



Nuestro Viaje Común

Reporte Integrado 2024



Contenido

01

Sobre Odinsa

- 4 Sobre ese Reporte
- 5 La Sostenibilidad: Nuestro Viaje Común
- 8 Sobre Odinsa
- 9 Proyectos actuales

02

Nuestra gestión

- 17 Hitos relevantes en 2024
- 18 Informe de Gestión de la Junta Directiva y el Presidente

03

Por ser mejores

- 44 Gobierno corporativo
- 54 Ética, cumplimiento y transparencia
- 60 Derechos humano
- 64 Gestión de riesgos

04

Por la prosperidad compartida

- 69 Infraestructura para el desarrollo
- 75 Relacionamiento estratégico
- 83 Nuestro talento
- 92 Gestión de Proveedores
- 98 Seguridad y Salud en el Trabajo

05

Por experiencias memorables

- 104 Conexiones seguras
- 108 Experiencia de usuario

06

Por un planeta saludable

- 113 Cambio climático
- 118 Agua
- 124 Biodiversidad
- 128 Economía circular

07

Anexos

- 134 Estados financieros consolidados
- 140 Estados financieros separados

01

Sobre Odinsa

- 4 Sobre esta memoria
- 5 La Sostenibilidad: Nuestro Viaje Común
- 8 Sobre Odinsa
- 9 Proyectos actuales

Sobre este reporte

Presentamos a nuestros grupos de interés este Reporte Integrado 2024, en el cual describimos la manera en que generamos valor para ellos y para la compañía, mediante la gestión de los temas priorizados en la estrategia de sostenibilidad.

En este informe tenemos en cuenta los resultados que obtuvimos en el ejercicio de materialidad realizado durante 2019 **(2-2)**. La información que reportamos en este documento corresponde a Odinsa, Odinsa Gestor Profesional, Odinsa Aeropuertos y Odinsa Vías. Por ello, las cifras incluidas corresponden al desempeño financiero y de sostenibilidad del 100% las concesiones viales y aeroportuarias en las que tenemos participación y ejercemos administración por intermedio de nuestros órganos de gobierno y las gestiones adelantadas por Odinsa Gestor Profesional.

Además, en este reporte destacamos los hechos más relevantes sobre los resultados de la gestión de los asuntos materiales por parte de las concesiones viales y aeroportuarias.

Elaboramos esta publicación siguiendo los estándares del Global Reporting Initiative (GRI), así como aquellos indicadores para el sector de construcción e ingeniería del Consejo de Normas de Contabilidad de Sostenibilidad (SASB, por sus siglas en inglés), de conformidad con

la opción “esencial” indicada por esta guía. Del mismo modo, nos acogemos a los principios y lineamientos del marco de Reporte Integrado (IRF) de la Fundación IFRS. La versión digital, con la tabla de indicadores GRI y la información asociada a los indicadores listados, está disponible en el sitio oficial www.odinsa.com. Para consultar los datos históricos y el desempeño por activos, consulte los anexos en el sitio web de la compañía.

Como anexo, presentamos el informe sobre riesgos financieros de cambio climático, en el cual atendimos las recomendaciones del Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD), del Consejo de Estabilidad Financiera del G20. Los valores se expresan en pesos colombianos, a menos que se indique lo contrario. La tasa promedio móvil (PMOV) que usamos para esta memoria es COP 4.073,75 que corresponde a los valores diarios de la TRM desde el 1 de enero de 2024 y hasta la fecha de corte deseada, excluyendo los sábados, domingos y festivos. El alcance de los indicadores GRI y de Odinsa que fueron objeto de verificación externa por BDO se detalla en el memorando de revisión independiente anexo a este reporte **(2-5)**.

Reporte Integrado 2024 **(2-3)** Última memoria 2023 **(2-3)** Periodo Reporte integrado 2024: 1 de enero al 31 de diciembre.



(2-3) Si desea información adicional o tiene dudas, sugerencias u opiniones respecto a este reporte, puede ponerse en contacto con Laura Correa Saldarriaga, gerente de Sostenibilidad, por medio del correo electrónico lcorrae@odinsa.com.



**Memoria
2024
(2-3)**

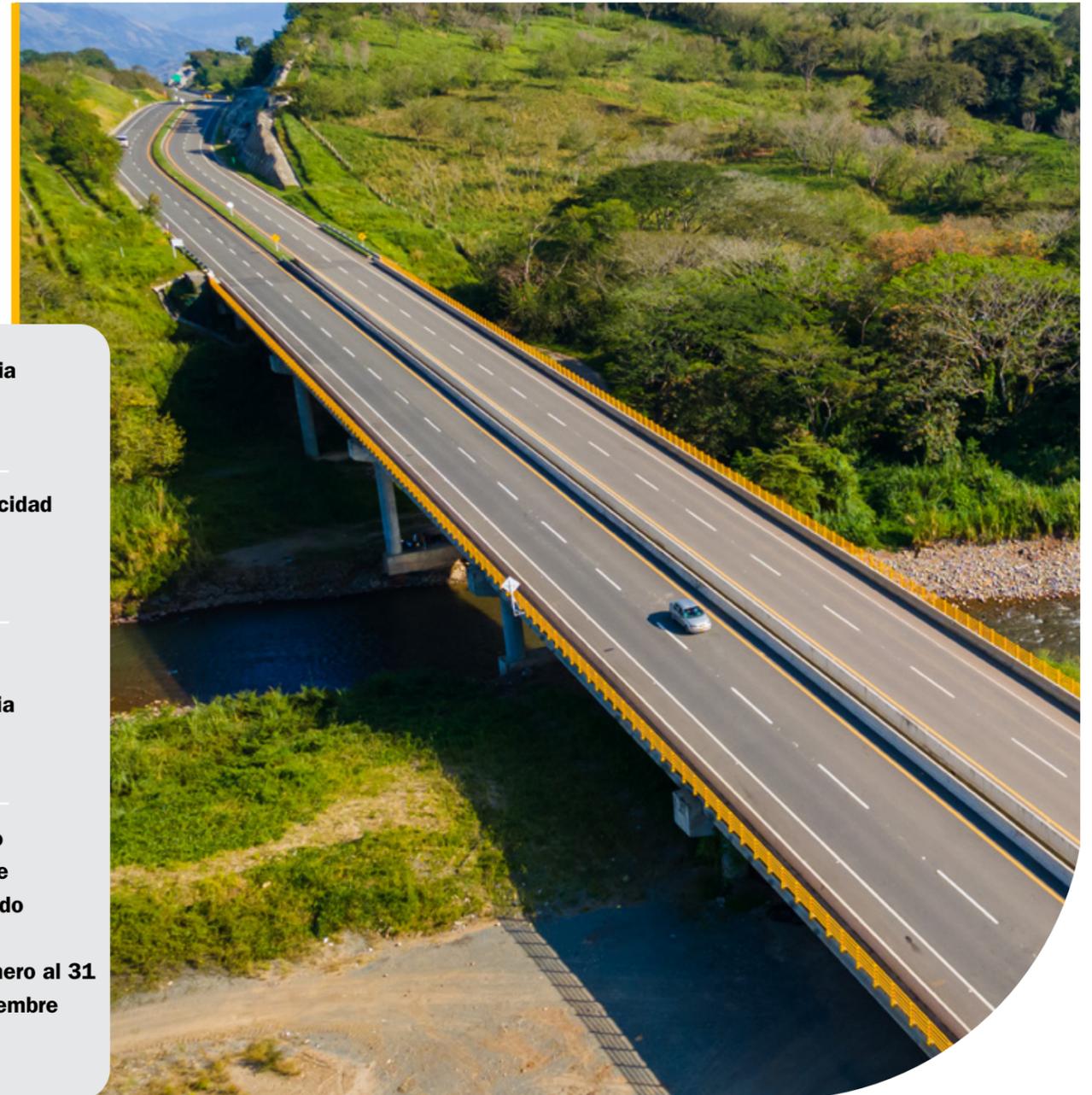
**Periodicidad
Anual
(2-3)**

**Última
memoria
2023
(2-3)**

**Periodo
Reporte
integrado
2024:
1 de enero al 31
de diciembre
(2-3)**



CONOZCA AQUÍ la tabla de indicadores GRI



La Sostenibilidad: Nuestro Viaje Común



✓
La sostenibilidad para nuestra organización no es solo un propósito ni una meta, sino un viaje sin fronteras

Nuestra estrategia

En Odinsa creemos que **la sostenibilidad no es solo un propósito, ni una meta, sino un viaje transformador, integrador y abierto para todos**, porque decir Nuestro Viaje Común es pensar, hablar y actuar en plural. Es marcar la diferencia con hechos tangibles que hacen que la sostenibilidad sea algo cotidiano, un estilo de vida, una cultura.

Este viaje empieza comprometiéndonos con **ser mejores** nosotros mismos, siendo las personas que la sociedad necesita, asegurándonos de tomar las mejores decisiones que promuevan la creación de valor compartido.

Nuestro propósito es vivir e invitar a vivir la sostenibilidad como un camino. Un camino que recorreremos juntos trabajando por **la prosperidad compartida**, entendiendo que somos aliados en la construcción de valor y pasando del relacionamiento a la actuación colectiva, porque estamos convencidos de que el éxito solo es posible cuando es de todos.

Este viaje tiene sentido de continuidad y trascendencia, porque proteger **la salud del planeta** es nuestro pasaporte al futuro. Preservamos los recursos naturales y contribuimos a la generación de capacidades para aumentar la resiliencia de los territorios y potenciar su riqueza ambiental.

Con el compromiso de generar **experiencias memorables**, brindaremos viajes seguros, eficientes y ágiles en nuestras vías y aeropuertos impulsados por la tecnología, la innovación y un equipo humano siempre dispuesto a escuchar para anticiparse a las necesidades de nuestros usuarios.



HAGA CLIC AQUÍ para ver más de Nuestro Viaje Común

Esta es una invitación abierta a sumarnos, a trabajar de manera decidida por la sostenibilidad convencidos de que, más que un propósito, es un proceso participativo, colectivo e inclusivo que nos convoca a todos, comprometiendo lo mejor de cada persona para construir, con acciones concretas, una ruta consciente al futuro.

(3-1) Inspirados en nuestras ambiciones y siguiendo la carta de navegación que estas nos proponen, durante el 2024 avanzamos en el cumplimiento de los desafíos que nos propusimos en la hoja de ruta trazada en 2020 en nuestra estrategia de sostenibilidad, Nuestro Viaje Común.

Esta estrategia desarrolla las prioridades definidas en el proceso de materialidad de 2019, establece metas a 2022, 2025 y 2030, y fue aprobada por nuestra Junta Directiva por recomendación del Comité de Sostenibilidad y el Comité Directivo de Odinsa. La revisión del proceso de materialidad hace parte del proceso de verificación externo anual que se hace a este reporte (ver carta BDO en los anexos).

Este reporte recoge los logros y propósitos de un viaje colectivo, realizador, vinculante y optimista en el que todos tenemos cabida y permanece abierto como una invitación a todos nuestros grupos de interés a vivir la sostenibilidad como ruta consciente al futuro.

En él reflejamos los hechos que son resultado de un trabajo en equipo que nos permitió responder con determinación y optimismo ante los grandes desafíos que nos planteamos en su inicio.

Definición de nuestras prioridades

En 2024, en Odinsa iniciamos la actualización de la materialidad bajo metodología de doble materialidad, pero los resultados de este ejercicio se publicarán en 2025. Presentamos este informe bajo la materialidad vigente y lo rige la estrategia de sostenibilidad de Odinsa, Nues-

tro Viaje Común. El procedimiento implementado para la identificación de la información material de Odinsa S.A., fue hecho en 2019 siguiendo la metodología de materialidad, para lo cual se surtió un proceso que inició con:

1. Identificación de asuntos ambientales, sociales y económicos para el sector de infraestructura de transporte.

Este proceso partió de una referenciación externa que incluyó el análisis de diversos marcos internacionales como el marco de Reporte Integrado y su documento de Materiality in the IR, Global Reporting Initiative, SASB y los lineamientos OECD.

Además, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y documentos publicados por Accountability, como The Materiality Report y por Social Value como Supplementary Guidance on Materiality, informes del Global Risk Report, Principios de Ecuador, normas de desempeño y guías del International Finance Corporation y una referenciación de tendencias con empresas del sector.

Desde el punto de vista interno, hicimos un análisis de la estrategia del negocio, los riesgos y las oportunidades estratégicas. En esta fase definimos los asuntos sociales, económicos y ambientales que serían priorizados.

2. Consulta con grupos de interés y priorización.

Dialogamos con nuestros grupos de interés internos y externos para recoger una visión más amplia en la priorización de la importancia que para ellos tienen los asuntos, según su impacto y relevancia. Con eso consideramos aquellos impactos potenciales, reales, positivos y negativos en el ambiente y la sociedad.

Por otro lado, para valorar la relevancia interna conversamos con grupos de interés internos y analizamos tendencias y buenas prácticas del sector, marcos de evaluación y de sostenibilidad. También les dimos relevancia a los lineamientos del sistema de gestión integral de riesgos, en especial aquellos que tuvieran potencial de generar un impacto financiero, reputacional y legal en la compañía.

En este sentido, y teniendo en cuenta estos criterios, con esta priorización buscamos identificar aquellos asuntos que tuvieran una mayor incidencia, positiva o negativa, tanto en el desempeño del negocio y su reputación como en los grupos de interés.

HITOS

70
talleres

15
entrevistas con colaboradores, comunidades, empresas del sector, medios de comunicación y líderes de opinión, socios, inversionistas, agremiaciones, proveedores, autoridades y usuarios.



3. Validación

Presentamos y validamos los resultados preliminares de la priorización con la alta dirección, el Comité de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo, y la Junta Directiva. El resultado final nos entregó una hoja de ruta para enfocar los recursos en los temas materiales priorizados.

A continuación presentamos la matriz de priorización de asuntos económicos, ambientales y sociales que orientan nuestra estrategia de sostenibilidad y su alineación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible que más se conectan con las metas propuestas en nuestra estrategia de sostenibilidad.

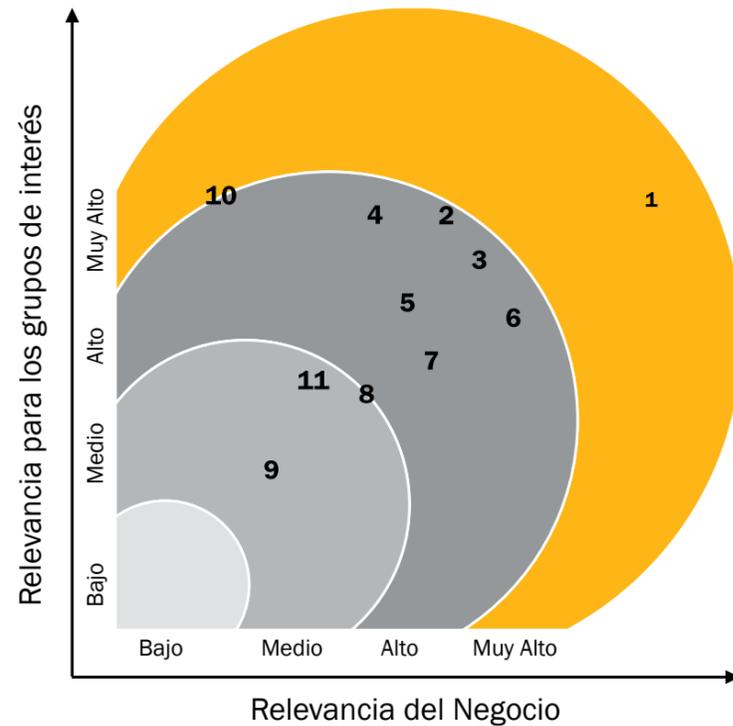
Lo anterior no significa que no impactemos otros objetivos de forma positiva, pero presentamos estos seis como nuestro foco estratégico, a partir del propósito que tenemos en Nuestro Viaje Común de vivir e invitar a vivir la sostenibilidad como un camino transformador para construir un mundo mejor. Estas son nuestras ambiciones:

4. Proceso para definir nuestras prioridades

PROCESO PARA LA DEFINICIÓN DE LA MATERIALIDAD

1. Definiciones iniciales
2. Marcos de referencia
3. Identificación de asuntos ASG y de tendencias
4. Análisis de asuntos relevantes para el negocio e impactos
5. Consulta y valoración
6. Priorización
7. Validación

MATRIZ



- 1 Relacionamiento estratégico
- 2 Ética, cumplimiento y transparencia
- 3 Cambio climático
- 4 Ecosistemas: agua y biodiversidad
- 5 Infraestructura para el desarrollo
- 6 Desarrollo del talento y seguridad y salud en el trabajo
- 7 Infraestructura de vanguardia:
 - Experiencia de viaje
 - Economía circular
 - Conexiones seguras
- 8 Desempeño económico
- 9 Cadena de abastecimiento
- 10 Derechos humanos
- 11 Calidad del aire
 - Experiencia de viaje
 - Por la prosperidad compartida
 - Por ser mejores
 - Por experiencias memorables
 - Por un planeta saludable



POR SER MEJORES

- Ética, cumplimiento y transparencia
- Gobierno corporativo
- Gestión de riesgos ASG
- Derechos humanos



POR LA PROSPERIDAD COMPARTIDA

- Talento
- Seguridad en el trabajo
- Relacionamiento con grupos de interés
- Cadena de abastecimiento



POR EXPERIENCIAS MEMORABLES

- Experiencia de usuario
- Conexiones seguras



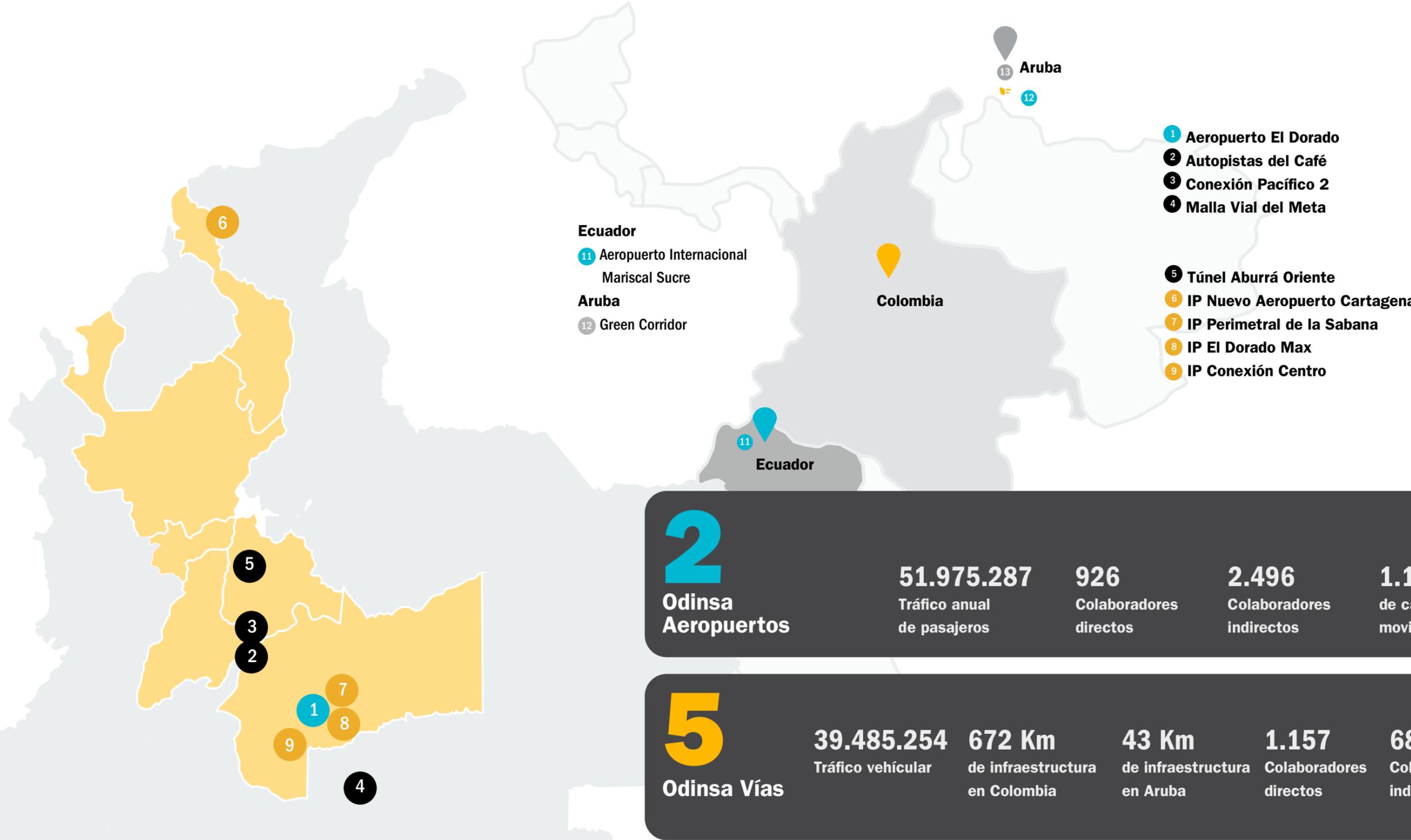
POR UN PLANETA SALUDABLE

- Cambio climático
- Ecosistemas biodiversidad
- Ecosistemas - Agua
- Economía circular
- Calidad del aire

Sobre Odinsa

(2-6) (2-1) (2-6) (2-6) (2-7)

Somos la empresa de concesiones del Grupo Argos, nos dedicamos a la estructuración, promoción, desarrollo y gestión de proyectos de infraestructura vial y aeroportuaria. Generamos conexiones estratégicas que aportan a la competitividad de las regiones, la conectividad y la generación de oportunidades.



En cifras

5.358
Total colaboradores Odinsa y concesiones

2.173 Colaboradores directos
3.185 Colaboradores indirectos

90
Colaboradores Odinsa

57% Hombres
43% Mujeres

2
Odinsa Aeropuertos

51.975.287 Tráfico anual de pasajeros

926 Colaboradores directos

2.496 Colaboradores indirectos

1.173.934 t de carga movilizada

34% Mujeres
66% Hombres

5
Odinsa Vías

39.485.254 Tráfico vehicular

672 Km de infraestructura en Colombia

43 Km de infraestructura en Aruba

1.157 Colaboradores directos

689 Colaboradores indirectos

21 Colaboradores directos Aruba

37% Mujeres
63% Hombres

Aeropuerto internacional El Dorado

UBICACIÓN Bogotá / Colombia
(102-2) (102-6) (102-7)

Opain S.A administra y opera el Aeropuerto El Dorado, número 1 en transporte de pasajeros y de carga en América Latina.



EL DORADO
Luis Carlos Galán Sarmiento

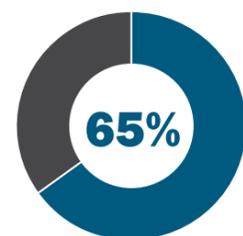
Resultados financieros

Cifras expresadas en millones de pesos colombianos (COP)



Participación accionaria

Odinsa
Aeropuertos



Tráfico

Millones de pasajeros

30,8

Vuelos nacionales en 2024

26,3 en 2023

15,8

Vuelos internacionales en 2023

11,6 en 2022

46,6

Total tráfico promedio en 2024

40,5 en 2023

Toneladas de carga en 2023

809.029

Aerolíneas

28 aerolíneas de pasajeros

21 aerolíneas de carga

42 destinos nacionales

55 destinos internacionales

Colaboradores



60%
Hombres

40%
Mujeres

2.720

Colaboradores en total

569
colaboradores directos

2.151
colaboradores indirectos

Aeropuerto Internacional Mariscal Sucre

UBICACIÓN Quito, Ecuador

La Corporación Quiport S.A. es el concesionario a cargo de la construcción, la administración, la operación y el mantenimiento de este aeropuerto, que conecta a los ecuatorianos con el mundo y facilita el manejo adecuado de la carga de los productos de exportación e importación.



LEA EL QR para ver los reconocimientos

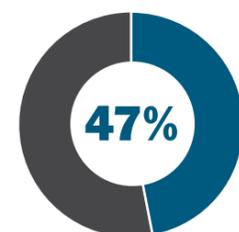
Resultados financieros

Cifras expresadas en millones de pesos colombianos (COP)



Participación accionaria

Odinsa
Aeropuertos



Tráfico

Millones de pasajeros
2,86
Vuelos nacionales en 2024
3,0 en 2023

2,49
Vuelos internacionales en 2024
2,5 en 2023

5,3
Total tráfico promedio en 2024
5,5 en 2023

Toneladas de carga en 2024
364.905

Aerolíneas

- 15 aerolíneas de pasajeros
- 12 aerolíneas de carga
- 18 destinos internacionales
- 8 destinos nacionales

Colaboradores



72% Hombres
28% Mujeres

792
Colaboradores en total

357 colaboradores directos
345 colaboradores indirectos

Conexión Pacífico 2

UBICACIÓN Antioquia, Colombia

En funcionamiento desde 2021, este proyecto, que gestiona la Concesión La Pintada, se ha convertido en un importante corredor vial que conecta al occidente colombiano con el centro y el norte del país, en especial al departamento de Antioquia con el Eje Cafetero, el Valle del Cauca y el Pacífico. Comprende las vías La Pintada-Bolombolo y La Pintada-Primavera.



Resultados financieros

Cifras expresadas en millones de pesos colombianos (COP)

COP 360.495
Ingresos en el 2024
COP 371.266 en 2023
-3%

COP 75.293
Utilidad neta en el 2024
COP 54.129 en 2023
39%

COP 280.374
Ebitda en el 2024
COP 300.635 en 2023
-7%

Participación accionaria

Odinsa vías



Tráfico

2,8
Tráfico de vehículos al año
En 2023: 2.660.882

7.709
Tráfico promedio de vehículos al día
En 2023: 7.290

Características

96,5 km conforman el proyecto
42.5 Km de calzada sencilla no construidos
54 Km de vías rehabilitadas
46 puentes construidos
3 Km de calzada sencilla construidos
2 rotondas construidas
2 túneles construidos
3 intercambios viales
3 viaductos construidos

Colaboradores



71% Hombres
29% Mujeres

287
Colaboradores en total

282 colaboradores directos
5 colaboradores indirectos

Túnel Aburrá Oriente

UBICACIÓN Medellín y Rionegro, Antioquia - Colombia



La Concesión Túnel Aburrá Oriente es la encargada de la operación y el mantenimiento de las vías Variante Las Palmas, Santa Elena, doble calzada Las Palmas y la construcción, operación y mantenimiento de la Conexión Vial Aburrá Oriente - Túnel Aburrá Oriente; esta megaobra conecta al Área Metropolitana del Valle de Aburrá con el Valle de San Nicolás.

Resultados financieros

Cifras expresadas en millones de pesos colombianos (COP)

COP 412.331
Ingresos en el 2024
COP 299.723 en 2023

38% ▲

COP 80.736
Utilidad neta en el 2024
COP 62.341 en 2023

30% ▲

COP 214.746
Ebitda en el 2024
COP 192.471 en 2023

12% ▲

Participación accionaria



Tráfico

13,8
Tráfico de vehículos al año
En 2023: 13.830.489

37.789
Tráfico promedio de vehículos al día
En 2023: 37.892

Características

52 Km de vías a cielo abierto

12 Km de doble calzada construidos

7 puentes construidos

1 rotondas construidas

3 túneles construidos

42 viaductos construidos

17 radares de velocidad instalados

Colaboradores



66% Hombres
34% Mujeres

336
Colaboradores en total

152 colaboradores directos
184 colaboradores indirectos

Autopistas del Café

UBICACIÓN Caldas, Risaralda, Quindío y Valle del Cauca - Colombia



Esta concesión es un corredor que une a los departamentos de Caldas, Risaralda, Quindío y Valle del Cauca. Sus rutas pasan por hermosos paisajes cubiertos por una biodiversidad única y admirada, como lo es la cultura cafetera del occidente colombiano, el cual ha sido declarado Patrimonio Inmaterial Cultural y uno de los principales destinos turísticos del país.

Resultados financieros

Cifras expresadas en millones de pesos colombianos (COP)

COP 283.117
Ingresos en el 2024
COP 267.678 en 2023
▲ 6%

COP 71.282
Utilidad neta en el 2024
COP 60.285 en 2023
▲ 18%

COP 113.698
Ebitda en el 2024
COP 99.418 en 2023
▲ 14%

Participación accionaria



Tráfico

13,8
Tráfico de vehículos al año
En 2023: 13.100.756

37.658
Tráfico promedio de vehículos al día
En 2023: 35.892

Características

- 256 km de calzada construida
- 256 km de calzada construida
- 1 túnel
- 103 puentes y viaductos
- 7 peajes
- 4 Centros de Atención al Usuario

Colaboradores



53% Hombres
47% Mujeres

671 Colaboradores en total

357 colaboradores directos
314 colaboradores indirectos

Malla vial del Meta



UBICACIÓN Meta, Colombia

Este proyecto busca aportar a la competitividad y al desarrollo del departamento del Meta con el mejoramiento de las condiciones de conectividad de su capital Villavicencio, con los municipios de Granada, San Martín, Guamal, Acacías, Puerto López y Puerto Gaitán. La Concesión Vial de los Llanos es la responsable de su ejecución, que incluye los estudios, diseños, financiación, construcción, operación, mantenimiento, la gestión social y ambiental.

Resultados financieros

Cifras expresadas en millones de pesos colombianos (COP)

COP 306.637
Ingresos en el 2024
COP 224.691 en 2023
36% ▲

COP -726
Utilidad neta en el 2024
COP 9.825 en 2023
-107% ▼

COP 859
Ebitda en el 2024
COP 16.184 en 2023
-95% ▼

Participación accionaria



Tráfico

9,1
Tráfico de vehículos al año
En 2023: 8.794086

24.728
Tráfico promedio de vehículos al día
En 2023: 24.093

Características

267,54 Km de calzada
25,74 Km de doble calzada construidos
19,6 km entre Ciudad Porfía y Acacías
6,2 km entre el río Ocoa y la Base Aérea de Apiay

7,3 km de vía nueva
2,5 km de puentes vehiculares
16 puentes peatonales
10,9 km de ciclorrutas

Colaboradores



47% Hombres
53% Mujeres

530
Colaboradores en total

345
colaboradores directos

185
colaboradores indirectos

Green Corridor

UBICACIÓN Aruba

La concesión Caribbean Infrastructure Company ejecuta el contrato con el gobierno de Aruba para la operación y el mantenimiento de las vías del suroeste de la isla que conforman el Green Corridor.

Resultados financieros

Cifras expresadas en millones de pesos colombianos (COP)

*Resultados incluyendo deterioro contable por ~ USD 8 M

COP 30.764 -12%

Ingresos en el 2024

COP 34.786 en 2023

COP -3.991 -86%

Utilidad neta en el 2024

COP -28.685 en 2023

COP 9.626 -170%

Ebitda en el 2024

COP -13.803 en 2023

Participación accionaria



Características

267,54 Km

100% avance de la obra

37 Km de vías rehabilitadas

6 Km de doble calzada

construidos

12 Km de ciclorrutas construidos

5 puentes

3 puentes peatonales

7 rotondas

9 reductores de velocidad

5 reductores de velocidad instalados

Colaboradores



76%

Hombres

24%

Mujeres

22

Colaboradores en total

21

colaboradores directos

1

colaboradores indirectos



02

Informe de Gestión

- 17 Hitos relevantes
- 18 Informe de Gestión de la Junta Directiva y el Presidente

Hitos 2024

ALIANZAS ESTRATÉGICAS

Fortalecimos nuestra alianza con **Macquarie Asset Management**, el gestor de activos de infraestructura más grande del mundo, cerrando un exitoso año para nuestras plataformas de inversión.

La plataforma Odinsa Aeropuertos, que pusimos en funcionamiento en el 2023, cumplió un año de operación. Por su parte, Odinsa Vías cumplió su segundo año de operación, alcanzando **importantes logros en proyectos como Túnel Aburrá Oriente y Conexión Pacífico 2.**

CONFIANZA DE MERCADO

BRC Ratings mantuvo la máxima calificación de los bonos **AAA** en el **Túnel Aburrá Oriente** por las buenas condiciones de liquidez, el fortalecimiento de la estructura de capital y el tráfico vehicular.

INFRAESTRUCTURA SOSTENIBLE

Fuimos galardonados e hicimos parte del **top 3** en tres categorías en los **premios GRI Infra Awards Andean 2024.**

ICONTEC nos otorgó tres certificaciones en Conexión Pacífico 2, por cumplir los requisitos normativos que la avalan como una **organización de alta calidad en las normas ISO 39001, ISO 9001 e ISO 45001.**

En El Dorado **alcanzamos un hito mundial al obtener la Certificación LEED Zero Energy**, posicionándonos como la primera terminal aérea en el mundo en obtener esta importante acreditación, que reconoce a las edificaciones que han alcanzado los más altos estándares de eficiencia energética.

SOSTENIBILIDAD

Avanzamos en el cumplimiento de nuestros objetivos basados en la ciencia para la mitigación, compensación y adaptación al cambio climático en el marco de **Nuestro Viaje Común, la estrategia de sostenibilidad de la compañía.**

En Túnel Aburrá Oriente fuimos acreditados por **ICONTEC como una organización Carbono Neutral**, gracias a la definición de una política climática integral que incluye la neutralidad y el desarrollo de un programa para la gestión de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI).

Por su parte, en Conexión Pacífico 2 nos consolidamos como la **primera concesión 4G en recibir la certificación de Carbono Neutralidad**, que reconoce nuestra gestión asociada a la medición, reducción y compensación de emisiones de GEI y su estrategia de mitigación y adaptación al cambio climático.

INFRAESTRUCTURA PARA EL DESARROLLO

En Conexión Pacífico 2 inauguramos Estación Suroeste, una plazoleta comercial que cuenta con 30 casetas entregadas a la Asociación de Venteros Ambulantes del municipio de La Pintada.

En Autopistas del Café firmamos un convenio en alianza con la Gobernación de Risaralda y la Alcaldía de Pereira, para **iniciar la construcción de la Planta de Tratamiento de Aguas Residuales Domésticas** en la comunidad de Guacarí, bajo el mecanismo Obras por Impuestos.

En Malla Vial del Meta entregamos una **nueva infraestructura a la comunidad educativa de la Institución Simón Bolívar** en Villavicencio.

Junto a la Gobernación de Caldas, la Alcaldía de Manizales y la Corporación para el Desarrollo de Caldas, **en Autopistas del Café inauguramos un nuevo Tambo Artesano en el municipio de Manizales.**

Hitos 2024

COMPETITIVIDAD

En conjunto con la Gobernación de Antioquia, en el Túnel Aburrá Oriente iniciamos las obras del Intercambio Vial Aeropuerto José María Córdova y la segunda etapa del Túnel Aburrá Oriente. Estas dos obras mejorarán la movilidad entre los Valles de Aburrá y San Nicolás, aportando al desarrollo de la región y su competitividad.

CONECTIVIDAD

Bajo altos estándares de calidad y seguridad, avanzamos con las obras de ampliación del Aeropuerto Mariscal Sucre de Quito, un proyecto que permitirá la expansión de los cuatro niveles de la terminal de pasajeros y la plataforma de parqueo de aeronaves.

En El Dorado alcanzamos un logro histórico al convertirnos en el aeropuerto más transitado de América Latina, movilizando más de 46 millones de pasajeros durante el 2024.

EXPERIENCIAS MEMORABLES

Skytrax reconoció a El Dorado y Mariscal Sucre como los dos mejores aeropuertos de Suramérica.

Colombiamoda llegó al Túnel Aburrá Oriente, siendo este un escenario de innovación y creatividad con la pasarela de Moda Éxito, del reconocido diseñador Andrés Otálora.

En El Dorado celebramos el primer aniversario de Paraíso, una tienda multimarca que reúne más de 40 emprendimientos de marcas 100% colombianas, con el propósito de darles visibilidad e impulsar el tejido empresarial nacional.



Informe de Gestión

de la Junta Directiva y el presidente



Usuarios Aeropuerto El Dorado

Señores accionistas:

En el 2024 continuamos trabajando con convicción y compromiso en nuestro propósito de aportar a la competitividad y generación de oportunidades en los países en los que hacemos presencia. Durante este periodo **avanzamos en la consolidación de nuestras plataformas, producto de la alianza con Macquarie Asset Management (MAM), que alcanzaron dos años de operación, en el caso de Odinsa Vías, y un año, en Odinsa Aeropuertos.** En estas reportamos resultados positivos derivados de una gestión sólida enfocada en el crecimiento sostenible.

Estas dos plataformas nos consolidan hoy como **inversionistas y gestores de activos con una amplia capacidad de crecimiento en el continente americano**, para seguir aportando al fortalecimiento de la infraestructura de los territorios.

Nos complace presentarles en este informe la gestión realizada durante el 2024, que se traduce en **resultados satisfactorios producto de un trabajo colaborativo, participativo e incluyente con todos los grupos de interés, y coherente con nuestra estrategia de sostenibilidad: Nuestro Viaje Común.** En el marco de sus pilares de trabajar por la prosperidad compartida, por un planeta saludable, por brindar experiencias memorables y por ser mejores, esta hizo posible la generación de valor compartido desde Odinsa y cada uno de nuestros proyectos.

Durante este periodo **fortalecimos la gestión de las concesiones actuales en Colombia y Ecuador, y la operación en Aruba**, que registraron resultados positivos en cuanto a infraestructura, operación, tráfico, desarrollo social, cuidado ambiental, dinamización económica y experiencia del usuario. De igual forma, avanzamos de manera decidida en nuestros proyectos en estructuración en Colombia (entre estos, cuatro de iniciativa privada IP) que hoy se encuentran en etapa de factibilidad y en proceso de evaluación. También **impulsamos el desarrollo del talento humano** y, con acciones concretas, progresamos en el cumplimiento de nuestras metas.

Hoy queremos agradecerles de nuevo por su confianza, su acompañamiento y su disposición para aceptar nuestra invitación a ser parte de nuestro viaje común. **Gracias por ser aliados en el desarrollo de nuestras actividades y, al tiempo, veedores y garantes de una gestión responsable** que, reiteramos, busca aportar a la competitividad de los territorios.

* *Nota aclaratoria: este reporte consolida la gestión y resultados de nuestras sociedades Odinsa Vías, Odinsa Aeropuertos, Odinsa Gestor Profesional y Odinsa S.A, así como de las concesiones viales y aeroportuarias con la participación de Odinsa y Macquarie Asset Management.*

Entorno social, político y económico

en 2024

Durante el 2024, en **algunos países del continente americano, principalmente Estados Unidos y Venezuela, se llevaron a cabo elecciones presidenciales cuyos resultados tuvieron y tendrán gran trascendencia para el escenario político, económico y regional en los próximos años.** Así mismo, en Ecuador se adelantó un referendo constitucional y una consulta popular impulsados por el presidente Daniel Noboa, que planteaba profundas reformas de seguridad y que fue apoyado por las mayorías a través de su voto.

En el plano económico, **el mundo tuvo un respiro después de experimentar turbulencias en años recientes,** suscitadas por variaciones inflacionarias y presiones sobre las tasas de interés que afectaron a los mercados internacionales.

De acuerdo con el Banco Mundial¹, **en 2024, se evidenciaron señales positivas que, sin embargo, no fueron suficientes para dar un parte total de tranquilidad,** en especial en los países en desarrollo. En su estimación, este organismo indicó que el crecimiento económico mundial cerró el año con un 2,4% y, en el caso específico de América Latina y el Caribe, se desaceleró al 2,2%, como reflejo de una

disminución del consumo. Aunque estas cifras son alentadoras, siguen siendo inferiores a las tasas prepandemia e incluso respecto al crecimiento de 2023 (2,6%).

Para Colombia, el crecimiento económico en el año fue del 1,5% según el Banco Mundial, la inflación en el país cerró el año con un indicador positivo del 5,2%, muy por debajo del 9,28% que registró en 2023.

El sector de la infraestructura mostró en 2024 una recuperación importante, con un crecimiento esperado del 12,7%, según la bitácora sectorial publicada por el área de Investigaciones Económicas de Corficolombiana. Esto, luego de registrar cuatro años consecutivos de contracciones que afectaron su dinámica productiva.

Las obras del Metro de Bogotá y los avances en la ejecución de las obras de las vías 4G, que para noviembre de 2024 registraban un avance del 88,1%, fueron algunos de los aspectos más sobresalientes que incidieron de manera notoria en esa dinámica del sector. Hay optimismo respecto a lo que se pueda presentar



2,4%
crecimiento
económico global
en 2024, según el
Banco Mundial

Tambo artesano, Autopistas del Café



con las vías 5G a partir de 2025, esperando que el Gobierno Nacional priorice las acciones necesarias para su adjudicación y posterior ejecución.

En cuanto a Ecuador, los problemas de inseguridad que han aquejado al país, más una crisis energética sin precedentes en las últimas décadas, incidieron en que su crecimiento económico fuera de 0,9%, de acuerdo con el Banco Central. Se espera que, tras los resultados del referendo de abril de 2024, el Gobierno nacional tome las medidas correspondientes que alienten la reactivación económica,

Por último, en **Aruba el panorama económico el año anterior mantuvo índices positivos en su recuperación** tras exhibir un notorio deterioro posterior a la pandemia. Allí, los índices del Banco Mundial se ubicaron en un 1,9% que, si bien se ubican en niveles bajos, permanecen estables y en un crecimiento moderado.

Para el periodo 2025-2026, el Banco Mundial espera que la tasa de crecimiento global siga siendo mo-

derada (2,7%) y, augura que en el 60% de las economías, que comprenden más del 80% de la población en el planeta, este índice sea inferior al promedio de los últimos 25 años. Las tensiones geopolíticas activas, la fragmentación del comercio y los desastres climáticos acentúan esta tendencia.

En cuanto a América Latina y el Caribe se prevé que el crecimiento se acelerará hasta ubicarse en un **2,5 % en 2025 y un 2,6 % en 2026** a medida que Argentina se recupere, las tasas de interés se normalicen y baje la inflación. Finalmente, el informe del banco mundial sostiene que las economías en desarrollo tienen numerosas opciones para mejorar sus perspectivas de crecimiento, a pesar de los factores desfavorables. Con las políticas adecuadas, estas economías pueden incluso transformar algunos desafíos en grandes oportunidades. Abordar las necesidades de infraestructura, acelerar la transición climática y mejorar el capital humano pueden mejorar las perspectivas de crecimiento y, al mismo tiempo, ayudar a alcanzar los objetivos climáticos y de desarrollo.



Para el periodo 2025-2026, el Banco Mundial espera que la tasa de crecimiento global siga siendo moderada (2,7%)

Resultados financieros

Durante este periodo **destacamos el buen desempeño de todos nuestros activos que hoy nos permite entregar un reporte positivo** producto de un portafolio sólido, estratégico y balanceado que fortalece nuestra posición en el sector. Con la consolidación de las alianzas estratégicas con Macquarie Asset Management, con el segundo año de operación de Odinsa Vías y el primer año de operación Odinsa Aeropuertos, afianzamos nuestro rol como inversionistas y gestores de un portafolio de cerca de COP 3 billones.

Dicha alianza con Macquarie genera dos cambios significativos para Odinsa S.A., como resultado de la creación del Fondo de Capital Privado. El primero hace referencia a la estrategia de la compañía y a nuestra posición como inversionista. En Odinsa antes ostentábamos la calidad de accionista directo en los activos viales y aeroportuarios, mientras que ahora pasamos a ser el inversionista de un Fondo de Capital Privado y el Gestor Profesional de los activos bajo administración de dicho fondo.

Como consecuencia de lo anterior, **se debe modificar la forma en la que se interpretan los resultados y**

la gestión de la compañía, ya que los estados financieros contables pasan a un segundo plano y, ahora, la rentabilidad del fondo o TIR del portafolio/activos adquiere un papel fundamental.

El segundo cambio, que no se puede pasar por alto, es la forma adecuada de interpretar los resultados contables de la compañía, luego del cierre de la transacción con MAM. **Con la venta del 50% de la participación accionaria de Odinsa en las concesiones, cambió de manera importante la forma de registrar los resultados provenientes de las cuatro concesiones viales de Colombia.** Esto, además de hacer que los estados financieros no sean comparables con años anteriores, implica la desconsolidación de las concesiones viales: Autopistas del Café (incluyendo también su consorcio constructor), Malla Vial del Meta y Túnel Aburrá Oriente, las cuales ahora se registran en una sola línea que ingresa a los Estados Financieros de Odinsa como el método de participación patrimonial de los resultados del Fondo de Capital Privado Odinsa Infraestructura.

Para los aeropuertos, los resultados de Opain también ingresan a través del método de participación



Aeropuerto Mariscal Sucre

del fondo, mientras que los de Quiport, al no entrar dentro de este vehículo, continúan registrándose vía método de participación del activo. En otras palabras, **Odinsa antes registraba el 46,5% de la utilidad neta de Quiport en su estado de resultados, mientras que ahora es el 23,25%.**

Cerramos el 2024 con un ingreso consolidado de COP 200.876 millones, un ebitda de COP 113.299 millones y un resultado neto del periodo de COP controladora COP 89.759 millones. Además, la deuda financiera consolidada cerró en COP 299.622 millones (+12% a/a), de los cuales COP 162 mil millones corresponden a la concesión Green Corridor y COP 137 mil millones a Odinsa SA. El incremento de la deuda, en su mayoría y en ambos casos, se explica por la diferencia en cambio y, en el caso de Odinsa S.A., además, por la emisión de papeles comerciales por COP 5 mil millones realizada en agosto del 2024, que estuvo dirigida exclusivamente a inversionistas autorizados para actuar en el segundo mercado.

Al considerar los cambios contables ya explicados, y el dinamismo que ha tenido nuestra compañía du-

rante los últimos años, **es importante entender que las variaciones en los estados financieros no reflejan la realidad de la compañía ni la de sus activos bajo administración.** En 2023 tuvimos un ingreso extraordinario de COP 546.559 millones, una utilidad bruta de COP 312.510 millones y una utilidad operacional de COP 296.769 millones, generados por el cierre de la transacción de aeropuertos en alianza con Macquarie. Esto hace que las cifras del 2024 no sean comparables con las del 2023 y se presenten variaciones negativas de cerca del 70%.

Respecto a la estructura financiera de la compañía, vale la pena resaltar que **la Junta Directiva aprobó la emisión de bonos ordinarios y papeles comerciales a través de un Programa de Emisión y Colocación, hasta por COP 500.000 millones.** Además, el 15 de agosto, contando con las autorizaciones estatutarias correspondientes y las de la Superintendencia Financiera de Colombia, emitimos el lote 1 por COP 5.000 millones de papeles comerciales en el segundo mercado del mercado público de valores colombiano. La emisión la dirigimos en exclusiva a inversionistas autorizados para actuar en el segundo mercado y la lideró la Banca de Inversión

Bancolombia S.A., en calidad de estructurador y coordinador de la oferta, y por Valores Bancolombia S.A., en calidad agente líder colocador. Además, contó con la asesoría legal de la firma Posse Herrera Ruiz S.A.S.

Odinsa Vías

En 2024 registramos en nuestras concesiones viales un incremento del 3% en el tráfico vehicular. **Por ellas pasaron cerca de 39.5 millones de vehículos, frente a los 38.3 millones registrados en 2023.**

Según lo dispuesto por las autoridades, con el propósito de corregir el impacto ocasionado en 2023 por el Decreto 0050 sobre el no incremento de tarifas de peaje, **en Conexión Pacífico 2 se realizó en enero el incre-**

mento de tarifas con el IPC del año 2022 (13.12%) y, en agosto del mismo año, realizó el incremento del 4.64%, correspondiente al 50% del IPC del 2023.

En febrero del 2024, **en la concesión recibimos por parte de la ANI los pagos correspondientes al remanente de las vigencias futuras del 2023** y, durante el año, de las actas de menor recaudo correspondientes a varios trimestres, lo cual sigue mostrando la solidez del contrato de 4G y nos permite continuar honrando todas sus obligaciones en el proyecto.

En cuanto a **Túnel Aburrá Oriente, destacamos el inicio de actividades para la construcción de la segunda etapa, que tendrá una inversión superior a los COP 1.2 billones.** Este es un hecho de gran relevancia por ser un corredor vial estratégico para la movilidad entre los valles de Aburrá y de San Nicolás, por el cual, desde su inauguración en 2019, han pasado más de 42 millones de vehículos.

En **Autopistas del Café se consolidó el sistema de peajes electrónicos para hacer más ágil y seguro el desplazamiento de los 37.7 millones de pasajeros que se movilizaron por sus vías en el 2024.** Además, la concesión fue reconocida por parte de la Asamblea, Gobernación del Quindío y la Alcaldía de Salento por su aporte a través de Obras por Impuestos, mecanismo mediante el cual se destina un porcentaje del presupuesto correspondiente a los impuestos para la ejecución de proyectos de impacto económico y social en la región.

Odinsa Aeropuertos

Al igual que en las vías, **nuestras concesiones aeroportuarias entregaron indicadores positivos en cuanto al tráfico de pasajeros, al pasar de 45.9**

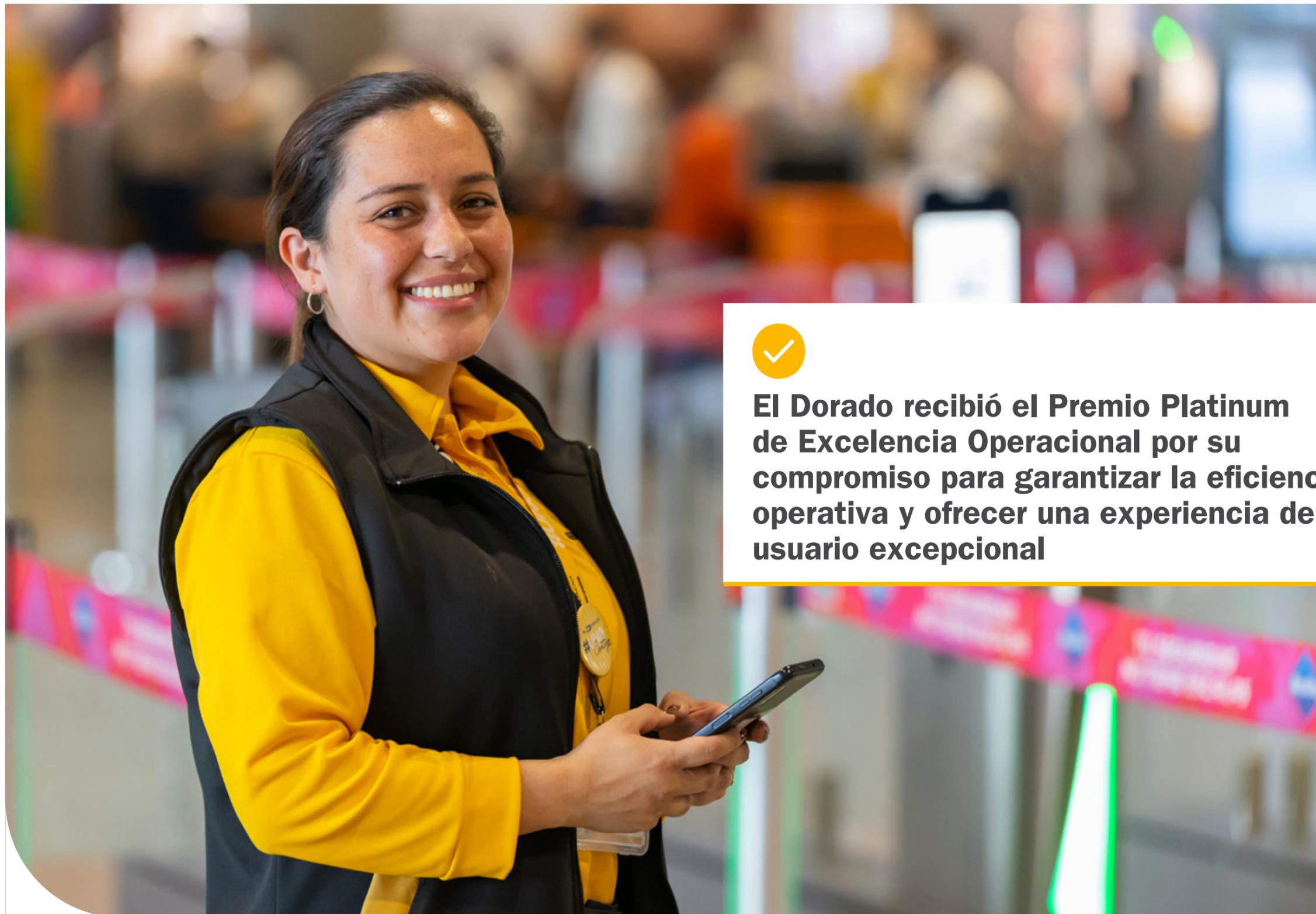
millones a 51.9 millones de 2023 a 2024, lo que representó un aumento del 13%. Tanto el Aeropuerto El Dorado de Bogotá como el Mariscal Sucre de Quito permanecieron en los primeros lugares de prestigiosos rankings de la industria aeronáutica global, demostrando una gestión consistente.

En **Opain (Aeropuerto El Dorado) se destaca la refinanciación de la deuda actual en pesos, con un reperfilamiento y un crédito adicional de COP 150.000 millones;** el cual, permitió mantener los indicadores de cobertura por encima de 1.4. Además, la concesión realizó un incremento en la retribución a sus accionistas en cerca de COP 190.000 millones.

Además, en el cuarto trimestre del 2024, el Aeropuerto El Dorado fue galardonado con el Premio Platinum de Excelencia Operacional 2024 por la compañía Cirium, una de las fuentes de datos y análisis



BRC Ratings mantuvo la máxima calificación de los bonos AAA en el Túnel Aburrá Oriente por las buenas condiciones de liquidez, el fortalecimiento de la estructura de capital y el tráfico vehicular



El Dorado recibió el Premio Platinum de Excelencia Operacional por su compromiso para garantizar la eficiencia operativa y ofrecer una experiencia de usuario excepcional

de aviación más confiables del mundo.

Por su parte, **Quiport anunció la reanudación de los trabajos de expansión del Aeropuerto Internacional Mariscal Sucre de Quito**, con una inversión integral con recursos propios de USD 74.2 millones. Estas obras mejorarán la experiencia de los pasajeros, aumentarán la capacidad operativa y generarán 1.200 empleos directos e indirectos en un periodo de 17 meses.

Al mismo tiempo, el **Mariscal Sucre fue reconocido como el Mejor Aeropuerto de América Latina y el Caribe en la categoría entre cinco y quince millones de pasajeros**, en los premios ACI World, que entrega esta importante asociación mundial. En esa misma entrega, El Dorado recibió la acreditación como el mejor en la Experiencia al Usuario.

EXPANSIÓN DEL PORTAFOLIO Y NUEVAS OPORTUNIDADES

En 2024 dimos los primeros pasos, de manera exploratoria, para la estructuración de una posible vertical de negocio enfocada en el sector de aguas. Esta iniciativa busca capitalizar oportunidades en la desalinización y tratamiento de este recurso, en principio en mercados clave como Perú, México y Chile. En línea con nuestra estrategia, orientada hacia esquemas de negocios B2B, el fortalecimiento de relaciones con empresas privadas y gobiernos, y con el objetivo de contribuir a la sostenibilidad hídrica en industrias clave para el desarrollo de las regiones, la estructuración de esta línea de negocio sigue en curso.

Sostenibilidad:

Nuestro Viaje Común



Usuarios Páccifico 2

Con la convicción de que la sostenibilidad es un viaje de transformación, un proceso participativo, colectivo e inclusivo que nos convoca a todos, **durante el año desarrollamos diversas acciones en conjunto con nuestros grupos de interés para seguir avanzando en el cumplimiento de nuestra estrategia de sostenibilidad.**

Uno de los hitos más relevantes de 2024 fue **nuestra quinta participación, de manera voluntaria, en el Dow Jones Sustainability Index (DJSI), la evaluación independiente en materia de sostenibilidad que realiza Standard & Poor's para medir el desempeño en asuntos sociales, ambientales y económicos más relevantes en el sector.**

En cuanto al asunto relevante más importante de esta estrategia, el relacionamiento estratégico con grupos de interés, continuamos con la implementación de este modelo, definido bajo los lineamientos que recogen nuestra visión a manera de política por parte de nuestras concesiones y proyectos en estructuración. En 2024 presentamos a las juntas directivas de las concesiones, Odinsa y a nuestros socios avances en la implementación del modelo en el 100% de las concesiones y proyectos en estructuración.

Dentro de esta estrategia, **con la gestión del cambio climático hemos impulsado el desarrollo y la operación de infraestructura baja en carbono,** y reafirmamos nuestro compromiso de alcanzar nuestra meta de reducción de emisiones aprobada por

Science Based Targets®, para así lograr a 2030 una reducción del 68% de las emisiones relacionadas con nuestra operación.

También presentamos a las juntas directivas de concesiones, Odinsa y a nuestros socios planes de mitigación relacionados con el aumento del uso de energía de fuente renovable como paneles solares, renovación de flota vehicular, compra de certificados de energía verde certificada y conducción eficiente. **Vale destacar que desde 2018, año base de nuestra meta, hemos reducido en un 72% estas emisiones.** Sin embargo, continuaremos de forma permanente con nuestros esfuerzos, pues somos conscientes del impacto que suponen las etapas constructivas de nuevos proyectos, como lo es Túnel Aburrá Oriente.

Para compensar los impactos relacionados con las emisiones no mitigadas, **nos propusimos que a 2025, el 100% de nuestras concesiones compensarían dichas emisiones, con bonos de carbono** que cumplieran con características que generen beneficios ambientales y sociales adicionales a la captura de carbono, y así fortalecer la resiliencia climática en zonas de interés de cada una de las operaciones.

A 2024 avanzamos en este objetivo, **obteniendo la certificación de carbono neutralidad en las concesiones viales Túnel Aburrá de Oriente y Conexión Pacífico 2**, y la recertificación de la neutralidad del Aeropuerto Mariscal Sucre, que alcanzamos en 2019.

Además, complementamos el análisis de riesgos físicos y de transición de cambio climático que nos permitirá tomar acciones para contribuir a la adaptación de la infraestructura y los territorios que conectan.

De otro lado, **continuamos con la implementación de iniciativas de inversión social que potencian la dinamización de economías locales que genera el desarrollo de infraestructura**, buscando maximizar este impacto positivo en comunidades de las zonas de influencia de las concesiones y los proyectos. Hicimos contribuciones por cerca de COP 1.800 millones para el desarrollo de proyectos de fortalecimiento de proveedores locales, educación, alianzas por el empleo, infraestructura social y promoción del turismo.



Por segunda vez estuvimos en el Anuario de Sostenibilidad de Standard & Poor's. Integramos el 15% de las empresas con mejor desempeño de la Sostenibilidad

HITOS

100%

de concesiones tienen plan de reducción de emisiones

100%

de concesiones y proyectos tienen análisis de riesgos físicos y de transición

100%

de concesiones y proyectos han implementado el Modelo de Relacionamiento con grupos de interés

Por segunda vez fuimos incluidos como Miembros en Yearbook del índice de sostenibilidad Dow Jones

Fundación Grupo Argos

Continuamos aportando patrimonio, talento humano, experiencia y capacidad de gestión de la Fundación Grupo Argos como uno de los vehículos para potenciar la generación de oportunidades y amplificar el impacto positivo de nuestras acciones. Con el aporte que realizamos desde Odinsa por **COP 1.800 millones**, en 2024 se viabilizó la ejecución de diversas acciones, entre las que destacamos el acceso a agua segura, esfuerzos de conservación y restauración de la cuenca de río Cartama, los programas de educación superior y el voluntariado corporativo.

Con el programa Aguaviva, **llegamos a más de 1.000 familias vecinas** de las concesiones viales y aeroportuarias de Colombia contribuyendo a la disminución del déficit de agua apta para el consumo, mediante soluciones alternativas e innovadoras de acceso a este recurso, que posibilitan la mejora en la salud y el bienestar de estas comunidades.

Adicionalmente, con el programa de educación superior de la Fundación Grupo Argos que en 2024 celebró su aniversario número diez, la compañía sumó ocho nuevos de los territorios en los que tenemos presencia con nuestras concesiones: Pereira (Risaralda), Medellín, Fredonia, Valparaíso y Rio-

negro (Antioquia), Villavicencio (Meta), Zarzal (Valle del Cauca) y Bogotá DC (Cundinamarca). Con ellos completamos un total de **46 becarios apoyados por Odinsa durante la vigencia del programa.**

A través de la alianza Cartama, establecida para la protección de la cuenca del río Cartama, diseñamos, implementamos y promovemos acciones de conservación, restauración y regeneración ecológica para la intervención de la parte alta y baja de la Cuenca-Quebrada San Antonio. Durante los últimos 4 años del programa **se han sembrado un total de 727.210 árboles de especies nativas.**

Destacamos además que cerca de 161 colaboradores de Odinsa y concesiones se sumaron al programa de voluntariado corporativo, **donando más de 2.000 horas en 140 actividades de siembra voluntaria, 14 mentorías a emprendimientos y colectivos sociales, y de mejoramiento de infraestructura comunitaria.** Como resultado de una de nuestras actividades principales, sembramos 7655 árboles en 2024.

Finalmente, nos preparamos para alcanzar en 2025 las metas de carbono neutralidad en todas nuestras



concesiones. También, para continuar el desarrollo de la estrategia de sostenibilidad con la adopción de una política de gestión del recurso hídrico, actualizar nuestra materialidad bajo metodología de doble materialidad y con eso, hacer un balance de los avances y actualizar nuestra visión a futuro de Nuestro Viaje Común, tras cinco años de su lanzamiento.



46 becarios apoyados han sido apoyados por Odinsa durante la vigencia del programa.

HITOS

COP 1.800
millones aportamos desde Odinsa a la Fundación Grupo Argos.

161
colaboradores de Odinsa y concesiones participaron en 154 actividades de voluntariado.

1.446
filtros entregamos en zonas de influencia de las concesiones.

8
nuevos becarios en 2024, y 43 desde que Odinsa inició el programa en 2019 en las zonas de influencia de las concesiones.

1.571
hectáreas impactadas con restauración, conservación o producción sostenible.

Generación 0:

Talento que deja huella

Gestionar el talento de nuestros colaboradores es clave para potenciar las capacidades estratégicas que respaldan nuestra propuesta de valor, consolidar una cultura organizacional que nos identifique y alcanzar los grandes objetivos. **El 2024 fue un año muy gratificante en cuanto a estos procesos.** Durante este periodo, avanzamos de forma satisfactoria en asuntos relevantes como el desarrollo del talento, el fortalecimiento de nuestra cultura, el ambiente laboral, el liderazgo, nuestra estrategia de diversidad, equidad e inclusión (DEI) y la consolidación de una cultura de la seguridad y la salud en el trabajo (SST).

Dada la importancia que damos al talento humano en nuestra organización, **implementamos diversas iniciativas junto a nuestras plataformas y concesiones para avanzar de manera conjunta, aprovechar sinergias y fortalecer el trabajo en equipo.** De esta forma, nuestros ADN y valores se establecen como el hilo conductor de todas nuestras acciones.

En las concesiones nos enfocamos en asegurar el bienestar y desarrollo de los colaboradores, **apoyándolos para afrontar los desafíos en la gestión de los activos, así como para formar un talento corporativo experto, flexible y adaptable,** capaz de aportar valor constante a la organización en todos nuestros negocios.

En formación y desarrollo establecimos una meta de 68 horas de formación por persona, la cual superamos con amplitud, con 89,13 horas por persona, con un total de 8.200 horas. Lo anterior, en coherencia con nuestro valor Aprender siempre. Consideramos que el desarrollo individual de los colaboradores contribuye al crecimiento, la consolidación y la sostenibilidad a largo plazo de la organización.

Invertir en la capacitación continua permitió que los colaboradores adquirieran nuevas habilidades, actualizar sus conocimientos y adaptarse a los cambios del mercado, mejorando su desempeño y la competitividad de la empresa. **El énfasis en 2024 fue DEI (1.253 horas de formación), herramientas ofimáticas y ciberseguridad (714 horas), inglés (996 horas) y temas técnicos propios del sector de la infraestructura (523 horas).**

En cuanto al desarrollo del talento, con el acompañamiento de Korn Ferry y en conjunto con las concesiones, **llevamos a cabo un proyecto para fortalecer nuestro proceso de planeación del talento, con lo cual elevaremos el nivel de nuestra práctica en comparación con las mejores a nivel global, dinamizaremos el proceso e incorporaremos nuevos elementos.**



Con 89 horas de formación por persona superamos ampliamente la meta de formación (68h)

Por otra parte, con el ánimo de brindar a nuestros colaboradores un entorno sano y libre de discriminación y acoso para que alcancen el máximo de su potencial, **realizamos la medición de ambiente laboral y compromiso organizacional con la consultora externa Mercer.** Con una participación del 98% de los colaboradores, obtuvimos resultados sobresalientes de manera consolidada, en Odinsa y concesiones:

94%
en satisfacción.

93%
en compromiso.

88%
en compromiso.

Adicionalmente, convencidos de que la DEI contribuye a crear ambientes más justos, respetuosos y productivos, tanto en las organizaciones como en la sociedad, **definimos una estrategia, con el acompañamiento de Mercer, que busca impactar de manera transversal todos los procesos humanos de la organización.** Con la divulgación y la implementación del plan de trabajo nos consolidaremos como la mejor opción, accediendo a un talento más diverso, desarrollando un liderazgo transformador, mejorando la toma de decisiones, aumentando la innovación y manteniendo un muy buen ambiente laboral, en donde todos se sientan valorados y respetados.

En esta línea, **otra de las iniciativas destacadas fue la formación en temas DEI con 1.253 horas**

invertidas en programas como Embajadores H, iniciativa del CESA que busca generar conciencia sobre el liderazgo masculino, en el que participó el 86% de nuestro Comité Directivo y varios de nuestros gerentes.

Destacamos también **la implementación del nuevo ERP SAP, una de las soluciones empresariales más avanzadas en cuanto a modernización y optimización de procesos,** que nos aporta una mayor seguridad de los datos financieros y contables, así como la agilización de procesos referentes a estos temas. Ante este reto, estructuramos un plan de cambio para garantizar su adecuada adopción, involucrando a usuarios clave y finales en actividades de sensibilización y capacitación.

Finalmente, conscientes de la importancia de salvaguardar el bienestar de nuestro talento en Odinsa y concesiones, **fortalecimos la estrategia de SST con el lanzamiento unificado del concepto comunicacional 'Decidimos Cuidarnos'.** Así mismo, definimos una visión clara y compartida estableciendo principios fundamentales como la prevención de accidentes, el liderazgo consciente, la creación de valor y la promoción de la salud y el bienestar colectivo.

Hemos dado pasos significativos en la estructuración de la gestión de la SST a través de la aprobación e implementación del Modelo de Gobierno. Este incluyó la consolidación de su estructura, el fortalecimiento de los líderes y la creación de un esquema de gobernanza con un Comité Estratégico, Táctico y Operativo, que nos dará una mayor efectividad en la ejecución de nuestras metas.

En esta línea, **iniciamos la ejecución del Plan de Contención de Accidentalidad en todas las concesiones, incluyendo proyectos clave como la ampliación del Aeropuerto Mariscal Sucre de Quito y la construcción de la Malla Vial del Meta.**

Nuestro mayor aporte a los países donde estamos presentes es contar con una organización ética, basada en valores sólidos, donde nuestros colaboradores dan lo mejor de sí mismos para alcanzar los objetivos de la empresa y contribuir al desarrollo de las regiones en las que operamos.



Reducimos en un 40% el LRIFR (índice de frecuencia de lesiones con baja laboral). En concesiones aeroportuarias disminuimos un 79%

Concesiones sostenibles

Que impulsan la competitividad

No obstante, la desafiante situación política, social y económica de los países en los que operamos, es preciso resaltar que hemos logrado mantener el desempeño de los activos, permitiendo que la alianza que hemos establecido con Macquaire Asset Management fortalezca, superando las expectativas. Desde cada una de las concesiones viales y proyectos en estructuración continuamos trabajando con convicción y compromiso, registrando positivos resultados en todas las dimensiones: gestión operacional, ambiental, financiera, de infraestructura, contribución al desarrollo social y experiencia al usuario, con el propósito de fortalecer la competitividad en Colombia y la región.

Odinsa Vías

En 2024, la **plataforma Odinsa Vías llegó a su segundo año de operación, con resultados satisfactorios**. Nuestro Gestor Profesional y cada una de las concesiones viales y proyectos en estructuración continuaron trabajando con convicción y compromiso, registrando un balance positivo en todas las dimensiones: gestión operacional, ambiental, finan-

ciera, de infraestructura, contribución al desarrollo social y experiencia al usuario.

CONCESIÓN LA PINTADA

El 2024 representó un momento relevante para Concesión La Pintada y su proyecto vial Conexión Pacífico 2. **Fue el año en el que se cumplió la primera década entre el proceso constructivo y de operación de este corredor 4G que busca conectar personas y territorios**. La solidez de su visión y gestión a lo largo de esta primera década la posicionan como una concesión de excelencia, con los más altos estándares de calidad, enfocada en brindar seguridad a sus colaboradores, experiencias memorables a sus usuarios y un desarrollo sostenible a sus grupos de interés y el entorno mediante destacados programas sociales, ambientales, contribuyendo a la competitividad de suroeste antioqueño y el país.

En 2024 la concesión aportó a la generación de capacidades con el acompañamiento a la creación, el crecimiento y el fortalecimiento de unidades productivas con el programa Suroeste Compra Suroeste.



41 colaboradores de Concesión Pacífico 2 participaron en “De la Vía al Aula”, programa de alfabetización para cursar primaria o básica secundaria. 6 obtuvieron diploma de bachilleres

promoviendo 150 horas de formación a 356 personas, además de 60 espacios comerciales de Mercados de Emprendimientos.

Adicionalmente, **contribuyó al fortalecimiento de capacidades institucionales y de organización de las comunidades en la zona de influencia con estrategias como Aprendizajes que Conectan**, que benefició a más de 200 jóvenes de La Pintada y Valparaíso, y Movízate, y Construyamos Territorio, una estrategia que acercó la Concesión a las comunidades por medio de sus oficinas móviles, impactando más de 1.300 personas.

Por otra parte, en cuanto a su gestión ambiental, **el bosque seco tropical fue el protagonista de las estrategias de recuperación, conservación y aprovechamiento sostenible**. En el Marco del proceso de preservación de un entorno ambiental más amplio, se realizaron 23 jornadas de siembra, las cuales incluyeron 6.000 individuos sembrados en el Corredor de colores, además de la implementación de 5 nuevos pasos de fauna, para un total de 30 plataformas subterráneas en operación. Adicionalmente, en lo referente a sus programas de economía circular, dio una segunda vida a elementos de uso cotidiano para la concesión, como uniformes en desuso y material de fresado resultante de las labores de mantenimiento.

En su propósito de seguir brindando experiencias memorables a sus usuarios, **las áreas de servicio en Plaza del Cauca y Zona de Servicios 2 operaron de manera plena atendiendo a las necesidades de los usuarios y las actividades de capacitación, culturales y deportivas**.

La concesión avanza en su compromiso de sostenibilidad con **la utilización de energías renovables en su**

operación y desarrollos tecnológicos que agilizan el tránsito de todos los usuarios por el corredor vial.

Finalmente, **el compromiso con la seguridad y la salud de los colaboradores se evidenció en los indicadores de SST**, todos con un comportamiento de cumplimiento acorde con estándares internacionales y el fortalecimiento de una cultura de cuidado consciente y seguridad proactiva, donde Concesión La Pintada promueve un ambiente en el todos ejercen el cuidado por convicción.

AUTOPISTAS DEL CAFÉ

Esta concesión que une los departamentos de Caldas, Risaralda, Quindío y Valle del Cauca, reportó un balance positivo, destacando **logros significativos y mejoras sustanciales en sus operaciones**.

En cuanto a la experiencia y seguridad de los usuarios de las vías, **implementó con éxito el sistema de peajes electrónicos, alcanzando un 30% de adopción entre los usuarios de las vías**. Además, realizó intervenciones récord en mantenimiento y señalización en las vías, mejorando la seguridad vial y en las evaluaciones realizadas por la interventoría obtuvo nuevamente una calificación de 4,6 al estado del pavimento, superando la exigencia mínima contractual de 4,0.

En las iniciativas sociales, culturales y turísticas, en alianza con Odinsa y la Fundación Grupo Argos, con el programa “Becas para el Futuro” otorgó 3 becas universitarias en el Eje Cafetero y, con el respaldo de Odinsa, se unió al programa de la Fundación Ella es Astronauta, patrocinamos la formación en habilidades STEAM (ciencia, tecnología, ingeniería, arte y matemáticas) a una niña de La Tebaida, Quindío,

quien participó en el programa de capacitación, mentorías y acompañamiento, culminando con la inolvidable oportunidad de visitar la NASA.



Autopistas del Café tuvo una disponibilidad de 100%, con aumento de tráfico y controles rigurosos de los riesgos por accidentes de tráfico y fatalidades



Autopistas del Café abrió nuevos espacios como el Tambo Artesano en La Manuela, programa que ha beneficiado a más de 400 artesanos con ventas superiores a COP 300 millones.

En alianza con el Museo de Arte de Pereira, **fue lanzada la segunda edición del Corredor de Arte, en la que se seleccionaron 30 obras de artistas de la región**, que serán exhibidas a lo largo de las vías de Autopistas del Café, ofreciendo a los usuarios una experiencia cultural única mientras las transitan y nuevas oportunidades de visibilidad para los artistas.

Por otra parte, en el marco del programa de economía circular, la concesión apoyó **el mantenimiento de 29 kilómetros de vías terciarias mediante la donación de más de 6 mil metros cúbicos de material fresado para el mejoramiento de la infraestructura vial en la región** y reutilizó más de 200 kilos de ropa de dotación, transformándola en nuevos productos. Más de 260 familias rurales del Eje Cafetero se beneficiaron con la entrega de filtros de agua, en alianza con Odinsa y la Fundación Grupo Argos, lo que ha impactado positivamente en su calidad de vida.

Finalmente, como parte de su compromiso ambiental, **por medio del programa Pon tus Ojos en la Vida rescató, desde su implementación, más de 180 animales silvestres y domésticos**, promoviendo la protección y el bienestar animal y, su Electro Corredor registró más de 1.200 cargas de vehículos eléctricos en el 2024 gratuitas para los usuarios.

CONCESIÓN TÚNEL ABURRÁ ORIENTE

Este corredor estratégico para la movilidad entre los valles de Aburrá y de San Nicolás cumplió cinco años de operación, durante los cuales se han movilizado más de 42 millones de vehículos, una cifra que da cuenta de la relevancia del proyecto para la conectividad del departamento. Como hito estratégico resaltamos **la culminación de todos los acuerdos con la Gobernación de Antioquia para iniciar las obras de la segunda etapa en la que serán invertidos más de COP 1,2 billones**.

Adicionalmente, como parte de las obras de la segunda etapa, **se inició la construcción del Intercambiador Vial José María Córdoba, un aporte importante en la consolidación de una red de transporte moderna y eficiente entre los dos valles**, reduciendo los tiempos de viaje entre dos subregiones estratégicas para el departamento. La obra cerró el año con un avance del 60% en su construcción y será entregada en el segundo semestre de 2025.

Por otra parte, **fueron culminadas y entregadas a la Gobernación de Antioquia las obras de mejoramiento**

OBRAS POR IMPUESTOS

A través del mecanismo de Obras por Impuestos, Autopistas del Café destinó más de COP 7.000 millones para el fortalecimiento de entornos educativos en Quindío, Risaralda y Caldas, beneficiando a más de 2.000 estudiantes y 100 docentes y, otros COP 14.000 millones para la construcción de una Planta de tratamiento de agua potable en el municipio de Anserma, beneficiando a más de 43.000 habitantes del Occidente de Caldas.

También, en alianza con la Gobernación de Risaralda y la Alcaldía de Pereira realizó una inversión de COP 3.000 millones para construir una Planta de tratamiento de aguas residuales en el sector de Guacarí, en la vía entre Pereira y Armenia. Este proyecto mejorará el saneamiento y el manejo de vertimientos, beneficiando a más de 3.000 habitantes de la región.



La segunda etapa del Túnel Aburrá Oriente estará en operación 100% en doble calzada en 2029



to de 12 kilómetros de la vía El Carmen de Viboral – El Santuario, mejorando la movilidad entre los municipios de El Carmen de Viboral, La Ceja, y La Unión con la Autopista Medellín-Bogotá, a través de una conexión de calidad que impactará la dinámica socioeconómica de la región. Igualmente, terminó la atención de sitios críticos dentro de la rehabilitación gradual de la vía Santa Elena.

Es preciso resaltar que la concesión cumplió cinco años de operación de la conexión vial sin interrupciones por deslizamientos o desestabilizaciones de laderas y siendo un corredor seguro para sus usuarios con cero fatalidades por accidentes viales, consolidándose como la mejor alternativa de movilidad entre Medellín, el Oriente antioqueño y conectando a Antioquia con el mundo.

Finalmente, es preciso indicar que fue un año retador para la concesión, debido a que desde agosto se presentaron afectaciones en la operación normal de las estaciones de peaje Ocoa, La Libertad e Iracá, generadas por medidas de hecho (levantamiento de las talanqueras) adoptadas por varias personas en dichas estaciones, imposibilitando las actividades de recaudo. Al respecto, es preciso indicar que estos hechos generan una afectación al proyecto y su gestión debido a su impacto directo en asuntos como la continuidad de las obras, la capacidad de inversión y los resultados, entre otros. La situación ha sido atendida de manera diligente, tomando las medidas correspondientes en conjunto con las autoridades competentes.

CONCESIÓN VIAL DE LOS LLANOS

Con el propósito de aportar a la competitividad del departamento del Meta, la concesión avanza en la ejecución integral del proyecto, enmarcada en las mejores prácticas de sostenibilidad, entregando la infraestructura requerida para la conectividad, contribuyendo al desarrollo social y promoviendo el cuidado ambiental. En diciembre, el concesionario puso en operación los puentes construidos sobre el río Yucao (longitud 130 m) en la vía Puerto López Puerto Gaitán UF 7-8 y sobre el río Guamal 230 ml en la vía Guamal – Granada UF 1.

La Unidad Funcional (UF) 1, que corresponde al corredor Granada - Guamal (39.9 km), se puso a disposición de la ANI en junio, ocho meses antes del plazo contractual, y el 10 diciembre se suscribió con la ANI el acta de terminación. La UF 7-8, que corresponde a la vía Puerto López- Puerto Gaitán, se puso a disposición de la ANI en mayo, 18 meses antes del plazo contractual. En enero de 2025 se firmó el acta de terminación.

En marzo de 2024, la concesión realizó el cambio y reposición de dos secciones del puente Bajo Mene-gua, entre Puerto López y Puerto Gaitán. Este hito sin precedentes en el país consistió en prefabricar cada sección, de 117 toneladas, y trasladarla 380 metros hasta el sitio de la obra.

Finalmente, es preciso indicar que fue un año retador para la concesión, debido a que desde agosto se presentaron afectaciones en la operación normal de las estaciones de peaje Ocoa, La Libertad e Iracá, generada por medidas de hecho (levantamiento de las talanqueras) adoptadas por varias personas en dichas estaciones, imposibilitando las actividades de recaudo. Esta situación ha sido atendida de manera diligente, tomando las medidas correspondientes en conjunto con las autoridades competentes.

GESTIÓN SOCIAL DE MALLA VIAL DEL META

La concesión entregó 600 filtros de agua del programa Aquavida de Odinsa y la Fundación Grupo Argos en Puerto López (396), Granada (106), Acacías (66), Guamal (20), Puerto Gaitán (7) y Villavicencio (5). Se beneficiaron 551 familias, instituciones educativas y puestos de salud rurales, entre otros, para un total de 3.189 personas.

GREEN CORRIDOR

Este proyecto ubicado en Aruba continúa aportando a una movilidad y conectividad segura para sus usuarios. En 2024 continuó con el mantenimiento mayor del puente de Arco Spaans Lagoon – Fase 3, consistente en el mantenimiento de su estructura interna (vigas) y realizando las soldaduras de reforzamiento requeridas. Se realizó el traslado de la bodega de mantenimiento a la nueva sede de Balashi 65C, la adecuación y el movimiento de todos los materiales a dicha sede, la cual queda estratégicamente ubicada en el centro del proyecto, aportando a la agilidad y optimización de procesos.

En cuanto a actividades de sostenibilidad, recogió más de cinco toneladas de material reciclable que estaba depositado en el área de la concesión, en

cuatro jornadas de limpieza. Una de ellas contó con la participación de más de 90 personas voluntarias de comunidades de la isla.

Por último, **realizó el cierre y firma del contrato con la firma Bituvial S.A.S. de Colombia, para la ejecución en 2025 del micropavimento en los tramos 1 a 15 del corredor vial.** Este es el mayor contrato de mantenimiento que ha tenido el proyecto desde la finalización de la construcción hace ocho años. Este contrato se espera ejecutar entre marzo y septiembre de 2025.

Odinsa Aeropuertos

En 2024 **la plataforma Odinsa Aeropuertos llegó a su primer año de operación. Los aeropuertos El Dorado y el Mariscal Sucre fueron reconocidos de nuevo como los dos mejores de Suramérica,** de acuerdo con Skytrax y, recibieron múltiples premios a lo largo del año debido a su gestión destacada en sostenibilidad, operación, infraestructura y experiencia del usuario.

OPAIN – AEROPUERTO EL DORADO

El aeropuerto El Dorado **cerró el 2024 con un tráfico de 46 millones de pasajeros movilizados por la terminal,** una cifra récord considerando que se posicionó como el más puntual de América Latina y uno de los 10 más puntuales del mundo.

En cuanto a infraestructura que aporta a la experiencia del pasajero se resalta **la renovación de la Terminal 2 con la modernización de espacios como salas de espera y baños, y la incorporación de tecnologías para información en tiempo real.**



En El Dorado se destaca la inauguración de seis salas de lactancia y cambiadores de bebés, proporcionando un espacio cómodo y privado para las madres; la habilitación de diez baños para mascotas, distribuidos en puntos estratégicos de la terminal y la inauguración de cabinas de apoyo emocional, en alianza con la plataforma Cuéntame de Bienestar y Salud Mental, para brindar ayuda a los viajeros que experimentan estrés o ansiedad.

Mediante el uso de tecnología, **la concesión optimizó e incrementó la capacidad operativa y automatizó procesos mediante la implementación de plataformas como el portal de identificación de equipajes en nivel 5 del Baggage Handling System,** sistemas de autogestión vehicular y control de acceso para

acompañantes de pasajeros con movilidad reducida. Además, actualizó los sistemas de control de acceso con biometría facial y renovación de sistemas perimetrales con tecnología de punta (radares, cámaras térmicas, antenas de radio, paneles solares) que permiten un monitoreo más preciso y una detección más eficiente de intrusiones, fortaleciendo los protocolos de seguridad.

En cuanto a su compromiso con el desarrollo social y cuidado ambiental, continúa posicionándose como un referente en sostenibilidad, recibiendo múltiples reconocimientos nacionales e internacionales por su gestión. **Continuó fortaleciendo su portal de empleabilidad Pista de Oportunidades que sumó 34 empresas nuevas a la plataforma** y participó en cinco ferias de empleabilidad con las alcaldías locales de los municipios de su área de influencia.

Conscientes de la importancia de promover la educación y la salud, **otorgó 600 becas de inglés, robó-**

tica, mecatrónica y contabilidad; patrocinó a doce jóvenes en el marco del programa She Is de la Nasa en modalidad virtual; otorgó una beca universitaria; realizó talleres de salud preventiva; hizo 30 recorridos pedagógicos por el aeropuerto en los que participaron 780 personas de colegios, universidades y empresas y, apoyó la participación de 56 jóvenes en torneo de robótica organizado por las alcaldías locales.

Adicionalmente, reafirmó su compromiso con la sostenibilidad, fortaleciendo su estrategia de generar conexiones con el planeta transformadoras, inclusivas y regenerativas. En esta línea, **avanzó en los objetivos estratégicos de declarar al Aeropuerto El Dorado como plástico neutral en 2028 y carbono neutral en 2025,** consolidando su liderazgo regional en este tema.

En la transición hacia la plástico neutralidad, **aprovechó el 80% de las 5.708 toneladas de residuos generadas,**

evitando que más de 4.500 toneladas llegaran al relleno sanitario gracias a la estrategia Conexión Circular. Además, se establecieron cadenas de aprovechamiento para más de 47 tipos de materiales.

En cuanto a la gestión del recurso hídrico, continúa labrando el camino hacia una gestión sostenible del agua, avanzando en la definición de un plan estratégico que permitirá orientar futuras acciones en este ámbito. Como parte de estos esfuerzos, **se captaron y aprovecharon 4.900 m³ de agua lluvia desde la cubierta de la Terminal 1, y se trataron 1.315.925 m³ de aguas residuales en la Planta de Tratamiento de Aguas Residuales.** De igual forma, la modelación del río Bogotá se ha integrado como una herramienta clave para la toma de decisiones en la gestión del recurso. Asimismo, con la certificación ISO 14001:2015 reafirmó el cumplimiento de estándares internacionales en gestión ambiental.

Como resultado de su gestión, en el 2024 **El Dorado fue reconocido con prestigiosos galardones en la industria de los aeropuertos como el Airports Going Green y el Green Airport Recognition 2024 de ACI-LAC, que destacaron el programa de economía circular Conexión Circular.** También recibió por parte de Icontec y Basura Cero Global, por sexto año consecutivo, la certificación Basura Cero en su más alta categoría por el compromiso y el desempeño en la implementación de programas de gestión integral de residuos sólidos y, obtuvo la certificación LEED Zero Energy, siendo la primera terminal en el mundo en conseguirla y confirmando el éxito de la implementación de estrategias de eficiencia energética.

QUIPORT – AEROPUERTO MARISCAL SUCRE

Ecuador vivió un año retador marcado por violencia, incendios forestales, una crisis energética que provocó largos periodos de apagones y contracción económica derivada de estos acontecimientos. A

pesar de esta realidad, **el desempeño que el Aeropuerto de Mariscal Sucre alcanzó en 2024 fue muy positivo gracias a una adecuada gestión corporativa basada en la correcta interpretación de riesgos y oportunidades.** El aeropuerto concentró sus esfuerzos en mantener el tráfico de pasajeros, mientras trabajó en abrir nuevos mercados y desarrollar la carga aérea, siempre enfocado en mejorar la experiencia de sus pasajeros; dentro de un marco de sostenibilidad.

Esta terminal cerró el año con 5.3 millones de pasajeros, movilizadas por 16 aerolíneas de pasajeros a 18 destinos internacionales directos y ocho destinos nacionales.

En cuanto a carga aérea, **se ubicó en el quinto puesto de carga aérea en América Latina y El Caribe según el Consejo Internacional de Aeropuertos de América Latina y el Caribe (ACI-LAC),** rompiendo el récord de crecimiento en la temporada de San Valentín con un incremento del 17.3% respecto de 2023.

En cuanto a infraestructura, **Quiport reanudó los trabajos de expansión del Aeropuerto, una inversión integral realizada con recursos propios por USD 74.2 millones que generará cerca de 1.200 empleos directos e indirectos.** Con esto mejorará la experiencia de los pasajeros y aumentará la capacidad operativa. Las nuevas obras incluyen, entre otras, la ampliación del hall público de arribos y de salida y, de la sala VIP internacional; así como de la plataforma de pasajeros en 35.000 metros cuadrados.

En su gestión social y ambiental, se destaca **la firma de un convenio con el Fondo para la protección del Agua (FONAG) para la reposición de la huella hídrica, destinando USD 42.000 para la ejecución de acciones de conservación de fuentes de agua en**

los páramos que abastecen a Quito. Entre estas acciones, recogió 268 costales de basura con el apoyo de voluntarios de aeropuerto, en una jornada de limpieza en el páramo Ponce Palaguillo, una de fuentes que abastece de agua al nororiente de Quito.

Adicionalmente, **inauguró una nueva aula educativa en el colegio San Ignacio de Loyola, producto del trabajo conjunto entre padres de familia, docentes, autoridades del colegio,** y más de 240 horas de trabajo voluntario de colaboradores de Quiport. La nueva ecoaula, de 120 metros cuadrados, fue diseñada bajo un concepto ecoamigable, optimiza la ventilación y la luz natural y utiliza materiales reutilizados provenientes del proyecto de ampliación de la terminal. Un elemento central de esta construcción son los bloques ecológicos, fabricados con la ceniza

que resulta de los procesos de incineración de residuos del aeropuerto.

Finalmente, se destacan **los múltiples certificados y reconocimientos obtenidos por el aeropuerto, que reconocen su gestión en diversos ámbitos, entre ellos la sostenibilidad y excelencia operativa.** Entre ellos, el sello Empresa Segura, otorgado por los ministerios de la Mujer y Derechos Humanos, del Trabajo, y de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca, por su compromiso permanente con la equidad y seguridad laboral, y la Acreditación de Accesibilidad en Aeropuertos (AEA) en su Nivel 1 entregado por el Consejo Internacional de Aeropuertos, que refleja el compromiso por crear un entorno inclusivo, donde todas las personas, independientemente de sus capacidades, puedan disfrutar de una experiencia de viaje más accesible.

Aeropuerto Mariscal Sucre



Iniciativas privadas

Un aporte a la conectividad y competitividad

En 2024 avanzamos en la estructuración y el desarrollo de las iniciativas privadas con el propósito de incidir de manera directa en el mejoramiento y el fortalecimiento de la infraestructura vial y aeroportuaria.



IP CONEXIÓN CENTRO

En este proyecto, con el que buscamos fortalecer la movilidad en el Eje Cafetero, **avanzamos en su proceso de estructuración con la radicación ante la ANI de nuevos estudios y diseños que atienden las solicitudes y recomendaciones presentadas por la comunidad y autoridades en los talleres, audiencias públicas y diferentes espacios de socialización.** Posterior a esto, la ANI y el Ministerio de Transporte solicitaron nuevos análisis de escenarios para la implementación del proyecto que ya realizamos y cuya socialización con estas entidades se encuentra en curso.

También se destaca la formalización, por parte de la ANI, del contrato de consultoría con la empresa CIP SAS (Consultorías, Inversiones y Proyectos) para revisar, analizar y evaluar de manera integral los estudios y diseños en etapa de factibilidad del proyecto en un plazo de 9 meses. Estimamos que, al final del primer semestre de 2025 finalice el proceso de evaluación de los estudios de factibilidad y la adjudicación se lleve a cabo en el primer semestre de 2026.

IP PERIMETRAL DE LA SABANA

Este proyecto **conectará a las comunidades e impulsará las dinámicas socioeconómicas de los municipios que componen la Sabana de Bogotá**, aportando a la restauración, recuperación y planificación del territorio.

Realizamos mesas de trabajo con ICCU (Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca) y las autoridades de Tabio y Tenjo para analizar alternativas que permitan incluir un sector en doble calzada de 3.1 km, disminuir la Tarifa Especial para usuarios frecuentes y Tarifa Social para residentes de estos municipios e incrementar el número de cupos.

Además, **radicamos ante el ICCU los ajustes a sus estudios de factibilidad, atendiendo las solicitudes y recomendaciones de la comunidad y autoridades**, y el ICCU formalizó el contrato de consultoría con la empresa CIP SAS (Consultorías, Inversiones y Proyectos) para evaluar los estudios de factibilidad del proyecto.

Estimamos que al final del primer semestre de 2025 finalice el proceso de evaluación de los estudios de factibilidad y la adjudicación se lleve a cabo en el primer semestre de 2026.



Todas nuestras iniciativas privadas se encuentran en fase de evaluación de la factibilidad



EL DORADO MAX (EDMAX)

Avanzamos de manera significativa en diversos frentes clave. **Fortalecimos el relacionamiento estratégico con las comunidades aledañas al aeropuerto, logrando una mayor aceptación del proyecto.** De manera coordinada, trabajamos con entidades del orden nacional, departamental y distrital, participando en reuniones continuas que permitieron definir y ajustar el alcance del proyecto de forma colaborativa.

Asimismo, **la ANI y la Aerocivil acogieron favorablemente los resultados de los estudios aeronáuticos y aeroportuarios presentados. En línea con los objetivos establecidos, entregamos en octubre los estudios de factibilidad en todas sus disciplinas (técnico, ambiental, social, predial, legal, financiero y riesgos), incluyendo la incorporación de las intervenciones inicialmente incluidas en la iniciativa privada Campo de Vuelo.** De igual manera, cumplimos con el presupuesto aprobado para la ejecución de estas actividades, asegurando una gestión eficiente de los recursos.

Finalmente, **la ANI avanzó con la contratación del evaluador de manera paralela a la entrega de los estudios, garantizando la continuidad en la estructuración del proyecto.** La adjudicación se realizó el 3 de diciembre al Consorcio Consultor Aeropuerto El Dorado, integrado por la Consultoría Inversiones Proyecto SAS – CPI SAS (40% de participación), Meta Engineering S.A. (40% de participación) y Proyectos y Diseños SAS. (20% de participación); el cual, tendrá un plazo de 9 meses para revisar la documentación. Estos logros reflejan un trabajo alineado y colaborativo entre los distintos actores involucrados.

NUEVO AEROPUERTO DE CARTAGENA

Los esfuerzos del proyecto se centraron en **agilizar en lo posible la contratación del Evaluador Integral por parte de la ANI** y en retomar los procesos de socialización con todos los actores involucrados en el proyecto a nivel nacional y local.

En esta línea, luego de tener el fondeo aprobado por la ANI, **la entidad procedió al proceso de contratación que terminó a finales de diciembre con la adjudicación del contrato a la UT Validación IP Cartagena**, compuesta por Cal y Mayor (35%), Airia Ingeniería y Servicios (35%), Coral Delgado (15%) y Estructuras en Finanzas (15%). Este evaluador independiente determinará en 9 meses la viabilidad de la iniciativa privada.

En cuanto a la socialización, **actualizamos dos consultas previas con los Consejos Comunitarios de Bayunca y Zapatero, con acuerdos protocolizados en abril.**

De igual forma, **avanzamos en el concepto de diseño interior del terminal de pasajeros, resaltando los valores de la cultura cartagenera**, hicimos un estudio de movilidad para accesos al aeropuerto, revisamos a profundidad el Capex, Opex y Repex, y actualizamos las proyecciones de tráfico para ajustar el modelo financiero, con el objetivo de entregar esta información a la ANI, una vez el Evaluador Integral inicie su trabajo.

Reconocimientos

Premios y Certificaciones

Odinsa

- › **Inclusión, por segundo año consecutivo**, como Miembros en Yearbook del índice de sostenibilidad Dow Jones.
- › **Reconocimiento GRI Infra Awards Andean 2024**, que celebra el desarrollo sostenible en los sectores de infraestructura y energía
- › TOP HR MANAGER CH
- › **Merco**: reconocimiento entre las empresas con mejor reputación en Colombia.
- › **Reconocimiento Deal of the Years**: Mergers & Acquisitions al equipo de Posse Herrera Ruiz y Willkie Farr Gallagher como soporte para la constitución de Odinsa Vías.

Opain

- › **Certificación LEED Zero Energy**: primer aeropuerto del mundo en obtenerla.
- › **World Travel Awards**: por tercera vez fuimos galardonados como el mejor de la región.
- › **Acreditación ASQ y Accesibilidad por ACI**: acreditación de Nivel 1 en Experiencia de Cliente Aeroportuario.
- › **Índice OAG Megahubs**: el aeropuerto mejor conectado de América Latina y puesto 20 a nivel

mundial en el índice de conectividad aérea de OAG Megahubs 2024.

- › **Airport Security Award 2024**: por el innovador Ecosistema de Seguridad Integral, que combina tecnologías avanzadas y procesos eficientes para garantizar un entorno seguro para los viajeros.
- › **Reconocimientos Skytrax**: Mejor Aeropuerto de Sudamérica por sexta vez y tercer año consecutivo y Mejor Staff de Sudamérica.
- › **Airports Going Green y el Green Airport Recognition 2024 de ACI-LAC**: por el programa de economía circular “Conexión Circular”.
- › **Categoría Oro en Basura Cero** por sexto año, gracias a la gestión de economía circular y al aumento del aprovechamiento de los residuos sólidos a un 80%.

Quiport

- › **Aeropuerto más puntual** en la categoría de aeropuertos pequeños, según la Revisión del desempeño de la puntualidad 2023, de Cirium.
- › **Mejor aeropuerto** de América Latina y el Caribe en la categoría de 5 a 15 millones de pasajeros y el más limpio de la región.
- › **Octavo puesto** entre las 15 empresas más destacadas de Ecuador en la categoría de 101 a

500 colaboradores de acuerdo con el ranking de Great Place To Work.

- › **Nivel 4+** Transición en el programa de Acreditación de Carbono para Aeropuertos de ACI.
- › Mejor Aeropuerto Regional de Sudamérica por Skytrax.
- › **Puesto 5** en carga aérea en América Latina y el Caribe de acuerdo con el ranking elaborado por ACI-LAC.
- › **Acreditación Nivel 5** de Experiencia al Pasajero de ACI, manteniéndonos entre los dos únicos aeropuertos del mundo en obtenerlo.
- › Renovación del Certificado de Aeródromo por parte de la Dirección General de Aviación Civil.
- › Empresa Socialmente Responsable por parte de Ceres.
- › **ACI-LAC Green Airport Recognition 2024** por el proyecto Descarbonización de Residuos,.
- › Galardón de la EPMAPS por el compromiso con la sostenibilidad de la gestión del agua.
- › **Nivel 1** en la Acreditación de accesibilidad en aeropuertos.
- › **Premio Airports Going Green** en la categoría “Premios al programa de sostenibilidad de la Autoridad Aeroportuaria de Chicago y la Asociación Americana de Ejecutivos de Aeropuertos..
- › **Renovación del Sello Empresa Segura** otorgado por el Ministerio del Trabajo.

Túnel Aburrá Oriente

- › Certificación **Carbono neutral por Icontec**.
- › **Mención de honor** por parte de la Dirección de Protección y Servicios Especiales de la Policía Nacional por su participación en el programa “**Abre tus ojos**” para la protección a la infancia y la adolescencia.

Concesión La Pintada

- › Certificación **Carbono neutral por Icontec**.
- › Reconocimiento al **Liderazgo en la Región Suroeste** por parte de la Provincia Cartama.

Autopistas del Café

- › Reconocimiento por su **aporte a través de Obras por Impuestos** por parte de la Asamblea, Gobernación del Quindío y la Alcaldía de Salento.

Ética, transparencia y cumplimiento

Durante el ejercicio 2024 demostramos de nuevo que en Odinsa **asumimos la ética, la integridad y la transparencia como principios no negociables**, que hacen parte de la cultura organizacional y que van más allá del cumplimiento de los requisitos legales.

La conducta responsable y honesta, conforme a la ley y a nuestras normas y políticas internas, marcó siempre las acciones que desempeñamos, ajustándonos de manera coherente con nuestro Código de Conducta Empresarial y el Sistema de Cumplimiento. Todo lo anterior, de acuerdo con los lineamientos corporativos aprobados por la Junta Directiva, el Comité Central de Conducta, el Comité de Conducta Empresarial y la Alta Dirección.

La interpretación y el cumplimiento del Código de Conducta Empresarial, nuestra guía de comportamiento que es un pilar clave en todas las compañías del Grupo Argos, fue parte integral del día a día de nuestros colaboradores, lo cual **nos permitió, al cierre del año, no tener reportes de casos de corrupción, fraude, soborno o vínculos con organizaciones terroristas que hayan comprometido nuestros principios corporativos**. La compañía

mantuvo con firmeza su compromiso de Cero Tolerancia frente a este tipo de casos, aplicando las políticas para la Gestión del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo, de Gestión del Riesgo de Fraude, Soborno y Corrupción, la Política de Regalos y Atenciones y los demás procedimientos establecidos.

A lo largo del periodo **trabajamos en la consolidación de estándares de conducta tanto en la compañía como en las concesiones en las que participamos, Autopistas del Café, La Pintada, Túnel Aburrá Oriente, Malla Vial del Meta y Opain**. Se efectuaron la Declaración anual de fuentes potenciales de conflictos de interés, la Declaración de bienes y rentas, la divulgación del Manual de Conducta para Proveedores, se adelantaron los procesos de debida diligencia, para lo cual implementamos evaluaciones a nivel de riesgos, previas a la vinculación con potenciales socios, proveedores o terceros.

Como cada año, en Odinsa y concesiones llevamos a cabo el Curso anual de Conducta, denominado “**De que las hay, las hay**” y la evaluación correspondiente, un modelo de formación que incluye temáticas

sobre LAFT, soborno y corrupción, actividades externas, regalos-atenciones y conflictos de interés, en el que participaron el 100% de los colaboradores, que busca reafirmar el compromiso con la ética y la integridad que nos caracterizan como grupo empresarial y que permite a los colaboradores prepararse para resolver con solvencia los dilemas éticos que se les presentan en el día a día.

Nuestra Línea de Transparencia estuvo habilitada de manera permanente a través de un operador independiente para que los grupos de interés informaran las conductas o actividades que consideraran desviaciones al Código de Conducta Empresarial y a estas políticas, registrándose 41 reportes en el año, los cuales fueron debidamente atendidos por el Oficial de Conducta.



No se registró ningún reporte de operaciones sospechosas (ROS) ante la Unidad de Información y Análisis Financiero (UIAF)

LÍNEA DE TRANSPARENCIA

La Línea de Transparencia es un canal abierto para reportar preocupaciones originadas en conductas no éticas o que violen la legislación, las políticas, códigos y directrices internas. Permite el acceso no sólo de los colaboradores, sino también de socios, accionistas, clientes, proveedores y demás grupos de interés, a través de un correo electrónico y de una línea telefónica. Este canal es operado por una firma especializada independiente que actúa en la recepción, análisis y clasificación de las denuncias, para luego remitirlas a evaluación de Carlos José Vásquez, el Oficial de Conducta y del Comité de Conducta empresarial. De esta forma aseguramos la confidencialidad de la información y el anonimato del usuario, si así lo desea.

Línea de Transparencia

Telefónica:

01 8000 124 333

Correo electrónico:

lineadetransparencia@odinsa.com

Lunes a sábado de 6:00 a.m. a 10:00 p.m.

Aspectos legales

Los asuntos legales de Odinsa, incluyendo los procesos judiciales y administrativos, y en general la situación jurídica de la compañía, **fueron atendidos de forma oportuna y diligente por la administración y sus asesores legales.** Estos se desarrollaron con normalidad, cumpliendo con las disposiciones legales pertinentes.

Durante el año no recibimos notificaciones de demandas, sentencias ni sanciones relevantes en contra de la compañía que pudieran llegar a afectar su situación financiera.

Es importante indicar que el **21 de febrero la Concepción Vial de los Llanos convocó un tribunal de arbitramento ante el Centro Internacional para la Resolución de Disputas (CIRD),** con el fin de dirimir las diferencias suscitadas con la ANI.

Por otra parte, la Sala Civil del Tribunal Superior de Bogotá, en la demanda verbal promovida en contra por Proyectos y Construcciones San José S.A.S. - En Liquidación, así como en la demanda de reconvención interpuesta por Odinsa, que se ventila ante el Juzgado 26 Civil del Circuito de Bogotá, **decretó la nulidad oficiosa de lo actuado a partir de la sentencia desfavorable de primera instancia, por valor de COP 75.418.800.000, más intereses de mora y las costas del proceso,** y además, confirmó el auto

del 19 de junio de 2024 mediante el cual se revocaron unas medidas cautelares en contra de la Compañía.

El 6 de agosto, la Superfinanciera autorizó a Odinsa para la emisión y oferta pública de papeles comerciales hasta por COP 30.000 millones dirigidos al segundo mercado. Como resultado de lo anterior, el día 15 del mismo mes Odinsa colocó un lote por COP 5.000 millones, a 360 días y una tasa del 11,30% efectiva anual, dirigido exclusivamente a inversionistas autorizados.

Igualmente, **el 16 de octubre la Superfinanciera aprobó a Odinsa un Programa de Emisión y Colocación (PEC) para la emisión de bonos y papeles comerciales con un cupo global de COP 500.000 millones, dirigidos también al segundo mercado,** por un plazo de 5 años que se entienden inscritos automáticamente en el Registro Nacional de Valores y Emisores y autorizada su oferta pública. Las emisiones que hagan parte del PEC podrán ofertarse públicamente en forma individual o simultánea durante un plazo de 5 años prorrogable.

El 16 de diciembre, la Corte Nacional de Justicia de Ecuador resolvió el recurso de casación interpuesto por Quiport en contra de la sentencia desfavorable por USD 52 millones dictada por el Tribunal Contencioso Administrativo, dejando sin efecto la sentencia del Tri-

bunal y la resolución de la Contraloría General del Estado, la cual quedó en firme. De esta forma, se trata de una decisión final y favorable para Quiport.

En las notas de los estados financieros separados y consolidados y en el informe especial de grupo empresarial publicados en el sitio web de la compañía, **están detalladas las operaciones con vinculados, accionistas y personas** a las que se refiere el artículo 47 de la Ley 222 de 1995.

Ese documento, así como este informe, los informes financieros, el Informe de Gobierno Corporativo (al cual se refiere la Circular 028 de 2014 de la Superintendencia Financiera) y demás documentos exigidos por la ley **hicieron parte de la información que estuvo a disposición de los accionistas durante el período previsto por la Ley** para el ejercicio del derecho de inspección.



CONOZCA AQUÍ la Encuesta Código País con las mejores prácticas implementadas.

En Odinsa S.A. **dimos estricto cumplimiento a las normas sobre propiedad intelectual y derechos de autor y licencias de software.** Nuestras marcas están debidamente registradas, cuentan con las respectivas licencias de uso de software instalado y conservan la correspondiente evidencia que permite verificar dicho cumplimiento. De igual manera se deja constancia de que como compañía no hemos entorpecido la libre circulación de las facturas emitidas por los proveedores de la sociedad.



Durante el año no recibimos notificaciones de demandas, sentencias ni sanciones relevantes en contra de la compañía que pudieran llegar a afectar su situación financiera

Concepto	2024
Remuneración directivos	12.646
Donaciones	2.287
Propaganda y relaciones públicas	445
Revisoría fiscal	471
Gastos de representación	507
Asesorías	7.691
Honorarios Junta Directiva	756
Honorarios	221
Total	25.024

(Información expresada en COP millones)

La información sobre dineros y bienes en el exterior, y las obligaciones en moneda extranjera, así como las inversiones discriminadas en otras sociedades nacionales y extranjeras, **pueden ser consultadas en las notas de revelación No. 20 y 17-18, respectivamente, en los Estados Financieros separados y en las notas de revelación No. 4 y 5, respectivamente, en los Estados Financieros consolidados.** En Odinsa **contamos con un sistema para asegurar la adecuada preparación, presentación y revelación de la información financiera a sus accionistas, al mercado y al público en general.** Asimismo, durante 2024, la administración, el área de Riesgos, la Auditoría Interna, el Revisor Fiscal y la Junta Directiva, apoyada por el Comité de Auditoría, Finanzas y Riesgos, evaluaron el diseño, la operatividad y la efectividad del sistema de control interno y concluyeron que funciona adecuadamente.

Asuntos sobrevinientes

Túnel de Aburrá de Oriente



El Ministerio de Transporte mediante Resolución 20243040065055 del 31 de diciembre de 2024 estableció el incremento en las tarifas de peaje para 2025, que se aplicará en tres fases para los contratos celebrados con la ANI. Desde el 1° de enero del 2025, las tarifas aumentaron hasta un 5,57 %, equivalente al 60 % de la inflación del 2023, que fue del 9,28%. Este primer ajuste se implementó de forma inmediata al inicio del nuevo año, estableciendo la base para los incrementos posteriores. Un segundo ajuste del 5,2 % equivalente al IPC de 2024, se hizo efectivo el 16 de enero de 2025. Finalmente, el tercer aumento tendrá lugar el 1° de abril de 2025, cuando algunos peajes volverán a subir sus tarifas y el incremento será hasta del 3,71 %, porcentaje que corresponde al 40% que hace falta para completar la inflación del 2023, alcanzando así el ajuste total estipulado para dicho año. Este incremento finalizará el ciclo de ajustes propuesto por el Ministerio de Transporte. En los contratos celebrados con otros concedentes como es el caso de la Gobernación de Antioquia, los incrementos desde el año anterior vienen siendo aplicados normalmente, conforme a lo pactado.

En los proyectos en que participa Odinsa los incrementos se efectuaron en cada caso de la siguiente forma:

Proyecto	Fecha	Valor aplicado	IPC
Autopistas del Café	9 de enero 2025	5,20%	2024
Pacífico 2	1 de enero 2025	2,78%	30%-2023
	16 de enero 2025	5,20%	2024
	1 de abril 2025 *pendiente	1,86%	20%-2023
Malla Vial del Meta	1 de enero 2025	4,64%	50% - 2023
	16 de enero 2025	5,20%	2024
Concesión Túnel Aburrá Oriente	17 de enero 2025	5,20%	2024
		\$1.500 (AMB 57)	Contractual

Comprometidos con el futuro

Reafirmamos nuestro compromiso con el crecimiento sostenible y el desarrollo de la infraestructura vial y aeroportuaria en Colombia y la región.

En alianza con nuestro socio estratégico, Macquarie Asset Management, y a través de nuestras plataformas de inversión, continuaremos optimizando la gestión de nuestros proyectos en Colombia y Ecuador, al tiempo que avanzamos en la materialización de nuestros proyectos en estructuración: la segunda etapa del Túnel Aburrá Oriente, el Nuevo Aeropuerto de Cartagena, El Dorado Max, Conexión Centro (Eje Cafetero) y la Perimetral de la Sabana.

Seguiremos consolidando y fortaleciendo nuestros portafolios, identificando nuevas oportunidades para la ejecución de proyectos de infraestructura de alto impacto, tanto a nivel local como internacional. Asimismo, **seguiremos promoviendo la estructuración de iniciativas privadas alineadas con nuestra visión de largo plazo y los objetivos estratégicos de la compañía.**

Miramos hacia el futuro con una perspectiva sólida y positiva, respaldados por la confianza de nuestros accionistas y del mercado, la fortaleza de nuestro grupo empresarial, el valor de nuestras alianzas

estratégicas, una política de sostenibilidad integral y un equipo humano altamente calificado.

Con este respaldo, **continuaremos avanzando en el cumplimiento de nuestra visión corporativa, en estrecha articulación con nuestros accionistas y la Junta Directiva,** consolidándonos como una compañía referente en el sector infraestructura, que impulsa el desarrollo, la competitividad y la generación de valor compartido para la sociedad.

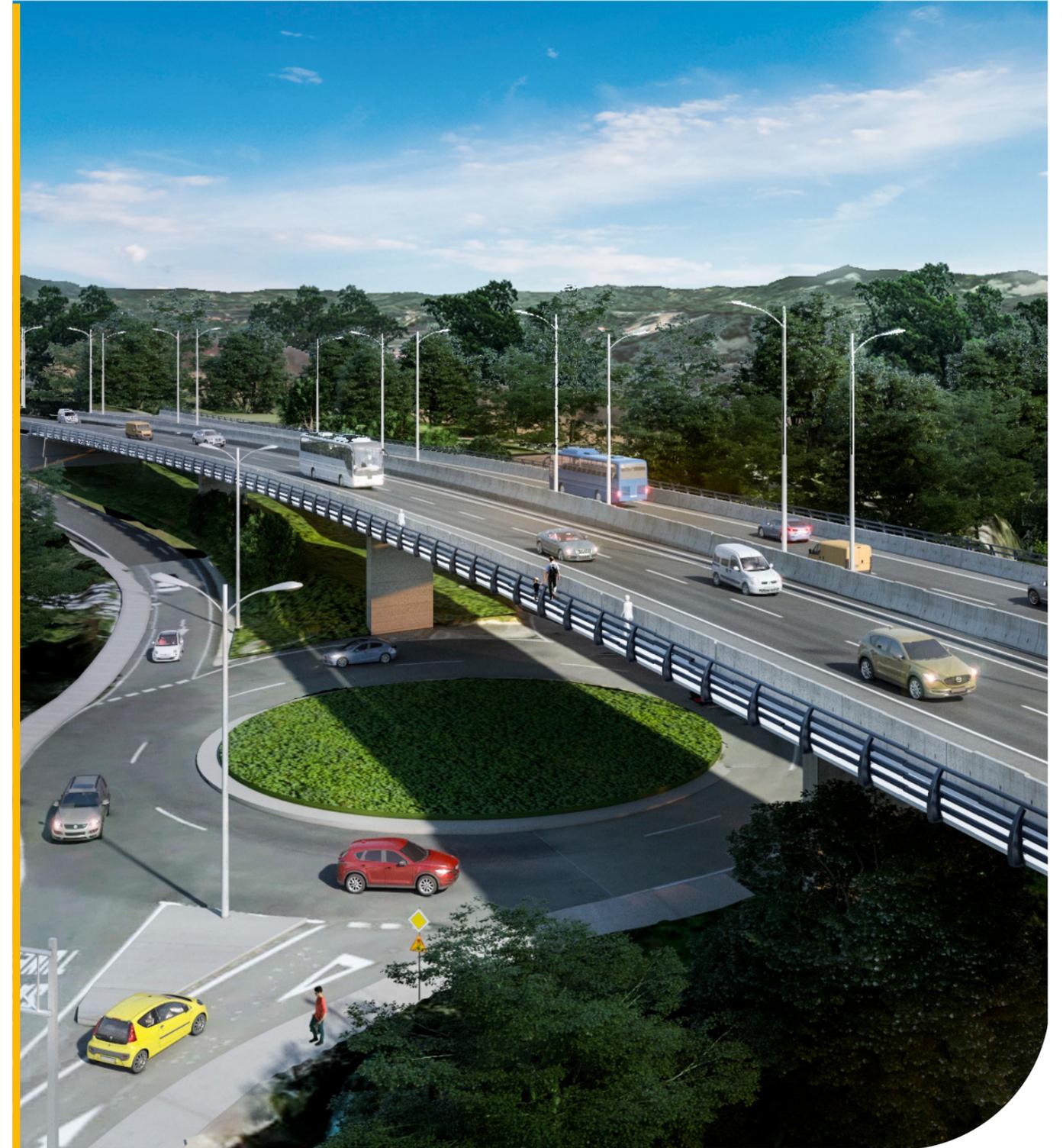
Atentamente,

Mauricio Ossa Echeverri

MAURICIO OSSA ECHEVERRI

Presidente

Miembros de la Junta Directiva
 Jorge Mario Velásquez Jaramillo – presidente
 Alejandro Piedrahíta Borrero
 Rafael Olivella Vives
 María Luisa Mesa Zuleta
 Miguel Piedrahíta Soto





03

Por ser mejores

- 44 Gobierno corporativo
- 54 Ética, cumplimiento y transparencia
- 60 Derechos humanos
- 64 Gestión de riesgos



Nuestro gobierno corporativo

Un gobierno corporativo sólido y eficaz nos garantiza transparencia en la dirección y el control, y nos permite ser más competitivos ante los inversionistas y aliados estratégicos.

Contamos con una cultura organizacional basada en los valores corporativos de la matriz del Grupo Argos. Nuestro interés es continuar mejorando el desempeño en esta materia en todos los proyectos en que participamos e implementar una estrategia de largo plazo que considere a todos los grupos de interés y demuestre un compromiso claro con nuestra ciudadanía corporativa.

Así, y cumpliendo con lo establecido en nuestro Código de Buen Gobierno, presentamos el Informe Anual de Gobierno Corporativo correspondiente al año 2024. La estructura corresponde a las recomendaciones del Código País y describe la forma en que acatamos los lineamientos de gobierno corporativo adoptados por la compañía.

Así lo gestionamos

- › Con la implementación de las **mejores prácticas de gobierno corporativo** fortalecemos la **confianza con los grupos de interés**, asegurando un equilibrio de los órganos de administración, dirección y control, y velando por la transparencia y la veracidad de la información transmitida al mercado.
- › El sistema de gobierno corporativo se hace **extensivo a las concesiones** mediante lineamientos impartidos desde Odinsa, respetando siempre sus particularidades. En el caso de los proveedores, lo alineamos mediante un código de conducta específico para ellos, que se estableció en 2020 y se divulga año tras año.



- › **El modelo de gobierno corporativo** de la organización se basa en los Estatutos Sociales, el Código de Buen Gobierno, la Política de Nombramiento, Remuneración y Sucesión de la Junta Directiva, la Política de Relacionamiento entre empresas vinculadas y la Política de Operaciones entre Partes Vinculadas. Este modelo de autorregulación se revisa periódicamente para ajustarlo con las mejores prácticas internacionales.

ESTRUCTURA DE PROPIEDAD

Odinsa es la compañía de concesiones de Grupo Argos, participa en los sectores de concesiones viales y aeroportuarias y tiene presencia en Colombia, Ecuador y Aruba. Para efectos de este informe se consideran participaciones significativas aquellas superiores al 5% del total de acciones en circulación al 31 de diciembre de 2024. Grupo Argos S.A tiene una participación en Odinsa del 94,99%.

En 2024, Odinsa no tuvo relaciones comerciales con el titular de las participaciones significativas. Los administradores no realizaron negociaciones con acciones de la compañía y no se depositó ningún acuerdo de accionistas en su administración.

ESTRUCTURA DE GOBIERNO

(2-9) (2-12) (2-13)

Estructura de gobierno adoptada por el emisor para lograr un trato equitativo a los accionistas y promover su participación

Los Estatutos Sociales y el Código de Buen Gobierno distribuyen las funciones y las atribuciones de cada uno de los órganos que lo integran, e igualmente les

asignan responsabilidades específicas. El gobierno de Odinsa se compone por los siguientes órganos:

1. La Asamblea de Accionistas
2. La Junta Directiva y sus comités de apoyo
3. El presidente
4. El Comité Directivo, integrado por el presidente y sus vicepresidentes.

A su vez, cada concesión cuenta con su propio esquema de gobierno corporativo que funciona bajo los mismos principios y lineamientos tanto de Odinsa como del Grupo Empresarial Argos.

Cinco concesiones cuentan con una junta directiva como órgano de dirección y las otras dos, Green Corridor (Aruba) y Corporación Quiport (Ecuador) tienen un Steering Committee, el cual cumple también funciones de dirección estratégica.

LA ASAMBLEA GENERAL DE ACCIONISTAS

Es nuestro máximo órgano social de gobierno y se integra por los accionistas o sus mandatarios reunidos con el quórum y las demás formalidades previstas en los estatutos. Cada accionista tendrá tantos votos como acciones posea.

Habrán quórum para deliberar tanto en las reuniones ordinarias como en las extraordinarias, con un número plural de accionistas que represente, por lo menos, la mitad más una de las acciones suscritas. Los actos para los cuales la ley o los estatutos exijan la votación de una mayoría especial de las acciones suscritas sólo serán discutidos y decididos si está presente el número de acciones requerido para cada evento.

Todas las decisiones, acuerdos y deliberaciones de la Asamblea General de Accionistas se harán constar en un libro de actas.

Las principales funciones de este órgano son:

- › Elegir y remover libremente a los miembros de la Junta Directiva, así como fijarle sus honorarios
- › Designar y remover libremente al Revisor Fiscal y fijar su remuneración
- › Examinar, aprobar y fenecer los estados financieros de propósito general individuales y consolidados
- › Considerar los informes de los administradores y del Revisor Fiscal
- › Decretar la distribución de utilidades, fijar el monto del dividendo y la forma y plazos en que se pagará
- › Disponer las reservas que deban hacerse
- › Reformar los estatutos y decidir sobre la segregación de activos de la sociedad



Todas las concesiones cuentan con un Código de Buen Gobierno y sus propios esquemas de gobierno corporativo

HITOS

100%

de asistencia a la Junta Directiva

6

sesiones presenciales de Junta Directiva

5

sesiones virtuales de Junta Directiva

1

decisión mediante el mecanismo de voto escrito

100%

de cumplimiento del plan de acción

JUNTA DIRECTIVA Y COMITÉS DE APOYO (2-12) (2-15) (2-17)

Como un ejercicio de buenas prácticas y de transparencia en el ejercicio del gobierno corporativo, la Junta Directiva sesiona al menos una vez al año sin la presencia de la administración de Odinsa y, además, visita y conoce de primera mano cómo se desarrollan las operaciones en las concesiones y en los proyectos. Esto, al igual que su agenda y temas estratégicos a tratar a lo largo del año, es planeado y aprobado con antelación.

Composición y asistencia

La Junta Directiva está compuesta por cinco (5) miembros, dos de ellos en calidad de independientes, que representan el 40% del total de integrantes, superando el 25% establecido por las normas colombianas para los emisores de valores.

Esta composición, que cumple ampliamente con la normativa colombiana, busca darle aplicación a los criterios establecidos por Grupo Argos, reforzando el interés de la corporación por ejercer un mayor control de su gestión y otorgarle a la Junta Directiva independencia, evitando así posibles conflictos de interés en la toma de decisiones.



La participación efectiva de los directores en las sesiones de la Junta Directiva fue del 100% en promedio



JORGE MARIO VELÁSQUEZ

Miembro patrimonial y Presidente de la Junta Directiva

- › Sexo: **hombre**
- › Nacionalidad: **colombiano**
- › Fecha de inicio: **18 de marzo de 2016**
- › Período de ejercicio: **8,75**
- › Asistencia a la Junta: **100%**

Miembro de Junta Directiva de:

Grupo Sura, Cementos Argos, Celsia, Summit Materials USA, Fundación Grupo Argos, Proantioquia y del Consejo Superior de la Universidad EIA.

Habilidades, competencias y experiencia:

estrategia, experiencia en otras juntas directivas, riesgos, finanzas corporativas, temas comerciales, infraestructura, gestión de crisis, sostenibilidad, gobierno/políticas públicas, calidades éticas y experiencia internacional.



CONOZCA AQUÍ su hoja de vida



ALEJANDRO PIEDRAHÍTA

Miembro patrimonial

- › Sexo: **hombre**
- › Nacionalidad: **colombiano**
- › Fecha de inicio: **14 de agosto de 2015**
- › Período de ejercicio: **8,4**
- › Asistencia a la Junta: **100%**
- › Comités de Apoyo: **Comité de Auditoría, Finanzas y Riesgos**
- › Asistencia a Comité: **100%**

Miembro de Junta Directiva de:

Cementos Argos, Celsia, Pactia Comité de Inversiones, Aceros Mapa S.A., Corporación Surgir, miembro de Iluma (Premex S.A.S.) y del Consejo Superior de la Universidad EIA.

Habilidades, competencias y experiencia:

estrategia, experiencia en otras juntas directivas, riesgos, finanzas corporativas, infraestructura y calidades éticas.



CONOZCA AQUÍ su hoja de vida



RAFAEL OLIVELLA

Miembro patrimonial

- › Sexo: **hombre**
- › Nacionalidad: **colombiano**
- › Fecha de inicio: **26 de agosto de 2019**
- › Período de ejercicio: **5,4**
- › Asistencia a la Junta: **100%**
- › Comités de Apoyo: **No**

Miembro de Junta Directiva de:

Cementos Argos, Celsia, ANDI Seccional Antioquia.

Habilidades, competencias y experiencia:

experiencia en otras juntas directivas, riesgos, control interno, infraestructura, gestión de crisis, legal, gobierno y políticas públicas, sostenibilidad, gobierno/políticas públicas, calidades éticas, y experiencia internacional



CONOZCA AQUÍ su hoja de vida



MARÍA LUISA MESA

Miembro independiente con experiencia en la industria

- › Sexo: **mujer**
- › Nacionalidad: **colombiana**
- › Fecha de inicio: **23 de marzo de 2023**
- › Período de ejercicio: **2**
- › Asistencia a la Junta: **100%**
- › Comités de Apoyo: **Comité de Auditoría, Finanzas y Riesgos**
- › Asistencia a Comité: **100%**

Miembro de Junta Directiva de:

Casa Editorial El Tiempo, Fondo de Pensiones Protección, Cadena.

Habilidades, competencias y experiencia:

estrategia, experiencia en otras juntas directivas, riesgos, infraestructura, gestión de crisis, legal, sostenibilidad, gobierno y políticas públicas, calidades éticas.



CONOZCA AQUÍ su hoja de vida



MIGUEL PIEDRAHÍTA

Miembro independiente con experiencia en la industria

- › Sexo: **hombre**
- › Nacionalidad: **colombiano**
- › Fecha de inicio: **19 de marzo de 2021**
- › Período de ejercicio: **3,75**
- › Asistencia a la Junta: **100%**
- › Comité de Apoyo: **Comité de Auditoría, Finanzas y Riesgos**
- › Asistencia a Comité: **100%**

Miembro de Junta Directiva de:

Celsia, Junta Directiva Libertank, Mesa Temática Empresas y Valor Social de Proantioquia, Junta Directiva de Endeavor Regional Medellín.

Habilidades, competencias y experiencia:

estrategia, experiencia en otras juntas directivas, riesgos, control interno, finanzas corporativas, temas comerciales, infraestructura, sostenibilidad, calidades éticas, y experiencia internacional, ciberseguridad.



CONOZCA AQUÍ su hoja de vida

HITOS

5,8%

Promedio de años en el cargo de los miembros de la Junta Directiva

100%

Promedio de asistencia de los miembros de la Junta Directiva en 2024.

Funciones principales de la Junta

La Junta Directiva es el órgano estratégico de nuestra organización y desempeña un papel esencial en la orientación y supervisión de los objetivos corporativos. Sus responsabilidades incluyen:

- › **Definición y supervisión estratégica:** establecer, revisar y garantizar el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la compañía, apoyando a la Alta Gerencia en la gestión y seguimiento del plan estratégico y de la dinámica competitiva de los negocios.
- › **Supervisión de la alta gerencia:** monitorear las actividades de la alta gerencia para asegurar que actúe en el mejor interés de la compañía y de los accionistas.
- › **Políticas económicas, sociales y ambientales:** aprobar políticas en estas áreas y realizar un seguimiento riguroso a los riesgos materiales asociados.
- › **Sistema de control interno:** diseñar, establecer y monitorear el sistema de control interno para

garantizar la transparencia y el cumplimiento en todas las actividades de la organización.

- › **Estrategia de sostenibilidad:** definir la estrategia de sostenibilidad, aprobar análisis y la materialidad y políticas que la desarrollan. También, hacer monitoreo al desempeño de indicadores clave en materia ambiental y cumplimiento de metas.
- › **Gobierno corporativo:** analizar e implementar las mejores prácticas en gobierno corporativo, asegurando altos estándares en la administración de la compañía.
- › **Gestión del talento humano:** definir y monitorear la estrategia de gestión del talento, incluyendo el seguimiento a indicadores de capital humano, la aprobación de metas relacionadas con la prima por resultados organizacionales (PRO) y el control de su cumplimiento.
- › **Evaluación y sucesión:** evaluar el desempeño del presidente de la compañía y definir planes de sucesión para garantizar la continuidad del liderazgo.
- › **Programa de cumplimiento:** supervisar la implementación y ejecución del programa de cumplimiento corporativo.
- › **Gestión de riesgos:** aprobar el apetito de riesgo de la organización, en concordancia con el apetito general de riesgo del Grupo Empresarial Argos. También, supervisar la implementación del SGIR a nivel corporativo. Además, monitorear los riesgos con visión consolidada de la organización, realizando seguimiento periódico sobre eventos que puedan impedir el cumplimiento de los objetivos.

La Junta Directiva, además de adoptar un enfoque estratégico integral, asume las funciones antes delega-

das al Comité de Sostenibilidad, Talento y Gobierno, que fue eliminado por la reforma al Código de Buen Gobierno en 2024. Estas funciones consolidan su rol como garante del éxito organizacional en términos económicos, sociales y ambientales.

Reglamento Interno de la Junta Directiva

El reglamento de funcionamiento de la Junta Directiva se encuentra incorporado en el Capítulo III del Código de Buen Gobierno, disponible para consulta en la página web.

Principales actividades

Se hizo una reforma parcial a los Estatutos Sociales y al Código de Buen Gobierno, así como una revisión de los avances en la implementación de la estrategia de sostenibilidad, en particular a los asuntos de cambio climático y relacionamiento con grupos de interés. También se revisaron el informe de cumplimiento y el esquema de compensación y beneficios de los



colaboradores, y se hizo un análisis de las mejores prácticas en el mercado en materia de remuneración. El 19 de marzo se aprobó por la Asamblea de Accionistas una reforma parcial de los Estatutos Sociales, y el 19 de febrero la del Código de Buen Gobierno. Dentro de los cambios efectuados se destaca la reorganización de los comités de apoyo a la Junta Directiva, siendo eliminado el Comité de Sostenibilidad, Gobierno y Talento. Sus funciones fueron asignadas a la Junta Directiva.

COMITÉ DE APOYO A LA JUNTA

(2-9) (2-12) (2-14)

Comité de Auditoría, Finanzas y Riesgos, cuyas funciones, entre otras, son la revisión de resultados financieros; el seguimiento al plan anual de auditoría y a la implementación de los planes de acción para el fortalecimiento del control interno; el monitoreo de los riesgos estratégicos, la cuantificación de los impactos asociados y el aseguramiento de la compañía.



El CAFR se conformó en 2024 con dos miembros independientes y uno patrimonial, cumpliendo con lo establecido en las normas aplicables

Dentro de las principales actividades se destacan:

- › La revisión de información financiera
- › La evaluación del candidato para la designación del revisor fiscal y los términos y condiciones para su contratación
- › El seguimiento al plan anual de auditoría interna
- › La revisión y el seguimiento del plan de trabajo del revisor fiscal.

Además, cada trimestre este comité siguió la gestión de riesgos mediante el control a mapas de riesgos, métricas, límites e indicadores, y formuló las iniciativas de mejora que consideró necesarias para alinear el perfil de riesgos con los objetivos estratégicos y el apetito definido.

Nominación, selección y nombramiento de la Junta Directiva - Elección durante el ejercicio (2-10)

En la reunión ordinaria efectuada el 19 de marzo de 2024, la Asamblea de Accionistas escogió los miem-

bros de la Junta Directiva (Ver cuadro Nuestra Junta Directiva). La elección se hace por un período de un año y los miembros son reelegibles de forma indefinida, pero pueden ser removidos libremente por la Asamblea, incluso antes de que venza su período.

El nombramiento de la Junta Directiva está regulado en los Estatutos Sociales, en el Código de Buen Gobierno y en la Política de Nombramiento, Remuneración y Sucesión de la Junta Directiva.

Criterios para considerar en la elección

Los criterios de selección de los miembros están contemplados en el Código de Buen Gobierno y en la Política de Nombramiento, Remuneración y Sucesión de la Junta Directiva, los cuales pueden consultarse en la página web www.odinsa.com.

En Odinsa valoramos la experiencia y la diversidad de competencias y perspectivas en los miembros de nuestra Junta Directiva. El Código de Buen Gobierno promueve la diversidad en la composición de sus miembros e incluye la garantía de que ningún candidato será discriminado por razones de raza, género, origen nacional o familiar, lengua, edad, religión, opinión política o filosófica.

Se reconoce y valora la importancia de contar con una Junta Directiva diversa, para lo cual esta será integrada por miembros con diferentes perspectivas, creencias, nacionalidad, género, etnia, preferencias políticas, así como distintas habilidades profesionales o personales, a fin de enriquecer las discusiones, promover el análisis y aportar diferentes puntos de vista en la toma de decisiones.

En Colombia, la legislación mercantil establece límites específicos para la participación en juntas di-

rectivas de sociedades anónimas. Según el artículo 202 del Código de Comercio, una persona puede ser miembro principal de hasta cinco juntas directivas de sociedades por acciones (S.A.). Superar este límite conlleva la nulidad de la designación en las juntas adicionales.

Procedimiento

En la fecha de publicación de la convocatoria se informará a los accionistas por la página web sobre los perfiles recomendados para los candidatos, según la evaluación realizada por la Junta Directiva. Para revisar que estos se ajusten a los criterios indicados en la Política de Nombramiento, Remuneración y Sucesión de la Junta Directiva y en el Código de Buen Gobierno, la Junta Directiva evaluará cada propuesta y emitirá un concepto con antelación a la reunión de la Asamblea en que se efectuará la elección.

Este concepto será publicado en la página web con una antelación no inferior a dos días comunes de la fecha fijada para la Asamblea. Para cumplir con lo anterior, las propuestas de candidatos a miembros de Junta deberán ser presentadas al menos con cinco días comunes de anticipación a dicho evento.

En la página web se publicará la información de los directores, con la indicación de la categoría a la que pertenecen (independiente, ejecutivo o patrimonial), así como sus hojas de vida y las declaraciones de independencia cuando aplique.

Quórum de la Junta Directiva

De acuerdo con la ley, la Junta Directiva deliberará válidamente con la presencia de la mayoría de

sus miembros y esta mayoría es la necesaria para decidir.

Remuneración (2-19) (2-20)

La Asamblea de Accionistas fija la remuneración de la Junta Directiva según las responsabilidades y el tiempo dedicado por cada integrante. Esta se asigna de forma mensual, ya que, además de la asistencia, la compañía valora con gran importancia el desempeño y las funciones de sus miembros por fuera de las reuniones.

Los miembros independientes que participan en alguno de los comités de apoyo a la Junta reciben una remuneración adicional. Para el período de abril de 2024 a marzo de 2025 la Asamblea General de Accionistas, de conformidad con lo establecido en la Política de Nombramientos, Remuneración y Sucesión de la Junta Directiva, asignó unos honorarios mensuales de COP 8.500.000 por la asistencia a las sesiones de la Junta Directiva, y COP 8.500.000 mensuales por la asistencia a los comités de apoyo, percibidos en exclusiva por los miembros independientes.



Los funcionarios de Grupo Argos que integran los comités de apoyo a la Junta Directiva no perciben remuneración por su participación en los mismos

HITOS

Ningún miembro de la Junta Directiva de Grupo Argos S. A. hace parte de la Junta Directiva de Odinsa, ni ocupa cargos directivos en la compañía.

Ningún miembro de la Junta Directiva de Odinsa ocupa un cargo ejecutivo en Odinsa. Igualmente, ningún ejecutivo de la compañía integra la Junta Directiva.

En 2024 se actualizó el Código de Buen Gobierno con el propósito de mantener actualizadas las prácticas de gobierno corporativo de la compañía.



CONOZCA AQUÍ los criterios de selección de los miembros de la Junta Directiva



CONOZCA AQUÍ los criterios de independencia de miembros de la Junta Directiva



CONOZCA AQUÍ los lineamientos de diversidad en selección y composición de miembros de JD



CONOZCA AQUÍ la matriz de perfiles de los miembros de la Junta Directiva de Odinsa

Evaluación de la Junta Directiva

(2-18)

La Junta Directiva, como órgano, y sus miembros son evaluados anual y alternativamente bajo las modalidades de autoevaluación o evaluación externa realizada por una firma independiente. En estos espacios se procura realizar una valoración de la razonabilidad de las normas internas y de la dedicación y rendimiento de los directores.

La Asamblea ordinaria de Accionistas debe ser informada por la administración sobre el funcionamiento y las principales actividades desarrolladas por la Junta Directiva, los comités y la presidencia en el período anterior. Las conclusiones de este proceso son publicadas en la página web www.odinsa.com. En 2024 no se adelantó la evaluación externa conforme a lo planeado

Formación de la Junta Directiva

(2-17)

En cuanto a la formación, se invita periódicamente a asesores especializados en temas específicos y se visitan los proyectos con los miembros de la Junta para que los conozcan de primera mano. La compañía promueve formaciones de diversas índole y temáticas que les aporten a los directores bagaje e información sobre las últimas tendencias empresariales del sector con el fin de aplicar lo que consideren pertinente a la compañía. Entre otras, han recibido capacitaciones sobre temas de riesgos, innovación y sostenibilidad, y asistieron al Congreso de la Cámara Colombiana de la Infraestructura (CCI).

Asuntos relevantes presentados a la Junta

Cada año, en coordinación con la Presidencia, la Junta Directiva establece una agenda de trabajo con los temas de mayor relevancia que serán analizados y discutidos en este órgano de dirección a lo largo del año. Los temas discutidos en 2024 fueron:

- › Estrategia corporativa
- › Proyectos
- › Desempeño de las concesiones
- › Resultados financieros
- › Asuntos legales
- › Gestión de riesgos y crisis
- › Estrategia de sostenibilidad: cambio climático y relacionamiento con grupos de interés
- › Innovación y transformación digital
- › Cultura y talento
- › Cumplimiento

Relaciones de la Junta Directiva con el Revisor Fiscal, analistas financieros, bancas de inversión y agencias de calificación

En marzo 19 de 2024, la Asamblea de Accionistas eligió a KPMG S.A.S. como revisor fiscal para el período comprendido entre abril de 2024 y marzo de 2025 con una asignación de COP 299.435.789 más IVA, pagadera en cuatro cuotas trimestrales.



Durante el año, el Revisor Fiscal participó en el Comité de Auditoría, Finanzas y Riesgos, en el que presentó el plan de actividades de auditoría y su seguimiento.

Se contó con la asesoría de diferentes bancas de inversión para la evaluación y estructuración de proyectos, entre las cuales se destacan BNP Paribas, BI Bancolombia, Bonus Banca de Inversión y Conectar Valores Banca de Inversión.

En el primer semestre de 2024, la calificadora Fitch Ratings publicó su documento técnico a través del mecanismo de Información Relevante y afirmó las calificaciones nacionales de largo y corto plazo de Odinsa S.A. en 'AA(col)' y 'F1+(col)', respectivamente. La perspectiva de la calificación de largo plazo es estable.

Los conceptos emitidos por dicha agencia pueden ser consultados en la Información Relevante en la página web de la Superintendencia Financiera de Colombia (www.superfinanciera.gov.co).

Manejo de la información de la Junta Directiva

En 2024 la compañía entregó a los directores la información a través de correo electrónico y continuó haciendo uso del sitio web denominado El portal de la Junta Directiva, el cual permite almacenar y compartir toda la información necesaria para el adecuado funcionamiento de las sesiones, así como de información de interés acerca de la compañía, noticias económicas y del sector de las concesiones.

COMITÉ DIRECTIVO

Responsabilidades.

La función de nuestro Comité Directivo es aportar conocimiento y experiencia para asumir los retos de la compañía y asegurar la creación de valor para los grupos de interés. Está conformado por el presidente y cinco vicepresidentes.

Remuneración

(2-19)

El Comité Directivo y el presidente de la compañía tienen un plan de compensación variable que incluye primas por resultados organizacionales a largo y corto plazo, con criterios de desempeño financiero y de sostenibilidad (ética, cambio climático y relacionamiento con grupos de interés). Esta remuneración se define de acuerdo con la política y los lineamientos definidos por la Política de Nombramientos y Remuneraciones de la Junta Directiva.

El Comité Directivo y el presidente no poseen acciones de la compañía, ni existen requisitos de propiedad

COMITÉ DIRECTIVO DE ODINSA



**MAURICIO
OSSA ECHEVERRI**

Presidente



**EDUARDO
BETTÍN VALLEJO**

**Vicepresidente
de Asuntos Legales
e Institucionales**



**CARLOS MARIO
ALZATE TORO**

**Vicepresidente
de Gestión Humana
y Administrativa**



**PABLO
ARROYAVE FERNÁNDEZ**

**Vicepresidente
Financiero**



**JORGE LONDOÑO
DE LA CUESTA**

**Director Ejecutivo
Desarrollo de Negocios**



**GUSTAVO ANDRÉS
ORDÓÑEZ SALAZAR**

**Director Ejecutivo
Odinsa Vías**



**ANDRÉS
ORTEGA REZK**

**Director Ejecutivo
Odinsa Aeropuertos**

accionaria. Las acciones de la empresa no están listadas ni se negocian en la Bolsa de Valores de Colombia. Además, existe un accionista mayoritario que es el propietario directo e indirecto del 99,4% del capital accionario. Sin embargo, también participan otros 148 accionistas minoritarios.

Además, contamos con una cláusula de recuperación (“Clawback provision”), la cual establece que, si el presidente o alguien del Comité Directivo dejan la empresa con o sin justa causa, por renuncia o terminación del contrato antes del período de consolidación

(3.25 años), el incentivo de largo plazo que no haya sido consolidado deberá ser reembolsado a la empresa. Asimismo, en caso de conducta indebida en los negocios o falsedad en los estados financieros, esta política se activará.

Mecanismos para la resolución de solicitudes de información y de comunicación

La Oficina de Relación con el Inversionista está en cabeza de Nicolás Valencia, gerente de Planeación Financiera y Tesorería, quien depende directamente de

la Vicepresidencia Financiera. Su función principal es mantener una comunicación fluida y permanente con todos los inversionistas. Además, esta gerencia atiende a analistas de firmas comisionistas y de inversión interesados en información sobre la compañía.

Reunión ordinaria de la Asamblea de Accionistas

El 19 de marzo de 2024 se efectuó la reunión ordinaria de la Asamblea de Accionistas. Tuvo un quórum del 99,9% del total de acciones ordinarias en circulación de la compañía

Principales decisiones

- › Aprobación del Informe de Gestión 2023 de la Junta Directiva y el Presidente.
- › Aprobación de los Estados Financieros con corte al 31 de diciembre de 2023.
- › Aprobación del Proyecto de Distribución de Utilidades.
- › Elección de la Junta Directiva y asignación de honorarios.
- › Elección del Revisor Fiscal y fijación de honorarios.
- › Reforma parcial de los Estatutos Sociales.
- › Aprobación de recursos para el beneficio social.

Medidas para fomentar la participación de los accionistas en la Asamblea de Accionistas 2024

- › Se realizó la convocatoria a la reunión ordinaria de la Asamblea de Accionistas con 23 días comunes de anticipación.
- › La reunión ordinaria se efectuó en forma presencial.
- › La información relativa a la Asamblea de Accionistas fue puesta a disposición de los accionistas en la página web y en las oficinas de la administración de la compañía durante el término de la convocatoria, para el ejercicio del derecho de inspección.

- › Odinsa garantizó un trato equitativo a todos sus accionistas, permitiendo y fomentando el ejercicio de sus derechos.

Operaciones entre partes vinculadas y conflictos de interés

De acuerdo con lo señalado en los Estatutos Sociales, función de la Junta Directiva conocer y autorizar las transacciones entre sociedades vinculadas, cuando a ello haya lugar. De igual forma, la compañía cuenta con una Política de Relacionamiento entre Empresas Vinculadas y una Política de Operaciones entre Sociedades Vinculadas.

Detalle de las operaciones más relevantes con partes vinculadas

El detalle de todas las operaciones realizadas entre las sociedades vinculadas al Grupo Empresarial Argos se encuentra en el Informe de Grupo Empresarial preparado en virtud del artículo 29 de la Ley 222 de 1995, el cual hace parte de la documentación puesta a disposición de los accionistas durante el derecho de inspección y que se entrega a los asistentes durante la Asamblea de Accionistas.

Manejo de conflictos de interés de miembros de la Junta Directiva y la Alta Gerencia

El Código de Conducta Empresarial de Odinsa establece los parámetros para la identificación, revelación y prevención de potenciales conflictos de interés. Ante la identificación de un conflicto de interés o de una situación que eventualmente puede generar un conflicto

de interés, los Directores y funcionarios de la compañía deben hacer una revelación oportuna y adecuada, describir la situación de manera completa y detallada, documentar el evento y suministrar toda la información que sea relevante para la toma de la decisión correspondiente de conformidad con los procedimientos legalmente establecidos.

Para efectos de la revelación de los conflictos de interés, la compañía exige a todos sus colaboradores que diligencien anualmente una Declaración de Fuentes Potenciales de Conflictos de Interés.

Los conflictos de interés se resolverán dando estricta aplicación a los siguientes principios: cuando entren

en contraposición el interés de Odinsa y el de sus accionistas, administradores o el de un tercero vinculado a la compañía, siempre se preferirá el interés de Odinsa; cuando entren en contraposición el interés de los accionistas y el de sus administradores o el de un tercero vinculado a la compañía, siempre se preferirá el interés de los accionistas.



En 2024 no se presentaron conflictos de interés que involucraran a los miembros de la Junta Directiva



CONTROL INTERNO Y RIESGOS

Sistema de Control Interno

Odinsa cuenta con un sistema de control interno para asegurar la adecuada preparación, presentación y revelación de la información financiera a sus accionistas, al mercado y al público en general. Este se estructura considerando marcos metodológicos internacionales, tales como COSO y COBIT, las disposiciones regulatorias locales y las normas de calidad relacionadas con las prácticas de control interno y de gestión de riesgos. El propósito fundamental del sistema es unificar la cultura de control y asegurar la eficiencia y eficacia de todas las operaciones de la compañía y sus filiales.

Para lo anterior, se cuenta con una estructura conformada por la administración, las áreas de Riesgos y de Cumplimiento, la Auditoría Interna, la Revisoría Fiscal y la Junta Directiva, a través del Comité de Auditoría, Finanzas y Riesgos, que participan en la gestión del sistema de control interno de acuerdo con sus roles y responsabilidades, de conformidad con el Código de Buen Gobierno, los Estatutos Sociales, las políticas y demás procedimientos de la compañía.

En relación con la Auditoría Interna, esta prepara su plan de trabajo considerando los riesgos y proceso de negocio, y lo presenta al Comité de Auditoría, Finanzas y Riesgos para su aprobación y seguimiento durante el año.

Durante 2024, la administración, el área de Riesgos, la Auditoría Interna, el Revisor Fiscal y la Junta Directiva, a través de su Comité de Auditoría, Finanzas y Riesgos, evaluaron el diseño y la efectividad del sistema de control interno y el Sistema Integral de Gestión de Riesgos y concluyeron que funciona adecuadamente.

Nuestro desempeño en 2024

Odinsa: la Junta Directiva de Odinsa tuvo 12 reuniones, seis presenciales, cinco virtuales y una con el mecanismo de voto escrito. Los miembros deben asistir como mínimo al 80% de las reuniones a las que sean convocados y la asistencia fue del 100%.

Aeropuerto El Dorado: la Junta Directiva cuenta con cuatro comités de apoyo: auditoría, finanzas y riesgos, de nombramientos y remuneraciones, de sostenibilidad y gobierno corporativo, y de compras y comercial. Esta se reunió 12 veces en el año. Los miembros deben asistir como mínimo al 80% de las reuniones convocadas, los miembros asistieron al 95% de las reuniones.

Aeropuerto Mariscal Sucre: no cuenta con una Junta Directiva como órgano de gobierno de acuerdo con sus Estatutos Sociales. Las resoluciones son tomadas en la Junta de Accionistas y por los directores en el ejercicio ordinario de sus respectivas facultades y atribuciones, siendo asesorados por el Steering Committee, que en conjunto con los ejecutivos de Quiport sostuvieron reuniones mensuales.

Conexión Pacífico 2: se registraron 12 reuniones regulares de la Junta, con una asistencia del 96%. Se conformaron los comités de apoyo a la gestión de la Junta Directiva y la Gerencia (Jurídico y Sostenibilidad, Auditoría y Finanzas, y Técnico y Administrativo), los cuales sesionan con la periodicidad establecida en el Manual de Buen Gobierno Corporativo.

Túnel Aburrá Oriente: se realizó la capacitación del esquema y los lineamientos de gobierno corporativo con la participación del 100% de colaboradores del área administrativa. Además, se continuó el proceso

de diagnóstico sobre los mecanismos de control interno y se mantuvo la misma composición de la Junta Directiva del año anterior, con siete miembros patrimoniales. En este órgano la asistencia a las 12 reuniones del año fue del 94%.

Malla Vial del Meta: la Junta sesionó en 12 ocasiones. Dado el inicio de la fase de construcción, y con el fin de prevenir eventos de corrupción, se fortalecieron los procedimientos con los clientes internos y los subcontratistas. Los comités de apoyo con los que cuenta la Junta (jurídico, técnico, financiero y compras) están conformados por representantes de cada una de las empresas accionistas del concesionario.

Autopistas del Café: se cumplió estrictamente con la agenda y las reuniones de la Asamblea, la Junta Directiva y los comités de apoyo. La Junta Directiva se reunió 12 veces en sesiones presenciales y virtuales, con una asistencia del 94%. Se continuó con la implementación del manual de contratación interno.

Green Corridor: no hay Junta Directiva. El máximo órgano estratégico es un Comité de Dirección, el cual dicta los lineamientos pertinentes y está integrado por los vicepresidentes de Concesiones Viales, de Asuntos Legales e Institucionales y Financiero de Odinsa. La asistencia fue del 100% a los seis comités efectuados.



CONOZCA AQUÍ la estructura societaria de Odinsa y concesiones

NUESTRAS METAS

A 2025

- › Contar con al menos un 25% de miembros independientes en las juntas directivas de las concesiones, y a 2030 con un 30%.
- › Fortalecer la diversidad de las juntas directivas en nuestras concesiones con un 20% de miembros que cumplan con las características establecidas en nuestros lineamientos de diversidad, y a 2030 lo llevaremos a un 30%.

A 2030

- › Alcanzar un 30% de participación de mujeres en juntas directivas y a 2030 un 40%.
- › Mantener el proceso anual de evaluación a nuestros miembros en las juntas directivas de Odinsa y el 100% de las concesiones.

Ética, transparencia y cumplimiento

Nuestra filosofía corporativa invita a todos los colaboradores a actuar siempre de forma responsable y honesta, con rectitud e integridad, ajustándose a las leyes y las políticas internas de la compañía.

Tenemos la firme convicción de que la estructuración de proyectos fundados en principios no negociables, como la ética, la integridad y la transparencia, representa beneficios para todos y para la compañía, y nos consolida como una organización competitiva y confiable ante a los inversionistas y demás grupos de interés.

El cumplimiento también es un aspecto fundamental de la gestión de riesgos. No acatar las regulaciones trae consecuencias graves, tales como impactos materiales adversos, pérdidas económicas, sanciones, afectación de activos, disminución de confianza de los grupos de interés y daños a la imagen corporativa y a la reputación.

Así lo gestionamos

(3-3) (2-23) SASB (IF-EN-510a.3)

- › Con la integridad como principio rector y que inspira nuestro comportamiento en el día a día, creamos un marco de autorregulación plasmado en el Código de Conducta Empresarial, cuyo enfoque preventivo refleja y ratifica nuestro compromiso en materia de ética.





Integramos variables de cumplimiento y conducta en los sistemas de evaluación del desempeño de los empleados

(2-15)

- › **Contamos con códigos y políticas** empresariales que rigen tanto para Odinsa como para todas las compañías del Grupo Argos. Estos nos proporcionan un marco con principios de obligatorio cumplimiento en ética y transparencia; prevención de los riesgos de fraude, soborno y corrupción; gestión del riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo; prevención de prácticas anticompetitivas y realización de las debidas diligencias y protección de datos personales.
- › Adicionalmente, con las medidas y los procedimientos que adoptamos queremos **asegurar el cumplimiento de las leyes y normas aplicables**, no solo en el ámbito interno de la compañía, sino también respecto a terceros y a las entidades gubernamentales.
- › **En prevención y capacitación**, implementamos estrategias de formación para que todos nuestros colaboradores conozcan los códigos de actuación y actúen de forma ética. Esto permite el acceso a un



sistema de remuneración variable (denominado el PRO), supeditado a la realización y aprobación del Curso Anual de Conducta y al diligenciamiento de las declaraciones anuales de fuentes potenciales de conflictos de intereses y de bienes y rentas.

- › Promocionamos y atendemos los mecanismos especiales de reporte como la **Línea de Transparencia**, un canal eficiente que está a disposición de cualquier colaborador y grupo de interés. Su operación está a cargo de un tercero independiente, funciona todos los días y a cualquier hora, y se rige por reglas de absoluta reserva, si así se desea.
- › Esta línea aumenta la probabilidad de detectar conductas no éticas o ilícitas, lo cual favorece la confianza y acerca a la compañía a sus colaboradores y demás grupos de interés. Todos los reportes son tratados bajo estrictos parámetros de confidencialidad, objetividad y respeto, y no admitimos ningún tipo de represalias. **(2-26) (2-29)**
- › **El monitoreo y la evaluación interna de la gestión en materia de ética, transparencia y cumplimiento** los efectúan el Comité Central de Conducta (corporativo) y el Comité de Conducta Empresarial, que integran los tres vicepresidentes de Asuntos Legales e Institucionales, de Finanzas y de Gestión Humana y Administrativa, más el acompañamiento del oficial de conducta y de cumplimiento.
- › **El marco de autorregulación de cumplimiento** establecido en las matrices de Grupo Argos y de Odinsa, incluidos las medidas y los procedimientos instaurados, se han extendido a nuestras concesiones. Esto ha sido beneficioso en el control de los riesgos asociados y ha generado una cultura de cero tolerancia frente a los temas de fraude, soborno y corrupción, lavado de activos y financiación del terrorismo.

Nuestro desempeño

LINEAMIENTOS Y MECANISMOS DE IMPLEMENTACIÓN

En **Odinsa** avanzamos con la implementación del Código de Conducta para Proveedores, vinculado a la campaña Creamos Valor Social. Para continuar con nuestro propósito de **aprender siempre** y conocer las tendencias en la materia, participamos en las conferencias e iniciativas del Instituto Anticorrupción y de la Red Latinoamericana de Cumplimiento.

También seguimos con la divulgación y capacitación sobre el Programa de Competencia, incluyendo la Política de Competencia y la guía práctica para su aplicación. Además, revisamos la matriz de riesgos para la definición de medidas y controles frente a hipotéticos acuerdos restrictivos de la competencia.

En el **Aeropuerto Mariscal Sucre** realizamos campañas para arraigar la cultura de cumplimiento y afianzamos el Programa de Cumplimiento para proteger la reputación de la concesión. Además, empezamos a diseñar un sistema complementario de debida diligencia para identificar y mitigar riesgos de terceros. Por otra parte, en el **Aeropuerto El Dorado** incluimos en el Aula de Sostenibilidad temas de cumplimiento para afianzar el conocimiento de estos asuntos en los empleados de Opain.

En **Conexión Pacífico 2** divulgamos el Código de Conducta Empresarial entre todos los colaboradores y promovimos su cumplimiento, mientras que en la **Malla Vial del Meta** trabajamos en la elaboración de un Código de Conducta Empresarial y adoptamos un Manual de Con-

ducta de Proveedores, con el fin de asegurar la aplicación de derechos, principios y deberes tendientes a las buenas prácticas comerciales.

En **Túnel Aburrá Oriente** consolidamos la Línea de Transparencia como canal de reporte de vulneraciones a sus lineamientos de gobierno corporativo y conducta, y en **Autopistas del Café** implementamos y divulgamos el Manual del Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (SAGRILAF).

En **Green Corridor** impulsamos la divulgación y el cumplimiento del Código de Conducta Empresarial y del Programa de Cumplimiento de la compañía de manera efectiva.



En la Corporación Quiport alineamos nuestras prácticas empresariales a los principios del Pacto Global de las Naciones Unidas, del cual somos signatarios

Funcionamiento del sistema del control interno y el sistema integral de gestión de riesgos

Durante 2024, la administración, el área de Riesgos, la Auditoría Interna, el revisor fiscal y la Junta Directiva, por intermedio de su Comité de Auditoría, Finanzas y Riesgos, evaluaron el diseño y la efectividad del sistema de control interno y el Sistema Integral de Gestión de Riesgos, y concluyeron que funciona adecuadamente

LINEAMIENTOS CORPORATIVOS

- **Código de Buen Gobierno**
- **Código de Conducta Empresarial**
- **Código de Conducta para proveedores**
- **Política de gestión del riesgo de fraude, soborno y corrupción**
- **Política sobre regalos y atenciones**

MECANISMOS DE IMPLEMENTACIÓN

- **Definición** sistemática de responsabilidades y líneas jerárquicas en Odinsa y concesiones
- **Operación** de la Línea de Transparencia
- **Acceso** a un sistema de remuneración variable (PRO), supeditado a la realización y aprobación del Curso Anual de Conducta, así como al diligenciamiento de la declaración anual de fuentes potenciales de conflictos de interés
- **Diligenciamiento** de la declaración de bienes y rentas por parte de la alta Gerencia y las posiciones clave, tanto en Odinsa como en las concesiones
- **Integración** de variables de cumplimiento y conducta en los sistemas de evaluación del desempeño de los empleados
- **Implementación** de acciones disciplinarias en caso de incumplimiento de los lineamientos de conducta.

LÍNEA DE TRANSPARENCIA

- Este es un canal abierto para reportar casos en los que se sospeche de conductas no éticas o que violen legislación, políticas, códigos y directrices internas. Permite el acceso no solo de los colaboradores, sino también de socios, accionistas, clientes, proveedores y demás grupos de interés, mediante correo electrónico y una línea telefónica.
- Este canal lo opera una firma especializada independiente, que actúa en la recepción, el análisis y la clasificación de las denuncias, para luego remitirse a evaluación de Carlos José Vásquez, el oficial de conducta, y del Comité de Conducta Empresarial. De esta forma aseguramos la confidencialidad de la información y el anonimato del usuario, si así lo desea.

**Línea de transparencia telefónica:
01 8000 124 333**

Puede contactar un asesor de lunes a sábado de 6:00 a.m. a 10:00 p.m.
Correo electrónico: lineadetransparencia@odinsa.com

HITOS

100%

de los colaboradores de Odinsa y concesiones recibió formación en el Código de Conducta y aprobaron el curso El poder de tu decisión

100%

de los colaboradores de Odinsa diligenció la declaración de conflictos de intereses

100%

de los colaboradores de Odinsa diligenció la declaración de bienes y rentas

100%

de los miembros de Junta Directiva de Odinsa fue informado y capacitado sobre las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización.

CAPACITACIÓN Y PREVENCIÓN (205-2)

En 2024 mantuvimos activa la Línea de Transparencia y efectuamos la declaración de bienes y rentas para los presidentes, los vicepresidentes, los gerentes y funcionarios clave, así como en las posiciones de liderazgo de las concesiones Autopistas del Café, Green Corridor, Túnel Aburrá Oriente, Malla Vial del Meta y El Dorado.

Así mismo, continuamos con el Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (SAGRILAFIT) en Odinsa Proyectos e Inversiones S. A.

Reportes por categorías	Odinsa	Aeropuertos	Vías
Fraude, corrupción o conflicto de Interés	2	6	0
Discriminación o acoso	0	10	4
Privacidad de datos de clientes	0	1	0
Lavado de dinero	0	0	0
Uso de información privilegiada	0	0	0
Otros	6	5	4
Irregularidades con comunidades y medio ambiente	2	1	0

 **CONOZCA AQUÍ** el Código de Buen Gobierno

 **CONOZCA AQUÍ** el Código de Conducta

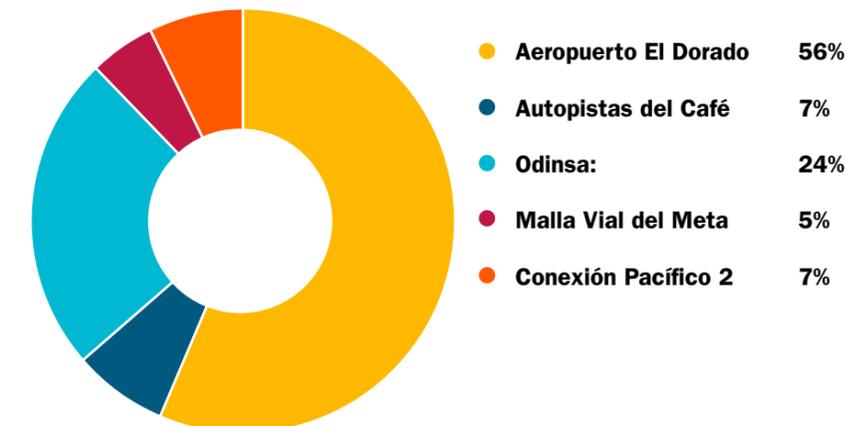
 **CONOZCA AQUÍ** el Código de Conducta para Proveedores

NÚMERO Y TIPO DE REPORTES RECIBIDOS EN LA LÍNEA DE TRANSPARENCIA EN 2024

A través de la **Línea de Transparencia** recibimos 19 reportes en Odinsa. Todos fueron gestionados y cerrados según el protocolo establecido. En su mayoría fueron asuntos de índole laboral, como mal ambiente o presuntos favoritismos, y en menor medida denuncias fraudes en materia de contratación.

Al 31 de diciembre de 2024, Opain recibió un total de 22 casos durante el año, de los cuales 21 se cerraron y solo uno quedó abierto.

Reportes por proyecto



Reportes por categorías en 2024

(número y porcentaje). Consolidado histórico de Odinsa, vías y aeropuertos

• 2021 • 2022 • 2023 • 2024

Categoría	2021	2022	2023	2024
Fraude, corrupción o conflicto de Interés	3 (23%)	3 (37%)	3 (23%)	8 (20%)
Privacidad de datos de clientes	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (2%)
Lavado de dinero	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
Uso de información privilegiada	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
Otros	4 (31%)	1 (13%)	3 (23%)	15 (37%)
Irregularidades con comunidades y medio ambiente	3 (23%)	0 (0%)	0 (0%)	3 (7%)



EVALUACIÓN Y MONITOREO

(3-3) (307-1) (419-1) SASB (IF-EN-160a.1)

Ni en Odinsa ni en las concesiones tuvimos incidentes de corrupción, tampoco investigaciones, multas o sanciones por temas de competencia, corrupción, ambientales, sociales o laborales. (2-27)

- › 100% de nuestras concesiones fueron evaluadas en riesgos relacionados con la corrupción. (205-1)
- › No tuvimos casos de corrupción en Odinsa y en concesiones. (205-3)
- › No tuvimos procedimientos legales por causas relacionadas con prácticas monopolísticas o contra la libre competencia. (206-1)
- › 98% de los casos recibidos en la Línea de Transparencia se cerraron.
- › Ni en Odinsa ni en ninguna concesión tuvimos investigación, multa o sanción por temas de competencia, corrupción, ambientales, sociales o laborales. (2-27).

TRANSPARENCIA

Contribuciones más significativas (2-28)

En Odinsa no realizamos ningún tipo de contribuciones políticas directas, por lo tanto, no apoyamos campañas o partidos. Además, todos los aportes sociales pasan bajo estrictos procedimientos de control de transparencia y listas de control de anticorrupción, para asegurar la completa transparencia y velar por el estricto cumplimiento de la finalidad de contribuir con inversiones sociales que generen un impacto positivo en las comunidades del área de influencia.

En 2024 suministramos ayudas a asociaciones gremiales y otros exentos de impuestos por un **valor total de COP 618.870.880.**

Las cinco mayores contribuciones fueron las siguientes:

- › **ProBogotá:** fundación sin ánimo de lucro, privada e independiente que busca el bien común e incidir en la formulación de políticas públicas de largo plazo.

Contribución: COP 309.000.000

- › **Asociación Nacional de Empresarios (ANDI):** agremiación sin ánimo de lucro que difunde y propicia principios políticos, económicos y sociales de un sano sistema de libre empresa.

Contribución: COP 101.486.000

- › **Fundación para el Desarrollo de Antioquia y de Antioquia por Colombia (Proantioquia):** su objetivo es el trabajo social solidario, por cuanto busca el progreso de Colombia en el departamento de Antioquia, directamente o en colaboración con el Estado, con otras personas o con entidades legalmente constituidas.

Contribución: COP 98.900.000

- › **Cámara Colombiana de Infraestructura (CCI):** asociación gremial empresarial que promueve el desarrollo de infraestructura moderna y eficiente, y defiende la institucionalidad, los principios éticos y la transparencia.

Contribución: COP 62.828.640

- › **Fundación She Is:** empodera a las mujeres y niñas en condiciones de vulnerabilidad en Colombia y Latinoamérica mediante el emprendimiento y la educación STEAM (ciencia, tecnología, ingeniería, artes y matemáticas).

Contribución: COP 46.656.240

Histórico del total de contribuciones

(en COP)

• 2021 • 2022 • 2023 • 2024

Lobby o representación	0	0	0	0
Organizaciones políticas locales, regionales o nacionales, o candidatos	0	0	0	0
Asociaciones empresariales, comerciales o gremiales	466.197.928	551.741.020	565.418.370	618.870.880
Otras relacionadas con campañas o movimientos políticos o electorales	0	0	0	0
Total	466.197.928	551.741.020	565.418.370	618.870.880



CONOZCA AQUÍ la Política-de-Riesgos



CONOZCA AQUÍ las políticas corporativas



NUESTRAS METAS

A 2025

- Alcanzar en las concesiones una cobertura del 90% en la formación sobre códigos de ética, conducta y cumplimiento para nuestros colaboradores.
- Implementar los procesos de debida diligencia en riesgos de corrupción, soborno, fraude y lavado de activos en el 100% de nuestras concesiones.

A 2030

- Continuar con nuestra meta de registrar cero multas o sanciones significativas por incumplimiento legal o regulatorio.
- Continuar con nuestra meta de gestionar, indagar y cerrar el 100% de los casos reportados ante la Línea de Transparencia relacionados con presuntas conductas desviadas de la ética corporativa.



Derechos Humanos

En Odinsa entendemos los derechos humanos como principios fundamentales que garantizan la dignidad, el respeto y la inclusión de todos los grupos de interés en los territorios donde operamos y los grupos de interés con los que nos relacionamos.

Nuestro compromiso se traduce en el respeto, la promoción y la reparación de vulneraciones a los derechos humanos de los grupos de interés que nuestras operaciones puedan generar, y a prevenir las vulneraciones que terceros, como socios o proveedores, propicien el desarrollo de las relaciones contractuales.

Lo anterior, de acuerdo con instrumentos como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los lineamientos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los principios del Pacto Mundial, los Principios Rectores Sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas, los Principios de Ecuador, las directrices de la OCDE para empresas multinacionales sobre conducta empresarial responsable y las leyes aplicables en cada país donde tenemos presencia.

Así lo gestionamos

- › **Reafirmamos nuestro compromiso con el respeto de los derechos humanos** como lo establece la política de nuestra casa matriz, Grupo Argos, y en lineamientos corporativos como nuestra Política de Relacionamento con Grupos de Interés, la Política de Diversidad y la de Respeto, y los códigos de Conducta Empresarial de Odinsa y el de proveedores, que recogen nuestro compromiso con el respeto, la promoción y la remedia-



ción de posibles impactos en nuestras operaciones, concesiones y cadena de valor.

- Con el objetivo de gestionar riesgos relacionados y asegurar una **debida diligencia** en nuestras operaciones, inversiones y relaciones con terceros, incluimos un riesgo de derechos humanos dentro del modelo de relacionamiento y también dentro de los riesgos de cadena de abastecimiento.
- Velamos por la **responsabilidad en nuestra cadena de abastecimiento** al establecer en el Código de Conducta de Proveedores, y según el Manual de Contratación, cláusulas contractuales que velan por el respeto de los derechos humanos. También criterios de derechos humanos en los criterios de seguimiento y evaluación, incluyendo así lineamientos en todo el ciclo de gestión de proveedores.
- Fomentamos una cultura de **respeto, diversidad, equidad e inclusión**, garantizando la equidad de oportunidades y remuneración, la prevención de cualquier forma de discriminación o acoso en el entorno laboral. Además, promovemos condiciones laborales que, además de asegurar los requerimientos de ley, promueven condiciones de bienestar y desarrollo en nuestros colaboradores. Respetamos la libertad de asociación y negociación colectiva.
- Valoramos la diversidad cultural.** Adelantamos las consultas previas que son requeridas por las autoridades competentes durante la estructuración de proyectos, creando espacios de participación y diálogo conjunto que nos ayudan a definir medidas que protegen sus costumbres.
- Promovemos una cultura de diversidad con nuestros proveedores. Somos aliados de **iniciativas de promoción y prevención de vulneración de derechos humanos**, y ofrecemos servicios para atender nece-

sidades especiales de nuestros viajeros y crear así experiencias de viaje memorables.

Nuestro desempeño

DEBIDA DILIGENCIA EN CONCESIONES

Como parte del modelo de relacionamiento con grupos de interés de Odinsa, establecimos criterios de derechos humanos que guían nuestro actuar. Así, contamos con lineamientos específicos para grupos étnicos. En la implementación del proceso, que parte de un entendimiento del contexto y la caracterización de actores, valoramos riesgos de relacionamiento que incluye la valoración del nivel de incorporación de los Principios Rectores de Derechos Humanos y Empresa de Naciones Unidas.

Dentro de este riesgo incluimos a nuestros colaboradores, comunidades y grupos étnicos, proveedores y usuarios para prevenir vulneraciones relacionados con trabajo forzado e infantil, discriminación, acoso, vulneración de la libertad de asociación y negociación colectiva, seguridad de información y derecho a la consulta previa, entre otros.

Valorados los riesgos de relacionamiento, establecemos objetivos de relacionamiento que se desarrollan con planes que incorporan iniciativas de relacionamiento, medidas de control y mitigación. La actualización del proceso y de los planes de relacionamiento se hace cada año.

Identificación del riesgo y planes de mitigación

• Aeropuertos • Vías

Concesiones donde se han identificados riesgo en DDHH	2	4
Concesiones con valoración riesgos en DDHH	2	4
Riesgos con planes de mitigación	0	0

CADENA DE ABASTECIMIENTO RESPONSABLE (408-1, 409-1)

Para monitorear y prevenir riesgos en nuestra cadena de valor nos aseguramos, con el **Código de Conducta para Proveedores**, que quienes hacen parte de ella cumplan con las políticas y lineamientos corporativos. Esto incluye estándares de salarios justos y equitativos, bienestar laboral, diversidad e inclusión, prohibición del trabajo infantil y forzoso. Antes de contratar un proveedor aplicamos nuestro proceso de selección para prevenir riesgos en derechos humanos (ver capítulo de Cadena de Abastecimiento).



CONOZCA AQUÍ el Código de Conducta de Proveedores



100% de operaciones implementaron el Modelo de Relacionamiento y adelantaron la fase de valoración de riesgos y formulación de plan de relacionamiento

HITOS

En 2024 no recibimos quejas o denuncias por incidentes de acoso o discriminación en Odinsa

3,59%

de nuestros colaboradores forma parte de un acuerdo o convenio colectivo. El Aeropuerto El Dorado y el Aeropuerto Mariscal Sucre cuentan con sindicatos.

En 2024 no tuvimos ninguna investigación, multa o sanción por temas en los que se vieran amenazados los derechos humanos de los grupos de interés.

En 2024 no tuvimos riesgos asociados a derechos humanos en proveedores.

DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

En 2024, en Odinsa y las concesiones iniciamos el fortalecimiento de nuestra política y de las estrategias de diversidad, equidad e inclusión con el apoyo de una firma de consultoría internacional.

Por medio de nuestro **Comité de Convivencia Laboral** llevamos a cabo actividades de prevención, con campañas de formación que contribuyen a la prevención de conductas que vulneren el Código de Conducta Empresarial y el reglamento de trabajo. También, en coordinación con el Oficial de Conducta, impartimos formaciones a colaboradores en la materia, una condición para acceder a esquemas de remuneración variable (PRO). Esto entrega mayor conocimiento a los colaboradores sobre los mecanismos e instancias de reporte e investigación, que nos permite una mejor atención temprana a posibles casos y una eventual adopción de medidas correctivas y de remediación.

A través de la **Línea de Transparencia** recibimos 14 casos de posibles quejas o denuncias por incidentes de acoso o discriminación en las concesiones viales y aeroportuarias. Este es un canal para conocer reportes anónimos por parte de colaboradores y demás grupos de interés sobre potenciales vulneraciones del Código de Conducta Empresarial, incluyendo aquellos que impliquen una afectación a los derechos humanos.

El 100% de los casos recibidos a través de la Línea de Transparencia, incluidos los relacionados con acoso, discriminación de colaboradores y otros que puedan tener relación con los derechos humanos de otros grupos de interés, fueron investigados y cerrados. En aquellos casos donde se verificó el reporte se aplicaron medidas correctivas y sancionatorias.

Con la oportuna atención de casos reportados en la Línea de Transparencia y en instancias como el Comité de

Convivencia Laboral implementamos medidas correctivas y sancionatorias que favorecen la mitigación de los impactos que potenciales vulneraciones de derechos pueden generar en colaboradores, comunidades, proveedores, usuarios y demás grupos de interés.

Reportes de casos investigados y cerrados de acoso y/o discriminación en 2024 (406-1)

Casos investigados y cerrados

Odinsa	0
Vías	4
Aeropuertos	10

Reporte de casos de acosos y/o discriminación confirmados

Histórico consolidado: Odinsa, vías y aeropuertos

2021 • 2022 • 2023 • 2024

Casos investigados y cerrados	0	0	0	0
-------------------------------	---	---	---	---

Colaboradores cubiertos por convenios o pactos colectivos en 2024

Porcentaje de colaboradores

Odinsa	0
Vías	0
Aeropuertos	8,42

Colaboradores cubiertos por convenios o pactos colectivos

histórico consolidado: vías y aeropuertos

2021 • 2022 • 2023 • 2024

Porcentaje de colaboradores	5	4,23	0	3,59
-----------------------------	---	------	---	------

VALORAMOS LA DIVERSIDAD Y EL PATRIMONIO CULTURAL.

(413-1) En la estructuración de la Iniciativa Privada Nuevo Aeropuerto de Cartagena adelantamos dos procesos de consulta previa con las comunidades negras de Zapatero y Bayunca que concluyeron con acuerdos. En estos espacios de participación comunitaria identificamos de forma oportuna impactos ambientales, socioeconómicos y culturales, y acordamos con las comunidades y las autoridades que guían el proceso medidas de manejo para prevenir, mitigar o compensar los impactos que puede generar el proyecto y aseguramos la protección y el fortalecimiento de sus prácticas, tradiciones y costumbres ancestrales.



CONOZCA AQUÍ la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión

Consultas previas ordenadas, en curso y protocolizadas en 2024

Aeropuertos • Vías

Número de consultas ordenadas	2	0
Número de consultas previas en curso	0	0
% de consultas previas protocolizadas	100%	0

Consultas previas ordenadas, en curso y protocolizadas

Histórico consolidado: vías y aeropuertos

• 2021 • 2022 • 2023 • 2024

Consultas previas ordenadas	0	0	1	2
Número de consultas previas en curso	0	0	0	0
% de consultas previas protocolizadas	0	0	100%	100%

INICIATIVAS DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE VULNERACIÓN DE DERECHOS HUMANOS

Promovemos una cultura de diversidad con nuestros proveedores. En sinergia con las filiales del grupo empresarial y las concesiones tuvimos el **segundo encuentro de proveedores con enfoque en diversidad**. El propósito fue promover una sociedad más equitativa, justa e incluyente, y sensibilizar a estos aliados en temas DEI.

Somos aliados de iniciativas de promoción y prevención de vulneración de derechos humanos. **El Aeropuerto El Dorado** es aliado de organizaciones internacionales, sociales y autoridades en campañas que promueven la protección de la niñez, la prevención de enfermedades como el cáncer de mama en mujeres, el reconocimiento del autismo y la prevención del tráfico y trata de personas.

Ofrecemos servicios para atender necesidades especiales de nuestros viajeros y crear experiencias de viaje memorables. Así, en el **Aeropuerto El Dorado** dimos continuidad a **SunFlower**, un programa dirigido a personas con discapacidades invisibles, al que se han sumado otras empresas de la comunidad. Durante 2024 **formamos a 1.579 trabajadores en pautas de atención y servicio**, de las cuales 1.430 pertenecen a compañías de la comunidad aeroportuaria y 149 a El Dorado.

En el **Túnel Aburrá Oriente** avanzamos con el curso de lengua de señas colombiana, fase II, con el objetivo de formar a los equipos de atención directa al usuario y fomentar una interacción básica entre oyentes y usuarios con discapacidad auditiva.

NUESTRAS METAS

A 2025

- › Implementar el proceso de debida diligencia en Odinsa y el 100% de las concesiones.
- › Implementar el proceso de debida diligencia para la cadena de abastecimiento.
- › Actualizar nuestra política y fortalecer nuestras prácticas de equidad e inclusión.



 **CONOZCA AQUÍ** el Código de Conducta Empresarial

 **CONOZCA AQUÍ** la Política de respeto

 **CONOZCA AQUÍ** la Política de Relacionamento con Grupos de Interés

Gestión de riesgos



En Odinsa trabajamos para identificar y gestionar los riesgos que afecten el logro de los objetivos de la organización, como la generación de valor a nuestro portafolio, el desempeño de los activos y la adecuada incorporación y gestión de proyectos.

Contamos con unos **lineamientos corporativos que transmiten confianza a los grupos de interés**, promueven la eficiencia en las actividades y velan por la protección de los entornos y las comunidades donde estamos presentes.

Así lo gestionamos (2-12) (2-13)

Nuestro sistema de gestión de riesgos se despliega a través de la **Política de Gestión de Riesgos de Odinsa y concesiones**.

También **contamos con el ciclo de gestión de riesgos, que define las etapas a implementar: identificación, análisis, valoración, tratamiento, monitoreo y reporte de los riesgos** a los que está expuesta la organización. Con ello protegemos el valor, aseguramos la continuidad de las operaciones y generamos confianza en los grupos de interés.

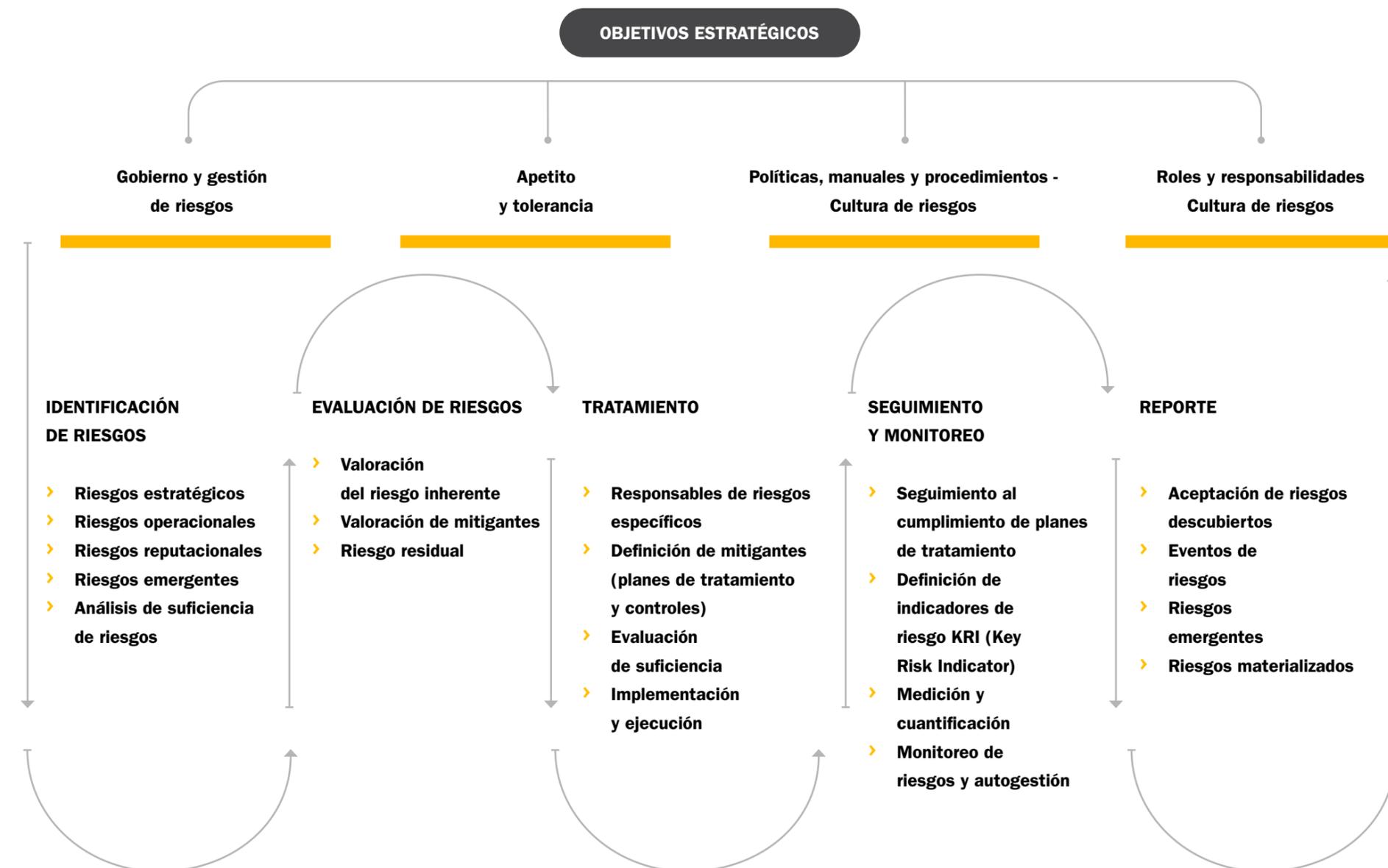
Adicionalmente, hemos definido el apetito de riesgo y, como parte de la búsqueda de crear y maximizar valor, diseñamos una estrategia de crecimiento y consolidación organizacional. Para esto nos apalancamos en un modelo de negocio planeado y estructurado **en la industria de infraestructura en concesiones de transpor-**

te vial y aeroportuario. El objetivo principal es generar resultados financieros sostenibles que consoliden la permanencia y viabilidad de la compañía en el largo plazo, con criterios financieros, el cumplimiento de leyes y regulaciones, y la sostenibilidad.

Como parte de nuestro ciclo de gestión de riesgos, identificamos aquellos que son relevantes para cumplir los objetivos organizacionales y la estrategia, los cuales ges-

tionamos y monitoreamos cada trimestre por medio del Comité de Auditoría, Finanzas y Riesgos (CAFR).

El sistema de gestión de riesgos nos orienta hacia una mirada previsiva y estratégica de la organización y los proyectos, según la fase en la que estos se encuentren. Así obtenemos información clave para tomar decisiones estratégicas y de negocio.



Gobierno de Riesgos

Al adoptar la Política de Riesgos del Grupo Empresarial Argos diseñamos una estructura de gestión de riesgos en la que **la Junta Directiva de Odinsa es la máxima instancia del Sistema Integrado de Gestión de Riesgos (SIGR)** y es responsable de:

- > **Aprobar** el apetito de riesgo de la organización, en línea con el apetito general de riesgo del Grupo Empresarial Argos.
- > **Supervisar** la implementación del SGIR en el corporativo.
- > **Monitorear los riesgos** con visión consolidada de la organización, realizando seguimiento periódico sobre eventos que puedan impedir el cumplimiento de los objetivos.

El CAFR, compuesto por miembros de la Junta Directiva, supervisa la gestión de riesgos mediante el seguimiento a mapas de riesgos, métricas, límites e indicadores, y formula las iniciativas de mejora que considere necesarias para alinear el perfil de riesgos con los objetivos estratégicos y apetito definido.

En la administración, el proceso de Gestión Integral de Riesgos lo lidera la Dirección de Riesgos. Esta depende del vicepresidente financiero, quien a su vez reporta cada trimestre al CAFR. Esta dependencia vigila los riesgos estratégicos de la compañía y los riesgos principales de las concesiones por medio de sus equipos de riesgos o finanzas. Para ello tiene en cuenta el modelo de las tres líneas de defensa: riesgos y controles gestionados por la gerencia, identificación y supervisión por el equipo de riesgos, y el monitoreo realizado por la Auditoría Interna

El monitoreo y la auditoría a la Gestión Integral de Riesgos hace parte del plan de auditoría, el cual ejecuta cada año la Auditoría Interna, que depende administrativamente de la Vicepresidencia de Asuntos Legales e

Institucionales, y funcionalmente del Comité de Auditoría, Finanzas y Riesgos.

Tanto la Gestión Integral de Riesgos, como su monitoreo y verificación, son estructuralmente independientes de las líneas de negocio, ya que estas son gestionadas desde una subsidiaria, Odinsa Gestor Profesional, mientras que la gestión y monitoreo se hacen desde Odinsa S.A., que junto con su socio son los inversionistas de la plataforma de activos. Odinsa Gestor Profesional les reporta a estos en su calidad de Gestor de dicha plataforma.

(2-12) RIESGOS ESTRATÉGICOS, EMERGENTES Y ENFOQUE ASG

Riesgos estratégicos para 2024

- R1.** Inadecuada estructura de capital
- R2.** No contar con recursos necesarios para el crecimiento del portafolio
- R3.** Pérdida de valor del portafolio
- R4.** Bajo desempeño de las concesiones
- R5.** No renovar oportunamente el portafolio de proyectos
- R6.** Fallas en el proceso de incorporación de inversiones
- R7.** Pérdida de generación de flujos de caja
- R8.** No contar con el conocimiento clave

R9. Riesgo político

- R10.** Riesgo de cambio climático e inadecuada estrategia de sostenibilidad

Riesgos emergentes:

- R1.** Competencia por recursos escasos como el recurso hídrico.
- R2.** Aumento de siniestros por eventos climáticos extremos (exceso de agua, incendios, sequías, etc).
- R3.** Ciberataques o ciberespionajes que afecten las operaciones.
- R4.** Efectos adversos ligados a la adopción de energías sostenibles que requieran de estrategias de circularidad en la fabricación, uso y disposición de las tecnologías.



Cultura

Para crear una cultura de riesgos que permee nuestras acciones pusimos en marcha las siguientes iniciativas:

- › Acompañamos la revisión y actualización de riesgos estratégicos en Odinsa y concesiones con métricas y acciones de mitigación, con la compañía de un asesor externo.
- › Definimos y habilitamos para toda la compañía el curso de Metodología en Gestión de Riesgos, para apren-

der, de manera dinámica y breve, qué son los riesgos, cómo se generan y cuál es la metodología del SIGR para gestionarlos y evitar que se materialicen. Este se encuentra disponible para todos los colaboradores en la plataforma SuccessFactors, de Gestión Humana.

- › En el marco de la definición de la estrategia de relacionamiento con los grupos de interés, organizamos talleres de gestión de riesgos en las concesiones para fortalecer sus capacidades.

- Continuamos con la formación en cultura de riesgos al CAFR y los colaboradores de Odinsa y concesiones.

Principio de Precaución

Al estructurar los proyectos, evaluamos todas las categorías de riesgos en cuanto a la probabilidad de ocurrencia e impacto de los eventos, las cuales se incluyen en las minutas de los contratos para su seguimiento y gestión. De este modo prevenimos que se materialicen y afecten el logro de la compañía. Así mismo, para las concesiones definimos probables escenarios extremos, con el fin de anticiparnos a posibles afectaciones a futuro.

También determinamos el grado de afectación y los impactos ambientales para los proyectos en estructuración. Con esa información definimos estrategias de prevención, mitigación y compensación ajustadas a las normas locales.

En la preconstrucción, efectuamos estudios detallados para alinear las medidas de prevención, mitigación y compensación tomadas en esta fase, y las de etapas anteriores. Esto nos permite hacer los ajustes necesarios para gestionar los posibles impactos ambientales, de acuerdo con los requerimientos de los instrumentos, las autoridades y las normas ambientales vigentes y aplicables al territorio.

En la construcción, la operación, el mantenimiento y la reversión, los responsables ambientales de cada concesión revisan la implementación de esas medidas y monitorean su cumplimiento de forma continua.

Nuestro desempeño (2-12) (2-13)

En **Odinsa** continuamos con la implementación del ciclo SGIR en el corporativo y el monitoreo de los riesgos con visión consolidada de la compañía, realizando segui-

miento periódico sobre eventos que pudieran impedir el cumplimiento de los objetivos.

El CAFR realizó, al menos cada trimestre, seguimiento a mapas de riesgos, límites, indicadores y escenarios de riesgo, y acompañó la definición de escenarios, métricas o nuevas sensibilidades para alinear el perfil de riesgos con los objetivos estratégicos.

Del mismo modo, continuamos con la definición de las acciones de tratamiento y el monitoreo a los indicadores definidos para su seguimiento y reporte al CAFR. Por otra parte, terminamos la identificación y cuantificación de riesgos de cambio climático, no solo para concesiones, sino también para los proyectos de Odinsa, en compañía del área de Sostenibilidad. Para estos

definimos escenarios de valoración cualitativa y cuantitativa para determinar su impacto sobre la compañía.

En el **Aeropuerto El Dorado** actualizamos los riesgos estratégicos y fortalecimos el gobierno corporativo y la estructura para la gestión de riesgos de Opain, que se encuentra definida en la Política de Riesgos y alineada con el Código de Buen Gobierno. Dentro de dicha estructura avanzamos en la identificación de riesgos asociados a cumplimiento y SAGRILAFT.

Por último, implementamos una herramienta digital para sistematizar el diligenciamiento de las lecciones aprendidas como una memoria institucional para que se reporte lo aprendido en toda la organización y se consulten posibles situaciones evitables a las que, de manera preventiva, se puedan acoger los equipos de trabajo.



Hicimos seguimiento al 100% de los riesgos identificados



CONOZCA AQUÍ la Política de Gestión de Riesgos de Odinsa y filiales

Promovimos discusiones y capacitaciones con el Comité de Dirección, gerentes y directores sobre la gestión de riesgos estratégicos, climáticos (físicos y de transición), emergentes y de relacionamiento con grupos de interés, en el marco del Comité de Auditoría, Finanzas y Riesgos.

HITOS

9.350

horas de formación en gestión de riesgos recibieron los colaboradores de El Aeropuerto El Dorado.



04

Por la prosperidad compartida

- 69 Infraestructura para el desarrollo
- 75 Relacionamiento estratégico
- 83 Nuestro talento
- 92 Gestión de Proveedores
- 98 Seguridad y Salud en el Trabajo

Infraestructura para el desarrollo



El desarrollo de infraestructura vial y aeroportuaria favorece la dinamización de las economías locales al conectar personas, mercados y territorios. Por esto, en nuestras concesiones buscamos maximizar los impactos positivos con proyectos de valor compartido que contribuyan a propiciar oportunidades de desarrollo para las comunidades, proveedores locales y la competitividad del territorio.

Contribuimos a la generación de valor para los territorios mediante iniciativas que impulsan el desarrollo con el fortalecimiento de capacidades locales como la educación, las alianzas por el empleo, el fortalecimiento de economías locales y el capital social. Además, en alianza con la Fundación Grupo Argos trabajamos bajo el propósito de armonizar la relación de los seres humanos con la naturaleza. Para ello impulsamos iniciativas de restauración, acceso y calidad de agua y educación ambiental, que aseguran el cumplimiento de los programas sociales de los contratos de concesión y, con acciones voluntarias, reafirmamos nuestro propósito de ser aliados del territorio.

Así lo gestionamos (3-3) (303-1):

- ▶ Como **aliados del desarrollo local**, estamos comprometidos con el fortalecimiento del tejido social, generando apropiación y cohesión en las comunidades. Impulsamos iniciativas de capital social, educación, habilidades para el empleo, fortalecimiento de las economías locales y de mejoramiento y apropiación de infraestructura social.

- › Mediante **conexión natural**, impulsamos iniciativas para el cuidado de nuestro entorno, como programas de conservación ambiental, economía circular, acceso a agua potable, reciclaje y estaciones de carga para vehículos eléctricos, beneficiando al ambiente y a las comunidades en nuestras concesiones.
- › Por intermedio del **voluntariado Conecta**, del Grupo Argos, acompañamos con el programa de mentorías el proceso educativo de becarios, colectivos sociales y emprendimientos. También organizamos jornadas de mejoramiento de espacios educativos y comunitarios.

Nuestro desempeño

ALIADOS DEL DESARROLLO LOCAL

Capital social

Con el objetivo de fomentar el espíritu emprendedor entre los jóvenes de las comunidades cercanas, en el **Aeropuerto Mariscal Sucre**, en alianza con la fundación Junior Achievement, llevamos a cabo un Innovation Camp. Esta colaboración brindó a los estudiantes de colegios de Pifo, Tababela, Yaruquí, Checa, Ascáubi y El Quinche la oportunidad de educarse sobre emprendimiento e innovación, y de realizar proyectos reales en estos ámbitos. Participaron 220 estudiantes, guiados por colaboradores voluntarios de Quiport.

En **Aeropuerto El Dorado** realizamos dos jornadas de transferencia de conocimiento con bomberos aeronáuticos, con la participación de 40 jóvenes vecinos, para fortalecer sus capacidades en temas de atención a emergencias.

Con el programa Retornando al Territorio, de **Conexión Pacífico 2**, buscamos contribuir al fortalecimiento de la conexión de las comunidades con su entorno natural y su identidad cultural, con iniciativas que promueven la preservación del patrimonio ambiental y cultural de las comunidades. Dentro de este programa destacamos la iniciativa ArteSostenible - Muros que cuentan historias, que fusiona arte con el respeto por el entorno y promueve la conciencia ambiental.

En esta concesión también ampliamos la iniciativa Construyendo Futuro, al involucrar a 205 estudiantes del municipio de Valparaíso. Con este programa ofrecemos un proceso formativo que incluye talleres, charlas y espacios experienciales que permiten conocer opciones de educación superior y empleo formal.

En el marco de nuestra estrategia de sostenibilidad y adaptación al cambio climático, en el **Túnel Aburrá Oriente** llevamos a cabo la segunda cohorte del curso sobre “Cambio Climático y Adaptación para el Fortalecimiento de Capacidades Comunitarias”, en alianza con Low Carbon City. Certificamos a 32 líderes de nuestra área de influencia, quienes recibieron formación y herramientas para identificar los riesgos asociados al cambio climático en sus territorios y explorar posibilidades de acción individuales y comunitarias para reducir el riesgo de desastres.

Educación

Con el programa de **Becas para el Desarrollo Regional**, en alianza con la Fundación Grupo Argos, sumamos 7 nuevos beneficiarios de la cohorte de 2024 provenientes de los territorios del área de influencia de nuestras concesiones en Colombia. En los últimos cuatro años hemos beneficiado a 31 jóvenes y sus familias.

Becas para el desarrollo regional

Histórico concesiones Odinsa

● 2021 ● 2022 ● 2023 ● 2024

	2021	2022	2023	2024
Total	7	9	8	7



La Alianza entre Odinsa, Autopistas del Café y El Dorado sumó dos tripulantes a una cohorte de 14 niñas que viajaron a la Nasa, en Houston.



En **Aeropuerto El Dorado** entregamos 600 becas a los estudiantes de colegios públicos de comunidades vecinas para fortalecer sus capacidades, competencias y perfil laboral, y contribuir a su empleabilidad.

Por su parte, en el **Aeropuerto Mariscal Sucre** entregamos 187 becas en ayuda económica, 167 para educación primaria y bachillerato, y 19 de educación superior a estudiantes de 17 instituciones educativas públicas.

En **Malla Vial del Meta**, y en colaboración con la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), realizamos 10 capacitaciones a 278 líderes comunitarios, en asuntos como formulación de proyectos, Ley 2166 y la participación comunitaria, seguimiento y monitoreo al plan de desarrollo, herramientas comunales para presidentes de las Juntas de Acción Comunal, derechos humanos, ofimática y veeduría ciudadana.

Por otra parte, este año proseguimos con la alianza con la Fundación She Is. Como parte de sus actividades, Odinsa, **Autopistas del Café** y el **Aeropuerto El Dorado** apoyamos dos niñas, que se sumaron a una cohorte de 14 más que asistieron al Space Center Houston de la NASA para aprender sobre ciencia, ingeniería y matemáticas, y vivir de cerca cómo es ser astronauta. Esta experiencia servirá para motivar a más jóvenes para que se atrevan a soñar por lo alto y, con esto, fortalecer su participación en estas carreras.

Alianzas por el empleo

En el **Aeropuerto Mariscal Sucre** continuamos con iniciativas de capacitación que favorezcan la inclusión de las comunidades en el mercado laboral. Ofrecimos cursos a jóvenes de seis parroquias aliadas en inglés básico, innovación, emprendimiento y empresa, servicio al cliente y marketing digital.

Con la iniciativa Pista de Oportunidades, una alianza entre la comunidad aeroportuaria, empresas e instituciones del **Aeropuerto El Dorado**, pusimos a disposición de los habitantes de las localidades de Engativá, Fontibón y el municipio de Funza el sitio web pista-deoportunidades.opain.co, para difundir información sobre vacantes laborales.

A través de alianzas estratégicas, **Conexión Pacífico 2**, Comfama, la Fundación Grupo Argos y la Alianza por el Empleo Cártama contribuimos a la vinculación de talento local al proyecto y la promoción de la incursión laboral en sectores como el turismo, la agricultura, la restauración ecológica. Con esto, además de impulsar la vinculación de talento local al proyecto, hacemos alianzas con empresarios e instituciones educativas locales para que los jóvenes del territorio permanezcan y hagan parte de su desarrollo y de nuevas economías, al tiempo que fortalecemos su nivel educativo, su experiencia laboral y mejoramos las condiciones económicas de su núcleo familiar.

Fortalecimiento y dinamización de las economías locales

Continuamos promoviendo el fortalecimiento de los emprendimientos de las comunidades vecinas del **Aeropuerto El Dorado**. Desarrollamos 15 ferias de emprendedores, convirtiendo nuestra concesión en vitrina comercial para las ideas de negocio de los vecinos. Así mismo, **Paraíso Sello Local**, el espacio dedicado a los emprendimientos colombianos en el aeropuerto, celebró su primer aniversario. Con ventas superiores a COP 6.100 millones, 1.700 visitantes diarios y más de 150 empleos directos, este se ha consolidado como un escenario clave para destacar el talento empresarial colombiano. Más de 80 marcas pasaron durante este año y en la actualidad hay 38 activas.

Nuestra Huerta, el programa de valor compartido del **Aeropuerto Mariscal Sucre**, cumplió siete años. Este nació con el objetivo de apoyar a pequeños productores agrícolas de seis parroquias vecinas. Con nuestro apoyo, ellos formaron la empresa comunitaria Alpacaca Muyuverde, encargada de gestionar la marca. Gracias a esta iniciativa, esta cuenta con un espacio comercial en el aeropuerto para la venta de frutas, verduras y otros productos a pasajeros, colaboradores y usuarios. Los participantes ahora son socios de su propia empresa, beneficiando a más de 240 personas con la creación de empleo.

Por otra parte, los Tambos Artesanos de **Autopistas del Café** se han consolidado como paradas atractivas para los turistas, gracias a su ubicación estratégica, los espectaculares paisajes que los rodean y una excelente vitrina para la promoción de productos de artesanos locales. En alianza con las gobernaciones de Risaralda y Quindío, 210 artesanos de la región ofrecieron sus productos allí. Además, inauguramos el primer Tambo Artesano en Caldas, en alianza con la Gobernación, la Alcaldía de Manizales y el apoyo de la Corporación para el Desarrollo de Caldas.

Suroeste compra suroeste, de **Conexión Pacífico 2**, es una iniciativa enfocada en el apoyo integral a emprendedores de los municipios del área de influencia del proyecto. Con asesorías, talleres y formación técnica mejoramos la calidad y la tecnificación de los productos y la promoción y comercialización de los productos con actividades como mercados campesinos, ferias regionales y ruedas de negocios.

La concesión promovió 60 espacios comerciales en 11 municipios de la provincia de Cartama, y 25 unidades productivas directas y 210 indirectas participaron en procesos de formación y comercialización. Además, generamos 280 empleos locales, con un impacto económico de COP 128 millones.



CONOZCA AQUÍ más sobre Pista de Oportunidades



CONOZCA AQUÍ y amplíe la información sobre Paraíso Local



Paraíso Sello Local, espacio para el emprendimiento 100% colombiano en El Dorado, generó más de COP 6.100 millones en ventas y más de 150 empleos directos.



La cohorte de 2024 del Programa Becas para el Desarrollo Regional de la Fundación Grupo Argos, sumó 7 nuevos beneficiarios de las áreas de influencia de las concesiones de Odinsa en Colombia.

Con el programa de apoyo a iniciativas productivas de la **Malla Vial del Meta** logramos que emprendedoras del área de esta concesión participaran en 14 ferias, visibilizando sus negocios en espacios importantes y consiguiendo ventas por un monto de COP 52 millones. Del mismo modo, apoyamos 19 emprendimientos mediante 16 capacitaciones en negocios, marketing digital, atención al cliente, redes sociales, entre otros temas.

Para contribuir a la seguridad alimentaria como una condición de vulnerabilidad de comunidades vecinas, **Conexión Pacífico 2** y **Túnel Aburrá Oriente** desarrollaron un programa de huertas familiares. En el **Túnel Aburrá Oriente** instalamos 40 nuevas huertas (que se suman a 10 familias que fueron pioneras en 2023) que tendrán acceso a alimentos orgánicos y sostenibles. De igual forma, en **Conexión Pacífico 2** hemos capacitado y certificado a 62 colaboradores desde 2023, así como capacitado y sembrado huertas con 72 familias de municipios vecinos al proyecto.



Proyectos productivos fortalecidos 2024

• Aeropuertos • Vías

Número	Aeropuertos	Vías
	10	4

Becas para el desarrollo regional

Histórico consolidado vías y aeropuertos

• 2021 • 2022 • 2023 • 2024

Total	2021	2022	2023	2024
	7	9	8	7

Infraestructura comunitaria

En el **Aeropuerto El Dorado** continuamos con proyectos que nos permitan contribuir con el mejoramiento de infraestructura comunitaria y que le aportan a la sostenibilidad. En 2024 desarrollamos el estudio de eficiencia energética para la futura implementación de un sistema de 20 paneles solares en el Colegio Nydia Quintero de la localidad de Engativá, la cual busca llevar a las instituciones educativas vecinas con energía renovable.

Destacamos la firma de ocho convenios cofinanciados entre el **Túnel Aburrá Oriente** y las organizaciones comunitarias para la ejecución de proyectos relacionados con mejoras en la infraestructura física y recuperación de las sedes comunales, mejoramiento en vías terciarias y proyectos socioambientales que promueven la educación ambiental y acciones por el clima. Con esto beneficiamos a más de 1.500 personas.

Además, la Plaza del Cauca de **Conexión Pacífico 2** continuó siendo escenario de encuentros comunitarios que promovieron eventos culturales, deportivos, recreativos, educativos y de promoción de economías locales.

Entre estos destacamos el Festival de Talentos como un escenario clave para el desarrollo del liderazgo de 70 jóvenes del área de influencia.

En **Conexión Pacífico 2**, **Autopistas del Café** y **Aeropuerto Mariscal Sucre** donamos material de fresado producto de actividades de mantenimiento para el mejoramiento de vías comunitarias, y así evitar su disposición final.

Finalmente, destacamos que en **Túnel Aburrá Oriente** y el **Aeropuerto El Dorado** seguimos con la entrega de infraestructura comunitaria fabricada a partir del aprovechamiento de material plástico recolectado en alianza con comunidades vecinas. Además, entregamos cuatro parques recreativos, mejoramos otros dos y proporcionamos mobiliario elaborado con plástico flexible en nueve instituciones educativas.

Voluntariado

Voluntarios de **Aeropuerto El Dorado** participaron de ocho jornadas en las que acompañaron el mejoramiento de espacios comunales, compartieron sus conocimientos, sembraron 1.000 árboles en el Parque Jaime Duque y fortalecieron el relacionamiento con comunidades.

En **Aeropuerto Mariscal Sucre**, 50 voluntarios acompañaron actividades de fomento de la lectura, participaron en el Programa de Ayuda Comunitaria Despegamos e Innovation Camp de Junior Achievement (programa para potenciar emprendimientos) y apoyaron la construcción de ecoaulas en Checa.

En la vereda Arenillo, de Manizales, 24 voluntarios de **Autopistas del Café** y Grupo Argos, así como ocho miembros de la comunidad y 11 estudiantes contribuyeron al mejoramiento de la institución educativa, aportando a la calidad de la educación tanto para estudiantes como

para docentes. Así mismo, asistieron en actividades de bienestar a los adultos mayores del hogar Adolfo Hoyos Ocampo, en esta misma zona.

Trece voluntarios de **Malla Vial del Meta** y 32 soldados del Ejército Nacional de Colombia participaron de la siembra de 200 árboles en la vereda Brisas del Guayuriba del municipio de Acacias, en el marco del Día Mundial del Árbol.

Por parte del **Túnel Aburrá Oriente**, 35 voluntarios del Grupo Argos y de la concesión se vincularon con la instalación y adecuación de un parque infantil para la Institución Educativa Merceditas Gómez, la demarcación de la cancha y el embellecimiento del espacio de la institución con jardineras.

Conexión natural

En alianza con la Fundación Grupo Argos trabajamos por el propósito de armonizar la relación de los seres humanos con la naturaleza. Aportamos a la implementación y promoción de educación ambiental y acciones de conservación, restauración y regeneración ecológica bajo la gestión integral de cuencas hídricas, contribuyendo al mejoramiento de las coberturas vegetales y conectividad ecosistémica. En particular, destacamos la operación del Centro de Investigación de los Ecosistemas del Río Cauca (CIRCA), la contribución en restauración como miembros de la Alianza Cartama Sostenible y el proyecto de captura de carbono en alianza con Terraformation.

Cultura ambiental

En **Malla Vial del Meta** adelantamos 40 campañas preventivas de atropellamiento de fauna silvestre, con la participación de 1.919 usuarios, para sensibilizar y prevenir accidentes en los corredores concesionados.

Estas jornadas fueron apoyadas por Cormacarena y diversas secretarías de ambiente de los municipios del área de influencia.

En el municipio de Támesis (Antioquia), en **Conexión Pacífico 2** sensibilizamos a la comunidad sobre la importancia de la sostenibilidad y de la adecuada gestión de residuos. Como resultado, recolectamos 1.300 kilos de residuos sólidos que se transformarán en un parque infantil a instalar en la sede educativa Víctor Manuel Orozco, creando un espacio recreativo construido para sus miembros.

Con el programa de educación **Verde Vivo** de la Fundación Grupo Argos, asistimos a más de 27 instituciones educativas del área de influencia de nuestras concesiones para capacitar a sus estudiantes en temas como la protección del recurso hídrico y otras buenas prácticas ambientales.

Agua: acceso y calidad

Como estrategia para aprovechar las aguas lluvias y combatir el cambio climático, en las localidades vecinas de **Aeropuerto El Dorado** instalamos 10 ekomuros y apoyamos a los vecinos para que reciclen este recurso y lo utilicen en lavado de pisos, riego de jardines, sanitarios, alimentación de animales y huertas comunales.

Para finalizar, como parte del programa **Aquavida**, de la Fundación Grupo Argos, con nuestras concesiones Autopistas del **Café, Conexión Pacífico 2, Malla Vial del Meta, Aeropuerto El Dorado y Túnel Aburrá Oriente** entregamos 1.416 filtros potabilizadores de agua en instituciones educativas, estaciones de Policía y hogares en los territorios donde operamos.



Abrimos un nuevo Tambo Artesano de Caldas para impulsar y dinamizar la economía de los emprendedores y artesanos de este territorio.





Gestiones de Aquavida

• 2022 • 2023 • 2024

Soluciones intradomiciliarias entregadas (filtros de arcilla)	433	1.029	1.416
Personas beneficiadas por filtros intradomiciliarios	1.657	4.127	6.292
Soluciones colectivas entregadas (ekomuros)	0	2	19
Personas beneficiadas sistemas colectivos	0	200	11.160

Bajo el mecanismo de Obras por Impuestos, y en alianza con más empresas, en Autopistas del Café hicimos un aporte significativo para la construcción de la Planta de Tratamiento de Agua Potable (PTAP) Occidente Caldas, que beneficiará a más de 43.000 habitantes en los municipios de Anserma, Belalcázar y Risaralda, en dicho departamento.

Reportes de casos de acoso y/o discriminación en 2024 (406-1)	Odinsa	Aeropuertos	Vías
Capital social – aliados del desarrollo local	0	10	
Educación– aliados del desarrollo local	0	0	0
Alianzas por el empleo– aliados del desarrollo local	0	0	0
Infraestructura comunitaria– aliados del desarrollo local	0	0	0
Restauración y conservación– conexión natural	0	0	0
Acceso y calidad de agua– conexión natural	0	0	0
Educación ambiental– conexión natural	0	0	0
Voluntariado corporativo	0	0	0
Otros	0	0	0

Inversión en iniciativas sociales y voluntarias ambientales

Odinsa, vías y aeropuertos

• 2021 • 2022 • 2023 • 2024

Total	0	0	0	14
-------	---	---	---	----

NUESTRAS METAS A 2025

- › Implementar mecanismos de valoración de impactos de inversión social en concesiones viales y aeroportuarias.

Relacionamiento Estratégico

Construimos relaciones de confianza y de largo plazo con los grupos de interés para que nuestra gestión sea eficiente y responsable, con proyectos viales y aeroportuarios que impulsan la competitividad, generan oportunidades de desarrollo en los territorios y nos posicionan como un referente en el sector de infraestructura.

Así lo gestionamos (3-3) (303-1):

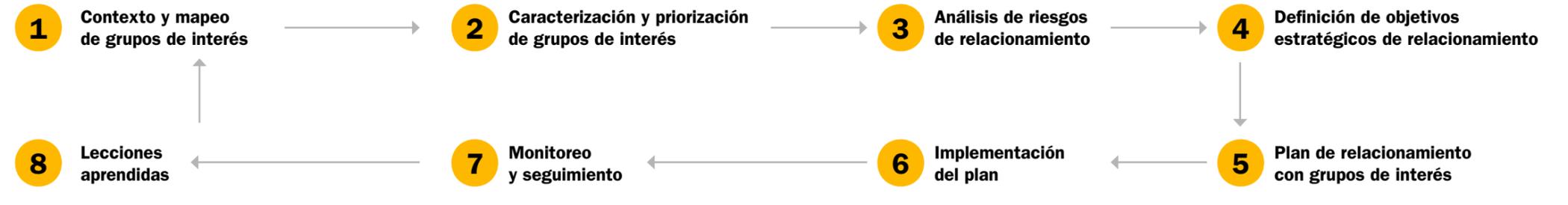
- › **Política de relacionamiento.** En esta definimos objetivos y alcance del relacionamiento, con principios, lineamientos con comunidades étnicas, propósito y proceso general, definición de grupos de interés, niveles y métodos.
- › **Proceso de relacionamiento con grupos de interés.** Consideramos las diferentes normas, códigos y estándares internacionales reconocidos en relacionamiento con grupos de interés, así como las buenas prácticas identificadas en organizaciones pares.
- › **Manual para la implementación del proceso de relacionamiento con grupos de interés.** Esta herramienta apoya la implementación del modelo de relacionamiento en el sistema de información en sostenibilidad con el que contamos. El objetivo es la formación de capacidades de los equipos que hacen parte del proceso en Odinsa y concesiones.



- › **Gobierno. Contamos con un equipo de Gestión de Grupos de Interés (EGGI)**, dirigido por el gerente de la concesión o proyecto en estructuración, y un líder de gestión de grupos de interés (escogido por el gerente), que se encarga de centralizar la información, llevar un control y hacer seguimiento del relacionamiento con los grupos de interés.
- › **Sistema de gestión de información para el relacionamiento con grupos de interés.** Contamos con un sistema de información en sostenibilidad para registrar, gestionar y monitorear la información.



Proceso de relacionamiento con grupos de interés (2-29)



Nuestros grupos de interés (2-29)



Nuestro desempeño

En 2024 avanzamos en la implementación del Modelo de Relacionamiento con grupos de interés. Con el propósito de alcanzar nuestra meta a 2025, y fortalecer la participación de nuestro gobierno corporativo en la definición y el monitoreo de planes de relacionamiento con grupos de interés, **incluimos metas relacionadas con su implementación dentro de los objetivos de remuneración variable (PRO).**

Así, **el 100% de concesiones aeroportuarias y de concesiones viales en Colombia presentaron a sus juntas directivas avances en la implementación del modelo de relacionamiento con grupos de interés**, que incluyeron la adopción de lineamientos, análisis de riesgos y planes que definen objetivos y estrategias para fortalecer el relacionamiento con nuestros grupos de interés. Asimismo, en Odinsa reportamos el avance y hechos relevantes a la Junta Directiva de Odinsa y a los miembros del Comité de Inversión con Macquarie.

COLABORADORES

Nos consolidamos como la mejor opción para nuestros colaboradores, ofreciendo un entorno diverso, seguro y coherente que prioriza el desarrollo y el bienestar del talento e impulsa el logro de la estrategia corporativa.

- ▶ Las mujeres en la fuerza laboral, que incluye tanto Odinsa como Concesiones viales y aeroportuarias, representan el 39% del total de la población activa. Además, el mayor porcentaje de colaboradores (45%) hacen parte de la Generación Millennials, seguido de la X (40%) y los Baby Boomers (15%).
- ▶ En línea con el pilar cultural **Aprendemos siempre**, alcanzamos la meta de 91,11 horas de formación por persona en promedio, y con un cumplimiento del 131% superamos las 68 horas que teníamos como indicador base. La cobertura fue del 100% de los colaboradores. En total fueron 8.200 horas de formación.
- ▶ Aumentamos el porcentaje de colaboradores que reciben evaluación de desempeño y definición de acciones para su desarrollo profesional: de 90,7% en 2023 a 95,17% en 2024.
- ▶ En relación con la medición de ambiente laboral para Odinsa y las demás concesiones (excepto el Aeropuerto Mariscal Sucre), tuvimos un alto nivel de compromiso de los colaboradores, con un 96% de participación. En este ejercicio obtuvimos resultados muy favorables y por encima del estándar superior mayor al 75%. Para Odinsa y concesiones registramos un 88% en clima laboral, 93% en compromiso y 94% en satisfacción.
- ▶ Hicimos el relanzamiento del **programa de reconocimiento Puntos WOW**, con la actualización de cate-

gorías y una actividad que fomentó el trabajo en equipo, las relaciones y la camaradería en los colaboradores.

AUTORIDADES

Trabajamos articuladamente en objetivos comunes y buscamos siempre posicionarnos como su aliado en el desarrollo de proyectos de infraestructura con altos estándares. Nos anticipamos a sus requerimientos y somos proactivos en la rendición de cuentas, con una gestión que va más allá del cumplimiento contractual y normativo.

La explotación sexual de niñas, niños y adolescentes es un crimen que atenta contra los derechos de la niñez y que necesita de la suma de esfuerzos para combatirlo. Por esta razón, el **Aeropuerto El Dorado**, Avianca y Migración Colombia, con el apoyo de Unicef, nos sumamos a esta lucha por medio de su campaña “No eres bienvenido, si buscas explotarles sexualmente”.

Así mismo, en alianza con la Red Activa Distrital contra la trata de personas de la Secretaría de Gobierno de Bogotá, **El Dorado** y la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), con el apoyo financiero de la Oficina de Población, Refugiados y Migración (PRM) del Departamento de Estado de los Estados Unidos, en el marco de la campaña #TuVidaCambia, nos unimos en un esfuerzo conjunto para prevenir e informar sobre la trata de personas en la terminal aérea.

Por otra parte, el **Aeropuerto Mariscal Sucre** y el Servicio Integrado de Seguridad ECU 911 suscribimos el Protocolo Interinstitucional de Coordinación en Situaciones de Emergencias, con lineamientos específicos para la gestión y coordinación de emergencias. Con ello reafirmamos la importancia del trabajo conjunto entre el sector público y privado para fortalecer la seguridad de la ciudad, reconociendo al aeropuerto como una infraestructura estratégica.

Además, en alianza con la Secretaría de Ambiente de Quito, la Empresa Pública Metropolitana de Servicios del Aeropuerto de Quito (EPMSA), la Empresa Pública Metropolitana de Movilidad y Obras Públicas (EPMOP), Corporación Quiport, WCS Ecuador y el Fondo Ambiental de la capital, firmamos un Convenio Marco de Cooperación Interinstitucional, con el fin de desarrollar e implementar acciones estratégicas para prevenir el tráfico de vida silvestre

En cuanto a **Autopistas del Café**, la Gobernación del Quindío y la Alcaldía de Salento **nos reconocieron por “su liderazgo transformador y aporte a través del mecanismo Obras por Impuestos”**. Este galardón destaca el compromiso de la concesión con el desarrollo del departamento.



No registramos casos de discriminación y acoso en Odinsa y concesiones



Bajo este mecanismo, y junto al Ingenio de Risaralda, entregamos bajo este mecanismo computadores, kits de robótica y conexión a internet a 14 sedes de la Institución Educativa Boquía en Salento, Quindío, con una inversión aproximada de COP 2.500 millones.

Así mismo, en presencia de líderes y habitantes del corregimiento de Tribunas, en Pereira, entidades ambientales como la Carder, la Gobernación de Risaralda, Alcaldía de Pereira y Autopistas del Café firmamos un convenio para la construcción de la Planta de Tratamiento de Aguas Residuales Domésticas para la comunidad de Guacarí, con la cual se asegurará el suministro, la instalación, implementación, construcción y puesta a punto.

En otro frente, la Gobernación de Antioquia y Túnel Aburrá Oriente anunciamos el inicio de la construcción del Intercambio Vial José María Córdova, obra que se lleva a cabo en la glorieta externa del aeropuerto de Rionegro, así como el comienzo de la ejecución de la segunda etapa del Túnel Aburrá Oriente. Este proyecto tiene el objetivo de fortalecer la movilidad entre el Valle de Aburrá y el Oriente antioqueño, con el 100% de sus vías en doble calzada para generar mayor competitividad y promover una conectividad más ágil y segura para todos sus usuarios.

En el mismo sentido, en Conexión Pacífico, y en conjunto con los municipios de Tarso, Jericó y Pueblorrico, celebramos la apertura del Punto de Información Turística del Suroeste antioqueño, ubicado en el km 32 de la vía La Pintada-Bolombolo. Este espacio, enmarcado en el proyecto “Magia entre Montañas”, lo operan y administran las tres alcaldías, y promueve el turismo responsable, fortalece la economía local y ofrece a los viajeros un punto de orientación sobre los atractivos culturales, naturales y gastronómicos de la subregión.

Además, en compañía de la Gobernación de Antioquia, la Agencia Nacional de Seguridad Vial y la Universidad

de Envigado, organizamos el **segundo Foro de Seguridad Vial y Movilidad Sostenible del Suroeste Antioqueño**, en el Centro de Control de Operaciones y Plaza del Cauca. Allí firmó el Pacto por la Seguridad Vial del Suroeste, para promover la movilidad segura y sostenible con acciones que reduzcan los incidentes viales y protejan la vida de todos los usuarios.

TEMAS DE INTERÉS

Cumplimiento contractual
Inversión social y ambiental
Nuevos proyectos
Alianzas estratégicas

COMUNIDADES

Somos responsables con la gestión de nuestros impactos, promovemos diálogos transparentes, participativos y relaciones colaborativas basadas en objetivos comunes, para continuar desarrollando conexiones que impulsan oportunidades de desarrollo.

La cohorte 2024 del Programa Becas para el Desarrollo Regional de la Fundación Grupo Argos sumó siete nuevos beneficiarios de los territorios del área de influencia de las concesiones de Odinsa en Colombia. En los últimos cuatro años, este ha beneficiado a 31 jóvenes y sus familias



En el **Aeropuerto El Dorado** mantuvimos la alianza con Compensar para alimentar el portal de empleabilidad Pista de Oportunidades, con el cual habilitamos 2.434 ofertas laborales, con más de 260 personas de nuestras comunidades contratadas y 100 empresas inscritas que publican allí sus vacantes. Además, como estrategia para combatir el cambio climático, instalamos 10 ekomuros en las localidades vecinas y apoyamos a sus habitantes para que puedan reciclar las aguas lluvias y utilizarlas en el lavado de pisos, riego de jardines, sanitarios, alimentación de animales y huertas comunales. El programa de valor compartido del Aeropuerto Mariscal Sucre cumplió siete años, y con ello creamos Alpachaca Muyuverde, una iniciativa para gestionar la marca Nuestra Huerta. En 2024 abrimos la cafetería Muyuverde, para comercializar sus productos.

Por otra parte, con la iniciativa Suroeste compra Suroeste, de **Conexión Pacífico 2**, brindamos apoyo integral a emprendedores de los municipios del área de influencia



En Túnel Aburrá Oriente recibimos 16 visitas. 280 representantes de comunidades, estudiantes, ediles y autoridades conocieron la operación, gestión ambiental y social, y avances en la etapa 2.

de la concesión. En 2024 promovimos 60 espacios comerciales en once municipios de la provincia de Cartama. 25 unidades productivas directas y 210 indirectas participaron en procesos de formación y comercialización. Además, generamos 280 empleos locales, con un impacto económico de COP 128 millones.

En **Malla Vial del Meta** capacitamos a 278 líderes en asuntos de formulación de proyectos, participación comunitaria, seguimiento y monitoreo a planes de desarrollo, herramientas comunales para presidentes de las Juntas de Acción Comunal, derechos humanos, ofimática y veeduría ciudadana. Esto con la colaboración de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP).

En el **Túnel Aburrá Oriente** suscribimos ocho convenios con organizaciones comunitarias del área de influencia. Con estas alianzas ejecutamos COP 137.1 millones en proyectos sociales, de los que nosotros aportamos el 66%.

En cuanto a la **IP Nuevo Aeropuerto de Cartagena**, llevamos a cabo consultas previas con las comunidades negras de Bayunca y Zapatero, cumpliendo así con nuestro compromiso de asegurar mecanismos de participación oportuna de comunidades y el fortalecimiento de su identidad étnica y cultural. Además, hicimos una nueva socialización, a la cual asistieron 392 personas y se registraron 41 ponencias. Asistentes, voceros de comunidades, autoridades, gremios y otros actores locales reafirmaron su apoyo al desarrollo del proyecto.

TEMAS DE INTERÉS

Gestión social y ambiental
Inversión social
Consultas previas
Alianzas
Desarrollo de infraestructura

SOCIOS

Construimos alianzas que aportan conocimientos y experiencia en el marco de un gobierno corporativo ejemplar, garantizando relaciones transparentes, comunicaciones sólidas, eficiencia en la gestión compartida y compromiso con la sostenibilidad.

Para **Odinsa**, concesiones e iniciativas privadas basamos las relaciones con los

socios en el respeto y el acogimiento a lo que establecen los estatutos para un trato igualitario, independientemente de que se trate de un accionista minoritario. La objetividad, oportunidad de la información y el cumplimiento de nuestros **Código de buen gobierno** y **Código de conducta empresarial** garantizan la transparencia y solidez de los procesos de toma de decisiones.

Así mismo, en nuestras concesiones, además de esquemas de buen gobierno corporativo, establecemos instancias en las juntas directivas con funciones en comités de contratación, auditoría, finanzas, sostenibilidad, entre otros, que garantizan la independencia en la administración de cada activo, así como la representación de los accionistas minoritarios.

TEMAS DE INTERÉS

Capacidad de gestión y cumplimiento contractual
Avance de los proyectos
Gestión social y ambiental
Gestión de proyectos
Solidez y rentabilidad
Gestión de riesgos

FINANCIADORES E INVERSIONISTAS

Queremos posicionarnos como la mejor plataforma de inversión, por medio



de la entrega de la información relevante y oportuna para la toma de decisiones y la maximización del valor de la inversión, derivado de una gestión integral de los activos.

En 2024 fortalecimos nuestro compromiso con la transparencia y la entrega de información oportuna y de calidad a financiadores, inversionistas y potenciales inversionistas. Cada trimestre elaboramos reportes detallados de resultados, con los principales indicadores financieros y cualitativos de Odinsa, sus concesiones y la plataforma conjunta con Macquarie en los sectores vial y aeroportuario. Estos están disponibles al público en nuestra página web como muestra de transparencia, garantizando el acceso a financiadores, inversionistas potenciales y al público en general.

En financiamiento, mantuvimos la calificación crediticia en AA en **Odinsa** y logramos la emisión de papeles comerciales por un valor de COP 5.000 millones en el mercado de capitales, en específico en el segundo mercado, destinado en exclusiva a inversionistas profesionales.

La emisión fue colocada con éxito de forma inmediata, tras un proceso que fortaleció el contacto con nuevos inversionistas y consolidó relaciones estratégicas con actores clave del sector financiero.

Otro hito destacado fue la refinanciación de la deuda de **Opain**, por un valor cercano a COP 376.000 millones, en alianza con Bancolombia como financiador. Esta operación, resultado de una estrecha colaboración con el banco y la presentación de proyecciones financieras detalladas, se produjo gracias a los buenos resultados del activo permitió realizar una distribución de equity a los accionistas por aproximadamente COP 336.000 millones, superando el presupuesto inicial proyectado para el año.

La asamblea de tenedores de bonos de **Túnel Aburrá Oriente** autorizó el inicio de las actividades constructivas para la segunda etapa sin activación de prepago de la deuda actual, lo cual refleja la confianza en el proyecto. Además, la calificación de los bonos por parte de BRC mantuvo el indicador AAA.

TEMAS DE INTERÉS

Cumplimiento contractual
Gestión ambiental y social
Reputación
Nuevos proyectos
Solidez y rentabilidad de la inversión
Gestión de riesgos

ASOCIACIONES EMPRESARIALES Y SOCIALES

Participamos activamente y trabajamos de forma colaborativa, liderando iniciativas que propendan por la ejecución de buenas prácticas sectoriales y la dinamización del desarrollo local, para la construcción de una agenda colectiva y el logro de objetivos comunes.

En **Odinsa** participamos de asociaciones y organizaciones gremiales de acuerdo con nuestra actividad y presencia en los territorios. Somos miembro de la Cámara Colombia de la Infraestructura y allí Mauricio Ossa, nuestro presidente, fue reelegido como presidente de la junta directiva.

La solidez en las relaciones construidas desde Odinsa nos permitió entregar insumos, análisis e información relevante a diferentes autoridades a través de las agremiaciones sobre la situación del sector de concesiones viales en el país,

así como del equilibrio económico de los contratos respecto al incremento de los peajes.

Participamos en el Market Place Social de la ANDI (Asociación Nacional de Empresarios). Por medio del **Aeropuerto El Dorado y Fundación Grupo Argos** apoyamos a un grupo de emprendedoras para asistir a la agenda académica sobre diversidad e inclusión, participar en ruedas de negocios, establecer alianzas y mostrar sus productos en la feria comercial de proveedores sociales.

Por su parte, en el Aeropuerto Mariscal Sucre obtuvimos el reconocimiento como Empresa Socialmente Responsable por parte del Consorcio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social y Sostenibilidad y CEMEFI.

Junto con la Sociedad de Mejoras de Pro-Risaralda, en **Autopistas del Café** apoyamos el programa Politeia, cuyo objetivo es fortalecer y visibilizar la participación democrática de los líderes políticos y sociales de Risaralda.

Con nuestra concesión **Malla Vial del Meta** ingresamos al Comité Intergremial del Meta. Además de ser un espacio para la socialización del alcance y estado del proyecto, también es un escenario de diálogo con los sectores productivos y la articulación en torno a objetivos comunes de la región.

TEMAS DE INTERÉS

Gestión de proyectos actuales y futuros
Alianzas
Normatividad y políticas públicas del sector
Infraestructura y desarrollo
Relacionamiento con autoridades

PROVEEDORES

Establecemos relaciones comerciales que promueven el crecimiento conjunto y la responsabilidad compartida, interactuando bajo un marco equitativo y transparente, para el desarrollo de proyectos con altos estándares de calidad, seguridad y sostenibilidad.

Durante 2024, el **Código de Conducta para Proveedores, Manual de Contratación y Manual de Contratistas** fueron adoptados en el 85% de las concesiones, estableciendo criterios estrictos de selección y evaluación de proveedores, como los ambientales, sociales y de gobierno (ASG). Así mismo, fortalecimos los mecanismos de control bajo la Política de Riesgo, Fraude, Soborno y Corrupción.

En cuanto a **desarrollo y formación de proveedores, en Aeropuerto Mariscal Sucre** mantuvimos el programa de formación para proveedores en seguridad

operacional, seguridad industrial y salud, seguridad aeroportuaria y asuntos ambientales. Lo mismo ocurrió en **Malla Vial del Meta**, donde capacitamos a los proveedores en aspectos relevantes para la ejecución segura del proyecto, con el fin de que los equipos contratistas conozcan sus medidas de manejo ambiental, el plan de gestión social contractual, políticas laborales, el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, entre otros asuntos claves.

Por último, queremos destacar el apoyo en la contratación de servicios a los proveedores ubicados en la zona de influencia de nuestros proyectos y concesiones. Con estas relaciones fortalecemos las economías locales y, de esta manera, generamos empleo, competitividad y crecimiento.



✓
Hacemos parte de organizaciones regionales que promueven el desarrollo de sus territorios, como ProBogotá

HITOS

79%

la participación de proveedores locales en nuestras concesiones y proyectos.

Enviamos **141** comunicados de prensa y boletines, y atendimos más de 30 entrevistas con medios de comunicación nacionales, regionales y locales.

TEMAS DE INTERÉS

Gestión y cumplimiento contractual
Solidez financiera
Compras locales
Nuevos proyectos
Gestión de riesgos
Impactos sociales y ambientales

GENERADORES Y LÍDERES DE OPINIÓN

Ofrecemos información confiable sobre nuestra gestión y sector, de manera cercana, directa y oportuna para fortalecer el conocimiento, contribuir a la generación de opinión y posicionarnos como un referente de infraestructura.

Afianzamos nuestro relacionamiento mediante la entrega de información oportuna y contenido de valor, liderada por los equipos de comunicaciones de Odinsa y cada una de sus concesiones, quienes mantienen una comunicación cercana con los medios y generadores de opinión, enmarcada en el respeto, la ética y la transparencia.

En 2024 consolidamos espacios de diálogo y mantuvimos abiertos diversos canales de comunicación con nuestros grupos de interés, tales como sitios web, redes sociales, correo electrónico, canales de WhatsApp, radio y programas de televisión (en el caso de las concesiones 4G).

Participamos en 32 espacios de relacionamiento, incluidos foros y eventos académicos del sector, donde promovimos conversaciones pedagógicas sobre los beneficios de la infraestructura. Destacamos la participación de **Odinsa** en el congreso de la Cámara Colombiana de la Infraestructura, en la que nuestro presidente también preside la junta directiva de la agremiación. Estos encuentros fueron clave para socializar las características y ventajas de nuestras iniciativas privadas en la región cafetera, el Caribe y el centro del país.

Organizamos visitas estratégicas a **Autopistas del Café, Conexión Pacífico 2, Aeropuerto Mariscal Sucre, Aeropuerto El Dorado y Túnel Aburrá Oriente**, permitiendo a medios y líderes de opinión conocer de primera mano sus avances y las acciones de sostenibilidad implementadas.

Un hecho destacado fue la gestión de comunicaciones en el **Túnel Aburrá Oriente** frente a los hitos constructivos alcanzados en 2024, como las obras del Intercambio Vial José María Córdova y el inicio de la segunda etapa. Estos avances fueron anunciados en ruedas de prensa y amplificadas mediante canales estratégicos que garantizaron una cobertura efectiva. Además, el Túnel fue escenario del desfile de moda de Arkitect durante Colombiamoda, evento que posicionó este espacio como un ícono cultural y de infraestructura.

En el **Aeropuerto El Dorado**, los recorridos con líderes de opinión y medios de comunicación se consolidaron como una herramienta clave para fortalecer nuestro posicionamiento mediático. Estas visitas estratégicas permitieron destacar los reconocimientos obtenidos por la terminal aérea y ampliar su cobertura en medios.

TEMAS DE INTERÉS

Reputación: coherencia entre la gestión y la comunicación
Capacidad de gestión y cumplimiento contractual
Gestión ambiental y social
Inversión social
Nuevos proyectos

USUARIOS

Ofrecemos experiencias de viaje seguras y eficientes, con información oportuna, infraestructura y servicios de calidad que anticipan sus necesidades de manera que se conviertan en validadores naturales de los proyectos y de la compañía.

El **Aeropuerto el Dorado** fue escogido, por sexta vez y tercer año consecutivo, como el Mejor de Sudamérica según Skytrax. Además, ha sido reconocido, por cuarta vez, como el de Mejor Staff de Sudamérica. Este logro resalta nuestro compromiso con ofrecer la mejor experiencia a sus viajeros.

Con la llegada de los vuelos domésticos de la aerolínea Jet Smart, renovamos la Terminal 2 - antiguo Puente Aéreo del aeropuerto. Estas obras incluyen cambio de pisos, redistribución de counters, implementación de más de 270 sillas tipo tándems en salas de espera y 27 más en la barra de carga; 2 nuevos locales comerciales, remodelación de baños, pantallas FIDS que permiten proporcionar información de vuelos en tiempo real y máquinas de veripax para la lectura digital de pasabordos. Además, para mejorar la experiencia de los viajeros y entendiendo que los animales de compañía se han convertido en parte de la familia, habilitamos diez baños para mascotas en la terminal. Además, inauguramos salas de lactancia y de lectura infantil, así como cambiadores para bebés, en donde las familias tendrán un espacio adecuado para las prácticas de cuidado y de entretención.

En el **Aeropuerto Mariscal Sucre** alcanzamos un importante hito al recibir la **Acreditación de Accesibilidad en Aeropuertos (AEA) en su Nivel 1**. Este reconocimiento, otorgado por el Consejo Internacional de Aeropuertos, refleja nuestro compromiso por crear un entorno inclu-

sivo para que todas las personas, independientemente de sus capacidades, disfruten de una experiencia de viaje más accesible.

Además, fuimos galardonados por novena ocasión con el título de Mejor Aeropuerto Regional de Sudamérica en los World Airport Awards de Skytrax, que destaca la excelencia en la industria aeroportuaria a escala mundial. También recibimos premio como el más limpio de Sudamérica.

Por otra parte, y continuando con el **Aeropuerto Mariscal Sucre**, obtuvimos la renovación del Certificado de Aeródromo por la Dirección General de Aviación Civil del Ecuador (DGAC), que asegura el cumplimiento de las condiciones de operación, cuyo fin es garantizar la seguridad, regularidad y eficiencia de las operaciones aéreas, así como de las normativas de la Organización de Aviación Civil Internacional (OACI) y de la DGAC.

Finalmente, destacamos la reanudación de las obras de expansión de la terminal, con 17.647 metros cuadrados adicionales, un 25% más del espacio actual. La inversión total del proyecto asciende a USD 74.2 millones. De este monto, USD 55.1 millones están por ejecutarse en 2025.

En **Autopistas del Café**, con el programa Compañeros en la Vía, ofrecemos en alianza con 34 establecimientos beneficios y descuentos para transportadores de carga usuarios de la concesión en alimentación, repuestos, lubricación y mecánica básica, combustible y hospedaje. Además cuentan con asistencia en carretera 24/7, grúa para carga pesada, ambulancia y asistencia médica telefónica.

Para cerrar, priorizamos la seguridad y la cultura vial como parte de una experiencia placentera y segura para los usuarios de nuestras concesiones. En **Autopistas del Café, Conexión Pacífico 2, Malla Vial del Meta,**

Green Corridor, Túnel Aburrá Oriente y la vía concesionada en **El Aeropuerto El Dorado**, realizamos jornadas de sensibilización a usuarios para el fomento de la cultura vial, ser visibles en la vía, respetar a los demás actores viales y respeto por las normas de tránsito (ver capítulo de Conexiones seguras). Además, seguimos contribuyendo en el cuidado de los animales que se ven afectados por alguna circunstancia en nuestros corredores viales.

TEMAS DE INTERÉS

Avance de los proyectos
Asuntos operativos que puedan afectar de forma positiva o negativa su movilización por la concesión
Nuevos servicios
Cambios en la infraestructura
Mantenimientos



NUESTRAS METAS

A 2025

- Implementar el modelo de relacionamiento estratégico en el 100% de nuestras concesiones y proyectos en estructuración.
- Valorar riesgos de relacionamiento en el 100% de nuestras concesiones y proyectos en estructuración.
- Desarrollar un programa para fortalecer las competencias de relacionamiento del 100% de nuestros gerentes de concesiones, proyectos en estructuración y colaboradores claves.
- Implementar procesos de gestión de conocimiento sobre buenas prácticas de relacionamiento con nuestros grupos de interés.



CONOZCA AQUÍ la Política de Relacionamiento con grupos de interés

Nuestro talento



Una cultura sólida y un equipo adaptado al cambio en un entorno dinámico y competitivo es esencial para alcanzar nuestra estrategia y desarrollar infraestructura sostenible. Las personas son el factor clave para enfrentar desafíos y, por ello, fortalecer procesos, capacidades y habilidades es fundamental. Una cultura alineada con la visión estratégica guía decisiones y da cumplimiento a la promesa de valor para los diferentes grupos de interés.

Buscamos que Nuestro Viaje Común sea a largo plazo y para eso tenemos la premisa de desarrollar el potencial de los colaboradores para impactar positivamente en la organización. Nuestra marca se posiciona como un referente que atrae el mejor talento y que seleccionamos mediante procesos transparentes, enfocados en la diversidad, fomentando planes de carrera y programas innovadores, para consolidarnos como la mejor opción para trabajar.

Así lo gestionamos

(401-1) (404-1) (404-3) (405-2) (405-1) OD (DT-01) OD (DT-02)

- › Buscamos que nuestros colaboradores desarrollen una mentalidad de crecimiento integral mediante diversos programas que conectan con nuestro valor **Aprender siempre**, fomentando la curiosidad por el aprendizaje continuo y el desarrollo de habilidades para alcanzar los objetivos propuestos y enfrentar los desafíos con excelencia.
- › Nuestra estrategia de talento ofrece beneficios pensados para los distintos grupos generacionales, atendiendo sus intereses

y momentos de vida. **Avanzamos en balance** para dar respuesta como equipos de alto desempeño a las demandas de los proyectos en curso. El bienestar es un pilar fundamental para adaptarnos y reinventarnos ante diferentes situaciones, permitiéndonos dar la milla extra. Promovemos acciones que fomenten la salud, la seguridad y el equilibrio vida-trabajo, priorizando el autocuidado, la salud mental y física.

- › Nos comprometemos a **Ser la mejor opción**, atrayendo, desarrollando y fidelizando al mejor talento mediante procesos de gestión humana altamente calificados y basados en las mejores prácticas. Promovemos la diversidad, el salario justo y equitativo, fomentamos el crecimiento personal y profesional, generando oportunidades de movilidad interna dentro de Odinsa, sus concesiones y otras filiales del Grupo Argos. Este compromiso se refleja en la gestión del desempeño anual y en los resultados de las mediciones periódicas de ambiente laboral, compromiso y satisfacción, asegurando que todos se sientan valorados y motivados para cumplir con las metas organizacionales.
- › Trabajamos para fortalecer una cultura organizacional ética, que respeta las diferencias, valora la diversidad, fomenta la inclusión y promueve espacios psicológicamente seguros. Contribuimos a la promoción de los derechos humanos, asegurando un trato digno y reflejando buenas prácticas laborales en todas nuestras acciones. Buscamos **Dejar huella** a través de nuestras iniciativas y decisiones, impactando positivamente las regiones y comunidades donde operamos.

Nuestro desempeño

DESARROLLO DE NUESTRO TALENTO

En Odinsa, en línea con el valor Aprendemos siempre, tenemos la meta para 2024 de brindar **68 horas** de forma-

ción por persona y la superamos: fueron 91,11 horas en promedio, con un cumplimiento del **131%** y una cobertura del 100% de los colaboradores.

Continuamos con el programa de mentoría del Grupo Empresarial Grupo Argos para formar mentores en el interior de la compañía que posteriormente ejercerán este rol para facilitar el cierre de brechas en competencias con personas (mentees) de las distintas compañías del Grupo. En Odinsa contamos con **8 mentores y 3 mentees**.

19 mujeres participaron en el diplomado Desarrollo de habilidades gerenciales con énfasis en equidad de género, dirigido a colaboradoras de Odinsa y concesiones. El objetivo era fortalecer sus habilidades gerenciales para asumir nuevos roles de mayor responsabilidad con propiedad. El programa tuvo una intensidad de **120 horas**, con 10 módulos, y se diseñó Inhouse con la Universidad EIA.

Fortalecimos la gestión de desempeño en Odinsa y concesiones, con una cobertura superior al **90% de la población** y acciones que fomentan una cultura de líderes transformadores y conscientes, como la implementación del programa DTO (Desarrollo Talento Odinsa), un espacio de conversación entre líder, colaboradores y talento humano.

Avanzamos en la planeación de talento y en la definición de mapas de posibles sucesores para cargos críticos y comité directivo. Este es un proyecto con la consultora Korn Ferry para elevar el nivel de la práctica, y en él participaron las concesiones en la definición de nuevos criterios para identificar cargos críticos, metodologías para seleccionar talento clave, *insights* para el desarrollo del talento y un modelo de gobierno que garantice la sostenibilidad de la práctica.

En el **Aeropuerto El Dorado aumentamos en un 19% las horas de formación**, con 41.216 horas (8.000 más con respecto al 2023). Esto se debió al incremento en el HeadCount y un mayor presupuesto destinado para for-

talear competencias y conocimientos del talento de la compañía. Entre los programas más destacados resaltamos la academia enfocada en reforzar la cultura de seguridad y salud en el trabajo, con una participación del 92% de los colaboradores, sumando 2.479 horas de formación y contribuyendo a mejorar los indicadores de seguridad y salud en el trabajo (ver capítulo de Seguridad y Salud en el Trabajo).

Adicionalmente, tuvimos un programa de formación en liderazgo integral, ejemplo, inspiración y servicio, dirigido a líderes con personas a cargo dentro del área de bomberos, y ofrecimos a 25 colaboradores un **programa de agilidad empresarial y desarrollo organizacional** para desarrollar competencias y habilidades claves que permiten adoptar un enfoque ágil en sus procesos, promover su capacidad de respuesta y cultivar la innovación, para enfrentar los desafíos del entorno dinámico y aportar al éxito organizacional.

En el **Aeropuerto Mariscal Sucre** fortalecimos las estrategias de formación. Entre las más relevantes se encuentran la Escuela de Servicio – Modelo Disney, con el propósito de impulsar mejores estándares de satisfacción de nuestros viajeros y los programas de diversidad, equidad e inclusión, que incluyen capítulos de accesibilidad, *coaching* e inteligencia artificial.

En el mismo sentido, finalizamos el programa de gestión aeroportuaria, el cual incluye los cursos técnicos y de desarrollo propios de la industria aeronáutica, con un total de 410 horas de formación teórica-práctica. Quienes obtuvieron los puntajes más altos fueron promovidos a posiciones técnicas aeroportuarias, favoreciendo así la promoción interna del talento.

HITOS

8.200

horas de formación impartimos a nuestros colaboradores.

966

horas de formación impartimos en el programa de fortalecimiento de inglés.



Por segundo año consecutivo organizamos en El Dorado el mes de la formación: Aprende+, con una participación del 100% de los colaboradores



En **Conexión Pacífico 2** iniciamos el programa de alfabetización “De la vía al aula” con **41 colaboradores**, para desarrollar nuevas competencias y habilidades académicas que mejoren su calidad de vida y el logro de los objetivos personales y profesionales. Del mismo modo, continuamos con las Escuelas de Formación interna enfocadas en seguridad vial y el arte de liderar.

En **Autopistas del Café** aumentamos en un **16% las horas de formación**, con la enseñanza en **lengua de señas** a 12 colaboradores de los centros de atención al usuario. También, en conjunto con la ANDI, finalizamos el Proyecto M, un programa de liderazgo femenino en el que esta agremiación formó a 5 mentores de cargos de liderazgo y coordinación, y 5 mentees de peajes, auxiliar y coordinación. Finalmente, para fortalecer las competencias de servicio al cliente, formamos al 90% de los colaboradores.

En el **Túnel Aburrá Oriente**, el programa de formación tuvo una cobertura del **100% de colaboradores**. Además, dimos continuidad al programa de lengua de señas y a la formación en liderazgo para diferentes niveles.

En **Green Corridor** ofrecimos **860 horas de formación**, superando la meta propuesta de 600 horas para este año. Resaltamos la continuidad del programa Papiamento-idioma local, en el que **10 colaboradores** obtuvieron su certificado.

En **Malla Vial del Meta** realizamos entrevistas de proyección de carrera con el equipo directivo, lo cual nos conectó con sus intereses y planes de desarrollo individual, en coherencia con la gestión de desempeño. Adicionalmente, iniciamos un programa de liderazgo dirigido a roles con personas a cargo, **impactando a 214 colaboradores**.

Formación a colaboradores en 2024 (404-1)

• Odinsa • Aeropuertos • Vías

Número de (FTE) de colaboradores que recibieron formación	90	1.033	1.209
Porcentaje de (FTE) de colaboradores que recibieron formación	100	111,56	104,49
Horas totales de formación	8.200	79.568,14	73.296,28
Promedio de horas de formación por colaborador	89,13	77,03	60,63

Formación a colaboradores. Consolidado histórico: Odinsa, vías y aeropuertos

• 2021 • 2022 • 2023 • 2024 • Meta

Número de (FTE) de colaboradores que recibieron formación	1.748	1.896	2.192	2.332	
Porcentaje de (FTE) de colaboradores que recibieron formación	102,64	103,38	109,76	107,32	100%
Horas totales de formación	84.761,09	115.500,02	131.129,26	161.064,42	
Promedio de horas de formación por colaborador	48,49	60,92	59,82	69,07	

Formación a colaboradores según sexo, edad, nivel laboral, país y tipo de formación en 2024

(Odinsa, vías y aeropuertos)

Horas de formación

- Promedio de horas de formación por mujer
- Promedio de horas de formación por hombre

Odinsa	99,7	84,54
Vías	60,6	60,64
Aeropuertos	59,96	87,08
Total	61,98	73,77

Formación a colaboradores por nivel laboral en 2024

- Promedio de horas de formación para el nivel ejecutivo
- Promedio de horas de formación para el nivel gerencial
- Promedio de horas de formación para el nivel directivo
- Promedio de horas de formación para el nivel Especialistas
- Promedio de horas de formación para otros niveles

Odinsa	13,43	86,69	108,88	95,50	268,67
Vías	0	48,15	79,41	53,18	65,57
Aeropuertos	74,85	70,32	91,79	73,07	89,88
Total	27,08	76,58	90,93	66,14	75,78

Formación a colaboradores por país en 2024

- Personas
- Horas
- Promedio (horas/personas)

Colombia	1.801,00	121.816,00	67,64
Ecuador	357,00	38.352,00	107,43
Aruba	22,00	896,00	40,73

Formación a colaboradores por edad

- Menores de 30 años
- Entre 31 y 40 años
- Entre 41 y 50 años
- Entre 51 y 60 años
- Mayores de 61 años

Odinsa	101,75	87,03	93,04	57,73	135,00
Vías	68,57	61,63	64,33	58,59	56,50
Aeropuertos	87,26	80,74	91,24	97,10	34,61
Total	78,33	71,35	75,46	73,91	57,84

Formación a colaboradores.

Consolidado histórico: Odinsa, vías y aeropuertos

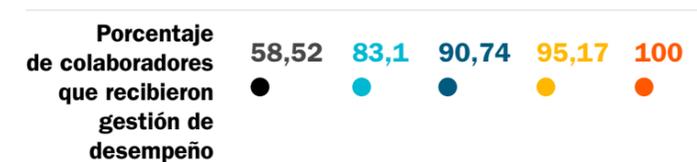
- 2021 • 2022 • 2023 • 2024



Cobertura en el proceso de gestión de desempeño

Consolidado histórico: Odinsa, vías y aeropuertos

- 2021 • 2022 • 2023 • 2024 • Meta



HITOS

161.064

horas de formación en Odinsa y concesiones, que equivalen a 237.48 horas promedio por colaborador.

95,17%

colaboradores recibieron evaluación de desempeño y definición de acciones para su desarrollo profesional en Odinsa y concesiones (90,7% en 2023)

COP 1.225.368,96

promedio de inversión por colaborador en formación y desarrollo profesional en Odinsa y concesiones (90,7% en 2023)

Mantenemos prácticas anuales de gestión de desempeño por objetivos con una cobertura del 90% de nuestros colaboradores, evaluaciones 360° en equipos de Quiport y El Dorado, desempeño por calibraciones por niveles de cargos y equipos según cada vicepresidencia.

Promovemos conversaciones ágiles entre líderes y colaboradores para que cada trimestre hagan seguimiento al plan de desarrollo y el cumplimiento de objetivos de desempeño.

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

● 2021 ● 2022 ● 2023 ● 2024

	2021	2022	2023	2024
Odinsa	95,24	80,65	84,78	92,22
Vías	31,67	79,32	89,85	97,06
Aeropuertos	93,25	87,92	92,48	93,09
Total concesiones y Odinsa	58,52	83,1	90,74	95,17

la diversidad y participaron **904 personas** de Odinsa y concesiones.

El **Aeropuerto El Dorado** mantuvo el Sistema de Gestión de Igualdad y Equidad de género, Equipares, con el que se trabaja un plan de acción para el cierre de brechas de género. Se han evidenciado cambios culturales significativos en dimensiones como reclutamiento y selección, promoción y desarrollo, capacitación, remuneración, ambiente, salud y calidad de vida, acoso laboral y sexual, comunicación no sexista, conciliación vida personal, laboral y familiar.

En esta concesión mantenemos el compromiso con la construcción de alianzas que promueven la diversidad como Best Buddies, para generar oportunidades laborales a personas con discapacidad cognitiva; al cierre de 2024 teníamos **5 personas** que prestaban servicio de atención a pasajeros. De igual forma, continuamos con el patrocinio del curso básico de bomberos(as) aeronáuticos(as), iniciativa implementada desde 2021 con la que hemos patrocinado a 7 de 10 mujeres que conforman este equipo.

En el **Aeropuerto Mariscal Sucre** fortalecimos las prácticas de diversidad, equidad e inclusión, enfocadas en la prevención, formación y promoción de la diversidad dentro del entorno laboral. Actualizamos el protocolo interno de prevención e investigación de casos de acoso laboral, discriminación y violencia de género en el ámbito laboral e implementamos la política de comunicación inclusiva. Además, reforzamos el canal de denuncias por acoso laboral y/o sexual en el lugar de trabajo.

También, desde iniciativas de formación impartimos capacitaciones sobre discapacidad, atención inclusiva al cliente con discapacidad, investigación de denuncias de acoso y violencia, atención a pasajeros autistas, gestión de talento inclusivo, acoso laboral, violencia de género, entre otros. Finalmente, mantuvimos la práctica de proce-

sos de selección inclusivos e informes de selección a ciegas, aplicándolos para procesos de selección externos y eliminando del reporte datos como foto, nombre y género.

En la **Conexión Pacífico 2** destacamos iniciativas como el día sin etiquetas, familias diversas, diversidad cultural, diversidad en cada puntada. Estas resaltaron la importancia de reconocer cómo se autoidentifican las personas y el respeto por las diferencias sin sesgos, los diferentes roles que asumen las personas en sus contextos personales y laborales, entre otros temas.

En **Autopistas del Café** mantuvimos la premisa de promover procesos de selección inclusivos, buscando mayor representación de hombres y mujeres en roles masculinizados y feminizados; esto ha significado el desarrollo de habilidades, un mejor ambiente laboral y mejoras en la productividad.

En el **Túnel Aburrá Oriente** conformamos el comité de diversidad e inclusión en articulación con las áreas de Talento Humano, Sostenibilidad y Comunicaciones. Además, continuamos con el **curso de lengua de señas colombiana- fase II** y el **proyecto de accesibilidad** por medio de formación a colaboradores y revisión de la infraestructura, identificando barreras y oportunidades de mejora frente a la accesibilidad.



Tuvimos el segundo encuentro de proveedores con enfoque en diversidad, para promover una sociedad más equitativa, justa e incluyente, sensibilizando a estos aliados en temas DEI

HITOS

70%

de los colaboradores de Autopistas del Café tuvo formación en temas relacionados con diversidad, equidad e inclusión.

26

personas formaron la cohorte del programa de formación Multiplicadores de Diversidad,

DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

Con el propósito de alinear la visión de negocio y redefinir y reforzar la **estrategia y declaración de diversidad, equidad e inclusión, en 2024** desarrollamos un taller de cocreación con los equipos directivos, con la asesoría de un consultor especializado quién apoyó la construcción de un diagnóstico detallado del camino recorrido en acciones de diversidad, equidad e inclusión.

Finalizamos la segunda cohorte del programa de formación Multiplicadores de Diversidad, con la participación de **26 personas** de Odinsa y concesiones. Este se ha enfocado en temas como ciencias del comportamiento, interculturalidad, diversidad socioeconómica, masculinidades positivas, racismo, data y analítica para definir estrategias cada vez más potentes.

En sinergia con las filiales del grupo empresarial Grupo Argos y las concesiones organizamos el mes de la diversidad **Vive la inclusión**, dirigido a todos los colaboradores. Hubo diferentes espacios de formación sobre varias aristas de

Formación a colaboradores por nivel laboral en 2024

- Número de mujeres respecto a la población activa
- % mujeres en cargos de alta dirección
- % mujeres en cargos generadores de ingresos
- % mujeres en cargos STEM
- Proporción de mujeres en todos los puestos de dirección, incluida la dirección junior, media y superior (como % del total de puestos de dirección)
- Proporción de mujeres en puestos de dirección junior, es decir, primer nivel de liderazgo (como % del total de puestos de dirección junior)

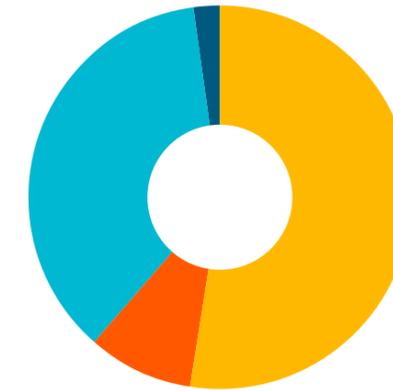
Odinsa	43,33	34,62	100	30,65	30,77	23,08
Vías	42,09	0	-	32,2	23,33	28
Aeropuertos	35,21	30	42,86	32,17	35,14	35,94
Total (concesiones + Odinsa)	39,21	29,27	60	26,7	31,47	32,35

Ratio de Equidad y Remuneración (405-2)

- Colombia
- Ecuador
- Aruba
- Total

Odinsa	0,75	0	0	0,75
Vías	0,93	0	1,04	0,99
Aeropuertos	0,98	1,09	0	1,04
Total	0,89	1,09	1,04	1,01

Edad (definir rangos)



- Millennial 1.091
- Baby Boomers 187
- Generación X 757
- Centennials 41

Colaboradores según su nacionalidad

- Colombia 1.796
- Ecuador 353
- Aruba 7
- Otras 16



Colaboradores según su edad y generación

- Baby Boomers
- Generación X
- Millennial
- Centennials
- Total

Odinsa	13	36	41	0	90
Vías	106	433	608	10	1.157
Aeropuertos	68	288	442	31	829
Total	187	757	1.091	41	2.076



HITOS

Las mujeres en la fuerza laboral de Odinsa, concesiones viales y aeroportuarias representan el 39% del total de la población activa.

En Odinsa, el mayor porcentaje de colaboradores (45%) pertenece a la generación Millennials, seguido de la generación X (40%) y de los Baby Boomers (15%).

En Odinsa y concesiones no hubo casos de discriminación y acoso.

Tenemos cero tolerancia a conductas discriminatorias o de acoso. Promovemos el uso de la Línea de Transparencia y los comités de convivencia.

En Odinsa, el 43% del total de colaboradores son mujeres. Adicionalmente, un 31% de las mujeres está en áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas

ATRACCIÓN Y COMPROMISO

En Odinsa relanzamos el **programa de reconocimiento Puntos WOW**, con la actualización de categorías y una actividad que fomentó el trabajo en equipo y la camaradería en los colaboradores.

Ofrecemos programas de bienestar y compensación a nuestros colaboradores, que incluyen primas de remuneración variable asociada al cumplimiento de objetivos (PRO) de desempeño financiero, de sostenibilidad en materia de cambio climático, relacionamiento con grupos de interés y ética y transparencia, además de objetivos de negocio.

Adicionalmente, contamos con iniciativas de bienestar asociadas a la liberación de estrés laboral, reconocimiento de resultados con **puntos wow** por desempeño deportivo, jornadas y acceso a pólizas de salud individuales y familiares, recreación, pólizas de carro, seguros de vida, entre otros, a través del programa Beneflex.

En ese mismo sentido, promovemos el equilibrio vida-trabajo con jornadas reducidas los viernes y hasta dos días de trabajo en casa. Además, fomentamos una cultura de paternidad y maternidad responsable, con licencias de maternidad extendidas bajo la modalidad de retorno progresivo, licencia de paternidad y otros beneficios.

MEDICIÓN DE AMBIENTE LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Hicimos esta medición con la firma Mercer. Para Odinsa logramos excelentes resultados en satisfacción (94%, +6pp), compromiso (95%, +6pp) y clima organizacional (84%, +3pp). Resaltamos el crecimiento en las dimensiones recompensas equitativas (+9pp), satisfacción (+6pp) y compromiso (+6pp).

En la medición de ambiente laboral para Odinsa y las demás concesiones (excepto el Aeropuerto Mariscal Sucre), el análisis evidenció un alto nivel de compromiso, con una participación promedio de 96% de los colaboradores. Obtuvimos indicadores por encima del estándar superior mayor al 75%. Para Odinsa y concesiones logramos un 88% en clima laboral, 93% en compromiso y 94% en satisfacción.

Resaltamos los resultados positivos de **Conexión Pacífico 2**, significativamente superiores a la medición previa. En **Malla Vial del Meta** y **Autopistas del Café** tuvimos indicadores estables frente a la medición anterior, con excepción de la dimensión Diversidad e inclusión (-6pp) en la versión anterior.

En **Green Corridor** presentamos resultados satisfactorios transversalmente con crecimiento significativo en: recompensas equitativas, destacando una compensación equitativa (+26pp) y el reconocimiento (+31pp) cuando se superan las expectativas. En el **Aeropuerto El Dorado** obtuvimos buenos resultados con aumentos en las dimensiones efectividad de la alta dirección (+8pp) y recompensas equitativas (+8pp).

En cuanto al **Aeropuerto Mariscal Sucre** hacemos la medición con Great Place to Work. En la medición de 2024 y respecto a la percepción de ambiente laboral del modelo, el resultado fue de 97%.

Durante 2024 la tasa de rotación para Odinsa se situó en 16,67% mostrando un aumento de 4 puntos porcentuales respecto de 2023, sin embargo, al validar de forma consolidada Odinsa y Concesiones encontramos que la rotación se mantuvo estable durante 2024, evidenciando el efecto esperado de los planes de fidelización y desarrollo de nuestro talento.

Respecto al indicador de rotación, en **Autopistas del Café** tuvimos una disminución del 2.72% con relación a la medición anterior. En el Túnel Aburrá Oriente nos mantuvimos en un 7,24%, lo cual evidencia las buenas acciones implementadas desde los procesos de talento, remuneración y ambiente laboral.

En bienestar, en El **Aeropuerto El Dorado** realizamos el lanzamiento de la plataforma "Cuéntame", un programa digital que brinda herramientas a los colaboradores para promover su bienestar emocional. A través de esta plataforma dictamos 3.687 minutos en psicoeducación, 485 minutos en meditación, y 105 horas de terapia en línea.



En El Dorado cerramos 335 procesos de selección, de los cuales el 41% (106) fueron cubiertos con talento interno, favoreciendo la movilidad interna, el desarrollo profesional y la retención del talento

En **El Dorado**, el 18% del total de los colaboradores tuvo una oportunidad de desarrollo. De ellos, el 42% fueron mujeres y 58% hombres. Esto evidencia el trabajo que hacemos para generar igualdad de oportunidades y promover la equidad de género.

En **Autopistas del Café** otorgamos un beneficio educativo al 10% de los colaboradores para estudios técnicos, tecnológicos, pregrados y postgrados. Desde el programa de bienestar aumentamos a 4 días a la semana la oferta de actividades deportivas.

En el **Túnel Aburrá Oriente**, de 25 contrataciones nuevas, 9 fueron mujeres (36%, superando la meta anual (25%).

Resultados ambiente laboral Odinsa y concesiones

	Clima	Compromiso	Satisfacción
Autopistas del Café	91	94	95
Green Corridor	85	86	95
La Pintada	92	95	98
Malla Vial del Meta	89	94	95
Túnel Aburrá Oriente	85	90	88
El Dorado	85	89	90
Quiport	97		
Odinsa	87	95	94
Promedio Total	88,00	91,71	91,86
Promedio Vías	87	91,6	91,8
Promedio Aeropuertos	91	89	90

Resultado de evaluación de clima, compromiso y satisfacción organizacional 2024 (ODCO-01)

● 2021 ● 2022 ● 2023 ● 2024

	2021	2022	2023	2024
Odinsa	89	89	89	93
Vías	33,9	85,2	85,2	88,4
Aeropuertos	84	45,5	88,5	93

Contrataciones, retiros y traslados

● 2021 ● 2022 ● 2023 ● 2024

Nuevas contrataciones	210	433	448	420
Porcentaje de vacantes ocupadas con candidatos internos	26,06	26,71	22,74	25,96
Tasa de rotación	11,1	17,72	12,77	12,98
Tasa de rotación por renuncia voluntaria	5,64	8,12	5,51	4,79

	Nuevas contrataciones	Nuevos hombres contratados	Nuevas mujeres contratadas	Porcentaje de vacantes ocupadas con candidatos internos	Total de retiros	Tasa de rotación	Tasa de rotación por renuncia voluntaria
Vías	181	104	77	13,03	134	11,58	5,19
Aeropuertos	225	119	106	36,54	133	14,36	4,21
Odinsa	14	8	6	0	15	16,67	5,56
Total (Concesiones + Odinsa)	420	231	189	25,96	282	12,98	4,79

NUESTRA CULTURA

Promovemos espacios cercanos entre los colaboradores y los equipos directivos, con la finalidad de conversar sobre logros y retos organizacionales. Promovemos los valores de nuestra cultura: Generación Odinsa. Procuramos siempre una comunicación abierta, clara y transparente; una cultura que lleve a un liderazgo con impacto positivo en las personas con retroalimentación y evaluación constante. Fomentamos ambientes diversos e inclusivos que

faciliten el desarrollo de los equipos. El aprendizaje y el reconocimiento son pilares que rigen nuestro actuar.

Como parte del fortalecimiento de la cultura organizacional, en el Aeropuerto El Dorado trabajamos en diversas iniciativas, en sintonía con sus pilares culturales, entre los cuales, la seguridad ocupa un lugar relevante. Coherentes con esto y alineados con la estrategia corporativa de SST: **Decidimos cuidarnos**, se fortaleció la academia Guardavidas que promueve el cuidado de todos.

Así mismo, por segundo año consecutivo realizamos en el **Aeropuerto El Dorado**, la semana de la cultura, CulturArte. Con actividades disruptivas y lúdicas se generaron experiencias de conexión personal y con los compañeros, apropiándose de la cultura de la organización.

Para fomentar una cultura de retroalimentación en su adaptación a la organización y al cargo, en Odinsa y en el **Aeropuerto El Dorado** mantuvimos procesos como “Mis primeros 60km” y “Primeras Millas” para quienes ingresan a la compañía.

En **Conexión Pacífico 2** desarrollamos espacios de bienestar que promovieron el trabajo en equipo y la comunicación, y dimos continuidad al café con la gerencia, un espacio cercano entre los colaboradores y el gerente para resaltar los logros y retos.

En el **Túnel Aburrá Oriente** diagnosticamos la cultura organizacional con Comfama y Caramelo Escaso, resaltando las dimensiones como orgullo, propósito y conexión con los objetivos organizacionales. Además, reforzamos la contribución individual a las metas de la concesión.



NUESTRAS METAS

A 2025

- > Alcanzar un promedio de 80 horas de formación por colaborador en Odinsa, y aumentar la cobertura y el promedio en todas nuestras concesiones
- > Aumentar al 31% la participación de mujeres en cargos de alta gerencia y dirección en Odinsa y concesiones.

A 2030

- > Mantener entre un 40 y 60% la participación de mujeres en la fuerza laboral de Odinsa y concesiones.
- > Incrementar como Grupo Empresarial la participación de mujeres en cargos de alta gerencia en un 35%.

CONOZCA AQUÍ la Política de diversidad, equidad e inclusión

CONOZCA AQUÍ la Política de respeto

Gestión de proveedores

Nuestros proveedores son aliados importantes que aportan al desarrollo de nuestros proyectos y actividades, bajo altos estándares de calidad, seguridad y sostenibilidad. (3-3)

Establecemos relaciones comerciales que promueven el crecimiento conjunto y la responsabilidad compartida bajo un marco equitativo, claro y transparente que fortalece la confianza. Los lineamientos se desprenden de la estrategia de sostenibilidad: Nuestro Viaje Común, para que a largo plazo este sea un proceso inspirador y transformador para los proveedores, que se traduce en beneficios para las empresas, las personas y el entorno.

La gestión de la cadena de abastecimiento es fundamental para la eficiencia operativa de nuestros activos, así como la prevención de transferencia de riesgos, la sostenibilidad y el cumplimiento normativo de nuestras concesiones viales y aeroportuarias nos ayudan a minimizar los riesgos operacionales, reputacionales y legales.

Así lo gestionamos

(401-1) (404-1) (404-3) (405-2) (405-1) OD (DT-01) OD (DT-02)

- ▶ Para establecer **relaciones comerciales justas, transparentes y equitativas** definimos lineamientos como el Código de Conducta para Proveedores, el Manual de Contratación, la Política de Riesgo, Fraude, Soborno y Corrupción y la Política de Prevención de LA/FT. Con esto prevenimos riesgos operacionales, legales y reputacionales, y garantizamos relaciones comerciales alineadas con nuestros valores corporativos.
- ▶ Para asegurar relaciones comerciales responsables, incluimos **criterios de sostenibilidad en la segmentación, selección, evaluación y el desarrollo de proveedores**. Además, hacemos un análisis de riesgos en la cadena de abastecimiento, en-



tendiendo de forma integral a los proveedores y sus posibles impactos, diseñando planes de acción para prevenir y mitigar los riesgos detectados y fortalecer sus planes de desarrollo en las áreas de mejora identificadas.

- › **Promovemos la contratación local de proveedores** para maximizar el desarrollo de economías locales e implementamos iniciativas que mejoren su desempeño a largo plazo.

Nuestro desempeño

LINEAMIENTOS Y POLÍTICAS (403-1)

En la implementación de la estrategia de sostenibilidad incluimos objetivos de incorporación de criterios ambientales sociales y de gobierno en lineamientos corporativos dentro de las metas aprobadas en 2020 por la Junta Directiva, por recomendación del Comité de Sostenibilidad y el Comité Directivo. Además, cada año presentamos el avance en el cumplimiento como parte de este reporte que se presenta a la Asamblea y la Junta Directiva.

Lineamientos como el Código de Conducta de Proveedores y el Manual de Contratación aseguran que los procesos de selección y evaluación se alineen a nuestra visión de sostenibilidad y promuevan el desarrollo de relaciones y operaciones y relaciones. Dentro de estos se establecen requerimientos de necesario cumplimiento relacionados con asuntos de ética, anticorrupción, edad mínima de trabajo, cumplimiento de permisos y normatividad ambiental, laboral y de seguridad. En caso de que estos no se cumplan, excluyen la posibilidad de establecer una relación contractual con la compañía.

Desde el fortalecimiento de nuestro sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (ver capítulo Seguridad

y Salud en el Trabajo), el trabajo colaborativo y alineado con nuestros proveedores se ha reforzado en esta materia, tanto desde el monitoreo del cumplimiento de estándares como desde el seguimiento a indicadores de desempeño, evaluación de riesgos, investigación de incidentes y promoción de una cultura de autocuidado, con estrategias de formación y participación.

En 2024, **el Código de Conducta para Proveedores, el Manual de Contratación y el Manual de Contratistas se adoptaron en el 85% de las concesiones** (excepto Green Corridor), estableciendo criterios estrictos de selección y evaluación de proveedores. Así mismo, fortalecimos los mecanismos de control bajo la Política de Riesgo, Fraude, Soborno y Corrupción.



LINEAMIENTOS PARA LOS PROVEEDORES DE ODINSA

El Código de Conducta para Proveedores establece los estándares éticos, de calidad y responsabilidad que estos deben cumplir. Este define principios de transparencia, anticorrupción y equidad en las relaciones comerciales, garantizando que su selección y evaluación se realice bajo estrictos criterios de ética empresarial. Dentro del alcance de este código de conducta, se incluyen asuntos como: DDHH (prevención de trabajo forzado, trabajo infantil, discriminación y acoso; condiciones laborales, seguridad y salud en el trabajo, libertad de asociación y negociación colectiva); asuntos ambientales (emisiones GHG, biodiversidad, manejo eficiente de materiales y residuos) y éticos (conflictos de interés y prácticas competitivas y de anticorrupción).

El Manual de Contratación da lineamientos para la selección y evaluación de proveedores, priorizando aquellos procesos que demuestren prácticas sostenibles y cumplimiento normativo. Para fortalecer la gestión de riesgos y garantizar un abastecimiento alineado, los proveedores deben someterse a un proceso de debida diligencia en el que se evalúan su capacidad operativa, su historial de cumplimiento y su alineación con los criterios ASG.

La Política de Riesgo, Fraude, Soborno y Corrupción previene riesgos legales y reputacionales en la cadena de abastecimiento. Esta política exige que los proveedores adopten controles internos efectivos para evitar actos ilícitos y asegura que todas las transacciones se realicen bajo los principios de integridad y transparencia.

Como parte de la **Política de Prevención de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (LA/FT)**, Odinsa ha implementado herramientas de monitoreo y trazabilidad para identificar y mitigar riesgos financieros en la contratación de proveedores. Se realizan revisiones constantes a la documentación financiera y operativa de los proveedores para evitar posibles vulnerabilidades en la cadena de abastecimiento.

SEGMENTACIÓN, SELECCIÓN Y EVALUACIÓN Y DESARROLLO DE PROVEEDORES

(308-1) (308-2) (414-1) (414-2) (2-5)(2-6)

Con los lineamientos y las políticas corporativas descritas, aplicamos criterios de segmentación, selección, evaluación y desarrollo de proveedores, incluyendo criterios de sostenibilidad en materia ambiental, laboral, de seguridad y salud en el trabajo, ética, anticorrupción y de derechos humanos.

Hacemos un análisis de los proveedores con un enfoque de riesgos para entenderlos de forma integral y conocer sus posibles impactos en el entorno y nuestro negocio. También deben contar con lineamientos corporativos que aseguren el cumplimiento de la normatividad laboral y el respeto de los derechos humanos. En Odinsa realizamos la evaluación de proveedores a aquellos que, según la metodología aplicada, se identifican como significativos (críticos, restrictivos). Los criterios ASG en la evaluación para esta categoría, son de los de mayor peso.



En Odinsa, Autopistas del Café, Conexión Pacífico 2 y el Aeropuerto El Dorado evaluamos de forma periódica a nuestros proveedores críticos



CONOZCA AQUÍ el Código de Conducta de Proveedores

(308-1) (414-1) En la evaluación de proveedores les damos relevancia a criterios ASG como:

- › Implementación de controles ambientales en la prestación del servicio.
- › Adecuada gestión de residuos generados por la actividad objeto del contrato.
- › Cumplimiento en la aplicación de procedimientos ambientales.
- › Cumplimiento de la presentación de los pagos de seguridad social, de acuerdo con la clase de riesgo y actividad económica del proveedor.
- › Contratación de mano de obra de la zona de influencia.
- › Cumplimiento en la aplicación de procedimientos de seguridad y salud en el trabajo.
- › Gestión de debida diligencia simple antes de la selección del proveedor.
- › Cumplimiento del Código de Conducta para Proveedores.



El 63% de nuestras concesiones promueve el intercambio de buenas prácticas y el reconocimiento en la gestión de proveedores

Segmentación de proveedores 2024 (2-5, 2-6)

- Número total de proveedores (directos)
- Número total de proveedores significativos (directos)
- % total del gasto en proveedores significativos (directos)
- Total de proveedores críticos (directos e indirectos)
- Número total de proveedores significativos (directos e indirectos)

	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Odinsa	343	22	3	0	22	22
Vías	2.856	106	69	0	106	106
Aeropuertos	2.007	114	70	0	114	114

Segmentación de proveedores (2-5, 2-6).

Consolidado histórico: Odinsa, vías y aeropuertos

	2022	2023	2024
Número total de proveedores (directos)	3.464	4.083	5.206
Número total de proveedores significativos (directos)	143	173	242
% total del gasto en proveedores significativos (directos)	27.85	45	61
Total, de proveedores críticos (directos e indirectos)	0	0	0
Número total de Proveedores significativos (directos e indirectos)	143	173	220

Nuevos proveedores seleccionados bajo criterios ambientales y sociales (414-1, 308-1)

	Odinsa		Aeropuertos		Vías	
	#	%	#	%	#	%
Número total de nuevos proveedores	113		399		209	
Número y porcentaje de nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con criterios ambientales	113	100	257	64,41	114	54,55
Número y porcentaje de nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con criterios sociales	113	100	276	69,17	107	51,2
Número y porcentaje de nuevos proveedores seleccionados bajo criterios ASG	113	100			209	100

Nuevos proveedores seleccionados bajo criterios ambientales y sociales.

Consolidado histórico: Odinsa, vías y aeropuertos

	2022		2023		2024	
	#	%	#	%	#	%
Número total de nuevos proveedores					721	
Número y porcentaje de nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con criterios ambientales					484	67,13
Número y porcentaje de nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con criterios sociales					496	68,79
Número y porcentaje de nuevos proveedores seleccionados bajo criterios ASG						
Porcentaje de nuevos proveedores seleccionados bajo criterios ASG						

Dentro de los mecanismos de evaluación hacemos estimaciones de desempeño y de servicio de las áreas contratantes. Además, en las fases de construcción y mantenimiento de nuestros proyectos los equipos hacen verificaciones en sitio para asegurar el cumplimiento de los criterios establecidos. De igual forma, los contratos de concesión prevén la supervisión por parte de terceros independientes (interventorías) que monitorean el cumplimiento de los contratos de concesión y de estándares sociales y ambientales.

En Odinsa y el 85% de nuestras vías y aeropuertos (excepto Green Corridor) evaluamos criterios ambientales, sociales y de gobierno (ASG) en la selección y evaluación de proveedores. Entre otros, estos deben demostrar un compromiso ambiental de gestión responsable y de cumplimiento de la legislación y reglamentación ambiental. **(414-1, 414-2)**



En 2024 optimizamos la evaluación de proveedores en Odinsa, con la implementación de un nuevo ERP (Enterprise Resource Planning), para mejorar la trazabilidad y eficiencia de la selección y el monitoreo en abastecimiento

Evaluación de proveedores 2024 (414-1, 414-2, 308-1)

	Odinsa	Aeropuertos	Vías
Número total de proveedores evaluados a través de evaluaciones de escritorio/evaluaciones in situ	343	480	324
% de proveedores significativos evaluados	100		
Número de proveedores evaluados con impactos negativos significativos (potenciales o reales)	0	13	5
% de proveedores impactos negativos significativos (potenciales o reales) con acción correctiva/plan de mejora acordado		0	
Número de proveedores con impactos negativos significativos (potenciales o reales) con quienes se terminó la relación contractual.	0		3
Número de proveedores con planes correctivos en implementación			
Porcentaje de proveedores con impactos negativos significativos (potenciales o reales) con planes correctivos en implementación			

Evaluación de proveedores (414-1, 414,2, 308-1).

Consolidado histórico: Odinsa, vías y aeropuertos

	2022	2023	2024
Número total de proveedores evaluados a través de evaluaciones de escritorio/evaluaciones in situ	57	173	1147
% de proveedores significativos evaluados	39,8	100	
Número de proveedores evaluados con impactos negativos significativos (potenciales o reales)	19	1	18
% de proveedores impactos negativos significativos (potenciales o reales) con acción correctiva/plan de mejora acordado	4,2	100	0
Número de proveedores con impactos negativos significativos (potenciales o reales) con quienes se terminó la relación contractual.	0	1	3
Número de proveedores con planes correctivos en implementación	3	1	
Porcentaje de proveedores con impactos negativos significativos (potenciales o reales) con planes correctivos en implementación	15,78	100%	

Número y porcentaje de proveedores evaluados con criterios ambientales y sociales

Proveedores evaluados bajo criterios ambientales y sociales en 2024	Odinsa	Aeropuertos	Vías
Número total de proveedores evaluados	113	286	122
Número total de proveedores	343	2.007	2.856
Porcentaje de proveedores evaluados (Número total de proveedores evaluados/Número total de proveedores)*100	3,294	14,25	4,27

Proveedores evaluados bajo criterios ambientales y sociales.

Consolidado histórico: Odinsa, vías y aeropuertos

	2022	2023	2024
Número total de proveedores evaluados			521
Número total de proveedores	3.464	4.083	5.026
Porcentaje de proveedores evaluados (Número total de proveedores evaluados/Número total de proveedores) *100			10,37

En **desarrollo y formación de proveedores**, en nuestra concesión **Aeropuerto Mariscal Sucre** mantuvimos el programa de formación en seguridad operacional, seguridad industrial y salud, seguridad aeroportuaria y asuntos ambientales.

Esto mismo ocurrió con los proveedores de **Malla Vial del Meta**, a quienes capacitamos en aspectos relevantes para la ejecución segura del proyecto, con el fin de que los equipos contratistas conozcan el proyecto, sus medidas de manejo ambiental, el plan de gestión social contractual, políticas laborales, Sistema de Gestión de SST, entre otros.

Programas de desarrollo de proveedores

Consolidado histórico: Odinsa, vías y aeropuertos

● 2022 ● 2023 ● 2024

Número de proveedores en programas de desarrollo	32	173	352
Porcentaje de proveedores significativos que participan en programas de desarrollo	-	100	68,75
Meta	22	70%	%

Programas de desarrollo de proveedores en 2024

- Número de proveedores en programas de desarrollo
- Porcentaje de proveedores significativos que participan en programas de desarrollo
- Meta

Odinsa	0	236	116
Vías	0	16	54
Aeropuertos	-	-	-

PROMOVEMOS LA CONTRATACIÓN LOCAL DE PROVEEDORES

Nuestra cadena de abastecimiento nos permite promover la dinamización y la formalidad en los territorios en donde operamos. En gasto en proveedores, las concesiones mantuvieron su compromiso con el desarrollo local. En **Autopistas del Café, Conexión Pacífico 2, Green Corridor y Túnel Aburrá Oriente** destinamos entre el 90% y 100% de este recurso a proveedores locales.

En el **Aeropuerto El Dorado y el Aeropuerto Mariscal Sucre** mantuvimos un equilibrio entre proveedores locales e internacionales. Finalmente, en **Odinsa y Malla Vial del Meta** tuvimos un gasto en proveedores locales entre 50% y 64%.



Compras a proveedores locales en 2024 (102-9, 204-1)

	Odinsa	Aeropuertos	vías
Número total de proveedores asociados al gasto en la cadena de suministro	2.266	3.464	4.083
Número de proveedores locales asociados al gasto en la cadena de suministro	2.148	3.248	3.820
Porcentaje de proveedores locales asociados al gasto en la cadena de suministro	94,7	93,7	93,5
Porcentaje del gasto total en proveedores locales	89,6	94,7	80,3



NUESTRAS METAS

A 2025

- > Evaluar riesgos de sostenibilidad en el 40% de los proveedores críticos de nivel 1
- > Formar al 70% de los proveedores críticos en sostenibilidad
- > Alcanzar un 80% de compras a proveedores locales
- > Integrar elementos de sostenibilidad en estrategia de abastecimiento sostenible en el 100% de las concesiones

A 2030

- > Evaluar riesgos de sostenibilidad en el 80% de los proveedores críticos
- > Mejorar el desempeño en sostenibilidad del 80% de los proveedores críticos de largo plazo
- > Contar con el 70% de proveedores críticos de Odinsa y concesiones formados en asuntos de sostenibilidad

Seguridad y salud en el trabajo

Conscientes de la importancia de proteger la seguridad y la salud de nuestros colaboradores, contratistas y grupos de interés con los que nos relacionamos, reafirmamos el compromiso de ofrecer condiciones de trabajo seguras como un principio fundamental que tratamos con rigurosidad y especial atención.

Nuestros esfuerzos son coherentes con la convicción de establecer medidas de protección y cuidado de la vida de cada una de las personas que integran nuestros proyectos y habitan en los territorios donde tenemos presencia.

Así lo gestionamos

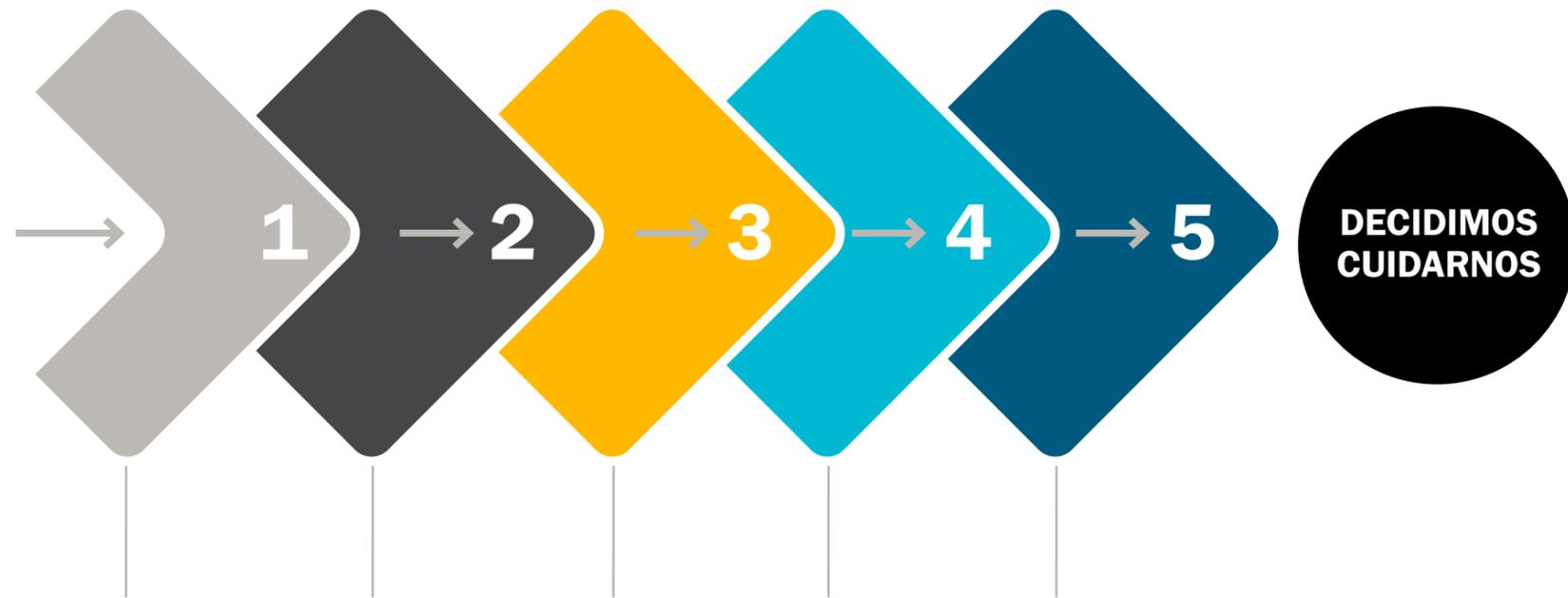
(2-12) (2-13) (403-1) al (403-10)

El **cuidado de la vida, la salud y el bienestar** de todos los colaboradores es un pilar fundamental de nuestra cultura organizacional. En 2024 avanzamos en nuestra estrategia de fortalecimiento de la cultura de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), bajo la sombrilla transversal **“Decidimos Cuidarnos”**.

Para ello definimos una visión compartida en la que establecimos las convicciones esenciales que guían nuestra gestión y nos permiten dejar una huella positiva en cada acción y medida implementada, y nos motivan a priorizar la seguridad y el bienestar colectivos.



Principios de nuestra gestión SST



DECIDIMOS CUIDARNOS

Es el marco de nuestros Pilares Culturales y así fortalecemos la Seguridad y Bienestar de todos nuestros colaboradores!

GESTIÓN PROACTIVA

Todo accidente se puede prevenir y ¡NADIE muere en el trabajo!

LIDERAZGO CONSCIENTE

La seguridad y la salud exigen un liderazgo

CREAMOS VALOR: ESG

La seguridad y la salud son rentables.

SALUD Y BIENESTAR

El trabajo es un determinante social de la salud y no debe deteriorar nuestra salud, la debe potenciar.

Nuestro desempeño

Estamos convencidos de que la transformación cultural en SST es el camino para alcanzar resultados sostenibles en esta área. En esa línea nos aseguramos de que en todas nuestras operaciones y actividades los colaboradores y contratistas tomen decisiones informadas que contribuyan a prevenir accidentes laborales y/o enfermedades profesionales.

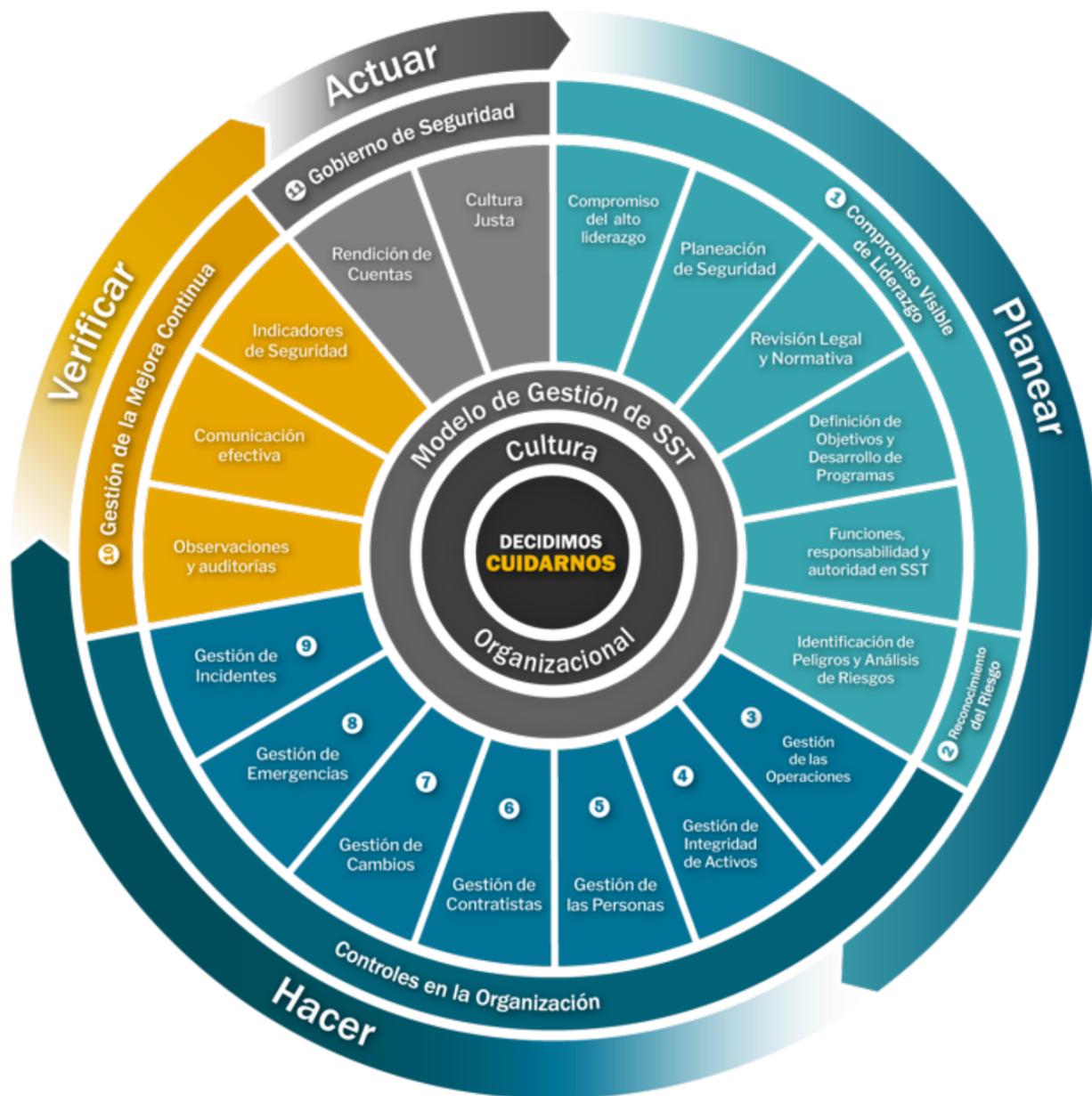
Aprobamos e implementamos el Modelo de Gobierno SST, con el objetivo de promover una gestión de la seguridad que sea sistemática, integrada, participativa e inclusiva, involucrando a todos los niveles de la organización para alcanzar unos altos estándares de desempeño en seguridad.

Lograr la **Visión Cero** es parte esencial de **Nuestro Viaje Común**, que nos permite desarrollar capacidades en todos nuestros equipos para gestionar de manera efectiva y proactiva la salud e integridad de quienes forman parte de nuestros proyectos.

El Comité Estratégico de SST, la máxima instancia del Modelo de Gobierno, define los lineamientos que garantizan un entorno de trabajo libre de lesiones y nos permiten alcanzar un desempeño de seguridad de clase mundial. Este comité lo integra la alta dirección de la compañía, con la participación activa de la presidencia de Odinsa.



Módulo de gestión de SST



Para alcanzar los objetivos corporativos en SST, definimos una estrategia orientada a garantizar el éxito de nuestra **transformación cultural**. En los dos últimos años aplicamos herramientas de diagnóstico cultural con las que establecimos una línea base respecto al nivel de madurez de esta cultura. Con esto definimos la visión de seguridad y diseñamos los planes de trabajo necesarios, teniendo en cuenta las necesidades y brechas identificadas.

Esta estrategia contribuye a la excelencia operacional de la compañía, a la mitigación del riesgo estratégico de accidentes graves y/o de alto potencial en nuestras operaciones, generando valor en nuestros procesos.

Además, en 2024 avanzamos en el desarrollo de la Estrategia de SST e iniciamos el despliegue del **Plan de Contención de Accidentalidad** con el apoyo del equipo de consultores dss+. En este proceso fortalecimos las **capacidades** de gestión de SST en los equipos de las concesiones. Así logramos avances significativos en el plan de fortalecimiento de la cultura SST:

Formación de colaboradores y contratistas sobre salud y seguridad

Consolidado histórico: Odinsa, vías y aeropuertos

• 2021 • 2022 • 2023 • 2024

Formación a colaboradores	23.269,6	29.029,0	362.259,5	48.789,5
Promedio por colaborador	13.66	15.83	18.11	22.45
Formación a contratistas	19.677	117.207	185.706	293.533,5

Formación de colaboradores y contratistas sobre salud y seguridad en 2024 (403-5)

• **Formación a colaboradores**
• **Promedio por colaborador**
• **Formación a contratistas**

Odinsa	184	2.04	574.2
Vías	31.538	27.26	101.668,0
Aeropuertos	17.067.5	18.43	116.231.3

› Nuestros **líderes se empoderaron** del cuidado de los colaboradores como responsables del proceso. En 2024 efectuaron 1.531 observaciones de comportamiento, fundamentales para aumentar la conciencia sobre los riesgos, fomentar la participación activa de los colaboradores y fortalecer una cultura de seguridad que incluya a todos los niveles de la organización.

› Desarrollamos escenarios de revisión y mejora junto a los contratistas. En reuniones mensuales de prevención de accidentes generamos espacios gerenciales de rendición de cuentas y compartimos lecciones aprendidas y se generan compromisos de mejora.

› Fortalecimos la función SST frente a la gestión de tareas de alto riesgo. Los Mínimos Operacionales de Riesgos Críticos (MORC) recogen los controles críticos establecidos en los estándares de prevención de fatalidades para su cumplimiento.



Se aplicaron 592 listas MORC durante el último trimestre de 2024, desde que se inició con su implementación en todas las concesiones



Desarrollamos el **Plan de Contención** de Accidentalidad en todas las concesiones Odinsa Vías y Odinsa Aeropuertos. Bajo la metodología de precursores de accidentes graves y fatales (PSIF) identificamos las tareas críticas que tenían el potencial de generar accidentes graves o fatales (SIF), estableciendo los **estándares que salvan vidas** para cada una de ellas. Así mismo, articulamos y fortalecimos el control operacional mediante estos 10 estándares, con verificación permanente en campo del cumplimiento de los mínimos operacionales de riesgos críticos.

FORTALECIMIENTO DE LA CULTURA SST

Con el apoyo de dss+ organizamos talleres con los equipos directivos de Odinsa y sus concesiones para la construcción de la Visión de Seguridad y definir el horizonte de tiempo para alcanzarla.

En línea con este propósito, establecimos la visión de avanzar en el fortalecimiento de la cultura SST para alcanzar en 2027 el nivel de madurez Interdependiente de acuerdo con la curva de Bradley. Esto quiere decir, que cada una de las acciones realizadas por los colaboradores estarán impulsadas por la convicción de cuidarse y cuidar de los demás.

VISIÓN CERO es un viaje y no una meta en sí misma para el fortalecimiento de la cultura de SST y alcanzar buenos resultados y sostenibles en la reducción de accidentes incapacitantes (LTI) y fatales.

En las concesiones de Odinsa Vías reducimos en un 40% el Indicador de Frecuencia de Accidentes de Trabajo con pérdida de tiempo (LTI-FR) con respecto a 2023. En las de Odinsa Aeropuertos la disminución fue del 79%.

Tasa de lesiones por accidente laboral registrable (LTIFR) de colaboradores y contratistas en 2024. K=1.000.000

- (LTIFR) de colaboradores
- (LTIFR) de contratistas

Odinsa	0.00	0.00
Vías	5.75	10.60
Aeropuertos	1.20	2.95

Tasa de lesiones por accidente laboral registrable (LTIFR) de colaboradores

Consolidado histórico: Odinsa, vías y aeropuertos. K=1.000.000

- 2021
- 2022
- 2023
- 2024
- Meta

(LTIFR) de colaboradores	11.11	14.21	6.93	3.48	4.16
(LTIFR) de contratistas	11.95	17.03	15.65	5.43	8.33

Fatalidades de colaboradores

(Odinsa, concesiones viales y aeroportuarias en 2024, y totales para 2021, 2022, 2023 y 2024)

- Número de fatalidades derivadas de consecuencias de seguridad y salud en el trabajo
- Número de fatalidades de contratistas derivadas de consecuencias de seguridad y salud en el trabajo

Odinsa	0	0
Vías	0	1
Aeropuertos	0	0

Fatalidades de colaboradores y contratistas

Consolidado histórico: Odinsa, vías y aeropuertos

• 2021 • 2022 • 2023 • 2024 • Meta



Índice de frecuencia de enfermedades ocupacionales (OIFR) de colaboradores en 2024

- OIFR de colaboradores
- Fallecimientos producto de una dolencia o enfermedad laboral de colaboradores

Odinsa	0	0
Vías	0	0
Aeropuertos	0	0

Índice de frecuencia de enfermedades ocupacionales (OIFR) de colaboradores

Consolidado histórico: Odinsa, vías y aeropuertos

• 2021 • 2022 • 2023 • 2024 • Meta



NUESTRAS METAS

A 2025

- Reducir los índices de frecuencia y severidad en nuestros empleados y contratistas en comparación con 2018.

A 2030

- Renovar la meta de cero (0) fatalidades en nuestros empleados y contratistas.



CONOZCA AQUÍ la Política de SST y otras políticas relacionadas

05

Por experiencias memorables

104 Conexiones seguras

108 Experiencia de usuario

Conexiones seguras

Nuestro compromiso con la seguridad vial y aeroportuaria se materializa en la estructuración, construcción y operación de proyectos y servicios de alta calidad, priorizando la vida y la integridad de todos nuestros usuarios y demás grupos de interés.

Así lo gestionamos

Para Odinsa, la seguridad vial y aeroportuaria es un pilar fundamental de nuestra gestión. En todas nuestras concesiones implementamos una **Política de Seguridad Vial**, con la cual capacitamos a los colaboradores, sensibilizamos a usuarios y contratistas e impulsamos acciones para la prevención de incidentes. Para promover una movilidad segura hacemos un **monitoreo constante de las condiciones del tráfico y de la infraestructura**, identificando puntos críticos como pasos urbanos y estaciones de peaje. Con esta información diseñamos planes viales de gestión de tráfico que optimizan la circulación y facilitan la respuesta ágil a las necesidades de los usuarios. También adelantamos inspecciones, auditorías y encuestas para evaluar la percepción de seguridad y mejorar continuamente nuestras operaciones.

Nuestro compromiso con la **cultura vial** se traduce en estrategias dirigidas a usuarios, colaboradores y comunidades, promoviendo comportamientos seguros. Priorizamos la infraestructura y señalización vial, identificamos riesgos y aplicamos planes de acción en puntos críticos para proteger la integridad de las personas y su entorno.



En términos de **medidas de control**, implementamos mantenimientos preventivos y operativos, optimizamos la señalización y mejoramos la visibilidad en corredores viales. Con estas acciones reducimos la siniestralidad y fortalecemos la seguridad de nuestros proyectos.

En el ámbito aeroportuario, gestionamos medidas para garantizar **entornos seguros en nuestras terminales**. Optimizamos la señalización y promovemos estrategias de sensibilización para mejorar la seguridad y movilidad en las áreas de mayor flujo vehicular y peatonal.

Nuestro desempeño

CULTURA VIAL

En **Conexión Pacífico 2** promovimos la creación y el fortalecimiento de comités locales de seguridad vial, coordinando acciones con las comunidades para incrementar la participación ciudadana y sensibilizarlas sobre la importancia de la seguridad en las vías.

En **Túnel Aburrá Oriente** llevamos a cabo campañas de sensibilización al usuario en zonas con altas velocidades y siniestralidad, así como atropellamientos de fauna silvestre. En estas destacamos la importancia de la conducción defensiva, de ser visibles en la vía, de respetar la vida de los demás actores viales y de cumplir con la reglamentación establecida en el Código Nacional de Tránsito.

En **Malla Vial del Meta** realizamos 142 actividades presenciales para el fomento de la cultura vial, con 8.698 participantes, entre jornadas de sensibilización, talleres de seguridad vial, capacitaciones y campañas trimestrales.

Personas sensibilizadas en cultura vial en 2024

● Aeropuertos ● Vías

Colaboradores	518	3.576
Contratistas	158	2.122
Usuarios	0	17.611
Estudiantes	7.522	3.794

Horas de sensibilización en cultura vial en 2024

● Aeropuertos ● Vías

Colaboradores	1.411	10.007
Contratistas	474	2.857
Usuarios	0	7.966
Estudiantes	2.752	4.956

Horas de sensibilización en cultura vial

Consolidado histórico

● 2021 ● 2022 ● 2023 ● 2024

Colaboradores	2.898	8.175	6.169	11.418
Contratistas	6.853	16.382	1.334	3.331
Usuarios	338	2.573	1.595	7.966
Estudiantes	124	20.363	3.528	7.708

Personas sensibilizadas en cultura vial

Consolidado histórico

● 2021 ● 2022 ● 2023 ● 2024

Colaboradores	637	3.481	2.896	4.094
Contratistas	352	3.426	713	2.280
Usuarios	13.111	9.129	7.860	17.611
Estudiantes	3.349	5.845	2.816	11.316



MONITOREO Y EVALUACIÓN

En **Conexión Pacífico 2** hicimos una encuesta de percepción de la seguridad vial para identificar las principales causas de siniestros e implementar mejoras a partir de la opinión de los usuarios sobre la infraestructura y señalización, dado que la mayor causa se asocia con el comportamiento humano (conducir con excesos de velocidad, no mantener distancia de seguridad, realizar adelantamientos prohibidos y abusar en las horas de conducción).

Para el óptimo funcionamiento del **Túnel Aburrá Oriente**, adelantamos el mantenimiento preventivo de juntas en los viaductos Pulgarina, Pastorcita, Pastora, Espadera y Chivo. Así mismo, hicimos el mantenimiento periódico de la señalización horizontal, vertical y elementos tipo canalizadores del túnel y sus accesos, para mejorar la visibilidad del usuario.

Incidentes en las vías

● 2021 ● 2022 ● 2023 ● 2024

	2021	2022	2023	2024
Vías	12.546	24.606	25.018	23.875
Aeropuertos	0	0	0	4
Total	24.606	24.606	25.018	23.879

Accidentes en las vías

● 2021 ● 2022 ● 2023 ● 2024

	2021	2022	2023	2024
Vías	4.100	3.889	3.367	3.487
Aeropuertos	2	19	7	4
Total	4.102	3.908	3.374	3.491

Índice de mortalidad

● 2021 ● 2022 ● 2023 ● 2024

	2021	2022	2023	2024
Vías	0,063	0,025	0,030	0,028
Aeropuertos	0	0	0	0
Total	0,031	0,013	0,015	0,014

MEDIDAS DE CONTROL

En Conexión Pacífico 2 apoyamos a las administraciones locales en la definición de medidas regulatorias de movilidad en las veredas que conectan con el proyecto, implementando dispositivos de seguridad vial para garantizar la circulación segura de los usuarios.

En esta misma concesión instalamos 15.095 puntos de control preventivos en sitios clave de la vía para mejorar la seguridad y la fluidez del tráfico. Además, implementamos una demarcación con líneas rojas pintadas sobre el pavimento en puntos estratégicos del corredor, como curvas, pendientes pronunciadas y zonas de baja visibilidad, para recordarles a conductores y peatones la importancia de respetar las normas de tránsito y mantener la seguridad en las áreas de mayor riesgo.

Celebramos en **Malla Vial del Meta** el inicio de la operación del puente sobre el río Yucao, el cual cuenta con características geométricas adecuadas para un tránsito seguro. De igual manera instalamos sistemas de contención vehicular de acuerdo con la normativa vigente y dispositivos de señalización en tramos de concentración de accidentes. Con esto disminuimos las maniobras peligrosas por parte de conductores y motociclistas, como adelantar invadiendo el carril de sentido contrario.



HITOS

GESTIÓN DE LA SEGURIDAD EN EL AEROPUERTO EL DORADO

+20
millones de pasajeros inspeccionados

1.314.398
elementos prohibidos detectados en filtros de seguridad

59.236
permisos de ingreso emitidos

52.676
elementos abandonados gestionados por el área de seguridad

+1.400
personas enfocadas en tareas de seguridad aeroportuaria



En Autopistas del Café mantuvimos la certificación ISO 39001 en seguridad vial

Ejecutamos 21 actividades de mantenimiento mayor en el **Túnel Aburrá Oriente** por vida útil y obsolescencia tecnológica en los equipos electromecánicos e ITS de la conexión al túnel. Además, lavamos el pavimento e iniciamos el cepillado del pavimento rígido de dichos túneles, con el fin de recuperar los parámetros de resistencia al deslizamiento y el índice de rugosidad internacional.

En el **Aeropuerto El Dorado** implementamos medidas correctivas y preventivas, incluyendo mejoras en señalización, refuerzo en la vigilancia y estrategias de sensibilización focalizadas. También, identificamos oportunidades para optimizar la infraestructura vial que hace parte de la concesión, fortalecer el uso de tecnologías de monitoreo y promover acciones que fomenten una cultura de seguridad vial más robusta en la comunidad aeroportuaria.

SEGURIDAD AEROPORTUARIA

En el **Aeropuerto El Dorado** iniciamos la propuesta del proyecto de cámaras guardavidas para el monitoreo de velocidad y actos inseguros en la plataforma. Este se encuentra en la etapa de pruebas de concepto, evaluando su efectividad antes de su implementación a gran escala. Además, realizamos auditorías a contratistas, reforzamiento de controles operacionales y estrategias de sensibilización para fortalecer la cultura de seguridad vial.

Por su parte, el área de seguridad operacional del Aeropuerto Mariscal Sucre preparó 14 análisis de riesgo relacionados con trabajos de mantenimiento en la parte aeronáutica, tanto en pavimentos como en el cambio de tecnología de iluminación análoga a LED en las ayudas visuales. De igual modo, desarrollamos un Estudio Aeronáutico (Evaluación de seguridad operacional) sobre el reinicio de la construcción de la ampliación del edificio terminal de pasajeros y la calle de rodaje.



La siniestralidad vial en el Aeropuerto El Dorado se redujo en un 33% y el índice de gravedad fue de 0%

NUESTRAS METAS A 2025

- › Disminuir en un 20% las víctimas fatales por accidentes de tránsito en todas nuestras concesiones viales en comparación con 2019.
- › Certificar dos de nuestras concesiones viales con el sistema de gestión de seguridad vial bajo la norma ISO 39001 y mantener la certificación para Conexión Pacífico 2.



Experiencia de usuario

Brindamos experiencias de viaje seguras y eficientes, con información oportuna e infraestructura y servicios de calidad que se anticipen a las necesidades de los usuarios.

Nuestro propósito es que los usuarios de nuestras vías y aeropuertos vivan experiencias que transformen su percepción del viaje, ofreciéndoles un servicio que supere sus expectativas y haga que su paso por estas infraestructuras sea un recuerdo memorable y positivo.

Así lo gestionamos

- › **Creamos mejores experiencias de viaje** para que nuestros usuarios transiten seguros por una infraestructura eficiente, el tiempo de sus recorridos disminuya y su viaje sea memorable. Contamos con servicios y canales de comunicación que permiten la gestión de datos en tiempo real, facilitan el uso eficiente de las infraestructuras y promueven un intercambio de información relevante con los usuarios.
- › Hacemos **evaluaciones periódicas al servicio que ofrecemos**, vigilando los niveles de satisfacción de los usuarios y generando planes de acción y de mejora con los resultados obtenidos.



Nuestro desempeño

Mejores experiencias de viaje

En el **Aeropuerto El Dorado** de Bogotá mejoramos el flujo de conexiones y habilitamos nuevos filtros, zonas de descanso y servicios especializados como baños para mascotas y salas de maternidad. Además, ampliamos la oferta de información con kioscos inteligentes, asistentes virtuales (DoraBot), traductor en lengua de señas y un nuevo diseño web accesible, tomando como base las recomendaciones realizadas por Skytrax.

También implementamos una robusta estrategia de seguridad digital alineada a la norma ISO 27001:2022, incorporando nuevas capacidades tecnológicas, gobernanza integral y planes de continuidad para proteger los activos de información y fortalecer la resiliencia operativa ante amenazas cibernéticas.

Finalmente, respondiendo a la confianza del número creciente de pasajeros y visitantes hacia la terminal, implementamos estrategias centradas en su experiencia, como la inauguración de cabinas de apoyo emocional en alianza con la organización Cuéntame, creando espacios para que puedan gestionar el estrés y la ansiedad. Así mismo, lanzamos la campaña “Leer es Volar” junto con la editorial Planeta, habilitando lugares en los muelles A y D diseñados para fomentar la lectura entre niños y niñas.

En el **Aeropuerto Internacional Mariscal Sucre** de Quito fortalecimos la automatización de procesos y fuimos el primer aeropuerto en Ecuador en implementar soluciones como las puertas biométricas en el control migratorio de salidas, reduciendo los tiempos de atención de 1.5 min a 45 segundos por pasajero.

Destacamos las intervenciones en infraestructura física, con la ampliación de la sala VIP nacional, las mejoras en la señalética y el reinicio de los trabajos de ex-

pansión de la terminal de pasajeros. Esta comprende 17.000 m2 en cuatro niveles y 35.000 m2 de plataforma para parqueo de aeronaves, con una inversión de USD 74.2 millones provenientes de recursos propios de la Corporación Quiport.

Esta ampliación aumentará la capacidad del aeropuerto de 5 millones a 7 millones de pasajeros al año, fomentando el turismo y optimizando la experiencia de los usuarios.



La ampliación de la terminal de pasajeros del Aeropuerto Mariscal Sucre concluirá en diciembre de 2025

De otra parte, realizamos mantenimientos para ofrecer mayor seguridad y eficiencia a las operaciones, con intervenciones de 24.587 m2 de pista de aterrizaje y 84.491 m2 de calles de rodaje. En estas actividades invertimos USD 2.3 millones. Además, ampliamos la oferta comercial con la incorporación de tiendas de diversas marcas seleccionadas para cubrir las expectativas de los pasajeros.

Lanzamos un nuevo mapa interactivo disponible en la web, una aplicación móvil y una pantalla interactiva en la terminal, para que los pasajeros sepan las distancias y el tiempo que les toma visitar los sitios de su interés durante su estadía en Quito.

RECONOCIMIENTOS DE LOS AEROPUERTOS EN 2024

Aeropuerto El Dorado

- Mejor Aeropuerto de Suramérica y Mejor Staff Aeroportuario en los premios de Skytrax.
- Certificación ACI Accesibilidad nivel 2 de 3
- Certificación ACI ASQ Acreditación nivel 1
- Aeropuerto de mayor tráfico de pasajeros en América Latina.
- Reconocimiento Cirum por excelencia operativa.

RECONOCIMIENTOS DE LOS AEROPUERTOS EN 2024

Aeropuerto Mariscal Sucre

- Mejor Aeropuerto Regional de Suramérica para Skytrax.
- Aeropuerto más puntual en la categoría de aeropuertos pequeños, según la Revisión del desempeño de la puntualidad 2023 de Cirium.
- Mejor aeropuerto de América Latina y el Caribe en la categoría de 5 a 15 millones de pasajeros y el más limpio de la región en el programa Airport Service Quality del Consejo Internacional de Aeropuertos.
- Acreditación Nivel 5 de Experiencia al Pasajero del Consejo Internacional de Aeropuertos.
- Acreditación Nivel 1 de Accesibilidad en Aeropuertos del Consejo Internacional de Aeropuertos.

En **Autopistas del Café** fortalecimos la comunicación y atención a los usuarios mediante campañas presenciales y digitales, y mejoramos la difusión de información a través de la aplicación móvil y las redes sociales. A su vez, optimizamos el reporte de eventos y el pago electrónico en peajes e implementamos nuevas medidas de ciberseguridad y programas de concientización para proteger su infraestructura digital y fomentar una cultura de seguridad informática.

En esta concesión también implementamos el sistema de expedición de documento equivalente electrónico en todos sus peajes, de acuerdo con los lineamientos de la DIAN.



En Autopistas del Café iniciamos el mantenimiento del puente El Rosario, en la vía Pereira-Manizales

En **Autopistas del Café** fortalecimos la comunicación y atención a los usuarios mediante campañas presenciales y digitales, y mejoramos la difusión de información a través de la aplicación móvil y las redes sociales. A su vez, optimizamos el reporte de eventos y el pago electrónico en peajes e implementamos nuevas medidas de ciberseguridad y programas de concientización para proteger su infraestructura digital y fomentar una cultura de seguridad informática.

En esta concesión también implementamos el sistema de expedición de documento equivalente electrónico en todos sus peajes, de acuerdo con los lineamientos de la DIAN.

Por su parte, en la concesión **Conexión Pacífico 2** implementamos herramientas tecnológicas y estrategias innovadoras en la gestión de pavimentos, control de taludes y mantenimiento de puentes para promover la eficiencia operativa y la sostenibilidad.

49% aumentó el uso del sistema de pago electrónico de peaje en Conexión Pacífico 2.

De otro lado, reforzamos la seguridad informática con almacenamiento seguro, controles CIS (Center for Internet Security) y protocolos de acceso, y mejoramos la señalización y la comunicación con el usuario, con información en tiempo real a través de la campaña Vías para Ti, mediante la cual divulgamos de manera permanente los servicios a los que los tienen acceso en su recorrido por las vías de la concesión.

En cuanto a la atención de las necesidades de los usuarios, Zona de Servicios 2 tuvo operación plena y Plaza del Cauca se reafirmó como un punto de encuentro y reconocimiento para la región, acogiendo diversas actividades de capacitación, cultural y deportiva, como la tercera edición del Foro de Seguridad Vial, que permitió comprender la conducta de los usuarios cuando transitan por la concesión.

En la concesión **Túnel Aburrá Oriente** avanzamos en el mantenimiento y la rehabilitación de la infraestructura, incluyendo las mejoras en señalización, pavimentos y juntas de puentes, y el cepillado del pavimento en túneles para aumentar la seguridad vial. De esta forma cumplimos con estándares internacionales y somos la primera concesión en liderar este proceso en el país.

Adicionalmente, destacamos los adelantos en diversas obras para mejorar la conectividad y experiencia de los usuarios. Entre ellas mencionamos el Intercambio Vial Aeropuerto José María Córdova, con el comienzo de los trabajos a inicios del 2024 y una ejecución del 60% al cierre del año.

Resaltamos además el inicio de la preconstrucción de la segunda etapa del túnel, que brindará a los usuarios una infraestructura vial 100% en doble calzada, y la entrega de la vía El Carmen de Viboral – El Santuario, que favorece la movilidad entre los municipios de El Carmen de Viboral, La Ceja y La Unión con la Autopista Medellín-Bogotá y la red vial del Oriente antioqueño.

De igual forma, implementamos tecnologías avanzadas como luminancímetros para medir la intensidad de las luminarias, red 5G y cámaras PTZ para optimizar la eficiencia del proceso y de la gestión operativa. Finalmente, fortalecimos la comunicación con los usuarios mediante el posicionamiento en redes sociales y la consolidación de WhatsApp como canal oportuno de información.

En la Malla Vial del Meta fortalecimos la gestión operativa y tecnológica con la implementación exitosa del Sistema de Contabilización y Control (SICC) y de la Interoperabilidad de Peajes con Recaudo Electrónico Vehicular. Con esto agilizamos la experiencia del usuario y consolidamos múltiples canales de atención al usuario, incluyendo redes sociales y página web.

Además, allí ejecutamos innovadores procesos constructivos y de mantenimiento en puentes con el uso de

tecnología avanzada, reforzamos la ciberseguridad mediante evaluación de riesgos cibernéticos y mejoramos la infraestructura tecnológica. También destacamos la finalización de las obras de las unidades funcionales 1 y 7-8, poniéndolas a disposición de la ANI y de la Interventoría.



Debido a la extrema temporada seca de la primera mitad del 2024, avanzamos en la cimentación de los puentes nuevos para las unidades funcionales en ejecución en Malla Vial del Meta



Evaluaciones periódicas

Satisfacción del usuario: concesiones aeroportuarias

• 2021 • 2022 • 2023 • 2024

El Dorado	97,0%	97,0%	97,1%	97,7%
Quiport	95,3%	94,6%	92,7%	93,5%
Consolidado aeropuertos	95,8%	95,2%	93,5%	94,4%

Evaluaciones periódicas

Satisfacción del usuario: concesiones viales

• 2021 • 2022 • 2023 • 2024

Conexión Pacífico 2**	92,0%	85,0%	75,0%	73,0%
Malla Vial Meta	91,0%	93,0%	93,0%	95,0%
Consolidado vías	91,6%	88,7%	83,2%	82,8%

* No incluye datos de Autopistas del Café, Túnel Aburrá Oriente y Green Corridor, pues en estas concesiones no hacemos mediciones cuantitativas de la satisfacción de los usuarios. Las metodologías de medición de la satisfacción del usuario se ajustan a los requerimientos contractuales de cada concesión y estándares de industria de medición, y, por tanto, no son comparables entre sí.

** Hubo disminución en el índice de satisfacción en esta concesión debido a la insatisfacción por el tiempo de trayecto en la unidad funcional 5 (La Pintada - Primavera) y a la confusión de los usuarios sobre el inicio y final de la concesión. Aunque tomamos medidas correctivas, como la instalación de señales informativas y la actualización en tiempo real del estado de la vía, estos factores siguen afectando la percepción.

Consolidado concesiones viales + aeroportuarias

• 2021 • 2022 • 2023 • 2024

Consolidado	95,1%	94,6%
	92,8%	93,5%

NUESTRAS METAS A 2025

- › Aumentar la satisfacción de nuestros usuarios en todas las concesiones en comparación con el año base (2018)



06

Por un planeta saludable

- 113** Cambio climático
- 118** Ecosistemas: agua
- 124** Ecosistemas: biodiversidad
- 128** Economía circular

Cambio Climático

Estructuramos, construimos y operamos infraestructura que impulsa el desarrollo bajo en carbono. Así mismo, identificamos, evaluamos y gestionamos riesgos y oportunidades derivadas del cambio climático y así potencializar los efectos positivos y mitigar los adversos en los escenarios actuales y futuros, con el fin de generar valor a nuestros grupos de interés.

Así lo gestionamos (3-3) (303-1):

Nuestro Gobierno Corporativo, encabezado por la Junta Directiva, respalda y supervisa la gestión de la estrategia de cambio climático y el monitoreo de riesgos y oportunidades relacionados con el cambio climático. De acuerdo con los lineamientos establecidos en nuestra estrategia de sostenibilidad, Nuestro Viaje Común, definida en 2020, la gestión se concentra en cuatro aspectos:

- › **Reducimos nuestra huella de carbono** con la implementación de infraestructuras sostenibles y bajas en carbono a través de la ejecución de proyectos que cumplen altos estándares de eficiencia energética. Nuestro objetivo principal es minimizar la liberación de Gases efecto invernadero.
- › **Compensamos nuestras emisiones (GEI)** con proyectos enfocados en soluciones basadas en naturaleza que protegen ecosistemas estratégicos y aumentan la resiliencia al cambio climático en los territorios.



› **Adaptarnos a los efectos del cambio climático** mediante la evaluación de la vulnerabilidad de nuestras infraestructuras viales y aeroportuarias, empleando un enfoque de gestión de riesgos para mantener la conectividad y el valor del portafolio.

La Junta Directiva incorpora en su agenda el seguimiento a la estrategia del cambio climático y acompaña a la administración, para que, a través de distintos órganos de la Compañía, implemente estrategias que aseguren el cumplimiento de los objetivos allí definidos.

Igualmente, dentro de la compensación salarial a los colaboradores, la organización ofrece incentivos que dependen del logro de los objetivos relacionados con el cumplimiento de las actividades del componente de Sostenibilidad y cambio climático. Nuestra Política de Incentivos se puede consultar en el Capítulo de Gobierno Corporativo – Remuneración.



CONOZCA AQUÍ nuestra Política de Incentivos se puede consultar en el Capítulo de Gobierno Corporativo – Remuneración.

MITIGACIÓN

Conocemos y medimos nuestras emisiones, y tenemos una meta definida y validada como objetivo basado en la ciencia, a 2030, reducirlas en el 68% correspondiente al alcance 1 y 2, que están asociadas al consumo de combustible y energía eléctrica; y en un 15% las de alcance 3, que son generadas por la cadena de valor, en comparación con nuestra línea base de 2018. Buscando alcanzar esto desarrollamos una estrategia para la mitigación de los GEI, la cual se estructura en tres pilares específicos: operación eficiente, uso de energía renovable y compras eficientes.

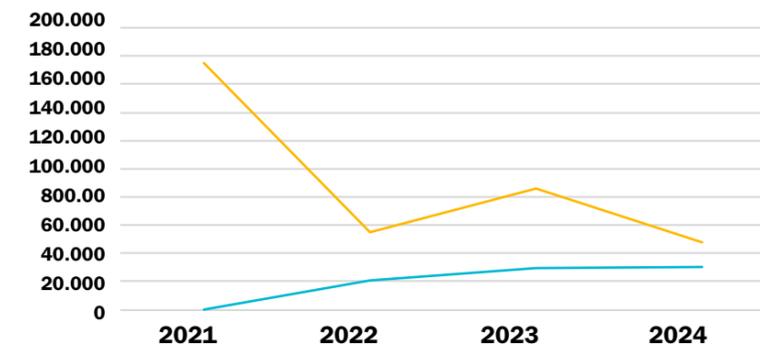
Esta hoja de ruta comprende 21 medidas de mitigación definidas, que evaluamos de manera periódica para incorporar como planes de mitigación del cambio climático en nuestras operaciones. Como parte de los objetivos de 2024, nos propusimos que todas nuestras concesiones que hacen parte de Odinsa Vías y Odinsa Aeropuertos, presentaran a sus juntas directivas un plan de mitigación de emisiones que evaluó, desde componentes de viabilidad contractual, financiera y de potencial de mitigación, medidas relacionadas como el reemplazo progresivo de la flota vehicular por una de movilidad baja en emisiones; además, la instalación de paneles solares, la compra de energía verde certificada y la conducción eficiente.

Para conocer detalles sobre el catálogo de medidas y el resultado del ejercicio de análisis de oportunidades derivadas de la implementación del plan de mitigación ver informe TCFD.



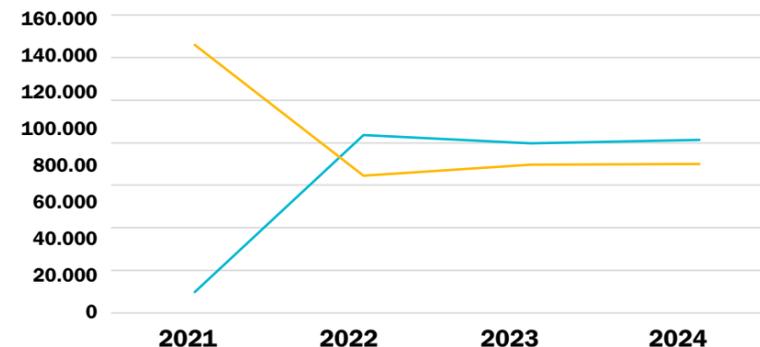
Consumo Energía Concesiones Viales

- Vías renovable
- Vías no renovable



Consumo Energía Concesiones Aeropuertos

- Vías renovable
- Vías no renovable



En 2024, dos de nuestras concesiones viales recibieron el Certificado de Carbono Neutro; Conexión Pacífico 2 y Túnel Aburra Oriente y se suman al Aeropuerto Mariscal Sucre que ha venido manteniendo su carbono neutralidad desde 2019

Consumo de Energía (GJ) Total ODINSA 2024

- Renewable
- No renovable

Vías	Renovable	No renovable
Vías	30.276,6	47.487,01
Aeropuertos	Renovable	No renovable
Aeropuertos	81.411,57	69.882,5

A continuación, describimos nuestro avance en la implementación de iniciativas de mitigación de emisiones implementadas en 2024.

En el **Aeropuerto El Dorado** optimizamos el sistema de control alumbrado en la Terminal 1 y la Planta de Agua, igualmente mejoramos el control de alumbrado de la plataforma, e hicimos el reemplazo de 18 vehículos de operación en plataforma, por de baja emisión, y así consolidamos el 100% de vehículos de servicio en plataformas con movilidad eléctrica.

Contamos con 11 puntos de carga para vehículos eléctricos; 3 se ubican en el parqueadero externo del Aeropuerto (con suministros gratuito para usuarios) y 8 en las plataformas del aeropuerto con el objetivo de incentivar a las empresas operadoras del lado aire a reemplazar sus vehículos de combustión por eléctricos.

Continuamos manteniendo la certificación de nivel 4 de Airport Carbon Accreditation, y en el 2024, recibimos la certificación Leed Zero Energy Certification por parte de U.S. Green Building Council. (DJ 2.5.13).

Por su parte, en el **Aeropuerto Mariscal Sucre**, implementamos un centro de gestión de residuos orgánicos, equipado con 5 biodigestores y 12 composteras, instalados en un sistema de invernadero para la genera-

ción de biogás y biofertilizante líquido, cada biodigestor tiene la capacidad de producir entre 64 – 96 litros de biofertilizante y una producción máxima de biogás de 200.000 litros anuales. Este proyecto logrará que, al año 2035 se eviten 1.246 toneladas de CO2 Equivalente con un promedio de 89 toneladas por año, evitando no solo emisiones de carbono sino de metano que tienen un mayor potencial de calentamiento., lo anterior fue objeto de reconocimiento con el premio Airports Going Green en la categoría “Premios al programa de sostenibilidad destacado”

En la concesión **Autopistas del Café** instalamos luminarias solares tipo LED, 34 en la Intersección de Santa Rosa y 33 en la Intersección Salento.

En la concesión **Conexión Pacífico 2** implementamos iniciativas de conducción y operación eficiente de maquinaria, vehículos y equipos, sustitución de luminarias por LED, reposición de flota con la compra de un vehí-

culo híbrido, compra de energía verde certificada y auto-generación de energía renovable por medio de paneles solares instalados en nuestro Centro de Control de Operaciones -CCO- Plaza del Cauca, lugar donde también seguimos prestando el servicio de carga para vehículos eléctricos. Además de Optimizamos los procesos de refrigeración, calefacción y manejo de extintores.

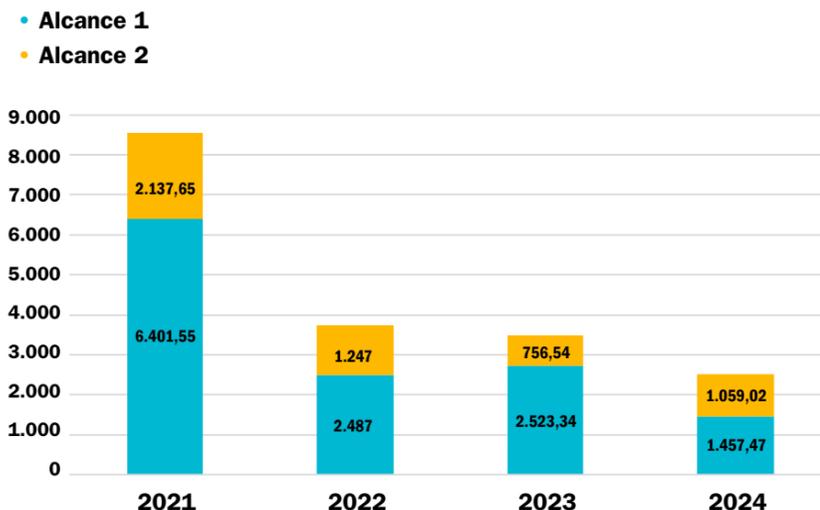
En la concesión **Malla Vial del Meta** instalamos 245 luminarias de aproximación públicas solares, generando un total de 1.036,8 Kw en el periodo de reporte dejando de emitir 13.2 Ton CO2 eq/año

Por su parte, en la concesión **Túnel Aburrá Oriente** modernizamos el alumbrado público en las vías Variante Palmas y Doble Calzada Sajonia- Aeropuerto reemplazando 635 luminarias de sodio a Led, con lo cual se logró un ahorro en el consumo de energía eléctrica del 56% y se mejora el confort de los usuarios y seguridad vial.

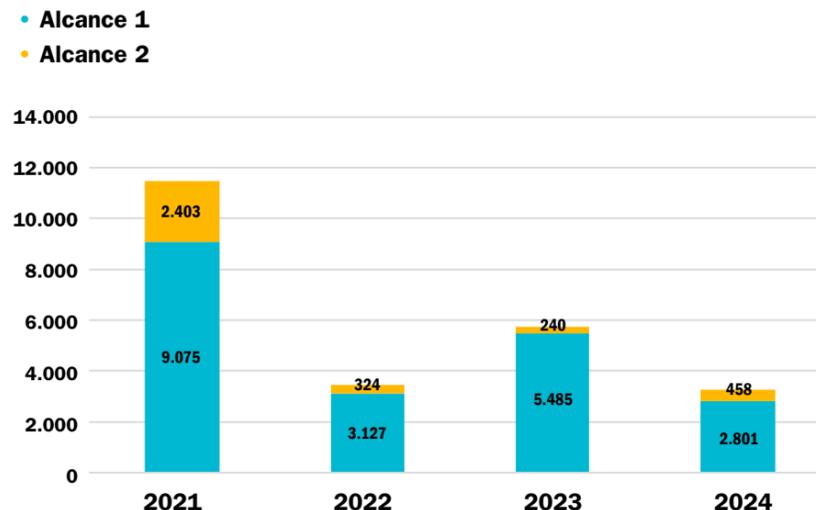


Disminuimos el consumo de energías No Renovables e incrementamos el uso de energías Renovables, el cual fue para esta vigencia de 31.025 Mwh en la totalidad de nuestros activos

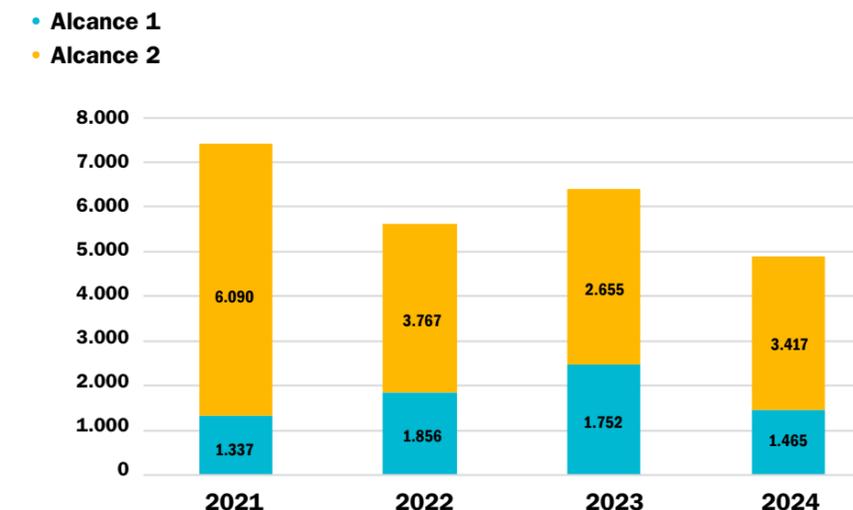
Emisiones Odinsa según porcentaje de participación



Emisiones Concesiones Viales



Emisiones Concesiones Aeropuertos



COMPENSACIÓN

Desarrollamos estrategias efectivas para compensar las emisiones residuales de las operaciones con el fin de lograr Carbono Neutralidad de la organización para 2025. Este objetivo abarca la totalidad de las emisiones alcance 1 y 2 de las concesiones

La estrategia de compensación se rige por directrices específicas de carácter económico, social y ambiental:

- › Generar valor compartido con las comunidades locales en las áreas de influencia de las concesiones.
- › Contribuir a la conservación y restauración de ecosistemas estratégicos.
- › Promover un impacto neto positivo en la biodiversidad y en soluciones basadas en la naturaleza.
- › Fomentar la creación de empleos sostenibles.

- › Incentivar la capacitación, formación e investigación en las regiones que impactamos.

En 2024, Las concesiones viales **Conexión Pacífico 2** y Túnel Aburrá Oriente obtuvieron el certificado de carbono neutro, con la compensación de 1.003 tonCO₂-e y 275, respectivamente. Con esto, se suman son tres concesiones que alcanzan la carbono neutralidad; el Aeropuerto Mariscal Sucre, alcanzó este objetivo en 2019, y fue recertificado en el nivel 4+ Transition del Airport Carbon Accreditation, iniciativa del Consejo Internacional de Aeropuertos (ACI).

Con el objetivo de asegurar el cumplimiento de nuestra meta a 2025, en 2024, las concesiones viales y aeroportuarias que hacen parte de Odinsa Vías y Odinsa Aeropuertos, presentaron planes de carbono neutralidad a 2025 a sus juntas directivas. Este objetivo, también hizo parte del esquema de remuneración variable de directivos y equipos de gestión de la compañía.

En **Autopistas del Café** a través de adquisición de energía de fuentes renovable (Renewable Energy Certificate



Airport Carbon Accreditation - ACA - otorgó el Nivel 4+ Transition al Aeropuerto Mariscal Sucre, el primer Aeropuerto de Latinoamérica y el caribe en alcanzar este reconocimiento

- REC) lo anterior correspondiente al Alcance 2 (energía eléctrica de la operación).

En el **Aeropuerto Mariscal Sucre** se realizó la compensación de 3500 TC0₂e correspondientes a las emisiones de GEI de alcances 1 y 2 y viajes de negocios de negocios en el año 2023, mediante la adquisición de unidades de reducción de emisiones verificadas en Colombia.

Igualmente continuamos con el mantenimiento y protección voluntaria de 72 hectáreas de un bosque andino seco, conjuntamente con sus especies de flora y fauna, que permiten capturar aproximadamente, 430 TC0₂-e anualmente.

ADAPTACIÓN

La gestión de los riesgos asociados al cambio climático implica un enfoque integral que considera tanto los efectos positivos como negativos que puedan influir en el logro de los objetivos estratégicos y el desempeño de los negocios. Nuestro enfoque de gestión de riesgos es



Mediante optimizaciones locativas como iluminación y reposición de flota, en el Aeropuerto El Dorado tuvimos una reducción aproximada de 120 toneladas de CO2e

un proceso iterativo que se basa en diversas fuentes, como la Planificación estratégica, los riesgos de activos y proyectos, el análisis de materialidad en sostenibilidad, el diálogo con los grupos de interés y las tendencias del entorno.

En colaboración con la dirección de riesgos de la Vicepresidencia Financiera, que reporta, al Comité de Auditoría, Finanzas y Riesgos, se ha incluido como Estratégico el



Riesgo de Cambio Climático e Inadecuada estrategia de sostenibilidad, dentro del cual se contemplan Riesgos Físicos y de transición:

Riesgo Estratégico Riesgo de Cambio Climático e Inadecuada estrategia de sostenibilidad	
Riesgos de Transición	Riesgo Físico
Cambios en las condiciones técnicas de diseño y construcción.	Impactos físicos o interrupciones de operación
Cambios en las condiciones externas a la operación de las vías y aeropuertos que modifican los modelos de uso de la infraestructura.	

En 2022 alcanzamos nuestra meta de garantizar que todos los proyectos en estructuración y las concesiones hayan sido objeto de un análisis y evaluación de riesgos relacionados con el cambio climático. Igualmente, se realizaron análisis de riesgos para diferentes amenazas climáticas, tales como huracán, Lluvias Intensas, Descargas atmosféricas, Tormentas tropicales, Deslizamientos, Sequía, entre otros. En 2024 realizamos la actualización de los riesgos físicos. Para 2025 proyectamos realizar una actualización general de los riesgos en todos nuestros activos.

Complementando el ejercicio de identificación de riesgos se realiza un monitoreo a las oportunidades que el cambio climático pueda ofrecer. En cada una de las concesiones identificamos oportunidades de mitigación de emisiones de GEI las cuales se incorporaron en el Plan de Mitigación de Emisiones con el objetivo de impulsar la implementación de algunas de las 22 medidas de mitigación relacionadas anteriormente, se realizó un análisis de curvas de abatimiento que nos permitió priorizar y cuantificar el beneficio en ahorros de costos operacionales y la efectividad de la inversión en términos del potencial de reducción de emisiones GEI. (DJSI 2.5.9)

NUESTRAS METAS

A 2025

- › Avanzar en el 100% de nuestros aeropuertos en la certificación en ACA para las concesiones aeroportuarias.
- › Contar con los planes de adaptación para todas las Concesiones.
- › Compensar el 100% de las emisiones alcance 1 y 2, y a 2026 certificar la carbono neutralidad en nuestras concesiones viales y aeroportuarias.

A 2030

- › Reducir en un 68% las emisiones de alcance 1 y 2, en un escenario climático de 1,5 0C en la temperatura global, y en un 15% las emisiones de alcance 3, respecto a 2018 (año base), en un escenario climático de 1,75 0C.
- › Aumentar el consumo de energía de fuentes renovables respecto a 2018.

Agua



Nuestro Viaje Común, como estrategia de sostenibilidad, es la guía metodológica y hoja de ruta para la adecuada gestión del agua. El objetivo que tenemos es avanzar hacia un mejor uso en todo el ciclo de gestión de infraestructura vial y aeroportuaria, administrar los riesgos, reducir los impactos y aumentar oportunidades en ecosistemas y comunidades donde estamos presentes.

A través de la Fundación Grupo Argos aportamos al diseño, la implementación y promoción de acciones de conservación, restauración y regeneración ecológica bajo la gestión integral de cuencas hídricas, contribuyendo al mejoramiento de las coberturas vegetales y conectividad ecosistémica.

Así lo gestionamos (3-3) (303-1):

- › **Identificamos ecosistemas hídricos** desde la estructuración de proyectos para prevenir su afectación, entender los posibles impactos o interrelaciones con este recurso por parte de las comunidades.
- › **Gestión eficiente y responsable del recurso.** Medimos nuestros consumos de agua y vertimientos, y con ello identificamos y evaluamos estrategias para mejorar la eficiencia en su consumo y gestión.

- › **Definimos y valoramos riesgos hídricos** para establecer planes de gestión y proteger la operación y los ecosistemas.
- › **Contribuimos al mejoramiento de las condiciones de acceso al agua** de comunidades y del saneamiento y protección de cuencas con iniciativas de restauración y conservación de ecosistemas relevantes para el recurso hídrico, así como la ejecución de obras de infraestructura, mediante mecanismos de compensación y de inversión voluntaria que mejoran la infraestructura de acceso y saneamiento
- › **Promovemos una cultura de conservación y uso eficiente** del recurso hídrico en nuestros grupos de interés.

Nuestro desempeño (3-3) (303-1)

GESTIÓN EFICIENTE DEL RECURSO

En el **Aeropuerto El Dorado** continuamos con la operación de la planta de tratamiento de aguas residuales, con una capacidad de 57,3 litros por segundo, que equivale a llenar una piscina olímpica cada 12 horas. Adicional, aprovechamos el 100% agua lluvia captada en la cubierta de la terminal, con un total de 4.900 m3 de agua durante el año del reporte.

En los aeropuertos **Mariscal Sucre** y **El Dorado** instalamos dispositivos como fluxómetros de bajo consumo, sistemas de cierre automático o sensores; para efectuar las pruebas o mantenimientos del sistema de la red contra incendios e hidrantes se ubicaron manómetros para corroborar su cumplimiento y funcionamiento minimizando la realización de pruebas con alto consumo de agua.

En la Concesión **Túnel Aburrá Oriente** venimos cumpliendo el Plan de Uso Eficiente y Ahorro de agua, captando menos volumen de agua (0,09 Lit/seg) de lo aprobado por la autoridad ambiental (22,017 Lit/seg).

En **Autopista del Café** aprovechamos el agua lluvia que se recoge en el techo de la estación del peaje Circasia para el lavado de vehículos de la concesión, al igual que en las estaciones Casetabla, Yucao e Irac de **Malla Vial del Meta**.

Consumo de agua concesiones aeroportuarias

• 2021 • 2022 • 2023 • 2023

Extracción Agua Lluvia	18.333	16.144	14.243	4.901
Extracción agua de terceros (acueductos municipales o de otras empresas de agua)	759.390	950.362	1.074.225	855.910



En el Aeropuerto El Dorado el vertimiento mejora las características del cuerpo receptor, que es el Río Bogotá

Consumo de agua concesiones viales (m³) GRI (303-3); DJSI (2.5.1)

• 2021 • 2022 • 2023 • 2023

Extracción agua superficial	59.112	6.430	9.799	10.957
Extracción agua subterránea	292	333	388	393
Extracción Agua lluvia	122	65	88	166
Extracción agua de terceros (acueductos municipales o de otras empresas de agua)	33.122	13.407	13.465	9.363

Consumo total de agua (m³) GRI (303-3); DJSI (2.5.1)

• 2021 • 2022 • 2023 • 2023

Extracción agua superficial	59.112	6.430	9.799	10.957
Extracción agua subterránea	292	333	388	393
Extracción Agua lluvia	18.455	16.209	14.331	5.067
Extracción agua de terceros (acueductos municipales o de otras empresas de agua)	792.512	963.769	1.087.690	865.273

Cantidad de agua total extraída de todas las áreas GRI (303-3); DJSI (2.5.1)

• 2021 • 2022 • 2023 • 2024

Categoría	2021	2022	2023	2024
Aeropuertos	777.723	966.506	1.088.468	860.811
Vías	92.648	20.235	23.740	20.879
Total	870.371	986.741	1.112.208	881.690

Es importante aclarar que la diferencia entre la extracción y el consumo es debido a que una porción de agua es consumida en su totalidad, como es el caso de la humectación de vías y la ejecución de obras de construcción, y otra es utilizada parcialmente, pues parte de ella retorna a la fuente hídrica, como ocurre con el uso doméstico por parte de colaboradores, contratistas y usuarios.

A continuación presentamos los consolidados de las descargas de agua, que cuentan con los permisos otorgados por las autoridades ambientales y cumplen con los límites máximos permisibles de vertimientos. (303-2).



La Planta de Tratamiento de Aguas Residuales Domésticas construida por Autopistas del Café beneficiará 5000 habitantes del sector Condina-Guacarí de Pereira

Volumen de descarga de agua en todas las zonas según tipo de destino Total concesiones viales (m3) GRI (303-4)

• 2021 • 2022 • 2023 • 2024

Categoría	2021	2022	2023	2024
Descargas a las aguas superficiales	14.882	10.063	37.295	6.150
Descargas a las aguas subterráneas	1.584	1.294	790	737
Descargas a terceros (incluye alcantarillados o sistemas de otros para aprovechamiento)	1.033	2.167	3.436	556

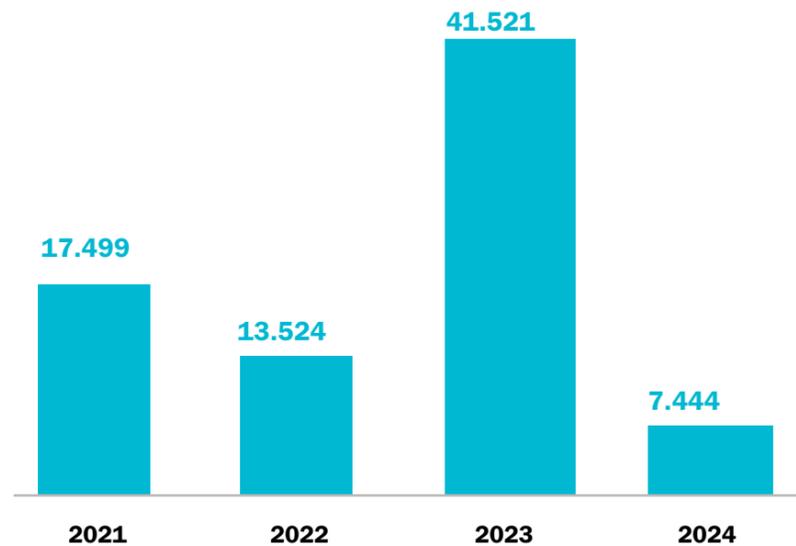
Volumen de descarga de agua en todas las zonas según tipo de destino Total concesiones aeroportuarias (m3) GRI (303-4)

• 2021 • 2022 • 2023 • 2024

Categoría	2021	2022	2023	2024
Descargas a las aguas superficiales	1.015.673	1.174.659	1.255.935	1.281.330
Descargas a terceros (incluye alcantarillados o sistemas de otros para aprovechamiento)	-	-	-	206.819

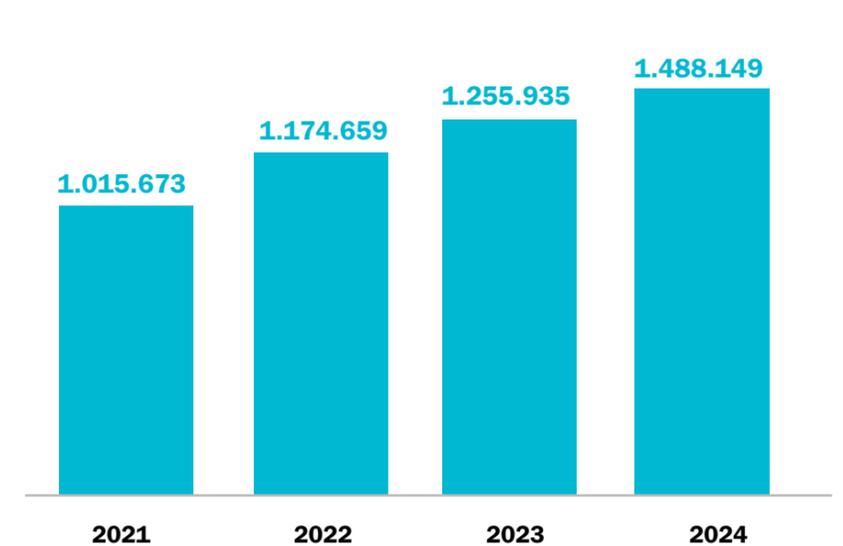
Descarga total de agua (m³) GRI (303-4)

• Descarga total de agua vías



Descarga total de agua (m³) GRI (303-4)

• Descarga total de agua aeropuertos



Volumen de descarga de agua en todas las zonas, según tipo de destino.

Total Odinsa, concesiones viales y aeroportuarias (m3)

GRI (303-4)

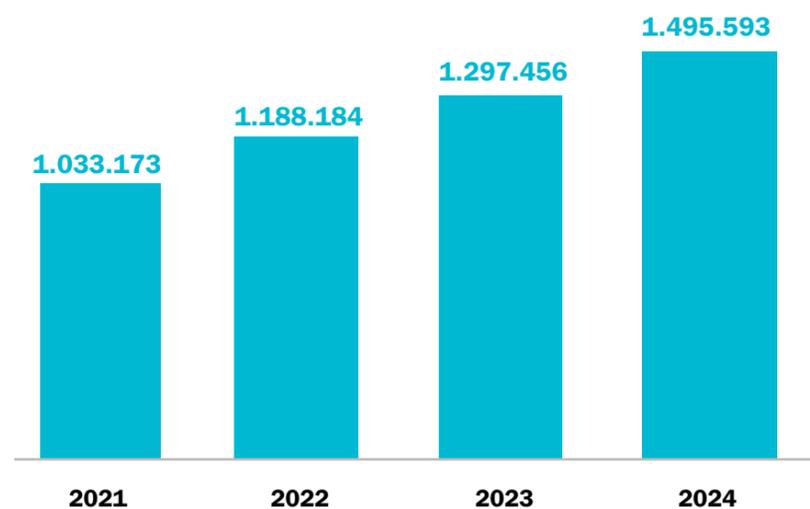
• 2021 • 2022 • 2023 • 2024

Categoría	2021	2022	2023	2024
Descargas a las aguas superficiales	1.030.556	1.184.722	1.293.230	1.287.480
Descargas a las aguas subterráneas	1.584	1.294	790	737
Descargas a terceros (incluye alcantarillados o sistemas de otros para aprovechamiento)	1.033	2.167	3.436	207.375

Descarga total de agua (m³)

GRI (303-4)

• Descarga total de agua Odinsa, concesiones viales y aeroportuarias



En el Aeropuerto El Dorado utilizamos 4.900 m³ de agua lluvia recogida en la cubierta del terminal

uso eficiente del agua, con actividades específicas, KPI, objetivos, responsables e inversiones requeridas, entre otros aspectos. El objetivo es reducir la presión sobre los recursos hídricos, minimizar los riesgos y mejorar las oportunidades.

En el **Aeropuerto Mariscal Sucre** tenemos identificados como riesgo principal la posible contaminación de las quebradas que rodean la meseta donde se ubica nuestra infraestructura. Para ello disponemos de sistemas de tratamiento de aguas residuales, aguas lluvias y un punto de descarga. No existen descargas descontroladas, es decir, todos los efluentes llegan a un sistema de tratamiento previo a su descarga. De igual forma, contamos con políticas y procedimientos para derrames, kits antiderrames y pozos para el monitoreo de niveles y calidad de las aguas subterráneas.

GESTIÓN DE RIESGOS

(303-2) El análisis de riesgos hídricos desempeña una función fundamental en el manejo adecuado de este recurso. Con este identificamos las amenazas y vulnerabilidades asociadas al acceso y la calidad del agua para diseñar e implementar estrategias dirigidas a su protección y conservación, y así concentrar nuestros esfuerzos en la reducción de la vulnerabilidad y en el fortalecimiento de nuestra resiliencia frente a eventos adversos.

En 2024 realizamos, con el apoyo de una consultoría, un análisis de riesgos hídricos que incluyó la recopilación de datos sobre uso del agua, clima e infraestructura. También identificamos y clasificamos amenazas hídricas, evaluamos su probabilidad y nivel de impacto, desarrollamos una matriz de riesgos y priorizamos estrategias de gestión para mitigar y reducir su ocurrencia.

Para Odinsa los riesgos identificados son: sequía, inundación, calidad del agua y estado de servicios ecosistémicos. Los abordamos mediante planes de medición y



En el **Aeropuerto El Dorado** tenemos diferentes mecanismos establecidos en el Plan de Manejo Ambiental y el Plan de Gestión del Riesgo de Desastres, que garantizan la calidad del agua, partiendo del cumplimiento y generando valor agregado en la interacción responsable con el recurso hídrico.

En el **Túnel Aburrá Oriente** continuamos con el monitoreo y seguimiento a los caudales de infiltración en los portales de los túneles de Oriente y Seminario. En 2024 evidenciamos su estabilidad y concluimos que no hay afectación a las comunidades vecinas del recurso hídrico que usan por medio de acueductos veredales y/o acueductos propios.

De igual forma, utilizamos el indicador de huella hídrica para cuantificar el uso del agua y la contaminación en términos de volumen en metros cúbicos por año.

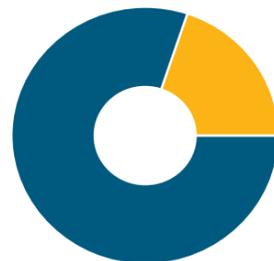


El Aeropuerto Mariscal Sucre recibió galardón de la EPMAPS por su compromiso con la sostenibilidad del agua



CONOZCA AQUÍ la información sobre la entrega del galardón de la EPMAPS a Quiport

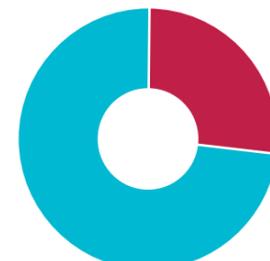
Huella hídrica vías



● HUELLA AZUL
13.691,64

● HUELLA GRIS
12.720,09

Huella hídrica aeroportuarias



● HUELLA AZUL
187.591,92

● HUELLA GRIS
539.069,29

Huella hídrica total



● HUELLA AZUL
201.283,56

● HUELLA GRIS
551.789,38

ACCESO AL AGUA, EL SANEAMIENTO Y LA CONSERVACIÓN DE CUENCAS

En el **Aeropuerto Mariscal Sucre** implementamos acciones de conservación en el Refugio de Vida Silvestre Ponce Palaguillo, lideradas por el Fondo para la protección del agua (Fonag), para neutralizar la huella hídrica de 2023, incluyendo actividades de control, vigilancia, recuperación de cobertura vegetal y fortalecimiento del corredor biológico de 820 hectáreas de ecosistemas de páramo.

Como parte de los compromisos derivados del convenio, 25 voluntarios de Quiport, junto con representantes de seis empresas de la comunidad aeroportuaria, participaron en una jornada de voluntariado organizada por Fonag y Quiport. Esta se centró en la limpieza del páramo del Área de Protección Hídrica Ponce Palaguillo, una de las principales fuentes que abastece de agua al nororiente de Quito y, por supuesto, al aeropuerto.

En el área de influencia de **Autopistas del Café** construimos la Planta de Aguas Residuales Domésticas (PTARD) - Guacarí, en el marco de las obligaciones de inversión por el uso del recurso que son ordenadas por la Autoridad Ambiental. 3.000 habitantes de la zona rural de Pereira se beneficiarán con este proyecto una vez entre en operación durante el primer semestre del 2025. Así mismo, mejoraremos la calidad de las aguas de las quebradas El Oso y el Piñal, al no recibir la carga contaminante que allí se tratará.

En esta concesión continuamos con la protección de la cuenca alta del río Quindío, en el municipio de Salento, para garantizar el abastecimiento de agua potable para el municipio de la Tebaida mediante el mantenimiento del proyecto de reforestación de 27 hectáreas (más de 26.000 árboles) en el predio La Reina.

Por último, por intermedio de la Fundación Grupo Argos impulsamos el desarrollo de soluciones alternativas de acceso a agua segura que permitan mejorar la calidad de vida de las comunidades más vulnerables. Además, en la **Conexión Pacífico 2**, como parte de la Alianza Cartama Sostenible, restauramos áreas en ecosistemas estratégicos para proteger las fuentes hídricas del Cartama (ver Capítulos biodiversidad, infraestructura para el desarrollo y el reporte de la Fundación Grupo Argos 2024).



CONOZCA AQUÍ el reporte de la Fundación Grupo Argos en 2024

CULTURA AMBIENTAL

Compartimos con 514 asistentes de instituciones educativas los procesos técnicos de la gestión eficiente del agua del **Aeropuerto Mariscal Sucre** y permitimos conocer de manera directa el funcionamiento de la PTAR y socializar los principales impactos acerca de la gestión del recurso hídrico

En el **Aeropuerto El Dorado** realizamos seis campañas con una cobertura de 267 colaboradores, con el fin de resaltar la importancia y medidas para el uso eficiente de agua. Así mismo, socializamos con 56 tenedores de espacio las buenas prácticas ambientales realizadas por la concesión, buscando la alineación e integración de las mismas en las actividades propias de cada uno.

En el **Túnel Aburrá Oriente** capacitamos a 1.043 personas, entre colaboradores y proveedores, para dar a conocer la directriz enmarcada en la política ambiental y social sobre el uso racional y la optimización de los recursos naturales en todos sus procedimientos.



El Aeropuerto Mariscal Sucre es el primero en Ecuador en reponer su huella hídrica azul. mediante un convenio con el Fonag



Organizamos tres actividades con las comunidades y dos capacitaciones con el personal y contratistas de la Conexión Pacífico 2, con una asistencia de 650 personas



NUESTRAS METAS

A 2025

- › Reducir la huella hídrica en Odinsa y las concesiones en comparación con 2018.
- › Aumentar nuestro aprovechamiento o reutilización del agua no potable comparativamente con 2018.
- › Valorar los riesgos hídricos y definir los planes de respuesta en el 100% de nuestras concesiones.
- › Implementar iniciativas de acceso al agua y/o saneamiento en comunidades del área de influencia en 5 de nuestras concesiones.
- › Implementar estrategias de sensibilización a nuestros grupos de interés para fortalecer la protección del recurso hídrico en todas las concesiones.

Biodiversidad



Los principales impactos que se generan con el desarrollo de infraestructura son la fragmentación de hábitats, que ocurre cuando se interrumpen los corredores biológicos de fauna y la pérdida de cobertura vegetal. Esto nos exige soluciones como la creación de pasos de fauna y la restauración de corredores ecológicos que faciliten el movimiento seguro de los animales y la restauración de ecosistemas.

Un enfoque amplio nos permite ver la biodiversidad como un aliado estratégico para aumentar la resiliencia, la riqueza natural del entorno y un detonante de oportunidades de creación de valor tanto en comunidades con empleo y economías verdes. La restauración de ecosistemas y la implementación de soluciones basadas en la naturaleza ayudan a mitigar el cambio climático al proteger el territorio y también la infraestructura de riesgos como inundaciones, deslizamientos y erosión. Igualmente, compensamos con el fin de lograr la Deforestación Neta Cero y la No Pérdida Neta de la Biodiversidad.

Así lo gestionamos (3-3)

- › Identificación y monitoreamos ecosistemas presentes en las áreas de influencia de nuestros proyectos con acciones de restauración, de reforestación y de compensación, siguiendo un enfoque de No Pérdida Neta de Biodiversidad (NPNB) para nuestras concesiones que cuentan con compensaciones obligatorias.

- › Compensamos las áreas impactadas por la construcción de nuestros proyectos en conjunto con las autoridades y organizaciones, para su correcto establecimiento y supervivencia.
- › Desarrollamos acciones de conservación y restauración en ecosistemas estratégicos y en áreas cercanas a nuestras operaciones, buscando contribuir al mejoramiento de la seguridad hídrica y la generación de mayores capacidades de resiliencia ante los efectos del cambio climático en los territorios y operaciones.
- › Monitoreamos las operaciones en áreas de alto valor para la fauna y desarrollamos e implementamos planes de manejo de la biodiversidad para mitigar los impactos asociados.
- › Promovemos una cultura de conservación con nuestros grupos de interés y contribuimos a la generación de conocimiento sobre la biodiversidad como patrimonio de la sociedad.

Nuestro desempeño (3-3)

IDENTIFICAMOS ECOSISTEMAS ESTRATÉGICOS

Entendemos que los efectos sobre la biodiversidad son particulares y que los condiciona la ubicación de nuestras operaciones. Por consiguiente, la localización e identificación de ecosistemas de alto valor adquiere una relevancia significativa en la identificación, evaluación y gestión de los riesgos y oportunidades asociados con el entorno natural. En 2024 no tuvimos variación de los ecosistemas estratégicos cercanos a nuestros proyectos:

Ubicación de los Ecosistemas Estratégicos

	Ubicación	
Autopistas del Café	Departamentos de Quindío y Risaralda	Distrito de Conservación de Suelos Barbas Bremen
Conexión Pacífico 2	Antioquia / La Pintada, Valparaíso, Támeis, Jericó, Tarso y Venecia	Área de Reserva de Recursos Naturales de la zona ribereña del río Cauca
Green Corridor	Aruba	Spaans Lagoon
Túnel Aburrá Oriente	Medellín	Reserva de la Sociedad Civil Montevivo Reserva de la Sociedad Civil San Rafael Reserva Forestal Protectora del Río Nare Centro de Conservación de la Biodiversidad La Aguada
El Dorado	Bogotá/Funza	Humedales de la sabana de Bogotá

CONSERVACIÓN, COMPENSACIÓN Y RESTAURACIÓN DE ECOSISTEMAS

Junto con las familias de los colaboradores del **Aeropuerto El Dorado** sembramos 1.000 árboles en la reserva Bioparque Wakatá del Parque Jaime Duque, promoviendo la conservación de ecosistemas de alto valor ecológico.



4.000 árboles hemos sembrado en municipios cercanos a Bogotá

En el **Aeropuerto Mariscal Sucre**, junto a aliados locales, firmamos un Convenio

Marco de Cooperación Interinstitucional con el fin de desarrollar e implementar acciones estratégicas para prevenir el tráfico de vida silvestre a nivel nacional. Esto implica el fortalecimiento de capacidades del personal de seguridad aeroportuaria para reducir los potenciales eventos de tráfico ilegal de vida silvestre, así como el desarrollo de documentos técnicos que aporten al control, detección y prevención de este delito ambiental.

También se contempla la difusión conjunta de campañas de comunicación para sensibilizar y educar a los usuarios de estos medios de transporte y a la ciudadanía en general sobre los impactos y riesgos asociados al tráfico de vida silvestre.

En la **Conexión Pacífico 2**, y junto con la Fundación Grupo Argos, continuamos acompañando el funcionamiento del Centro de Investigación y Formación del Bosque Seco Tropical, que fue producto de una alianza estratégica desde el 2023 en el Suroeste antioqueño. En este lugar se produce el material vegetal que se sembrará en la zona de influencia del proyecto para establecer modelos de siembra asociados a la captura de carbono.



En Conexión Pacífico 2 compensamos 224 hectáreas de bosque seco tropical en los municipios de Tarso, Venecia y Valparaíso (Antioquia)

De igual forma, operamos el punto de atención de fauna silvestre en conjunto con especialistas en este tema, en donde atendemos los animales afectados por el corredor vial o sus alrededores.

Además, instalamos 30 pasos de fauna, los cuales monitoreamos con cámaras trampa para potenciar las acciones de conservación de las especies que habitan las zonas aledañas de la vía.

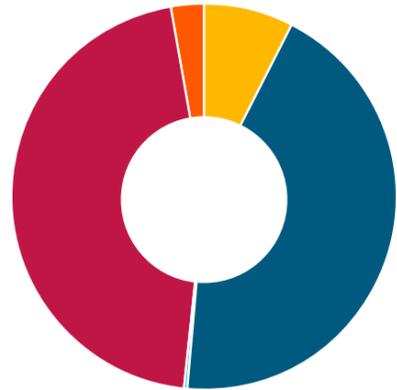
En el **Túnel Aburrá Oriente** sembramos 300 árboles nativos de forma voluntaria para favorecer la cuenca hídrica de la fuente San Eusebio, cuya agua es tomada por el Acueducto La Aurora Viboral (municipio de El Carmen de Viboral), zona de influencia del proyecto.

En la **Malla Vial del Meta**, como medida de restauración del impacto que generamos a la fauna en nuestras concesiones viales, instalamos dos pasos de fauna aéreos ubicados cerca al caño Marayal, del corredor Villavicencio-Granada, y en el Alto Menegua, del corredor vial Puerto López - Puerto Gaitán.

En la Concesión **Túnel Aburrá Oriente** contamos con 16 pasos de fauna, los cuales son monitoreados junto con 8 Pasos adicionales que instaló la Administración Municipal.

A continuación presentamos el acumulado de los áreas protegidas o restauradas en el marco de nuestras actividades de compensaciones voluntarias y obligatorias:

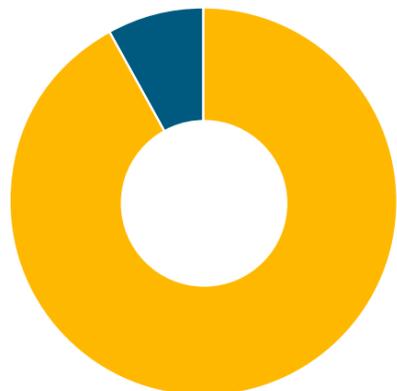
Suma de Áreas compensadas acumuladas (Ha)



- Bosque andino: 70,9
- Bosque húmedo montano: 401,9
- Bosque húmedo tropical: 2,3
- Bosque seco tropical: 417,7
- Bosque alto andino y subandinos: 25,5

TOTAL GENERAL: 918,3

Suma de Áreas compensadas acumuladas (Ha)



- Obligatoria: 846
- Voluntaria: 72,5

TOTAL GENERAL: 918,3

En el Aeropuerto Mariscal Sucre identificamos 73,06 ha donde realizamos actividades de conservación, restauración y reforestación de forma voluntaria. Esta área corresponde al ecosistema Bosque Andino, al oeste de la meseta Caraburo, y monitoreamos sus condiciones de fauna y flora cada año.

HITOS

En Malla Vial del Meta adelantamos 19 campañas de socialización de afectación a la fauna por el tráfico de vida silvestre, en el marco de la alianza establecida con la Secretaría Distrital de Ambiente.

Nuestras concesiones viales de Colombia, cuentan con 44 pasos de fauna para restablecer los corredores biológicos de la fauna.



Tenemos centros de rescate de fauna en la vía, para asegurar su rehabilitación y posterior reubicación. 2.445 individuos de fauna fueron rescatados y reubicados en 2024.



PROMOCIÓN DE LA CULTURA AMBIENTAL

En el **Aeropuerto Mariscal Sucre** firmamos un convenio con Wildlife Conservation Society (WCS) para desarrollar acciones de mitigación del tráfico de vida silvestre. Adicionalmente, acompañamos la liberación de 108 animales de 14 especies diferentes en el área de conservación de la concesión, los cuales son gestionados por el proveedor de gestión de fauna y no corresponden a fauna afectada por nuestra operación. En 2024 no tuvimos ningún reporte de este tipo.

En **Conexión Pacífico 2** ejecutamos la campaña “Mánéjate bien con la fauna” en articulación con la Secretaría de Medio Ambiente de Envigado y los corredores comerciales ubicados en la vía. Sensibilizamos a 242 personas en temas de mitigación y prevención del atropellamiento de fauna silvestre, así como en buenas conductas de seguridad vial.

En Malla Vial de Meta, en compañía de la Policía y la autoridad ambiental, realizamos 40 campañas de pre-

vencción de atropellamiento, en las que sensibilizamos a 1.919 usuarios y vecinos de la concesión.

En **Green Corridor** nos enfocamos en el buen manejo y la disposición adecuada de residuos sólidos, por medio de una campaña que superó nuestras expectativas: recolectamos 8,7 toneladas, muy superior a nuestra meta inicial de 3 toneladas.

Finalmente, con el programa de educación **Verde Vivo** de la Fundación Grupo Argos continuamos fortaleciendo

la educación ambiental en 27 instituciones educativas del área de influencia de nuestras concesiones viales en Colombia.

Durante la COP16 de Biodiversidad de Cali, reafirmamos nuestro compromiso como Grupo Empresarial Grupo Argos con la gestión responsable de impactos y dependencias con la naturaleza, así como la gestión de oportunidades empresariales y sociales que se impulsan con acciones de conservación y restauración de ecosistemas.



Con el programa de educación Verde Vivo de la Fundación Grupo Argos impactamos a más de 27 instituciones educativas del área de influencia de nuestras concesiones, en temas como la protección del recurso hídrico y otras buenas prácticas ambientales.

NUESTRAS METAS

A 2025

- Implementar estrategias de protección de ecosistemas estratégicos en cinco de nuestras concesiones. A 2030 ocurrirá en el 100%.
- Implementar iniciativas de protección o conservación de fauna en el 100% de nuestras concesiones.
- Fortalecer la apropiación de ecosistemas estratégicos en nuestros grupos de interés y la contribución a la generación de conocimiento en el 100% de nuestras concesiones.



CONOZCA AQUÍ el Reporte de la Fundación Grupo Argos

Economía circular

Promovemos el uso eficiente de recursos naturales e impulsamos alianzas bajo principios de circularidad mediante la reducción, la reutilización, el reciclaje y el uso de materiales sostenibles, con el objetivo de reducir la generación de residuos y la contaminación.

Estamos comprometidos en fomentar la creación de alianzas estratégicas, la identificación de oportunidades y la implementación de estrategias colaborativas que contribuyan a la reducción del consumo de recursos naturales y la generación de valor por medio del aprovechamiento.

Así lo gestionamos

- › **Diseñamos, compramos y usamos materiales con características de sostenibilidad:** analizamos y evaluamos aquellos que usamos en la estructuración, la construcción, la operación y el mantenimiento de las concesiones y los proyectos. Así aumentamos la utilización de los que cumplan criterios de sostenibilidad y disminuimos el consumo de recursos naturales.
- › **Uso eficiente de materiales y aprovechamiento de residuos:** en el desarrollo de nuestros proyectos hacemos un uso eficiente de los materiales y aprovechamos los residuos para aumentar su vida útil. Contamos con Planes de Manejo de Residuos que establecen las medidas para la separación, disposición y reducción.



- › **Alianzas con grupos de interés para el aprovechamiento de materiales o residuos:** desarrollamos proyectos con nuestros grupos de interés que nos permiten generar valor compartido.

Nuestro desempeño

DISEÑO, COMPRA Y USO DE MATERIALES CON CARACTERÍSTICAS DE SOSTENIBILIDAD

En el **Aeropuerto El Dorado** identificamos y analizamos los criterios existentes para la evaluación de proveedores, y con ello establecemos criterios voluntarios de sostenibilidad relacionados con el ecoetiquetado de productos, servicios de retorno y modelos de negocio de productos como servicio.

Destacamos la inclusión de criterios de selección de diseños y materiales con características de sostenibilidad en la estructuración de iniciativas como **EDMAX y el Nuevo Aeropuerto de Cartagena**. Con esto, buscamos la incorporación temprana de criterios de circularidad que promueven un menor consumo de materiales y el uso de aquellos con características de sostenibilidad durante la etapa constructiva, así como el uso eficiente de recursos como la energía y el agua durante la etapa de operación.

USO EFICIENTE DE MATERIALES Y APROVECHAMIENTO DE RESIDUOS

En el **Aeropuerto El Dorado** actualizamos el Plan de Economía Circular alineado con la Estrategia Nacional de Economía Circular de Colombia, junto con Waste to Worth, un gran aliado para reducir los impactos de la opera-

ción y disminuir las emisiones de CO₂.

En dicho plan aprovechamos el 80% de los residuos y los reincorporamos a nuevos ciclos productivos, evitando que llegaran al Relleno Sanitario Doña Juana. La meta para 2025 es revalorizar el 80% de los residuos generados.

Esto nos hizo merecedores del reconocimiento como Miembro Platinum Basura Cero por parte de Basura Cero Global, al lograr durante seis años consecutivos la certificación en la máxima categoría Oro y la recertificación del modelo de gestión de residuos en la misma categoría.

Además, en el marco de las estrategias de sostenibilidad que impulsan iniciativas de economía circular, seguimos buscando alternativas para utilizar materiales sostenibles en el mantenimiento de las vías del aeropuerto. Tras validar los diseños y el cumplimiento de los requerimientos contractuales, construimos el primer tramo de prueba en la vía de acceso Puerta 7 al terminal de carga 1, instalando 80m³ de mezcla asfáltica, la cual, además de la adición del 1% de plástico posconsumo equivalente a 21.000 bolsas, incorpora 10% de caucho reciclado en el asfalto proveniente de 240 llantas.

Por otra parte, con Ecorecicla, la empresa comunitaria creada para la gestión de los residuos en **Aeropuerto Mariscal Sucre**, gestionamos 116 toneladas de residuos orgánicos e inorgánicos del lado tierra, realizando un proceso de biodegradación controlada para los orgánicos mediante el equipamiento de doce composteras y cinco biodigestores, lo cual reduce el envío de residuos al relleno sanitario.

En el **Túnel Aburrá Oriente** avanzamos en las actividades de construcción del intercambiador vial del Aeropuerto José María Córdova. Allí reutilizamos 110.893 toneladas de residuos de excavación que en su momento fueron generadas por el mismo proyecto. De igual manera, hici-

mos la disposición final de 44,9 toneladas de residuos de poda generada en el mantenimiento vial, mediante la Corporación COAS, produciendo un total de 23,6 toneladas de compostaje que se aprovechan en huertas comunitarias en el corregimiento de Santa Elena.

Allí también continuamos con la estrategia de circularidad de residuos de aparatos eléctricos y electrónicos a través del programa Puntos Verdes, de la organización Lito S.A.S., aprovechando 2,22 toneladas de residuos resultantes en la operación y el mantenimiento de las vías y túneles.

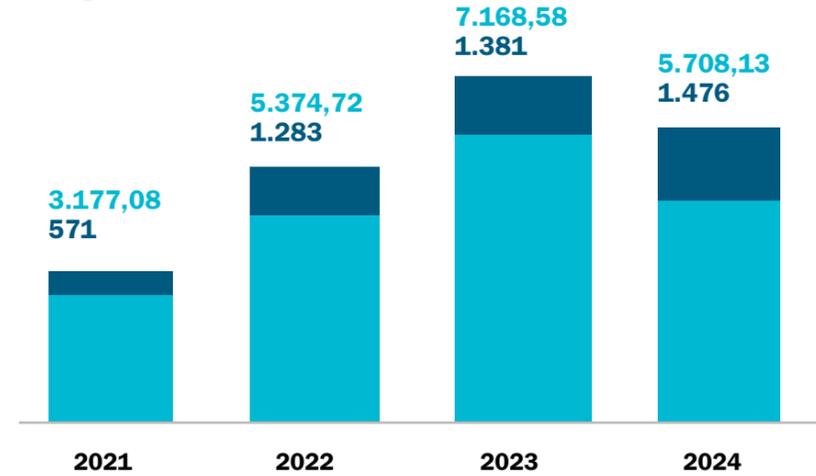


En El Dorado evitamos el uso de más de 2,8 millones de botellas plásticas de un solo uso, con capacidad de 591 mililitros, con la iniciativa de los puntos de recarga de botellas implementada en 2020

Cantidad de residuos generados en concesiones aeroportuarias (ton)

GRI (306-3, 306-4, 306-5); DJSI (2.3.5)

- No Peligroso
- Peligroso

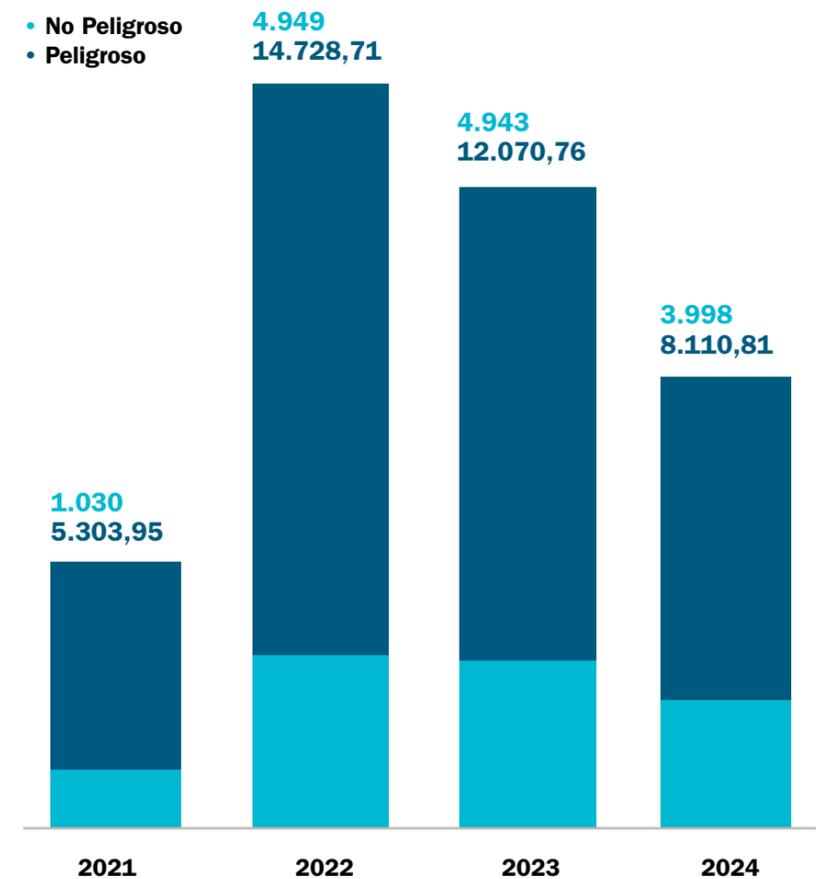


El proyecto de Descarbonización de Residuos del Aeropuerto Mariscal Sucre fue reconocido por el Green Airport Recognition 2024, por iniciativas como el uso de biodigestores y el centro de manejo de residuos

Cantidad de residuos generados . Concesiones viales (ton)

GRI (306-3, 306-4, 306-5); DJSI (2.3.5; 2.3.6)

- No Peligroso
- Peligroso



Nota: en la actualidad la organización revisa la clasificación del material resultante de fresa de las carreteras como Residuo Peligroso que es posible considerarlo como aprovechable, la cual es una de las actividades definidas para lograr las metas de nuestra estrategia de cambio climático.



En el Túnel Aburrá Oriente reutilizamos 110.000 toneladas de material de excavación

Materiales utilizados. Total Odinsa, concesiones viales y aeroportuarias
GRI (301-1, 301-2); DJSI (2.4.3)

Aeropuertos • Vías

Materiales utilizados por peso (toneladas)	79.909	750.674
--	--------	---------

Materiales utilizados por peso (toneladas)

2021 • 2022 • 2023 • 2024

Vías	266.869	161.153	1.002.768	750.674
Aeropuertos	7.452	32.440	76.918	79.909
Consolidado Histórico: Odinsa, vías y aeropuertos	274.320	193.593	1.079.686	830.582

Materiales reciclados y/o aprovechados. Total Odinsa, concesiones viales y aeroportuarias
GRI (301-1, 301-2); DJSI (2.4.3)

Aeropuertos • Vías

Insumos reciclados utilizados (toneladas)	12.664	110.894
---	--------	---------

Insumos reciclados utilizados (toneladas)

2021 • 2022 • 2023 • 2024

Vías	2.333	185	-	110.894
Aeropuertos	1.458	9.233	22.907	12.664
Consolidado Histórico: Odinsa, vías y aeropuertos	3.791	9.418	22.907	123.558

ALIANZAS CON GRUPOS DE INTERÉS PARA EL APROVECHAMIENTO DE MATERIALES O RESIDUOS

En el **Aeropuerto Mariscal Sucre** adelantamos iniciativas de economía circular que entregan beneficios a las comunidades vecinas del aeropuerto, como el programa “Compartamos”, mediante el cual donamos materiales usados a diferentes organizaciones y personas, facilitando la reutilización y reciclaje de materiales. Durante el 2024 hicimos 155 donaciones con 43.531 beneficiarios en parroquias y en diferentes instituciones tanto de salud como de educación.

También, gracias a un proyecto de aprovechamiento de cenizas del horno del aeropuerto, se inauguró una nueva ecoaula para los estudiantes en el colegio San Ignacio de Loyola, en Checa. Esta tiene un área de 120 metros cuadrados y fue diseñada bajo un concepto ecoamigable, que optimiza la ventilación y la luz natural, utilizando materiales reutilizados provenientes del proyecto de ampliación de la terminal del aeropuerto: vidrios, perfilería y pisos encontraron una segunda vida en esta obra.

En el **Aeropuerto El Dorado** firmamos el Pacto por la Circularidad con siete marcas presentes en El Dorado



En El Dorado recibimos por sexto año consecutivo la certificación Basura Cero por parte de Icontec y Basura Cero Global





En El Dorado fuimos reconocidos por el Airports Going Green y el Green Airport Recognition 2024 de ACI-LAC, por el programa “Conexión Circular”

para fomentar el uso y la venta de envases y empaques 100% reciclables y de origen reciclado que puedan aprovecharse en las cadenas de valor con las cuales ya se tiene un enlace desde la Estación de Clasificación y Aprovechamiento o promover la creación de otras cadenas de valor.

Adicionalmente, continuamos con alianzas de gestión integral de residuos peligrosos mediante programas posconsumo, generando recuperación y aprovechamiento de materiales para incorporar a la cadena productiva. Estamos articulados con los programas posconsumo de la ANDI, que hacen parte del Grupo Retorna, así como con Lumina, Lito y otras empresas que implementan alternativas similares.

En el **Túnel Aburrá Oriente** continuamos trabajando con la Asociación Ambiental de Recuperadores y Prestadores de servicio Santa Elena (ARPSE), con el fin de aprovechar un total de 3,82 toneladas. También, apoyamos el programa “Botellas de amor”, el cual se implementó en cinco instituciones educativas de Medellín y

el corregimiento de Santa Elena. Además, entregamos tres parques recreativos y mejoramos otros, y proporcionamos mobiliario elaborado con plástico flexible para las instituciones educativas. Con esta iniciativa impactamos a 1.723 estudiantes y recolectamos 1.471 kg de plástico flexible en nueve establecimientos.

En **Autopistas del Café**, el programa “Hilos para Transformar” brinda una segunda oportunidad a las prendas de dotación que ya no tienen vida útil, mediante la confección de bolsos, cartucheras, maletines, llaveros o las necesidades directas de la concesión a partir del material textil en alianza con organizaciones comunitarias de mujeres cabeza de familia. Durante el 2024 reutilizamos 183 kilos en material de dotación.

Además, donamos el material de fresado para reutilizarlo en la rehabilitación de vías terciarias rurales en comunidades aledañas a la concesión. Con esto disminuimos la cantidad de material de fresado que se disponía como residuo de mantenimientos viales.

Por su parte, en el **Aeropuerto Mariscal Sucre** donamos 5.223 m³ de material fresado para las comunidades del área de influencia del aeropuerto, recuperado de procesos constructivos del aeropuerto, mientras que en Conexión Pacífico 2, por medio de la Alianza con la organizaciones Ecometa y Tapices y Colores, construimos ecomurales a partir de 64.600 tapas de envases plásticos.



Generamos 23,6 toneladas de compostaje como resultado de las labores de poda en el corredor de la Concesión Túnel Aburrá Oriente

NUESTRAS METAS

A 2025

- › Reducir la disposición de residuos sólidos en los rellenos sanitarios en comparación con el 2019, proporcional al número de colaboradores o pasajeros.
- › Aumentar el aprovechamiento de residuos y el uso de material reciclado en las concesiones en comparación con el 2019.
- › Disminuir los materiales de un solo uso en la operación de nuestros proyectos.
- › Construir alianzas con nuestros grupos de interés para trabajar en conjunto en iniciativas de economía circular.



07

Anexos

- 134** Estados financieros consolidados
- 140** Estados financieros separados

Estados financieros consolidados

Certificación del Representante Legal de la Compañía

Medellín, 24 de febrero de 2025

A los señores Accionistas de Odinsa S.A. y al público en general

En mi calidad de Representante Legal certifico que los Estados Financieros Consolidados con corte al 31 de diciembre de 2024 y 2023 que se han hecho públicos no contienen vicios, imprecisiones o errores materiales que impidan conocer la verdadera situación patrimonial o las operaciones realizadas por Odinsa S.A. durante el correspondiente período, así como también certifico que la información financiera comprende todos los aspectos materiales del negocio al 31 de diciembre de 2024 y 2023.


Mauricio Ossa Echeverri
Representante Legal

Certificación del Representante Legal y el Contador de la Compañía.

Medellín, 24 de febrero de 2025

A los señores Accionistas de Odinsa S.A.

Los suscritos Representante Legal y el Contador de Odinsa S.A. (en adelante la Compañía), certificamos que los estados financieros consolidados de la Compañía al 31 de diciembre de 2024 y 2023 han sido tomados fielmente de los registros de consolidación y que antes de ser puestos a su disposición y de terceros hemos verificado las siguientes afirmaciones contenidas en ellos:

- a) Los activos y pasivos incluidos en los estados financieros de la Compañía al 31 de diciembre de 2024 y 2023 existen y todas las transacciones incluidas en dichos estados se han realizado durante los años terminados en esas fechas.
- b) Los hechos económicos realizados por la Compañía durante los años terminados al 31 de diciembre de 2024 y 2023 han sido reconocidos en los estados financieros.
- c) Los activos representan probables beneficios económicos futuros (derechos) y los pasivos representan probables sacrificios económicos futuros (obligaciones), obtenidos o a cargo de la Compañía al 31 de diciembre de 2024 y 2023.
- d) Todos los elementos han sido reconocidos por sus valores apropiados de acuerdo con las Normas de Contabilidad y de Información Financiera Aceptadas en Colombia.
- e) Todos los hechos económicos que afectan a la Compañía han sido correctamente clasificados, descritos y revelados en los estados financieros.


Mauricio Ossa Echeverri
Representante Legal


Marcela Vásquez Cardona
Contadora
T.P. 120697-T



KPMG S.A.S.
Carrera 43 A No. 1 Sur – 220, Piso 9, Oficina 901
Edificio Porvenir
Medellín - Colombia

Teléfono +57 (601) 618 8000
+57 (601) 618 8100
www.kpmg.com/co

INFORME DEL REVISOR FISCAL

Señores Accionistas
Odinsa S.A.:

Opinión

He auditado los estados financieros consolidados de Odinsa S.A. y Subordinadas (el Grupo), los cuales comprenden el estado de situación financiera consolidado al 31 de diciembre de 2024 y los estados de resultados consolidados, otro resultado integral consolidado, de cambios en el patrimonio consolidado y de flujos de efectivo consolidado por el año que terminó en esa fecha y sus respectivas notas, que incluyen las políticas contables materiales y otra información explicativa.

En mi opinión, los estados financieros consolidados que se mencionan y adjuntos a este informe, presentan razonablemente, en todos los aspectos de importancia material, la situación financiera consolidada del Grupo al 31 de diciembre de 2024, los resultados consolidados de sus operaciones y sus flujos consolidados de efectivo por el año que terminó en esa fecha, de acuerdo con Normas de Contabilidad y de Información Financiera aceptadas en Colombia, aplicadas de manera uniforme con el año anterior.

Bases para la opinión

Efectué mi auditoría de conformidad con las Normas Internacionales de Auditoría aceptadas en Colombia (NIAs). Mis responsabilidades de acuerdo con esas normas son descritas en la sección "Responsabilidades del revisor fiscal en relación con la auditoría de los estados financieros consolidados" de mi informe. Soy independiente con respecto al Grupo, de acuerdo con el Código de Ética para profesionales de la Contabilidad emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Contadores (Código IESBA - *International Ethics Standards Board for Accountants*, por sus siglas en inglés) incluido en las Normas de Aseguramiento de la Información aceptadas en Colombia junto con los requerimientos éticos que son relevantes para mi auditoría de los estados financieros consolidados establecidos en Colombia y he cumplido con mis otras responsabilidades éticas de acuerdo con estos requerimientos y el Código IESBA mencionado. Considero que la evidencia de auditoría que he obtenido es suficiente y apropiada para fundamentar mi opinión.

Asuntos clave de auditoría

Asuntos clave de auditoría son aquellos que, según mi juicio profesional, fueron de la mayor importancia en mi auditoría de los estados financieros consolidados del período corriente. Estos asuntos fueron abordados en el contexto de mi auditoría de los estados financieros consolidados como un todo y al formarme mi opinión al respecto, y no proporciono una opinión separada sobre estos asuntos.



Evaluación de la valoración de los acuerdos de concesión de servicios (ver nota 42 a los estados financieros consolidados)

Asunto clave de Auditoría	Cómo fue abordado en la auditoría
El Grupo ha suscrito acuerdos de concesión para la construcción, operación y transferencia de infraestructuras, los cuales se encuentran dentro del alcance de la CINIIF 12 - Acuerdos de concesión de servicios. La remuneración de estos acuerdos depende de los términos y condiciones de cada contrato; algunos incorporan ciertos mecanismos que otorgan al Grupo el derecho incondicional a recibir un ingreso mínimo garantizado (activo financiero), mientras que otros acuerdos originan exposición de la inversión en los activos subyacentes al riesgo de tráfico propio de la operación (activo intangible). Al 31 de diciembre de 2024 el estado de situación financiera consolidado del Grupo incluye activos financieros por \$264.279 millones, y no incluye activos intangibles, derivados de los contratos de concesión suscritos.	Mis procedimientos de auditoría para la evaluación de la valoración de los acuerdos de concesión de servicios incluyeron el involucramiento de profesionales con conocimientos y experiencia relevante en la industria quienes me asistieron en 1) el análisis de la metodología utilizada en la valoración de los activos derivados de los contratos de concesión, y si esta es consistente con la CINIIF 12 y con las prácticas de valoración usualmente utilizadas en el mercado, 2) la identificación de las hipótesis clave incluidas en los modelos financieros y la evaluación de los méritos económicos de cada hipótesis relevante, 3) la comparación de las hipótesis clave con datos de mercado, en caso de estar disponibles, y 4) el recálculo del activo financiero, así como de las tasas de descuento utilizadas y la comparación de los resultados con los obtenidos por el Grupo.
Lo anterior representa un asunto clave de auditoría debido a la materialidad de los saldos relacionados con dichos acuerdos, y porque su valoración requiere de juicios significativos por parte del Grupo en la determinación de las tasas de descuento y la selección de los datos clave de entrada como son las proyecciones de inversiones de capital y gastos de operación, incorporados en los modelos financieros utilizados como base para la valoración de los importes derivados de cada contrato de concesión.	

Otros asuntos

Los estados financieros consolidados al y por el año terminado el 31 de diciembre de 2023 se presentan exclusivamente para fines de comparación, fueron auditados por mí y en mi informe de fecha 22 de febrero de 2024, expresé una opinión sin salvedades sobre los mismos.



Otra información

La administración es responsable de la otra información. La otra información comprende el contenido de la memoria anual, pero no incluye los estados financieros consolidados, ni mi informe de auditoría correspondiente. La información contenida en la memoria anual se espera esté disponible para mí después de la fecha de este informe de auditoría.

Mi informe sobre los estados financieros consolidados no cubre la otra información y no expreso ninguna forma de conclusión de aseguramiento sobre esta.

En relación con mi auditoría de los estados financieros consolidados, mi responsabilidad es leer la otra información identificada anteriormente cuando está disponible y, al hacerlo, considerar si existe una incongruencia material entre esa información y los estados financieros consolidados o mi conocimiento obtenido en la auditoría, o si de algún modo, parece que existe un error material.

Cuando lea el contenido de la memoria anual, si concluyo que existe un error material en esa otra información, estoy obligada a informar este hecho a los encargados del gobierno corporativo y describir las acciones aplicables.

Responsabilidad de la administración y de los encargados del gobierno corporativo del Grupo en relación con los estados financieros consolidados

La administración es responsable por la preparación y presentación razonable de estos estados financieros consolidados de acuerdo con Normas de Contabilidad y de Información Financiera aceptadas en Colombia. Esta responsabilidad incluye: diseñar, implementar y mantener el control interno que la administración considere necesario para permitir la preparación de estados financieros consolidados libres de errores de importancia material, bien sea por fraude o error; seleccionar y aplicar las políticas contables apropiadas, así como establecer los estimados contables razonables en las circunstancias.

En la preparación de los estados financieros consolidados, la administración es responsable por la evaluación de la habilidad del Grupo para continuar como un negocio en marcha, de revelar, según sea aplicable, asuntos relacionados con la continuidad del mismo y de usar la base contable de negocio en marcha a menos que la administración pretenda liquidar el Grupo o cesar sus operaciones, o bien no exista otra alternativa más realista que proceder de una de estas formas.

Los encargados del gobierno corporativo son responsables por la supervisión del proceso de reportes de información financiera del Grupo.

Responsabilidades del revisor fiscal en relación con la auditoría de los estados financieros consolidados

Mis objetivos son obtener una seguridad razonable sobre si los estados financieros consolidados considerados como un todo, están libres de errores de importancia material bien sea por fraude o error, y emitir un informe de auditoría que incluya mi opinión. Seguridad razonable significa un alto



nivel de aseguramiento, pero no es una garantía de que una auditoría efectuada de acuerdo con NIAs siempre detectará un error material, cuando este exista. Los errores pueden surgir debido a fraude o error y son considerados materiales si, individualmente o en agregado, se podría razonablemente esperar que influyan en las decisiones económicas de los usuarios, tomadas sobre la base de estos estados financieros consolidados.

Como parte de una auditoría efectuada de acuerdo con NIAs, ejerzo mi juicio profesional y mantengo escepticismo profesional durante la auditoría. También:

- Identifico y evalúo los riesgos de error material en los estados financieros consolidados, bien sea por fraude o error, diseño y realizo procedimientos de auditoría en respuesta a estos riesgos y obtengo evidencia de auditoría que sea suficiente y apropiada para fundamentar mi opinión. El riesgo de no detectar un error material resultante de fraude es mayor que aquel que surge de un error, debido a que el fraude puede involucrar colusión, falsificación, omisiones intencionales, representaciones engañosas o la anulación o sobrepaso del control interno.
- Obtengo un entendimiento del control interno relevante para la auditoría con el objetivo de diseñar procedimientos de auditoría que sean apropiados en las circunstancias.
- Evalúo lo apropiado de las políticas contables utilizadas y la razonabilidad de los estimados contables y de las revelaciones relacionadas, realizadas por la administración.
- Concluyo sobre lo adecuado del uso de la hipótesis de negocio en marcha por parte de la administración y, basado en la evidencia de auditoría obtenida, sobre si existe o no una incertidumbre material relacionada con eventos o condiciones que puedan indicar dudas significativas sobre la habilidad del Grupo para continuar como negocio en marcha. Si concluyera que existe una incertidumbre material, debo llamar la atención en mi informe a la revelación que describa esta situación en los estados financieros consolidados o, si esta revelación es inadecuada, debo modificar mi opinión. Mis conclusiones están basadas en la evidencia de auditoría obtenida hasta la fecha de mi informe. No obstante, eventos o condiciones futuras pueden causar que el Grupo deje de operar como un negocio en marcha.
- Evalúo la presentación general, estructura y contenido de los estados financieros consolidados, incluyendo las revelaciones, y si los estados financieros consolidados presentan las transacciones y eventos subyacentes para lograr una presentación razonable.
- Obtengo evidencia de auditoría suficiente y apropiada respecto de la información financiera de las entidades o actividades de negocios dentro del Grupo para expresar una opinión sobre los estados financieros consolidados. Soy responsable por la dirección, supervisión y realización de la auditoría del Grupo. Sigo siendo el único responsable por mi opinión de auditoría.

Comunico a los encargados del gobierno del Grupo, entre otros asuntos, el alcance planeado y la oportunidad para la auditoría, así como los hallazgos de auditoría significativos, incluyendo cualquier deficiencia significativa en el control interno que identifique durante mi auditoría.



También proporciono a los encargados del gobierno corporativo la confirmación de que he cumplido con los requerimientos éticos relevantes de independencia y que les he comunicado todas las relaciones y otros asuntos que razonablemente se pueda considerar que influyen en mi independencia y, cuando corresponda, las salvaguardas relacionadas.

A partir de los asuntos comunicados con los encargados del gobierno corporativo, determino los asuntos que fueron de la mayor importancia en la auditoría de los estados financieros consolidados del período actual y, por lo tanto, son los asuntos clave de auditoría. Describo estos asuntos en mi informe del revisor fiscal a menos que la ley o regulación impida la divulgación pública sobre el asunto o cuando, en circunstancias extremadamente excepcionales, determino que un asunto no debe ser comunicado en mi informe porque las consecuencias adversas de hacerlo serían razonablemente mayores que los beneficios al interés público de tal comunicación.

DocuSigned by:

Mayra Vergara B.

2FE58452255E41B...

Mayra Alejandra Vergara Barrientos
Revisor Fiscal de Odinsa S.A.
T.P. 195584 - T
Miembro de KPMG S.A.S.

25 de febrero de 2025

Odinsa S.A. y subsidiarias

Estado de situación financiera consolidado

A 31 de diciembre de 2024 y 2023

(expresados en miles de pesos colombianos)

	Notas	2024	2023
Activos			
Activos corrientes			
Efectivo y equivalentes de efectivo	7	227.109.172	144.925.183
Efectivo restringido	7	18.903.053	17.300.916
Otros activos financieros	8	17.723.214	-
Cuentas comerciales y otras cuentas por cobrar, neto	9	53.993.754	70.464.678
Inventarios	10	347.494	918.447
Activos por impuestos corrientes	11	13.210.307	3.768.110
Otros activos no financieros	12	3.535.074	2.649.073
Activos mantenidos para la venta	13	7.492.105	9.312.944
Total activos corrientes		342.314.173	249.339.351
Activos no corrientes			
Cuentas comerciales y otras cuentas por cobrar, neto	9	348.367.031	285.397.376
Intangibles, neto	14	14.792.591	9.551.898
Activos por derecho de uso, neto	15	4.610.324	2.509.665
Propiedades, planta y equipo, neto	16	3.578.770	2.047.003
Propiedades de inversión	17	2.874.360	3.095.220
Inversiones en asociadas y negocios conjuntos	18	1.296.149.056	1.257.935.139
Otros activos financieros	8	12.845.597	11.233.123
Activos por impuestos diferidos	11	1.611.392	28.500
Total activos no corrientes		1.684.829.121	1.571.797.924
Total activos		2.027.143.294	1.821.137.275

Odinsa S.A. y subsidiarias

Estado de situación financiera consolidado

A 31 de diciembre de 2024 y 2023

(expresados en miles de pesos colombianos)

	Notas	2024	2023
Pasivos			
Pasivos corrientes			
Obligaciones financieras	21	17.380.499	15.971.465
Instrumentos financieros derivados	8	240.071	-
Instrumentos financieros	22	5.213.427	-
Pasivos por arrendamientos	15	773.451	1.809.845
Pasivos comerciales y otras cuentas por pagar	23	10.843.350	9.294.736
Beneficios a empleados	24	10.211.964	11.576.002
Provisiones	25	2.836.748	809.156
Pasivos por impuestos corrientes	11	6.694.519	6.895.128
Otros pasivos no financieros	26	10.582.142	3.340.826
Total pasivos corrientes		64.776.171	49.697.158
Pasivos no corrientes			
Obligaciones financieras	21	280.636.339	255.392.018
Pasivos por arrendamientos	15	4.151.103	591.688
Pasivos comerciales y otras cuentas por pagar	23	5.584.887	5.461.948
Pasivos por impuestos diferidos	11	69.950.165	71.461.773
Beneficios a empleados	24	743.869	3.113.232
Provisiones	25	5.495.351	4.427.371
Total pasivos no corrientes		366.561.714	340.448.030
Total pasivos		431.337.885	390.145.188

Odinsa S.A. y subsidiarias

Estado de situación financiera consolidado

A 31 de diciembre de 2024 y 2023

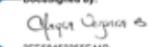
(expresados en miles de pesos colombianos)

	Notas	2024	2023
Patrimonio			
Capital social	27	19.604.682	19.604.682
Prima en colocación de acciones		354.528.587	354.528.587
Resultados acumulados		(463.136.525)	(464.981.427)
Reservas	28.1	1.327.313.770	1.002.080.368
Utilidad del ejercicio		90.076.522	327.078.304
Otros componentes del patrimonio	29	19.745.407	19.745.407
Otro resultado integral	28.2	243.842.601	168.646.655
Patrimonio atribuible a los controladores		1.591.975.044	1.426.702.576
Participaciones no controladoras	31	3.830.365	4.289.511
Total patrimonio		1.595.805.409	1.430.992.087
Total pasivos y patrimonio		2.027.143.294	1.821.137.275

Las notas que se acompañan son parte integral de los estados financieros consolidados.


Mauricio Ossa Echeverri
Representante Legal (*)


Marcela Vásquez Cardona
Contador (*)
T.P. 120697-T

DocuSigned by:

2FES8452255E41B...
Mayra Alejandra Vergara Barrientos
Revisor Fiscal
T.P. 195584 - T
Miembro de KPMG S.A.S.
(Véase mi informe del 25 de febrero de 2025)

(*) Los suscritos Representante Legal y Contador Público certificamos que hemos verificado previamente las afirmaciones contenidas en estos estados financieros consolidados.

Odinsa S.A. y subsidiarias

Estado de resultados consolidado

Años que terminaron a 31 de diciembre de 2024 y 2023
(expresados en miles de pesos colombianos)

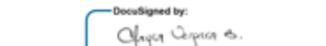
	Notas	2024	2023
Ingresos por actividades ordinarias	32	52.266.093	60.587.532
Método de participación neto en resultados de asociadas y negocios conjuntos	32	148.610.062	129.704.458
Costo de actividades ordinarias	33	(3.266.825)	(5.939.892)
Utilidad bruta		197.609.330	184.352.098
Gastos de administración	34	(82.624.314)	(133.569.565)
Otros (gastos) ingresos, neto	36	(4.458.450)	334.218.246
Utilidad de actividades por operación		110.526.566	385.000.779
Ingresos financieros	37	8.308.874	41.126.549
Gastos financieros	37	(26.260.899)	(41.905.741)
Diferencia en cambio, neta	37	(3.406.108)	(21.186.173)
Utilidad antes de impuestos		89.168.433	363.035.414
Impuesto sobre las ganancias	11	590.709	(35.774.485)
Utilidad neta		89.759.142	327.260.929
Atribuible a:			
Participación controladora		90.076.522	327.078.304
Participaciones no controladoras		(317.380)	182.625
Utilidad por acción atribuible a la controladora (*)	38	459,46	1.668,37

(*) Cifras expresadas en pesos colombianos.

Las notas que se acompañan son parte integral de los estados financieros consolidados.


Mauricio Ossa Echeverri
Representante Legal (*)


Marcela Vásquez Cardona
Contador (*)
T.P. 120697-T

DocuSigned by:

Mayra Alejandra Vergara Barrientos
Revisor Fiscal
T.P. 195584 - T
Miembro de KPMG S.A.S.
(Véase mi informe del 25 de febrero de 2025)

(*) Los suscritos Representante Legal y Contador Público certificamos que hemos verificado previamente las afirmaciones contenidas en estos estados financieros consolidados.

Odinsa S.A. y subsidiarias

Estado de otro resultado integral consolidado

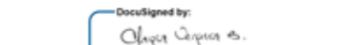
Años que terminaron a 31 de diciembre de 2024 y 2023
(expresados en miles de pesos colombianos)

	Notas	2024	2023
Utilidad neta		89.759.142	327.260.929
Partidas que no serán reclasificadas posteriormente al resultado del año		3.467.946	(3.543.234)
Ganancia (pérdida) de inversiones patrimoniales		1.693.685	(2.892.618)
Nuevas mediciones de obligaciones por beneficios definidos		2.857.735	(1.129.048)
Impuesto diferido nuevas mediciones de obligaciones por beneficios definidos	11.4	(1.083.474)	478.432
Partidas que serán reclasificadas posteriormente al resultado del año		71.727.756	(327.827.003)
Ganancia por método de participación sobre coberturas de flujo de efectivo		-	68.574.573
Impuestos diferidos generados sobre método de participación en coberturas de flujo de efectivo		-	(24.001.100)
Diferencia en cambio por conversión de negocios en el extranjero		71.727.756	(372.400.476)
Otro resultado integral, neto de impuestos		75.195.702	(331.370.237)
Participación controladora		75.195.946	(331.265.486)
Participación no controladora		(244)	(104.751)
Resultado integral total		164.954.844	(4.109.308)
Atribuible a:			
Participación controladora		165.272.468	(4.187.182)
Participación no controladora		(317.624)	77.874

Las notas que se acompañan son parte integral de los estados financieros consolidados.


Mauricio Ossa Echeverri
Representante Legal (*)


Marcela Vásquez Cardona
Contador (*)
T.P. 120697-T

DocuSigned by:

Mayra Alejandra Vergara Barrientos
Revisor Fiscal
T.P. 195584 - T
Miembro de KPMG S.A.S.
(Véase mi informe del 25 de febrero de 2025)

(*) Los suscritos Representante Legal y Contador Público certificamos que hemos verificado previamente las afirmaciones contenidas en estos estados financieros consolidados.

Estados financieros separados



KPMG S.A.S.
Carrera 43 A No. 1 Sur – 220, Piso 9, Oficina 901
Edificio Porvenir
Medellín - Colombia

Teléfono +57 (601) 618 8000
+57 (601) 618 8100
www.kpmg.com/co

INFORME DEL REVISOR FISCAL

Señores Accionistas
Odinsa S.A.

Informe sobre la auditoría de los estados financieros

Opinión

He auditado los estados financieros separados de Odinsa S.A. (la Compañía), los cuales comprenden el estado de situación financiera separado al 31 de diciembre de 2024 y los estados de resultados separados, otro resultado integral separado, de cambios en el patrimonio separado y flujos de efectivo separado por el año que terminó en esa fecha y sus respectivas notas, que incluyen las políticas contables materiales y otra información explicativa.

En mi opinión, los estados financieros separados que se mencionan, preparados de acuerdo con información tomada fielmente de los libros y adjuntos a este informe, presentan razonablemente, en todos los aspectos de importancia material, la situación financiera separada de la Compañía al 31 de diciembre de 2024, los resultados separados de sus operaciones y sus flujos separados de efectivo por el año que terminó en esa fecha, de acuerdo con Normas de Contabilidad y de Información Financiera aceptadas en Colombia, aplicadas de manera uniforme con el año anterior.

Bases para la opinión

Efectué mi auditoría de conformidad con las Normas Internacionales de Auditoría aceptadas en Colombia (NIAs). Mis responsabilidades de acuerdo con esas normas son descritas en la sección "Responsabilidades del revisor fiscal en relación con la auditoría de los estados financieros separados" de mi informe. Soy independiente con respecto a la Compañía, de acuerdo con el Código de Ética para profesionales de la Contabilidad emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Contadores (Código IESBA - *International Ethics Standards Board for Accountants*, por sus siglas en inglés) incluido en las Normas de Aseguramiento de la Información aceptadas en Colombia junto con los requerimientos éticos que son relevantes para mi auditoría de los estados financieros separados establecidos en Colombia y he cumplido con mis otras responsabilidades éticas de acuerdo con estos requerimientos y el Código IESBA mencionado. Considero que la evidencia de auditoría que he obtenido es suficiente y apropiada para fundamentar mi opinión.

Asuntos clave de auditoría

He determinado que no existen asuntos clave de auditoría que se deban comunicar en mi informe.



© 2025 KPMG S.A.S., sociedad colombiana por acciones simplificada, adscrita a la organización global de Firmas miembro independientes de KPMG International Limited, una entidad inglesa privada limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

KPMG S.A.S.
Nt.: 900.000.946-4



Otros asuntos

Los estados financieros separados al y por el año terminado el 31 de diciembre de 2023 se presentan exclusivamente para fines de comparación, fueron auditados por mí y en mi informe de fecha 22 de febrero de 2024, expresé una opinión sin salvedades sobre los mismos.

Otra información

La administración es responsable de la otra información. La otra información comprende el contenido de la memoria anual, pero no incluye los estados financieros separados, ni mi informe de auditoría correspondiente, ni el informe de gestión sobre el cual me pronuncio en la sección de otros requerimientos legales y regulatorios, de acuerdo con lo establecido en el artículo 38 de la Ley 222 de 1995. La información contenida en la memoria anual se espera esté disponible para mí después de la fecha de este informe de auditoría.

Mi informe sobre los estados financieros separados no cubre la otra información y no expreso ninguna forma de conclusión de aseguramiento sobre esta.

En relación con mi auditoría de los estados financieros separados, mi responsabilidad es leer la otra información identificada anteriormente cuando está disponible y, al hacerlo, considerar si existe una incongruencia material entre esa información y los estados financieros separados o mi conocimiento obtenido en la auditoría, o si de algún modo, parece que existe un error material.

Cuando lea el contenido de la memoria anual, si concluyo que existe un error material en esa otra información, estoy obligada a informar este hecho a los encargados del gobierno corporativo y describir las acciones aplicables.

Responsabilidad de la administración y de los encargados del gobierno corporativo de la Compañía en relación con los estados financieros separados

La administración es responsable por la preparación y presentación razonable de estos estados financieros separados de acuerdo con Normas de Contabilidad y de Información Financiera aceptadas en Colombia. Esta responsabilidad incluye: diseñar, implementar y mantener el control interno que la administración considere necesario para permitir la preparación de estados financieros separados libres de errores de importancia material, bien sea por fraude o error; seleccionar y aplicar las políticas contables apropiadas, así como establecer los estimados contables razonables en las circunstancias.

En la preparación de los estados financieros separados, la administración es responsable por la evaluación de la habilidad de la Compañía para continuar como un negocio en marcha, de revelar, según sea aplicable, asuntos relacionados con la continuidad de la misma y de usar la base contable de negocio en marcha a menos que la administración pretenda liquidar la Compañía o cesar sus operaciones, o bien no exista otra alternativa más realista que proceder de una de estas formas.



Los encargados del gobierno corporativo son responsables por la supervisión del proceso de reportes de información financiera de la Compañía.

Responsabilidades del revisor fiscal en relación con la auditoría de los estados financieros separados

Mis objetivos son obtener una seguridad razonable sobre si los estados financieros separados considerados como un todo, están libres de errores de importancia material bien sea por fraude o error, y emitir un informe de auditoría que incluya mi opinión. Seguridad razonable significa un alto nivel de aseguramiento, pero no es una garantía de que una auditoría efectuada de acuerdo con NIAs siempre detectará un error material, cuando este exista. Los errores pueden surgir debido a fraude o error y son considerados materiales si, individualmente o en agregado, se podría razonablemente esperar que influyan en las decisiones económicas de los usuarios, tomadas sobre la base de estos estados financieros separados.

Como parte de una auditoría efectuada de acuerdo con NIAs, ejerzo mi juicio profesional y mantengo escepticismo profesional durante la auditoría. También:

- Identifico y evalúo los riesgos de error material en los estados financieros separados, bien sea por fraude o error, diseño y realizo procedimientos de auditoría en respuesta a estos riesgos y obtengo evidencia de auditoría que sea suficiente y apropiada para fundamentar mi opinión. El riesgo de no detectar un error material resultante de fraude es mayor que aquel que surge de un error, debido a que el fraude puede involucrar colusión, falsificación, omisiones intencionales, representaciones engañosas o la anulación o sobrepaso del control interno.
- Obtengo un entendimiento del control interno relevante para la auditoría con el objetivo de diseñar procedimientos de auditoría que sean apropiados en las circunstancias.
- Evalúo lo apropiado de las políticas contables utilizadas y la razonabilidad de los estimados contables y de las revelaciones relacionadas, realizadas por la administración.
- Concluyo sobre lo adecuado del uso de la hipótesis de negocio en marcha por parte de la administración y, basado en la evidencia de auditoría obtenida, sobre si existe o no una incertidumbre material relacionada con eventos o condiciones que puedan indicar dudas significativas sobre la habilidad de la Compañía para continuar como negocio en marcha. Si concluyera que existe una incertidumbre material, debo llamar la atención en mi informe a la revelación que describa esta situación en los estados financieros separados o, si esta revelación es inadecuada, debo modificar mi opinión. Mis conclusiones están basadas en la evidencia de auditoría obtenida hasta la fecha de mi informe. No obstante, eventos o condiciones futuras pueden causar que la Compañía deje de operar como un negocio en marcha.
- Evalúo la presentación general, estructura y contenido de los estados financieros separados, incluyendo las revelaciones, y si los estados financieros separados presentan las transacciones y eventos subyacentes para lograr una presentación razonable.



- Obtengo evidencia de auditoría suficiente y apropiada respecto de la información financiera de las entidades o actividades de negocios dentro del Grupo para expresar una opinión sobre los estados financieros del grupo. Soy responsable por la dirección, supervisión y realización de la auditoría del Grupo. Sigo siendo el único responsable por mi opinión de auditoría.

Comunico a los encargados del gobierno de la Compañía, entre otros asuntos, el alcance planeado y la oportunidad para la auditoría, así como los hallazgos de auditoría significativos, incluyendo cualquier deficiencia significativa en el control interno que identifique durante mi auditoría.

También proporciono a los encargados del gobierno corporativo la confirmación de que he cumplido con los requerimientos éticos relevantes de independencia y que les he comunicado todas las relaciones y otros asuntos que razonablemente se pueda considerar que influyen en mi independencia y, cuando corresponda, las salvaguardas relacionadas.

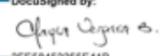
Informe sobre otros requerimientos legales y regulatorios

Con base en el resultado de mis pruebas, en mi concepto durante 2024:

- a) La contabilidad de la Compañía ha sido llevada conforme a las normas legales y a la técnica contable.
- b) Las operaciones registradas en los libros se ajustan a los estatutos y a las decisiones de la Asamblea de Accionistas.
- c) La correspondencia, los comprobantes de las cuentas y los libros de actas y de registro de acciones se llevan y se conservan debidamente.
- d) Existe concordancia entre los estados financieros que se acompañan y el informe de gestión preparado por los administradores, el cual incluye la constancia por parte de la administración sobre la libre circulación de las facturas emitidas por los vendedores o proveedores.
- e) La información contenida en las declaraciones de autoliquidación de aportes al sistema de seguridad social integral, en particular la relativa a los afiliados y a sus ingresos base de cotización, ha sido tomada de los registros y soportes contables. La Compañía no se encuentra en mora por concepto de aportes al sistema de seguridad social integral.
- f) Se ha dado cumplimiento al Sistema Integral para la Prevención y Control de Lavado de Activos y de la Financiación del Terrorismo – SIPLA, según se establece en el Capítulo VII del Título I de la Parte III de la Circular Básica Jurídica de la Superintendencia Financiera de Colombia.



Para dar cumplimiento a lo requerido en los artículos 1.2.1.2. y 1.2.1.5. del Decreto Único Reglamentario 2420 de 2015, en desarrollo de las responsabilidades del Revisor Fiscal contenidas en los numerales 1º y 3º del artículo 209 del Código de Comercio, relacionadas con la evaluación de si los actos de los administradores de la Sociedad se ajustan a los estatutos y a las órdenes o instrucciones de la Asamblea de Accionistas y si hay y son adecuadas las medidas de control interno, de conservación y custodia de los bienes de la Sociedad o de terceros que estén en su poder, emití un informe separado de fecha 29 de enero de 2025.

DocuSigned by:

 2FES8452255E41B
 Mayra Alejandra Vergara Barrientos
 Revisor Fiscal de Odinsa S.A.
 T.P. 195584 - T
 Miembro de KPMG S.A.S.

29 de enero de 2025



KPMG S.A.S.
 Carrera 43 A No. 1 Sur – 220, Piso 9, Oficina 901
 Edificio Porvenir
 Medellín - Colombia

Teléfono +57 (601) 618 8000
 +57 (601) 618 8100
 www.kpmg.com/co

INFORME INDEPENDIENTE DEL REVISOR FISCAL SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE LOS NUMERALES 1º Y 3º DEL ARTÍCULO 209 DEL CÓDIGO DE COMERCIO

Señores Accionistas
 Odinsa S.A.:

Descripción del Asunto Principal

Como parte de mis funciones como Revisor Fiscal y en cumplimiento de los artículos 1.2.1.2 y 1.2.1.5 del Decreto Único Reglamentario 2420 de 2015, modificados por los artículos 4 y 5 del Decreto 2496 de 2015, respectivamente, debo reportar sobre el cumplimiento de los numerales 1º y 3º del artículo 209 del Código de Comercio, detallados como sigue, por parte de Odinsa S.A. en adelante "la Sociedad" al 31 de diciembre de 2024, en la forma de una conclusión de seguridad razonable independiente, acerca de que los actos de los administradores han dado cumplimiento a las disposiciones estatutarias y de la Asamblea de Accionistas y que existen adecuadas medidas de control interno, en todos los aspectos materiales, de acuerdo con los criterios indicados en el párrafo denominado Criterios de este informe:

1º) Si los actos de los administradores de la Sociedad se ajustan a los estatutos y a las órdenes o instrucciones de la Asamblea de Accionistas, y

3º) Si hay y son adecuadas las medidas de control interno, de conservación y custodia de los bienes de la Sociedad o de terceros que estén en su poder.

Responsabilidad de la administración

La administración de la Sociedad es responsable por el cumplimiento de los estatutos y de las decisiones de la Asamblea de Accionistas y por diseñar, implementar y mantener medidas adecuadas de control interno, que incluyen el Sistema Integral para la Prevención y Control de Lavado de Activos y de la Financiación del Terrorismo, de conservación y custodia de los bienes de la Sociedad o de terceros que estén en su poder, de acuerdo con lo requerido en la parte III, Título V, Capítulo I de la Circular Básica Jurídica de la Superintendencia Financiera de Colombia y en el sistema de control interno implementado por la administración.

Responsabilidad del revisor fiscal

Mi responsabilidad consiste en examinar si los actos de los administradores de la Sociedad se ajustan a los estatutos y a las órdenes o instrucciones de la Asamblea de Accionistas, y si hay y son adecuadas las medidas de control interno, de conservación y custodia de los bienes de la Sociedad o de terceros que estén en su poder y reportar al respecto en la forma de una conclusión de seguridad razonable independiente basado en la evidencia obtenida. Efectué mis procedimientos de acuerdo con la Norma Internacional de Trabajos para Atestiguar 3000 (Revisada) aceptada en Colombia (International Standard on Assurance Engagements – ISAE

KPMG Confidencial

© 2025 KPMG S.A.S., sociedad colombiana por acciones simplificada, adscrita a la organización global de Firmas miembro independientes de KPMG International Limited, una entidad inglesa privada limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

KPMG S.A.S.
 N.º: 960.000.846-4



3000, por sus siglas en inglés, emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento - International Auditing and Assurance Standard Board – IAASB, por sus siglas en inglés y traducida al español en 2018). Tal norma requiere que planifique y efectúe los procedimientos que considere necesarios para obtener una seguridad razonable acerca de si los actos de los administradores se ajustan a los estatutos y a las decisiones de la Asamblea de Accionistas y sobre si hay y son adecuadas las medidas de control interno, que incluyen el Sistema Integral para la Prevención y Control de Lavado de Activos y de la Financiación del Terrorismo, de conservación y custodia de los bienes de la Sociedad o de terceros que estén en su poder, de acuerdo con lo requerido en la parte III, Título V, Capítulo I de la Circular Básica Jurídica de la Superintendencia Financiera de Colombia, y en el sistema de control interno implementado por la administración en todos los aspectos materiales.

La Firma de contadores a la cual pertenezco y que me designó como revisor fiscal de la Sociedad, aplica el Estándar Internacional de Control de Calidad No. 1 y, en consecuencia, mantiene un sistema completo de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados sobre el cumplimiento de los requisitos éticos, las normas profesionales legales y reglamentarias aplicables.

He cumplido con los requerimientos de independencia y ética del Código de Ética para Contadores Profesionales emitido por la Junta de Normas Internacionales de Ética para Contadores – IESBA, por sus siglas en inglés, que se basa en principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia profesional y debido cuidado, confidencialidad y comportamiento profesional.

Los procedimientos seleccionados dependen de mi juicio profesional, incluyendo la evaluación del riesgo de que los actos de los administradores no se ajusten a los estatutos y a las decisiones de la Asamblea de Accionistas y que las medidas de control interno, que incluyen el Sistema Integral para la Prevención y Control de Lavado de Activos y de la Financiación del Terrorismo, de conservación y custodia de los bienes de la Sociedad o de terceros que estén en su poder no estén adecuadamente diseñadas e implementadas, de acuerdo con lo requerido en la parte III, Título V, Capítulo I de la Circular Básica Jurídica de la Superintendencia Financiera de Colombia y en el sistema de control interno implementado por la administración.

Este trabajo de aseguramiento razonable incluye la obtención de evidencia al 31 de diciembre de 2024. Los procedimientos incluyen:

- Obtención de una representación escrita de la Administración sobre si los actos de los administradores se ajustan a los estatutos y a las decisiones de la Asamblea de Accionistas y sobre si hay y son adecuadas las medidas de control interno, que incluyen el Sistema Integral para la Prevención y Control de Lavado de Activos y de la Financiación del Terrorismo, de conservación y custodia de los bienes de la Sociedad o de terceros que estén en su poder, de acuerdo con lo requerido en la Parte III, Título V, Capítulo I de la Circular Básica Jurídica de la Superintendencia Financiera de Colombia y en el sistema de control interno implementado por la administración.



- Lectura y verificación del cumplimiento de los estatutos de la Sociedad.
- Obtención de una certificación de la Administración sobre las reuniones de la Asamblea de Accionistas, documentadas en las actas.
- Lectura de las actas de la Asamblea de Accionistas y los estatutos y verificación de si los actos de los administradores se ajustan a los mismos.
- Indagaciones con la Administración sobre cambios o proyectos de modificación a los estatutos de la Sociedad durante el período cubierto y validación de su implementación.
- Evaluación de si hay y son adecuadas las medidas de control interno, que incluyen el Sistema Integral para la Prevención y Control de Lavado de Activos y de la Financiación del Terrorismo, de conservación y custodia de los bienes de la Sociedad o de terceros que estén en su poder, de acuerdo con lo requerido en la Parte III, Título V, Capítulo I de la Circular Básica Jurídica de la Superintendencia Financiera de Colombia, y en el sistema de control interno implementado por la administración, lo cual incluye:
 - Pruebas de diseño, implementación y efectividad sobre los controles relevantes de los componentes de control interno sobre el reporte financiero, que incluye lo requerido en la Circular Externa 012 de 2022, inmersa en el Capítulo I, Título V de la Parte III de la Circular Básica Jurídica de la Superintendencia Financiera de Colombia y los elementos establecidos por la Sociedad, tales como: entorno de control, proceso de valoración de riesgo por la entidad, los sistemas de información, actividades de control y seguimiento a los controles.
 - Evaluación del diseño, implementación y efectividad de los controles relevantes, manuales y automáticos, de los procesos clave del negocio relacionados con las cuentas significativas de los estados financieros.
 - Verificación del apropiado cumplimiento de las normas e instructivos sobre el sistema Integral para la Prevención y Control de Lavado de Activos y de la Financiación del Terrorismo.

Limitaciones inherentes

Debido a las limitaciones inherentes a cualquier estructura de control interno, es posible que existan controles efectivos a la fecha de mi examen que cambien esa condición en futuros períodos, debido a que mi informe se basa en pruebas selectivas y porque la evaluación del control interno tiene riesgo de volverse inadecuada por cambios en las condiciones o porque el grado de cumplimiento con las políticas y procedimientos puede deteriorarse. Por otra parte, las limitaciones inherentes al control interno incluyen el error humano, fallas por colusión de dos o más personas o, inapropiado sobrepaso de los controles por parte de la administración.

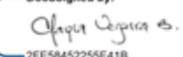
**Criterios**

Los criterios considerados para la evaluación de los asuntos mencionados en el párrafo Descripción del Asunto principal comprenden: a) los estatutos sociales y las actas de la Asamblea de Accionistas y, b) los componentes del control interno implementados por la Sociedad, tales como el ambiente de control, los procedimientos de evaluación de riesgos, sus sistemas de información y comunicaciones y el monitoreo de los controles por parte de la administración y de los encargados del gobierno corporativo, los cuales están basados en lo establecido la Parte III, Título V, Capítulo I de la Circular Básica Jurídica de la Superintendencia Financiera de Colombia y en el sistema de control interno implementado por la administración.

Conclusión

Mi conclusión se fundamenta en la evidencia obtenida sobre los asuntos descritos, y está sujeta a las limitaciones inherentes planteadas en este informe. Considero que la evidencia obtenida proporciona una base de aseguramiento razonable para fundamentar la conclusión que expreso a continuación:

En mi opinión, los actos de los administradores se ajustan a los estatutos y a las decisiones de la Asamblea de Accionistas y son adecuadas las medidas de control interno, que incluyen el Sistema Integral para la Prevención y Control de Lavado de Activos y de la Financiación del Terrorismo, de conservación y custodia de los bienes de la Sociedad o de terceros que estén en su poder, en todos los aspectos materiales, de acuerdo con lo requerido en la Parte III, Título V, Capítulo I de la Circular Básica Jurídica de la Superintendencia Financiera de Colombia y en el sistema de control interno implementado por la administración.

DocuSigned by:

2FE58452255E41B...
Mayra Alejandra Vergara Barrientos
Revisor Fiscal de Odinsa S.A.
T.P. 195584 - T
Miembro de KPMG S.A.S.

29 de enero de 2025

Certificación del Representante Legal de la Compañía.

Medellín, 27 de enero de 2025

A los señores Accionistas de Odinsa S.A. y al público en general

En mi calidad de Representante Legal certifico que los Estados Financieros Separados con corte al 31 de diciembre de 2024 y 2023 que se han hecho públicos no contienen vicios, imprecisiones o errores materiales que impidan conocer la verdadera situación patrimonial o las operaciones realizadas por la Compañía Odinsa S.A. durante el correspondiente período, así como también, certifico que la información financiera comprende todos los aspectos materiales del negocio al 31 de diciembre 2024 y 2023.


Matricio Ossa Echeverri
Representante Legal

Certificación del Representante Legal y la Contadora de la Compañía.

Medellín, 27 de enero de 2025

A los señores Accionistas de Odinsa S.A.

Los suscritos Representante Legal y la Contadora de Odinsa S.A. (en adelante la Compañía), certificamos que los estados financieros separados con corte al 31 de diciembre de 2024 y 2023 han sido tomados fielmente de los libros de contabilidad y que antes de ser puestos a su disposición y de terceros hemos verificado las siguientes afirmaciones contenidas en ellos:

- Los activos y pasivos incluidos en los estados financieros separados con corte al 31 de diciembre de 2024 y 2023 de la Compañía existen y todas las transacciones incluidas en dichos estados se han realizado durante los años terminados en esas fechas.
- Los hechos económicos realizados por la Compañía durante el año terminados el 31 de diciembre de 2024 y 2023 han sido reconocidos en los estados financieros.
- Los activos representan probables beneficios económicos futuros (derechos) y los pasivos representan probables sacrificios económicos futuros (obligaciones), obtenidos o a cargo de la Compañía al 31 de diciembre de 2024 y 2023.
- Todos los elementos han sido reconocidos por sus valores apropiados de acuerdo con las Normas de Contabilidad y de Información Financiera Aceptadas en Colombia.
- Todos los hechos económicos que afectan a la Compañía han sido correctamente clasificados, descritos y revelados en los estados financieros.


Mauricio Ossa Echeverri
Representante Legal


Marcela Vásquez Cardona
Contadora
T.P. 120697-T

Odinsa S.A.

Estado de situación financiera separado

A 31 de diciembre de 2024 y 2023
(expresados en miles de pesos colombianos)

	Notas	2024	2023
Activos			
Activos corrientes			
Efectivo y equivalentes de efectivo	7	189.815.153	120.613.887
Efectivo restringido	7	422.674	521.084
Otros activos financieros	8	17.723.214	-
Cuentas comerciales y otras cuentas por cobrar, neto	10	18.292.240	33.289.656
Inventarios	11	347.494	918.450
Activos por impuestos corrientes	12	10.116.345	1.483.434
Otros activos no financieros	13	329.345	1.885.738
Activos mantenidos para la venta	14	7.492.105	9.312.815
Activos corrientes		244.538.570	168.025.064
Activos no corrientes			
Cuentas comerciales y otras cuentas por cobrar, neto	10	205.434.428	138.058.971
Activos por derecho de uso	21	1.700.273	2.509.665
Intangibles, neto	15	14.783.171	9.544.146
Propiedades, planta y equipo, neto	16	1.817.755	1.167.524
Inversiones en asociadas y negocios conjuntos	17	1.296.149.056	1.257.935.138
Inversiones en subsidiarias	18	172.578.054	202.420.725
Otros activos financieros	8	12.845.449	11.233.123
Total activos no corrientes		1.705.308.186	1.622.869.292
Total activos		1.949.846.756	1.790.894.356

Odinsa S.A.

Estado de situación financiera separado

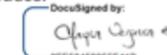
A 31 de diciembre de 2024 y 2023

(expresados en miles de pesos colombianos)

	Notas	2024	2023
Pasivos			
Pasivos corrientes			
Instrumentos financieros	25	5.213.427	-
Obligaciones financieras	20	3.394.393	3.351.977
Pasivos por arrendamientos	21	295.866	1.809.845
Pasivos comerciales y otras cuentas por pagar	22	122.974.571	117.045.741
Instrumentos financieros derivados	9.4.2.1	240.071	-
Provisiones	23	3.878.874	1.486.774
Beneficios a empleados	24	5.866.727	6.270.317
Pasivos por impuestos corrientes	12	457.022	-
Otros pasivos no financieros	26	1.567.341	1.321.823
Total pasivos corrientes		143.888.292	131.286.477
Pasivos no corrientes			
Obligaciones financieras	20	132.274.500	114.661.500
Pasivos por arrendamientos	21	1.650.564	591.688
Pasivos comerciales y otras cuentas por pagar	22	5.584.885	40.049.124
Provisiones	23	4.786.748	4.005.880
Beneficios a empleados	24	743.869	3.113.232
Pasivos por impuestos diferidos	12	69.950.165	71.317.027
Total pasivos no corrientes		214.990.731	233.738.451
Total pasivos		358.879.023	365.024.928
Patrimonio			
Capital social	27	19.604.682	19.604.682
Prima en colocación de acciones		354.528.587	354.528.587
Reservas	28.1	1.327.313.770	1.002.080.368
Resultado del ejercicio		90.033.684	327.033.402
Resultados acumulados		(463.489.001)	(465.289.001)
Otro resultado integral	28.2	243.230.604	168.165.983
Otros componentes del patrimonio	29	19.745.407	19.745.407
Total patrimonio		1.590.967.733	1.425.869.428
Total pasivos y patrimonio		1.949.846.756	1.790.894.356

Las notas que se acompañan son parte integral de los estados financieros separados.





Mauricio Ossa Echeverri
 Representante Legal (*)

Marcela Vásquez Cardona
 Contadora (*)
 T.P. 120697-T

Mayra Alejandra Vergara Barrientos
 Revisora Fiscal
 TP 195584-T
 Miembro de KPMG S.A.S.
 (Véase mi informe del 29 de enero de 2025)

(*) Los suscritos Representante Legal y Contadora Pública certificamos que hemos verificado previamente las afirmaciones contenidas en estos estados financieros separados y que los mismos han sido tomados fielmente de los libros de contabilidad de la Compañía.

Odinsa S.A.

Estado de resultado separado

Por los años terminados al 31 de diciembre de 2024 y 2023

(expresados en miles de pesos colombianos)

	Notas	2024	2023
Ingresos de actividades ordinarias	31	4.740.230	11.641.484
Método de participación neto en resultados de subsidiarias, asociadas y negocios conjuntos	32	135.667.875	124.536.735
Ingreso de actividades ordinarias		140.408.105	136.178.219
Costo de actividades ordinarias	11	(102.484)	(143.489)
Utilidad bruta		140.305.621	136.034.730
Gastos de administración	33	(48.735.638)	(74.447.985)
Otros (gastos) ingresos, netos	34	(960.434)	334.908.055
Utilidad de actividades operacionales		90.609.549	396.494.800
Gastos financieros	35	(18.962.392)	(34.101.234)
Ingresos financieros	35	6.791.066	39.445.165
Diferencia en cambio, neta	35	10.063.573	(41.873.463)
Utilidad antes de impuestos		88.501.796	359.965.268
Impuesto sobre las ganancias	12	1.531.888	(32.931.866)
Utilidad neta		90.033.684	327.033.402
Utilidad por acción (*)	36	459,25	1.668,14

(*) Cifras expresadas en pesos colombianos

Las notas que se acompañan son parte integral de los estados financieros separados.





Mauricio Ossa Echeverri
 Representante Legal (*)

Marcela Vásquez Cardona
 Contadora (*)
 T.P. 120697-T

Mayra Alejandra Vergara Barrientos
 Revisora Fiscal
 TP 195584-T
 Miembro de KPMG S.A.S.
 (Véase mi informe del 29 de enero de 2025)

(*) Los suscritos Representante Legal y Contadora Pública certificamos que hemos verificado previamente las afirmaciones contenidas en estos estados financieros separados y que los mismos han sido tomados fielmente de los libros de contabilidad de la Compañía.

Odinsa S.A.

Estado de otro resultado integral separado

Por los años terminados al 31 de diciembre 2024 y 2023
(expresados en miles de pesos colombianos)

	Notas	2024	2023
Utilidad neta		90.033.684	327.033.402
Partidas que no serán reclasificadas posteriormente al resultado del período		3.467.946	(3.543.233)
Ganancia (Pérdida) de inversiones patrimoniales		1.693.685	(2.892.618)
Nuevas mediciones de obligaciones por beneficios definidos		2.857.735	(1.129.048)
Impuesto diferido nuevas mediciones de obligaciones por beneficios definidos	12.4	(1.083.474)	478.433
Partidas que serán reclasificadas posteriormente al resultado del período		71.596.675	(327.512.191)
Ganancia por método de participación sobre coberturas de flujo de efectivo		-	68.574.574
Impuestos diferidos reconocidos en el otro resultado integral	12.4	-	(24.001.101)
Diferencia en cambio por conversión de negocio en el extranjero		71.596.675	(372.085.664)
Otro resultado integral, neto de impuestos		75.064.621	(331.055.424)
Resultado integral total		165.098.305	(4.022.022)

Las notas que se acompañan son parte integral de los estados financieros separados.

Mauricio Ossá Echeverri
Mauricio Ossá Echeverri
Representante Legal (*)

Marcela Vásquez Cardona
Marcela Vásquez Cardona
Contadora (*)
T.P. 120697-T

DocuSigned by:
Mayra Alejandra Vergara Barrientos
2FE58452255E41B
Mayra Alejandra Vergara Barrientos
Revisora Fiscal
TP 195584-T
Miembro de KPMG S.A.S.
(Véase mi informe del 29 de enero de 2025)

(*) Los suscritos Representante Legal y Contadora Pública certificamos que hemos verificado previamente las afirmaciones contenidas en estos estados financieros separados y que los mismos han sido tomados fielmente de los libros de contabilidad de la Compañía.

Odinsa S.A.

Estado de cambios en el patrimonio separado

Por los años terminados al 31 de diciembre 2024 y 2023
(expresados en miles de pesos colombianos)

	Notas	Capital y prima en colocación de acciones	Reserva legal	Otras reservas	Otro resultado integral	Resultados acumulados y del ejercicio	Otros componentes del patrimonio	Total Patrimonio
Saldo al 1° de enero de 2024		374.133.269	78.498.174	923.582.194	168.165.983	(138.255.599)	19.745.407	1.425.869.428
Resultado del período		-	-	-	-	90.033.684	-	90.033.684
Otro resultado integral del período, neto de impuesto		-	-	-	75.064.621	-	-	75.064.621
Resultado integral del período		-	-	-	75.064.621	90.033.684	-	165.098.305
Constitución de reservas	28.1	-	-	327.033.402	-	(327.033.402)	-	-
Apropiación de reservas	28.1	-	-	(1.800.000)	-	1.800.000	-	-
Saldo al 31 de diciembre de 2024		374.133.269	78.498.174	1.248.815.596	243.230.604	(373.455.317)	19.745.407	1.590.967.733

	Notas	Capital y prima en colocación de acciones	Reserva legal	Otras reservas	Otro resultado integral	Resultados acumulados y del ejercicio	Otros componentes del patrimonio	Total Patrimonio
Saldo al 1° de enero de 2023		374.133.269	78.498.174	811.534.460	499.221.407	(33.241.267)	19.371.077	1.749.517.120
Resultado del período		-	-	-	-	327.033.402	-	327.033.402
Otro resultado integral del período, neto de impuesto		-	-	-	(331.055.424)	-	-	(331.055.424)
Resultado integral del período		-	-	-	(331.055.424)	327.033.402	-	(4.022.022)
Apropiación de reservas	28.1	-	-	432.047.734	-	(432.047.734)	-	-
Dividendos decretados en efectivo	30	-	-	(320.000.000)	-	-	-	(320.000.000)
Pérdida de control de subsidiarias o negocios		-	-	-	-	-	(47)	(47)
Otros cambios		-	-	-	-	-	374.377	374.377
Saldo al 31 de diciembre de 2023		374.133.269	78.498.174	923.582.194	168.165.983	(138.255.599)	19.745.407	1.425.869.428

Las notas que se acompañan son parte integral de los estados financieros separados.

Mauricio Ossá Echeverri
Mauricio Ossá Echeverri
Representante Legal (*)

Marcela Vásquez Cardona
Marcela Vásquez Cardona
Contadora (*)
T.P. 120697-T

DocuSigned by:
Mayra Alejandra Vergara Barrientos
2FE58452255E41B
Mayra Alejandra Vergara Barrientos
Revisora Fiscal
T.P. 195584-T
Miembro de KPMG S.A.S.
(Véase mi informe del 29 de enero de 2025)

(*) Los suscritos Representante Legal y Contadora Pública certificamos que hemos verificado previamente las afirmaciones contenidas en estos estados financieros separados y que los mismos han sido tomados fielmente de los libros de contabilidad de la Compañía.

Odinsa S.A.

Estado de flujos de efectivo separado

A 31 de diciembre de 2024 y 2023

(expresados en miles de pesos colombianos)

	Notas	2024	2023
Flujos de efectivo por actividades de operación		90.033.684	327.033.402
Utilidad del ejercicio			
Ajustes por:			
Ingresos por dividendos y participaciones	31	(23.352)	-
Impuesto sobre las ganancias	12	(1.531.888)	32.931.866
Método de participación neta en resultado de subsidiarias, asociadas y negocios conjuntos	32	(135.667.875)	(124.536.735)
Gasto (ingreso) financiero, neto reconocido en resultados del periodo		7.434.942	(8.915.174)
Gasto reconocido con respecto a provisiones	34	45.000	-
Utilidad en venta de propiedades, planta y equipo		(1.193.052)	(1.278.346)
Utilidad en la venta de inversiones que dan lugar a pérdida de control	34	-	(312.510.202)
Pérdida, neta surgida sobre la venta o disposición de activos no corrientes y otros activos		200.545	542.082
Pérdida neta por valoración de instrumentos financieros medidos a valor razonable con cambios en resultados	35	81.359	72.989
Ineficacia del instrumento sobre la cobertura del flujo de efectivo	35	240.071	(7.623.777)
Depreciación y amortización de activos no corrientes	33	2.110.239	2.899.605
Recuperación de deterioro, neto de activos no financieros		-	(22.742.802)
Deterioro, neto de deudores	33	42.839	50.397
Deterioro, neto de inversiones	33	541.769	-
Diferencia en cambio, reconocida en resultados sobre instrumentos financieros	35	(10.063.573)	41.873.463
Otros ajustes para conciliar el resultado		(113.333)	(103.018)
		(47.862.625)	(72.306.250)
Cambios en el capital de trabajo de:			
Cuentas comerciales por cobrar y otras cuentas por cobrar		(59.773.781)	(27.795.773)
Inventarios		102.484	(918.450)
Otros activos		1.556.394	(893.916)
Pasivos comerciales y otras cuentas por pagar		3.396.888	(8.549.137)
Otros pasivos		245.518	(5.325.840)
Efectivo utilizado en actividades de operación		(102.335.122)	(115.789.366)
Impuestos a la renta pagado		(9.093.673)	(10.867.500)
Dividendos recibidos		61.592.715	75.483.725
Flujo de efectivo neto utilizado en actividades de operación		(49.836.080)	(50.973.141)

Odinsa S.A.

Estado de flujos de efectivo separado

A 31 de diciembre de 2024 y 2023

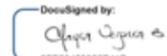
(expresados en miles de pesos colombianos)

	Notas	2024	2023
Flujo neto de efectivo por actividades de inversión			
Intereses financieros recibidos		7.071.864	30.647.702
Adquisición de propiedad planta y equipo	16	(744.486)	(11.630.202)
Producto de la venta de propiedades, planta y equipo		2.238.222	3.221.000
Producto de la venta de intangibles		2.081.684	34.629.994
Adquisición de activos intangibles	15	(7.462.713)	(15.326.227)
Adquisición y/o aportes en participaciones en asociadas y negocios conjuntos	17	(7.625.469)	(44.592.565)
Producto de la venta en la participación y restitución de subsidiarias, asociadas y negocios conjuntos		108.769.470	469.953.322
Venta de subsidiarias y otros negocios con pérdida de control		12.041.737	-
(Adquisición) venta de activos financieros		(17.623.840)	131.921.960
Cobros (Préstamos) procedentes del reembolso de préstamos concedidos a terceros		15.000.000	(15.000.000)
Flujo neto de efectivo generado por actividades de inversión		113.746.469	583.824.984
Flujo neto de efectivo por actividades de financiación			
Pago de bonos y papeles comerciales		-	(280.000.000)
Emisión de papeles comerciales	25	5.000.000	-
Pago de otros instrumentos de financiación		-	(1.036.697)
Pagos por arrendamientos	21.1.2	(1.213.238)	(2.080.545)
Cobros realizados a contratos de derivados financieros		-	7.623.777
Intereses pagados		(9.916.742)	(23.046.833)
Dividendos pagados a acciones ordinarias	30	(412)	(319.950.880)
Otras salidas de efectivo		(1.875.000)	(2.156.938)
Flujo de efectivo neto utilizado en actividades de financiación	9.7	(8.005.392)	(620.648.116)
(Disminución) aumento neto en efectivo y equivalentes de efectivo		55.904.997	(87.796.273)
Efectivo y equivalentes de efectivo al principio del periodo		121.134.971	260.127.002
Efectos de la variación en las tasas de cambio sobre el efectivo y equivalentes de efectivo mantenidos en moneda extranjera		13.197.859	(51.195.758)
Efectivo y equivalentes de efectivo al final del periodo		190.237.827	121.134.971
Efectivo y equivalentes de efectivo	7	189.815.153	120.613.887
Efectivo restringido	7	422.674	521.084

Las notas que se acompañan son parte integral de los estados financieros separados.


Mauricio Ussa Echeverri
Representante Legal (*)


Marcela Vásquez Cardona
Contadora (*)
T.P. 120697-T


DocuSigned by:
Mayra Alejandra Vergara Barrientos
TPES8457256418
Revisora Fiscal
TP 195584-T
Miembro de KPMG S.A.S.
(Véase mi informe del 29 de enero de 2025)

(*) Los suscritos Representante Legal y Contadora Pública certificamos que hemos verificado previamente las afirmaciones contenidas en estos estados financieros separados y que los mismos han sido tomados fielmente de los libros de contabilidad de la Compañía.

Ambiental

Emisiones directas e indirectas GRI(305-1)(305-2)

Año			2021	2022	2023	2024
Línea de negocio	Concesión	Alcance	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años
Viales	Total		11.199,89	3.451,26	5.724,14	3.259,06
	Autopistas del Café	Emisiones alcance 1	1.692,30	1.219,01	1.243,41	1.056,70
		Emisiones alcance 2	74,19	61,34	0,00	0,01
	Conexión Pacífico 2	Emisiones alcance 1	8.136,60	691,68	946,39	694,44
		Emisiones alcance 2	62,12	136,13	183,78	358,24
	Green Corridor	Emisiones alcance 1	49,51	52,25	42,73	43,87
		Emisiones alcance 2	17,53	19,88	11,24	9,01
	Malla Vial del Meta	Emisiones alcance 1	514,09	956,55	1.911,42	680,69
		Emisiones alcance 2	37,58	35,81	43,69	90,54
	Túnel Aburrá de Oriente	Emisiones alcance 1	183,88	207,46	1.340,68	325,56
		Emisiones alcance 2	432,09	71,15	0,80	0,00
	Aeroportuarias	Total		5.897,56	4.252,81	4.407,32
El Dorado		Emisiones alcance 1	822,23	1.034,45	1.051,40	921,55
		Emisiones alcance 2	2.988,44	417,13	380,41	784,82
Quiport		Emisiones alcance 1	493,38	812,90	700,69	542,63
	Emisiones alcance 2	1.593,51	1.988,33	2.274,82	2.632,46	
Total			17.097,45	7.704,07	10.131,46	8.140,52

Consumo de energía - Total (302-1)

Año		2021	2022	2023	2024
Línea de negocio	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años
Viales	Total consumo de combustibles de fuentes renovables	0,00	0,00	0,00	0,00
	Total consumo de combustibles de fuentes no renovables	157.341,21	44.972,93	78.961,95	40.007,38
	Total consumo de electricidad comprada de fuentes renovables	0,00	20.965,96	29.864,60	30.323,59
	Total consumo de electricidad comprada de fuentes no renovables	17.790,39	9.859,63	7.373,37	7.479,63
	Total consumo electricidad comprada	17.790,39	30.825,59	37.237,97	37.803,22
	Total generación de energía renovable	12,18	12,18	12,18	15,91
	Total generación de energía no renovable	0,00	0,00	0,00	0,00
	Total generación de energía	12,18	12,18	12,18	15,91
	Total energía renovable comprada	0,00	20.965,96	29.864,60	30.323,59
	Total energía no renovable comprada	175.131,60	54.832,56	86.335,32	47.487,01
	Total energía comprada	175.131,60	75.798,52	116.199,92	77.810,60

Año		2021	2022	2023	2024
Línea de negocio	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años
Viales	Total de energía renovable vendida	0,00	0,00	0,00	0,00
	Total de energía no renovable vendida	0,00	0,00	0,00	0,00
	Total de energía vendida	0,00	0,00	0,00	0,00
	Consumo total de energía renovable	12,18	20.978,14	29.876,78	30.339,50
	Consumo total de energía no renovable	175.131,60	54.832,56	86.335,32	47.487,01
	Consumo total de energía interno	175.143,78	75.810,70	116.212,10	77.826,51
Aeroportuarias	Total consumo de combustibles de fuentes renovables	57,30	8,32	8,15	8,15
	Total consumo de combustibles de fuentes no renovables	6.969,28	9.673,83	9.946,25	8.413,09
	Total consumo de electricidad comprada de fuentes renovables	9.880,31	104.370,10	102.940,91	106.565,57
	Total consumo de electricidad comprada de fuentes no renovables	166.921,84	54.833,83	59.632,80	61.469,41
	Total consumo electricidad comprada	176.802,15	159.203,93	162.573,71	168.034,98
	Total generación de energía renovable	0,00	0,00	0,00	0,00
	Total generación de energía no renovable	0,00	0,00	0,00	0,00
	Total generación de energía	0,00	0,00	0,00	0,00
	Total energía renovable comprada	9.937,61	104.378,42	102.949,06	106.573,72
	Total energía no renovable comprada	173.891,12	64.507,66	69.579,05	69.882,50
	Total energía comprada	183.828,73	168.886,08	172.528,11	176.456,22
	Total de energía renovable vendida	0,00	20.798,37	23.414,53	25.162,15
	Total de energía no renovable vendida	47.945,24	0,00	0,00	0,00
	Total de energía vendida	47.945,24	20.798,37	23.414,53	25.162,15
	Consumo total de energía renovable	9.937,61	83.580,05	79.534,53	81.411,57
	Consumo total de energía no renovable	125.945,88	64.507,66	69.579,05	69.882,50
	Consumo total de energía interno	135.883,49	148.087,71	149.113,58	151.294,07
Corporativo	Total consumo de combustibles de fuentes renovables	57,30	8,32	8,15	8,15
	Total consumo de combustibles de fuentes no renovables	164.310,49	54.646,76	88.908,20	48.420,47
	Total consumo de electricidad comprada de fuentes renovables	9.880,31	125.336,06	132.805,51	136.889,16
	Total consumo de electricidad comprada de fuentes no renovables	184.712,23	64.693,46	67.006,17	68.949,04
	Total consumo electricidad comprada	194.592,54	190.029,52	199.811,68	205.838,20
	Total generación de energía renovable	12,18	12,18	12,18	15,91
	Total generación de energía no renovable	0,00	0,00	0,00	0,00
	Total generación de energía	12,18	12,18	12,18	15,91
	Total energía renovable comprada	9.937,61	125.344,38	132.813,66	136.897,31
	Total energía no renovable comprada	349.022,72	119.340,22	155.914,37	117.369,51
	Total energía comprada	358.960,33	244.684,60	288.728,03	254.266,82
	Total de energía renovable vendida	0,00	20.798,37	23.414,53	25.162,15
	Total de energía no renovable vendida	47.945,24	0,00	0,00	0,00
	Total de energía vendida	47.945,24	20.798,37	23.414,53	25.162,15
	Consumo total de energía renovable	9.949,79	104.558,19	109.411,31	111.751,07
	Consumo total de energía no renovable	301.077,48	119.340,22	155.914,37	117.369,51
	Consumo total de energía interno	311.027,27	223.898,41	265.325,68	229.120,58

Costos de energía (302-1)

Año		2021	2022	2023	2024
Línea de negocio	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años
Viales	Costo de ACPM	\$8.535.971.370,18	\$2.314.157.866,79	\$4.292.738.865,66	\$2.037.983.964,52
	Costo de Gasolina	\$1.164.502.036,53	\$826.923.646,80	\$1.236.864.550,25	\$1.527.233.826,85
	Costo GLP genérico estado líquido	\$1.104.000,00	\$462.000,00	\$0,00	\$1.199.999,00
	Costo de Jet A1	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00
	Costo de Aceites lubricantes	\$86.120.341,10	\$76.383.195,06	\$106.792.611,23	\$135.576.198,52
	Total costo de combustibles de fuentes renovables	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00
	Total costo de combustibles de fuentes renovables (usd)	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00
	Total costo de combustibles de fuentes no renovables	\$9.787.697.747,81	\$3.217.926.708,65	\$5.636.396.027,14	\$3.701.993.988,89
	Total costo de combustibles de fuentes no renovables (usd)	\$2.611.975,15	\$755.892,88	\$1.301.666,00	\$908.743,54
	Costo fotovoltaica comprada	\$1,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00
	Costo hidraulica comprada	\$1,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00
	Costo eólica comprada	\$1,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00
	Costo Sistema eléctrico nacional (Renovable)	\$1,00	\$4.364.158.513,60	\$5.751.678.017,64	\$6.134.746.512,78
	Costo Sistema eléctrico nacional (No-Renovable)	\$2.815.531.341,66	\$1.074.801.324,31	\$2.198.320.573,20	\$2.477.991.496,25
	Costo Otra fuente de generación	\$1,00	\$0,00	\$0,00	\$2.872.636,71
	Total costo de electricidad comprada de fuentes renovables	\$4,00	\$4.364.158.513,60	\$5.751.678.017,64	\$6.134.746.512,78
	Total costo de electricidad comprada de fuentes no renovables	\$2.815.531.342,66	\$1.074.801.324,31	\$2.198.320.573,20	\$2.480.864.132,96
	Total costo electricidad comprada	\$2.815.531.346,66	\$5.438.959.837,91	\$7.949.998.590,84	\$8.615.610.645,74
	Total costo generación de energía renovable	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00
	Total costo generación de energía no renovable	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00
	Total costo generación de energía	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00
	Total costo generación de energía (usd)	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00
	Costo de electricidad renovable (consumo + generacion)	\$4,00	\$4.364.158.513,60	\$5.751.678.017,64	\$6.134.746.512,78
	Costo de electricidad renovable (consumo + generacion) (USD)	\$0,00	\$1.025.143,41	\$1.328.289,16	\$1.505.921,21
	Costo de electricidad no renovable (consumo + generacion)	\$2.815.531.342,66	\$1.074.801.324,31	\$2.198.320.573,20	\$2.480.864.132,96
	Costo de electricidad no renovable (consumo + generacion) (USD)	\$751.361,36	\$252.471,47	\$507.678,87	\$608.987,82
	Total costo de energía renovable	\$4,00	\$4.364.158.513,60	\$5.751.678.017,64	\$6.134.746.512,78
	Total costo de energía renovable (usd)	\$0,00	\$1.025.143,41	\$1.328.289,16	\$1.505.921,21
	Total costo de energía no renovable	\$12.603.229.090,47	\$4.292.728.032,96	\$7.834.716.600,34	\$6.182.858.121,85
	Total costo de energía no renovable (usd)	\$3.363.336,51	\$1.008.364,35	\$1.809.344,87	\$1.517.731,36
	Total costo energía renovable comprada	\$4,00	\$4.364.158.513,60	\$5.751.678.017,64	\$6.134.746.512,78
	Total costo energía renovable comprada (usd)	\$0,00	\$1.025.143,41	\$1.328.289,16	\$1.505.921,21
	Total costo energía no renovable comprada	\$12.603.229.090,47	\$4.292.728.032,96	\$7.834.716.600,34	\$6.182.858.121,85
Total costo energía no renovable comprada (usd)	\$3.363.336,51	\$1.008.364,35	\$1.809.344,87	\$1.517.731,36	
Total costo energía comprada	\$12.603.229.094,47	\$8.656.886.546,56	\$13.586.394.617,98	\$12.317.604.634,63	
Total costo energía comprada (usd)	\$3.363.336,51	\$2.033.507,76	\$3.137.634,03	\$3.023.652,56	
Costo Energía fotovoltaica vendida	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00	

Año		2021	2022	2023	2024
Línea de negocio	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años
Viales	Costo Energía hidráulica vendida	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00
	Costo Energía eólica vendida	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00
	Costo Energía otras fuentes vendida	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00
	Costo total de energía renovable vendida	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00
	Costo total de energía no renovable vendida	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00
	Costo total de energía no renovable vendida (usd)	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00
	Costo total de energía vendida	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00
	Costo total de energía renovable	\$4,00	\$4.364.158.513,60	\$5.751.678.017,64	\$6.134.746.512,78
	Costo total de energía renovable (usd)	\$0,00	\$1.025.143,41	\$1.328.289,16	\$1.505.921,21
	Costo total de energía no renovable	\$12.603.229.090,47	\$4.292.728.032,96	\$7.834.716.600,34	\$6.182.858.121,85
	Costo total de energía no renovable (usd)	\$3.363.336,51	\$1.008.364,35	\$1.809.344,87	\$1.517.731,36
	Costo total de energía interno	\$12.603.229.094,47	\$8.656.886.546,56	\$13.586.394.617,98	\$12.317.604.634,63
	Costo total de energía interno (usd)	\$3.363.336,51	\$2.033.507,76	\$3.137.634,03	\$3.023.652,56
	Costo generación de otras fuentes de energía	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00
Aeroportuarias	Costo de ACPM	\$240.570.841,33	\$526.046.759,80	\$465.552.569,19	\$498.978.812,15
	Costo de Gasolina	\$143.794.057,04	\$219.338.710,39	\$251.336.365,17	\$182.056.638,60
	Costo GLP genérico estado líquido	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00
	Costo de Jet A1	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00
	Costo de Aceites lubricantes	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00
	Total costo de combustibles de fuentes renovables	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00
	Total costo de combustibles de fuentes renovables (usd)	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00
	Total costo de combustibles de fuentes no renovables	\$384.364.898,37	\$745.385.470,19	\$716.888.934,36	\$681.035.450,75
	Total costo de combustibles de fuentes no renovables (usd)	\$102.572,80	\$175.091,49	\$165.557,91	\$167.176,55
	Costo fotovoltaica comprada	\$945.894.634,00	\$1.124.184.052,00	\$1.557.165.508,00	\$1.579.746.204,00
	Costo hidraulica comprada	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00
	Costo eólica comprada	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00
	Costo Sistema eléctrico nacional (Renovable)	\$0,00	\$15.682.718.250,00	\$14.611.242.197,00	\$15.567.378.398,00
	Costo Sistema eléctrico nacional (No-Renovable)	\$24.218.485.264,80	\$8.351.252.288,57	\$9.837.286.134,93	\$10.398.311.642,72
	Costo Otra fuente de generación	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00
	Total costo de electricidad comprada de fuentes renovables	\$945.894.634,00	\$16.806.902.302,00	\$16.168.407.705,00	\$17.147.124.602,00
	Total costo de electricidad comprada de fuentes no renovables	\$24.218.485.264,80	\$8.351.252.288,57	\$9.837.286.134,93	\$10.398.311.642,72
	Total costo electricidad comprada	\$25.164.379.898,80	\$25.158.154.590,57	\$26.005.693.839,93	\$27.545.436.244,72
	Total costo generación de energía renovable	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00
	Total costo generación de energía no renovable	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00
	Total costo generación de energía	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00
Total costo generación de energía (usd)	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00	
Costo de electricidad renovable (consumo + generacion)	\$945.894.634,00	\$16.806.902.302,00	\$16.168.407.705,00	\$17.147.124.602,00	
Costo de electricidad renovable (consumo + generacion) (USD)	\$252.424,35	\$3.947.951,27	\$3.733.922,62	\$4.209.174,50	

Año		2021	2022	2023	2024
Línea de negocio	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años
Aeroportuarias	Costo de electricidad no renovable (consumo + generacion)	\$24.218.485.264,80	\$8.351.252.288,57	\$9.837.286.134,93	\$10.398.311.642,72
	Costo de electricidad no renovable (consumo + generacion) (USD)	\$6.463.019,52	\$1.961.714,09	\$2.271.817,11	\$2.552.515,90
	Total costo de energía renovable	\$945.894.634,00	\$16.806.902.302,00	\$16.168.407.705,00	\$17.147.124.602,00
	Total costo de energía renovable (usd)	\$252.424,35	\$3.947.951,27	\$3.733.922,62	\$4.209.174,50
	Total costo de energía no renovable	\$24.602.850.163,17	\$9.096.637.758,76	\$10.554.175.069,29	\$11.079.347.093,47
	Total costo de energía no renovable (usd)	\$6.565.592,32	\$2.136.805,58	\$2.437.375,02	\$2.719.692,44
	Total costo energía renovable comprada	\$945.894.634,00	\$16.806.902.302,00	\$16.168.407.705,00	\$17.147.124.602,00
	Total costo energía renovable comprada (usd)	\$252.424,35	\$3.947.951,27	\$3.733.922,62	\$4.209.174,50
	Total costo energía no renovable comprada	\$24.602.850.163,17	\$9.096.637.758,76	\$10.554.175.069,29	\$11.079.347.093,47
	Total costo energía no renovable comprada (usd)	\$6.565.592,32	\$2.136.805,58	\$2.437.375,02	\$2.719.692,44
	Total costo energía comprada	\$25.548.744.797,17	\$25.903.540.060,76	\$26.722.582.774,29	\$28.226.471.695,47
	Total costo energía comprada (usd)	\$6.818.016,67	\$6.084.756,85	\$6.171.297,64	\$6.928.866,94
	Costo Energía fotovoltaica vendida	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00
	Costo Energía hidráulica vendida	\$0,00	\$3.353.042.108,00	\$3.649.696.519,00	\$4.034.449.767,00
	Costo Energía eólica vendida	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00
	Costo Energía otras fuentes vendida	\$6.554.728.585,61	\$0,00	\$0,00	\$0,00
	Costo total de energía renovable vendida	\$0,00	\$3.353.042.108,00	\$3.649.696.519,00	\$4.034.449.767,00
	Costo total de energía no renovable vendida	\$6.554.728.585,61	\$0,00	\$0,00	\$0,00
	Costo total de energía no renovable vendida (usd)	\$1.749.215,05	\$0,00	\$0,00	\$0,00
	Costo total de energía vendida	\$6.554.728.585,61	\$3.353.042.108,00	\$3.649.696.519,00	\$4.034.449.767,00
	Costo total de energía renovable	\$945.894.634,00	\$13.453.860.194,00	\$12.518.711.186,00	\$13.112.674.835,00
	Costo total de energía renovable (usd)	\$252.424,35	\$3.160.319,70	\$2.891.063,84	\$3.218.821,68
	Costo total de energía no renovable	\$18.048.121.577,56	\$9.096.637.758,76	\$10.554.175.069,29	\$11.079.347.093,47
	Costo total de energía no renovable (usd)	\$4.816.377,27	\$2.136.805,58	\$2.437.375,02	\$2.719.692,44
	Costo total de energía interno	\$18.994.016.211,56	\$22.550.497.952,76	\$23.072.886.255,29	\$24.192.021.928,47
	Costo total de energía interno (usd)	\$5.068.801,63	\$5.297.125,28	\$5.328.438,86	\$5.938.514,13
	Costo generación de otras fuentes de energía	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00
Corporativo	Costo de ACPM	\$8.776.542.211,51	\$2.840.204.626,59	\$4.758.291.434,85	\$2.536.962.776,67
	Costo de Gasolina	\$1.308.296.093,57	\$1.046.262.357,19	\$1.488.200.915,42	\$1.709.290.465,45
	Costo GLP genérico estado líquido	\$1.104.000,00	\$462.000,00	\$0,00	\$1.199.999,00
	Costo de Jet A1	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00
	Costo de Aceites lubricantes	\$86.120.341,10	\$76.383.195,06	\$106.792.611,23	\$135.576.198,52
	Total costo de combustibles de fuentes renovables	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00
	Total costo de combustibles de fuentes renovables (usd)	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00
	Total costo de combustibles de fuentes no renovables	\$10.172.062.646,18	\$3.963.312.178,84	\$6.353.284.961,50	\$4.383.029.439,64
	Total costo de combustibles de fuentes no renovables (usd)	\$2.714.547,95	\$930.984,37	\$1.467.223,91	\$1.075.920,08
	Costo fotovoltaica comprada	\$945.894.635,00	\$1.124.184.052,00	\$1.557.165.508,00	\$1.579.746.204,00
Costo hidraulica comprada	\$1,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00	

Año		2021	2022	2023	2024
Línea de negocio	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años
Corporativo	Costo eólica comprada	\$1,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00
	Costo Sistema eléctrico nacional (Renovable)	\$1,00	\$20.046.876.763,60	\$20.362.920.214,64	\$21.702.124.910,78
	Costo Sistema eléctrico nacional (No-Renovable)	\$27.034.016.606,46	\$9.426.053.612,88	\$12.035.606.708,13	\$12.876.303.138,97
	Costo Otra fuente de generación	\$1,00	\$0,00	\$0,00	\$2.872.636,71
	Total costo de electricidad comprada de fuentes renovables	\$945.894.638,00	\$21.171.060.815,60	\$21.920.085.722,64	\$23.281.871.114,78
	Total costo de electricidad comprada de fuentes no renovables	\$27.034.016.607,46	\$9.426.053.612,88	\$12.035.606.708,13	\$12.879.175.775,68
	Total costo electricidad comprada	\$27.979.911.245,46	\$30.597.114.428,48	\$33.955.692.430,77	\$36.161.046.890,46
	Total costo generación de energía renovable	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00
	Total costo generación de energía no renovable	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00
	Total costo generación de energía	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00
	Total costo generación de energía (usd)	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00
	Costo de electricidad renovable (consumo + generacion)	\$945.894.638,00	\$21.171.060.815,60	\$21.920.085.722,64	\$23.281.871.114,78
	Costo de electricidad renovable (consumo + generacion) (USD)	\$252.424,35	\$4.973.094,68	\$5.062.211,78	\$5.715.095,70
	Costo de electricidad no renovable (consumo + generacion)	\$27.034.016.607,46	\$9.426.053.612,88	\$12.035.606.708,13	\$12.879.175.775,68
	Costo de electricidad no renovable (consumo + generacion) (USD)	\$7.214.380,88	\$2.214.185,56	\$2.779.495,98	\$3.161.503,72
	Total costo de energía renovable	\$945.894.638,00	\$21.171.060.815,60	\$21.920.085.722,64	\$23.281.871.114,78
	Total costo de energía renovable (usd)	\$9.928.928,83	\$3.145.169,93	\$4.246.719,89	\$4.237.423,80
	Total costo de energía no renovable	\$37.206.079.253,64	\$13.389.365.791,72	\$18.388.891.669,63	\$17.262.205.215,32
	Total costo de energía no renovable (usd)	\$9.928.928,83	\$3.145.169,93	\$4.246.719,89	\$4.237.423,80
	Total costo energía renovable comprada	\$945.894.638,00	\$21.171.060.815,60	\$21.920.085.722,64	\$23.281.871.114,78
	Total costo energía renovable comprada (usd)	\$252.424,35	\$4.973.094,68	\$5.062.211,78	\$5.715.095,70
	Total costo energía no renovable comprada	\$37.206.079.253,64	\$13.389.365.791,72	\$18.388.891.669,63	\$17.262.205.215,32
	Total costo energía no renovable comprada (usd)	\$9.928.928,83	\$3.145.169,93	\$4.246.719,89	\$4.237.423,80
	Total costo energía comprada	\$38.151.973.891,64	\$34.560.426.607,32	\$40.308.977.392,27	\$40.544.076.330,10
	Total costo energía comprada (usd)	\$10.181.353,18	\$8.118.264,60	\$9.308.931,67	\$9.952.519,50
	Costo Energía fotovoltaica vendida	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00
	Costo Energía hidráulica vendida	\$0,00	\$3.353.042.108,00	\$3.649.696.519,00	\$4.034.449.767,00
	Costo Energía eólica vendida	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00
	Costo Energía otras fuentes vendida	\$6.554.728.585,61	\$0,00	\$0,00	\$0,00
	Costo total de energía renovable vendida	\$0,00	\$3.353.042.108,00	\$3.649.696.519,00	\$4.034.449.767,00
	Costo total de energía no renovable vendida	\$6.554.728.585,61	\$0,00	\$0,00	\$0,00
	Costo total de energía no renovable vendida (usd)	\$1.749.215,05	\$0,00	\$0,00	\$0,00
	Costo total de energía vendida	\$6.554.728.585,61	\$3.353.042.108,00	\$3.649.696.519,00	\$4.034.449.767,00
	Costo total de energía renovable	\$945.894.638,00	\$17.818.018.707,60	\$18.270.389.203,64	\$19.247.421.347,78
	Costo total de energía renovable (usd)	\$252.424,35	\$4.185.463,11	\$4.219.353,00	\$4.724.742,89
	Costo total de energía no renovable	\$30.651.350.668,03	\$13.389.365.791,72	\$18.388.891.669,63	\$17.262.205.215,32
Costo total de energía no renovable (usd)	\$8.179.713,78	\$3.145.169,93	\$4.246.719,89	\$4.237.423,80	
Costo total de energía interno	\$31.597.245.306,03	\$31.207.384.499,32	\$36.659.280.873,27	\$36.509.626.563,10	
Costo total de energía interno (usd)	\$8.432.138,14	\$7.330.633,03	\$8.466.072,89	\$8.962.166,69	
Costo generación de otras fuentes de energía	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00	

Óxidos de nitrógeno (SOX), Óxidos de azúfre (NOX) y otras emisiones significativas al aire (305-7)

Año			2021	2022	2023	2024
Línea de negocio	Concesión	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años
Viales	Autopistas del Café	Autopistas del café - Total emisiones de SOx	0,00	0,00	0,00	0,00
		Autopistas del café - Total emisiones de NOx	0,00	0,00	0,00	0,00
		Autopistas del café - Total emisiones de MP (PST)	0,00	0,00	0,00	0,00
		Autopistas del café - Total emisiones de MP (PM10)	0,00	0,00	0,00	0,00
	Conexión Pacífico 2	Conexión Pacífico 2 -Total emisiones de SOx	1,00	19,14	5,34	14,02
		Conexión Pacífico 2 -Total emisiones de NOx	11,77	7,50	23,54	5,90
		Conexión Pacífico 2 -Total emisiones de MP (PST)	0,00	0,00	7,98	9,24
		Conexión Pacífico 2 -Total emisiones de MP (PM10)	20,88	26,78	27,36	16,16
	Green Corridor	Green Corridor - Total emisiones de SOx	0,00	0,00	0,00	0,00
		Green Corridor - Total emisiones de NOx	0,00	0,00	0,00	0,00
		Green Corridor - Total emisiones de MP (PST)	0,00	0,00	0,00	0,00
		Green Corridor - Total emisiones de MP (PM10)	0,00	0,00	0,00	0,00
	Malla Vial del Meta	Malla Vial del Meta - Total emisiones de SOx	0,00	0,60	7,04	0,60
		Malla Vial del Meta - Total emisiones de NOx	0,00	10,90	40,14	2,25
		Malla Vial del Meta - Total emisiones de MP (PST)	0,00	37,49	25,78	16,43
		Malla Vial del Meta - Total emisiones de MP (PM10)	0,00	16,25	15,94	12,46
	Túnel Aburrá de Oriente	Túnel Aburra de Oriente - Total emisiones de SOx	2,67	2,54	2,53	3,09
		Túnel Aburra de Oriente - Total emisiones de NOx	52,46	36,26	35,36	62,39
		Túnel Aburra de Oriente - Total emisiones de MP (PST)	12,58	8,39	11,04	10,88
		Túnel Aburra de Oriente - Total emisiones de MP (PM10)	25,30	18,41	16,18	19,57
Aeroportuarias	El Dorado	El Dorado - Total emisiones de SOx	13,35	0,00	0,00	0,00
		El Dorado - Total emisiones de NOx	26,82	0,00	0,00	0,00
		El Dorado - Total emisiones de MP (PST)	0,00	0,00	0,00	0,00
		El Dorado - Total emisiones de MP (PM10)	27,07	0,00	0,00	0,00
	Quiport	Quiport - Total emisiones de SOx	33,90	20,43	20,71	46,19
		Quiport - Total emisiones de NOx	146,20	16,40	37,84	46,03
		Quiport - Total emisiones de MP (PST)	0,00	0,00	0,00	0,00
		Quiport - Total emisiones de MP (PM10)	20,44	0,28	17,15	14,41

Cantidad de agua extraída en todas las zonas, según sus fuentes para el año reporte GRI (303-3) DJSI (2.3.4)

Año			2021	2022	2023	2024
Línea de negocio	Concesión	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años
Viales	Autopistas del Café	Autopistas del Café - Extracción agua superficial	243,82	0,00	163,62	304,52
		Autopistas del Café - Extracción agua subterránea	0,00	0,00	0,00	0,00
		Autopistas del Café - Extracción agua lluvia	51,96	5,16	5,16	5,16
		Autopistas del Café - Extracción agua producida	0,00	0,00	0,00	0,00

Año			2021	2022	2023	2024
Línea de negocio	Concesión	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años
Viales	Autopistas del Café	Autopistas del Café - Extracción agua de terceros (acueductos municipales o de otras empresas de agua)	16.157,42	6.590,28	4.224,94	3.572,67
		AUTOPISTAS DEL CAFÉ - EXTRACCIÓN TOTAL DE AGUA	16.453,20	6.595,44	4.393,72	3.882,35
	Conexión Pacífico 2	Conexión Pacífico 2 - Extracción agua superficial	53.918,82	3.087,00	4.789,00	6.661,00
		Conexión Pacífico 2 - Extracción agua subterránea	0,00	0,00	0,00	0,00
		Conexión Pacífico 2 - Extracción agua lluvia	0,00	0,00	0,00	0,00
		Conexión Pacífico 2 - Extracción agua producida	0,00	0,00	0,00	0,00
		Conexión Pacífico 2 - Extracción agua de terceros (acueductos municipales o de otras empresas de agua)	11.494,00	326,00	397,00	479,00
		CONEXIÓN PACÍFICO 2 - EXTRACCIÓN TOTAL DE AGUA	65.412,82	3.413,00	5.186,00	7.140,00
	Green Corridor	Green Corridor - Extracción agua superficial	0,00	0,00	0,00	0,00
		Green Corridor - Extracción agua subterránea	0,00	0,00	0,00	0,00
		Green Corridor - Extracción agua lluvia	0,00	0,00	0,00	0,00
		Green Corridor - Extracción agua producida	0,00	0,00	0,00	0,00
		Green Corridor - Extracción agua de terceros (acueductos municipales o de otras empresas de agua)	1.429,00	2.317,00	1.506,00	1.654,00
		GREEN CORRIDOR - EXTRACCIÓN TOTAL DE AGUA	1.429,00	2.317,00	1.506,00	1.654,00
	Malla Vial del Meta	Malla Vial del Meta - Extracción agua superficial	0,00	359,61	1.267,40	1.194,32
		Malla Vial del Meta - Extracción agua subterránea	292,00	333,00	388,00	393,00
		Malla Vial del Meta - Extracción agua lluvia	70,00	60,00	83,00	161,00
		Malla Vial del Meta - Extracción agua producida	0,00	0,00	0,00	0,00
		Malla Vial del Meta - Extracción agua de terceros (acueductos municipales o de otras empresas de agua)	2.314,80	2.363,10	4.022,78	2.583,00
		MALLA VIAL DEL META - EXTRACCIÓN TOTAL DE AGUA	2.676,80	3.115,71	5.761,18	4.331,32
	Túnel Aburrá de Oriente	Túnel Aburrá de Oriente - Extracción agua superficial	4.949,19	2.983,05	3.578,56	2.797,41
		Túnel Aburrá de Oriente - Extracción agua subterránea	0,00	0,00	0,00	0,00
		Túnel Aburrá de Oriente - Extracción agua lluvia	0,00	0,00	0,00	0,05
		Túnel Aburrá de Oriente - Extracción agua producida	0,00	0,00	0,00	0,00
		Túnel Aburrá de Oriente - Extracción agua de terceros (acueductos municipales o de otras empresas de agua)	1.727,00	1.810,68	3.314,36	1.074,00
		TÚNEL ABURRÁ DE ORIENTE - EXTRACCIÓN TOTAL DE AGUA	6.676,19	4.793,73	6.892,92	3.871,46
	Total concesiones viales	Extracción agua superficial	59.111,83	6.429,66	9.798,58	10.957,25
Extracción agua superficial (MMm ³)		0,06	0,01	0,01	0,01	
Extracción agua subterránea		292,00	333,00	388,00	393,00	
Extracción agua subterránea (MMm ³)		0,00	0,00	0,00	0,00	
Extracción agua lluvia		121,96	65,16	88,16	166,21	
Extracción agua producida		0,00	0,00	0,00	0,00	
Extracción agua de terceros (acueductos municipales o de otras empresas de agua)		33.122,22	13.407,06	13.465,08	9.362,67	
Extracción agua de terceros (acueductos municipales o de otras empresas de agua) (MMm ³)		0,03	0,01	0,01	0,01	

Año			2021	2022	2023	2024
Línea de negocio	Concesión	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años
Viales	Total concesiones viales	EXTRACCIÓN TOTAL DEL AGUA	92.648,01	20.234,88	23.739,82	20.879,13
Aeroportuarias	El Dorado	El Dorado - Extracción agua superficial	0,00	0,00	0,00	0,00
		El Dorado - Extracción agua subterránea	0,00	0,00	0,00	0,00
		El Dorado - Extracción agua lluvia	14.443,00	15.429,00	13.449,00	4.900,50
		El Dorado - Extracción agua producida	0,00	0,00	0,00	0,00
		El Dorado - Extracción de agua de terceros (acueductos municipales o de otras empresas de agua)	563.232,00	747.859,00	867.180,00	787.122,00
		EL DORADO - EXTRACCIÓN TOTAL DE AGUA	577.675,00	763.288,00	880.629,00	792.022,50
	Quiport	Quiport - Extracción agua superficial	0,00	0,00	0,00	0,00
		Quiport - Extracción agua subterránea	0,00	0,00	0,00	0,00
		Quiport - Extracción agua lluvia	3.890,00	714,85	793,99	0,00
		Quiport - Extracción agua producida	0,00	0,00	0,00	0,00
		Quiport - Extracción de agua de terceros (acueductos municipales o de otras empresas de agua)	196.158,00	202.503,34	207.044,73	68.788,54
		QUIPORT - EXTRACCIÓN TOTAL DE AGUA	200.048,00	203.218,19	207.838,72	68.788,54
	Total concesiones aeroportuarias	Extracción agua superficial	0,00	0,00	0,00	0,00
		Extracción agua superficial (MMm ³)	0,00	0,00	0,00	0,00
		Extracción agua subterránea	0,00	0,00	0,00	0,00
		Extracción agua subterránea (MMm ³)	0,00	0,00	0,00	0,00
		Extracción agua lluvia	18.333,00	16.143,85	14.242,99	4.900,50
		Extracción agua producida	0,00	0,00	0,00	0,00
		Extracción agua de terceros (acueductos municipales o de otras empresas de agua)	759.390,00	950.362,34	1.074.224,73	855.910,54
		Extracción agua de terceros (acueductos municipales o de otras empresas de agua) (MMm ³)	0,76	0,95	1,07	0,86
EXTRACCIÓN TOTAL DE AGUA		777.723,00	966.506,19	1.088.467,72	860.811,04	
Corporativo	Total Odinsa	Extracción agua superficial	59.111,83	6.429,66	9.798,58	10.957,25
		Extracción agua superficial (MMm ³)	0,06	0,01	0,01	0,01
		Extracción agua subterránea	292,00	333,00	388,00	393,00
		Extracción agua subterránea (MMm ³)	0,00	0,00	0,00	0,00
		Extracción agua lluvia	18.454,96	16.209,01	14.331,15	5.066,71
		Extracción agua producida	0,00	0,00	0,00	0,00
		Extracción agua de terceros (acueductos municipales o de otras empresas de agua)	792.512,22	963.769,40	1.087.689,81	865.273,21
		Extracción agua de terceros (acueductos municipales o de otras empresas de agua) (MMm ³)	0,79	0,96	1,09	0,87
		EXTRACCIÓN TOTAL DEL AGUA	870.371,01	986.741,07	1.112.207,54	881.690,17

Consumo de agua total por año GRI (303-5); DJSI (2.3.4)

Año			2021	2022	2023	2024
Línea de negocio	Concesión	Grupos	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años
Viales	Autopistas del Café	Consumo de agua en todas las zonas	18.064,84	5.447,21	14.973,42	10.375,10
	Conexión Pacífico 2	Consumo de agua en todas las zonas	95.892,52	533,85	950,54	9.576,12
	Green Corridor	Consumo de agua en todas las zonas	214,36	1.253,80	786,61	0,00
	Malla Vial del Meta	Consumo de agua en todas las zonas	938,78	1.170,83	2.571,98	2.680,14
	Túnel Aburrá de Oriente	Consumo de agua en todas las zonas	1.715,44	2.743,07	3.050,30	3.780,37
	Total concesiones viales	Consumo de agua en todas las zonas	116.825,94	11.148,76	22.332,85	26.411,73
Aeroportuarias	El Dorado	Consumo de agua en todas las zonas	88.490,12	507.017,59	564.911,44	652.754,13
	Quiport	Consumo de agua en todas las zonas	114.156,84	51.916,01	55.085,64	73.907,08
	Total concesiones aeroportuarias	Consumo de agua en todas las zonas	202.646,96	558.933,60	619.997,08	726.661,21
Corporativo	Total Odinsa	Consumo de agua en todas las zonas	319.472,90	570.082,36	642.329,93	753.072,94

Huella hídrica OD (ECA-01)

Año			2021	2022	2023	2024
Línea de negocio	Concesión	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años
Viales	Autopistas del Café	Autopistas del Café - Huella azul	13.338,44	3.185,13	659,07	3.901,85
		Autopistas del Café - Huella gris	4.726,40	2.262,08	14.314,35	6.473,25
		Autopistas del Café - Huella indirecta	0,00	1.275.819,59	0,00	164.841,17
	Conexión Pacífico 2	Conexión Pacífico 2 - Huella azul	64.556,84	511,95	777,90	7.150,00
		Conexión Pacífico 2 - Huella gris	31.335,68	21,90	172,64	2.426,12
		Conexión Pacífico 2 - Huella indirecta	0,00	0,00	0,00	0,00
	Green Corridor	Green Corridor - Huella azul	214,36	1.253,80	786,61	0,00
		Green Corridor - Huella gris	0,00	0,00	0,00	0,00
		Green Corridor - Huella indirecta	0,00	0,00	0,00	0,00
	Malla Vial del Meta	Malla Vial del Meta - Huella azul	938,78	938,78	1.735,93	2.059,08
		Malla Vial del Meta - Huella gris	0,00	232,05	836,05	621,06
		Malla Vial del Meta - Huella indirecta	0,00	0,00	0,00	0,00
	Túnel Aburrá de Oriente	Túnel Aburrá de Oriente - Huella azul	1.715,44	719,05	1.026,28	580,71
		Túnel Aburrá de Oriente - Huella gris	0,00	2.024,02	2.024,02	3.199,66
		Túnel Aburrá de Oriente - Huella indirecta	0,00	0,00	0,00	0,00
Total concesiones viales	Huella azul	80.763,86	6.608,71	4.985,79	13.691,64	
	Huella gris	36.062,08	4.540,05	17.347,06	12.720,09	
	Huella indirecta	0,00	1.275.819,59	0,00	164.841,17	
Aeroportuarias	El Dorado	El Dorado - Huella azul	88.490,12	88.165,10	132.094,35	118.803,38
		El Dorado - Huella gris	0,00	418.852,49	432.817,09	533.950,75
		El Dorado - Huella indirecta	0,00	0,00	0,00	0,00

Año			2021	2022	2023	2024
Línea de negocio	Concesión	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años
Aeroportuarias	Quiport	Quiport - Huella azul	41.471,64	41.215,52	42.202,94	68.788,54
		Quiport - Huella gris	72.685,20	10.700,49	12.882,70	5.118,54
		Quiport - Huella indirecta	0,00	0,00	0,00	0,00
	Total concesiones aeroportuarias	Huella azul	129.961,76	129.380,62	174.297,29	187.591,92
		Huella gris	72.685,20	429.552,98	445.699,79	539.069,29
		Huella indirecta	0,00	0,00	0,00	0,00
Corporativo	Total Odinsa	Huella azul	210.725,62	135.989,33	179.283,08	201.283,56
		Huella gris	108.747,28	434.093,03	463.046,85	551.789,38
		Huella indirecta	0,00	1.275.819,59	0,00	164.841,17

Reducción de los gastos en consumo de agua (ahorro) por la gestión eficiente del recurso hídrico OD (ECA-02)

Año			2021	2022	2023	2024
Línea de negocio	Concesión	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años
Viales	Autopistas del Café	Autopistas del Café - Ahorros por la gestión eficiente del recurso hídrico	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00
	Conexión Pacífico 2	Conexión Pacífico 2 - Ahorros por la gestión eficiente del recurso hídrico	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00
	Green Corridor	Green Corridor - Ahorros por la gestión eficiente del recurso hídrico	\$200,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00
		Green Corridor - Ahorros por la gestión eficiente del recurso hídrico	\$749.448,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00
	Malla Vial del Meta	Malla Vial del Meta - Ahorros por la gestión eficiente del recurso hídrico	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00
	Túnel Aburrá de Oriente	Túnel Aburrá de Oriente - Ahorros por la gestión eficiente del recurso hídrico	\$2.821.728,00	\$19.238.954,00	\$13.898.713,12	\$7.676.306,95
	Total concesiones viales	Ahorros por la gestión eficiente del recurso hídrico - Concesiones Internacionales	\$200,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00
		Ahorros por la gestión eficiente del recurso hídrico - Concesiones Nacionales	\$2.821.928,00	\$19.238.954,00	\$13.898.713,12	\$7.676.306,95
		Ahorros por la gestión eficiente del recurso hídrico - Total	\$3.571.176,00	\$19.238.954,00	\$13.898.713,12	\$7.676.306,95
Aeroportuarias	El Dorado	El Dorado - Ahorros por la gestión eficiente del recurso hídrico	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00
	Quiport	Quiport - Ahorros por la gestión eficiente del recurso hídrico	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00
	Total concesiones aeroportuarias	Ahorros por la gestión eficiente del recurso hídrico - Concesiones Internacionales	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00
		Ahorros por la gestión eficiente del recurso hídrico - Concesiones Nacionales	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00
Corporativo	Total Odinsa	Ahorros por la gestión eficiente del recurso hídrico - Total	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00
		Ahorros por la gestión eficiente del recurso hídrico - Concesiones Internacionales	\$200,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00
		Ahorros por la gestión eficiente del recurso hídrico - Concesiones Nacionales	\$2.821.728,00	\$19.238.954,00	\$13.898.713,12	\$7.676.306,95
Aeroportuarias	El Dorado	Ahorros por la gestión eficiente del recurso hídrico - Total	\$3.571.176,00	\$19.238.954,00	\$13.898.713,12	\$7.676.306,95
		El Dorado - Huella azul	88.490,12	88.165,10	132.094,35	118.803,38
		El Dorado - Huella gris	0,00	418.852,49	432.817,09	533.950,75
		El Dorado - Huella indirecta	0,00	0,00	0,00	0,00

Volumen de descarga de agua en todas las zonas, según tipo de destino GRI (303-4)

Año			2021	2022	2023	2024
Línea de negocio	Concesión	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años
Viales	Autopistas del Café	Autopistas del Café - Descargas a las aguas superficiales	5.882,40	5.308,08	30.338,88	188,25
		Autopistas del Café - Descargas a las aguas subterráneas	0,00	0,00	0,00	0,00
		Autopistas del Café - Descargas al mar	0,00	0,00	0,00	0,00
		Autopistas del Café - Descargas a terceros (incluye alcantarillados o sistemas de otros para aprovechamiento)	618,25	172,14	172,25	190,25
		AUTOPISTAS DEL CAFÉ - DESCARGA TOTAL DE AGUA	6.500,65	5.480,22	30.511,13	378,50
	Conexión Pacífico 2	Conexión Pacífico 2 - Descargas a las aguas superficiales	3.027,60	279,60	2.239,44	2.239,44
		Conexión Pacífico 2 - Descargas a las aguas subterráneas	0,00	0,00	0,00	0,00
		Conexión Pacífico 2 - Descargas al mar	0,00	0,00	0,00	0,00
		Conexión Pacífico 2 - Descargas a terceros (incluye alcantarillados o sistemas de otros para aprovechamiento)	0,00	478,00	0,00	0,00
		CONEXIÓN PACÍFICO 2 - DESCARGA TOTAL DE AGUA	3.027,60	757,60	2.239,44	2.239,44
	Green Corridor	Green Corridor - Descargas a las aguas superficiales	0,00	0,00	0,00	0,00
		Green Corridor - Descargas a las aguas subterráneas	0,00	0,00	0,00	0,00
		Green Corridor - Descargas al mar	0,00	0,00	0,00	0,00
		Green Corridor - Descargas a terceros (incluye alcantarillados o sistemas de otros para aprovechamiento)	174,30	1.001,60	365,00	366,00
		GREEN CORRIDOR - DESCARGA TOTAL DE AGUA	174,30	1.001,60	365,00	366,00
	Malla Vial del Meta	Malla Vial del Meta - Descargas a las aguas superficiales	0,00	0,00	0,00	0,00
		Malla Vial del Meta - Descargas a las aguas subterráneas	899,80	1.166,80	661,80	588,20
		Malla Vial del Meta - Descargas al mar	0,00	0,00	0,00	0,00
		Malla Vial del Meta - Descargas a terceros (incluye alcantarillados o sistemas de otros para aprovechamiento)	240,50	323,58	835,60	0,00
		MALLA VIAL DEL META - DESCARGA TOTAL DE AGUA	1.140,30	1.490,38	1.497,40	588,20
Túnel Aburrá de Oriente	Túnel Aburrá de Oriente - Descargas a las aguas superficiales	5.972,40	4.474,90	4.716,88	3.722,46	
	Túnel Aburrá de Oriente - Descargas a las aguas subterráneas	684,00	127,60	128,00	149,00	
	Túnel Aburrá de Oriente - Descargas al mar	0,00	0,00	0,00	0,00	
	Túnel Aburrá de Oriente - Descargas a terceros (incluye alcantarillados o sistemas de otros para aprovechamiento)	0,00	192,13	2.063,36	0,00	
	TÚNEL ABURRÁ DE ORIENTE - DESCARGA TOTAL DE AGUA	6.656,40	4.794,63	6.908,24	3.871,46	
Total concesiones viales	Descargas a las aguas superficiales	14.882,40	10.062,58	37.295,20	6.150,15	
	Descargas a las aguas subterráneas	1.583,80	1.294,40	789,80	737,20	
	Descargas al mar	0,00	0,00	0,00	0,00	
	Descargas a terceros (incluye alcantarillados o sistemas de otros para aprovechamiento)	1.033,05	2.167,45	3.436,21	556,25	
	DESCARGA TOTAL DE AGUA	17.499,25	13.524,43	41.521,21	7.443,60	
Aeroportuarias	El Dorado	El Dorado - Descargas a las aguas superficiales	859.919,33	1.003.338,15	1.054.149,12	1.281.330,13
		El Dorado - Descargas a las aguas subterráneas	0,00	0,00	0,00	0,00

Año			2021	2022	2023	2024	
Línea de negocio	Concesión	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	
Aeroportuarias	El Dorado	El Dorado - Descargas al mar	0,00	0,00	0,00	0,00	
		El Dorado - Descargas a terceros (incluye alcantarillados o sistemas de otros para aprovechamiento)	0,00	0,00	0,00	0,00	
		EL DORADO - DESCARGA TOTAL DE AGUA	859.919,33	1.003.338,15	1.054.149,12	1.281.330,13	
	Quiport	Quiport - Descargas a las aguas superficiales	155.754,00	171.321,00	201.786,00	0,00	
		Quiport - Descargas a las aguas subterráneas	0,00	0,00	0,00	0,00	
		Quiport - Descargas al mar	0,00	0,00	0,00	0,00	
		Quiport - Descargas a terceros (incluye alcantarillados o sistemas de otros para aprovechamiento)	0,00	0,00	0,00	206.819,00	
		QUIPORT - DESCARGA TOTAL DE AGUA	155.754,00	171.321,00	201.786,00	206.819,00	
	Total concesiones aeroportuarias	Descargas a las aguas superficiales	1.015.673,33	1.174.659,15	1.255.935,12	1.281.330,13	
		Descargas a las aguas subterráneas	0,00	0,00	0,00	0,00	
		Descargas al mar	0,00	0,00	0,00	0,00	
		Descargas a terceros (incluye alcantarillados o sistemas de otros para aprovechamiento)	0,00	0,00	0,00	206.819,00	
		DESCARGA TOTAL DE AGUA	1.015.673,33	1.174.659,15	1.255.935,12	1.488.149,13	
	Corporativo	Total Odinsa	Descargas a las aguas superficiales	1.030.555,73	1.184.721,73	1.293.230,32	1.287.480,28
			Descargas a las aguas subterráneas	1.583,80	1.294,40	789,80	737,20
Descargas al mar			0,00	0,00	0,00	0,00	
Descargas a terceros (incluye alcantarillados o sistemas de otros para aprovechamiento)			1.033,05	2.167,45	3.436,21	207.375,25	
DESCARGA TOTAL DE AGUA			1.033.172,58	1.188.183,58	1.297.456,33	1.495.592,73	

Cantidad de residuos generados GRI (306-3, 306-4, 306-5); DJSI (2.3.5, 2.3.6)

Año			2021	2022	2023	2024
Línea de negocio	Concesión	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años
Viales	Autopistas del Café	Autopistas del Café - Total residuos no peligrosos	13,99	3.216,84	1.822,28	405,53
		Autopistas del Café - Total residuos peligrosos	4.856,77	12.839,55	12.036,65	8.082,20
		Autopistas del Café - Total residuos generados	4.870,76	16.056,39	13.858,93	8.487,73
		Autopistas del Café - Total residuos no destinados a eliminación	4.856,16	12.852,43	12.038,14	8.476,38
		Autopistas del Café - Total residuos destinados a eliminación	14,60	3.203,96	1.820,79	11,35
	Conexión Pacífico 2	Conexión Pacífico 2 - Total residuos no peligrosos	76,57	21,83	15,89	17,69
		Conexión Pacífico 2 - Total residuos peligrosos	111,84	6,55	2,45	2,53
		Conexión Pacífico 2 - Total residuos generados	188,41	28,38	18,34	20,22
		Conexión Pacífico 2 - Total residuos no destinados a eliminación	107,20	1,37	0,62	4,13
		Conexión Pacífico 2 - Total residuos destinados a eliminación	81,21	27,01	17,72	16,09
	Green Corridor	Green Corridor - Total residuos no peligrosos	51,22	526,87	2,91	0,00
		Green Corridor - Total residuos peligrosos	315,18	355,00	0,00	0,00

Año			2021	2022	2023	2024	
Línea de negocio	Concesión	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	
Viales	Green Corridor	Green Corridor - Total residuos generados	366,40	881,87	2,91	0,00	
		Green Corridor - Total residuos no destinados a eliminación	336,55	355,65	2,20	0,00	
		Green Corridor - Total residuos destinados a eliminación	29,85	526,22	0,71	0,00	
	Malla Vial del Meta	Malla Vial del Meta - Total residuos no peligrosos	9,99	192,04	2.089,19	73,38	
		Malla Vial del Meta - Total residuos peligrosos	1,76	1,82	2,20	2,56	
		Malla Vial del Meta - Total residuos generados	11,75	193,86	2.091,39	75,94	
		Malla Vial del Meta - Total residuos no destinados a eliminación	0,68	1,57	1,02	1,41	
		Malla Vial del Meta - Total residuos destinados a eliminación	11,07	192,29	2.090,37	74,53	
	Túnel Aburrá de Oriente	Túnel Aburrá de Oriente - Total residuos no peligrosos	94,08	300,35	21,09	77,18	
		Túnel Aburrá de Oriente - Total residuos peligrosos	2,87	1.488,40	7,81	2,77	
		Túnel Aburrá de Oriente - Total residuos generados	96,95	1.788,75	28,90	79,95	
		Túnel Aburrá de Oriente - Total residuos no destinados a eliminación	15,34	1.761,86	11,65	53,16	
		Túnel Aburrá de Oriente - Total residuos destinados a eliminación	81,61	26,89	17,25	26,79	
	Total concesiones viales	Total residuos no peligrosos	245,85	4.257,93	3.951,36	573,78	
		Porcentaje de residuos no peligrosos	4,44 %	22,47 %	24,70 %	6,62 %	
		Total residuos peligrosos	5.288,42	14.691,32	12.049,11	8.090,06	
		Porcentaje de residuos peligrosos	95,56 %	77,53 %	75,30 %	93,38 %	
		Total residuos generados	5.534,27	18.949,25	16.000,47	8.663,84	
	Aeroportuarias	El Dorado	El Dorado - Total residuos no peligrosos	3.177,08	5.374,72	7.168,58	5.708,13
			El Dorado - Total residuos peligrosos	571,09	1.282,60	1.380,75	1.475,80
El Dorado - Total residuos generados			3.748,17	6.657,32	8.549,33	7.183,93	
El Dorado - Total residuos no destinados a eliminación			2.042,85	3.543,15	5.675,51	4.573,89	
El Dorado - Total residuos destinados a eliminación			1.705,32	3.114,17	2.873,82	2.610,04	
Quiport		Quiport - Total residuos no peligrosos	783,86	690,66	991,39	3.424,46	
		Quiport - Total residuos peligrosos	15,53	37,39	21,65	20,75	
		Quiport - Total residuos generados	799,39	728,05	1.013,04	3.445,21	
		Quiport - Total residuos no destinados a eliminación	145,99	184,37	129,08	161,12	
		Quiport - Total residuos destinados a eliminación	653,40	543,68	883,96	3.284,09	
Total concesiones aeroportuarias		Total residuos no peligrosos	3.960,94	6.065,38	8.159,97	9.132,59	
		Porcentaje de residuos no peligrosos	87,10 %	82,13 %	85,33 %	85,92 %	
		Total residuos peligrosos	586,62	1.319,99	1.402,40	1.496,55	
		Porcentaje de residuos peligrosos	12,90 %	17,87 %	14,67 %	14,08 %	
		Total residuos generados	4.547,56	7.385,37	9.562,37	10.629,14	
Corporativo	Total Odinsa	Total residuos no peligrosos	4.206,79	10.323,31	12.111,33	9.706,37	
		Porcentaje de residuos no peligrosos	41,73 %	39,20 %	47,38 %	50,31 %	
		Total residuos peligrosos	5.875,04	16.011,31	13.451,51	9.586,61	
		Porcentaje de residuos no peligrosos	58,27 %	60,80 %	52,62 %	49,69 %	
		Total residuos generados	10.081,83	26.334,62	25.562,84	19.292,98	

Cantidad de residuos no destinados a eliminación GRI (306-3, 306-4, 306-5); DJSI (2.3.5, 2.3.6)

Año			2021	2022	2023	2024
Línea de negocio	Concesión	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años
Viales	Total concesiones viales	Residuos no peligrosos no destinados a eliminación	61,06	298,21	15,07	456,63
		Porcentaje de residuos no peligrosos no destinados a eliminación	1,15 %	1,99 %	0,13 %	5,35 %
		Residuos peligrosos no destinados a eliminación	5.254,87	14.674,67	12.038,56	8.078,45
		Porcentaje de residuos peligrosos no destinados a eliminación	98,85 %	98,01 %	99,87 %	94,65 %
		Residuos no destinados a eliminación	5.315,93	14.972,88	12.053,63	8.535,08
Aeroportuarias	Total concesiones aeroportuarias	Residuos no peligrosos no destinados a eliminación	2.166,66	3.703,62	5.789,51	4.720,34
		Porcentaje de residuos no peligrosos no destinados a eliminación	98,99 %	99,36 %	99,74 %	99,69 %
		Residuos peligrosos no destinados a eliminación	22,18	23,90	15,08	14,67
		Porcentaje de residuos peligrosos no destinados a eliminación	1,01 %	0,64 %	0,26 %	0,31 %
		Residuos no destinados a eliminación	2.188,84	3.727,52	5.804,59	4.735,01
Corporativo	Total Odinsa	Residuos no peligrosos no destinados a eliminación	2.227,72	4.001,83	5.804,58	5.176,97
		Porcentaje de residuos no peligrosos no destinados a eliminación	29,68 %	21,40 %	32,50 %	39,01 %
		Residuos peligrosos no destinados a eliminación	5.277,05	14.698,57	12.053,64	8.093,12
		Porcentaje de residuos peligrosos no destinados a eliminación	70,32 %	78,60 %	67,50 %	60,99 %
		Residuos no destinados a eliminación	7.504,77	18.700,40	17.858,22	13.270,09

Cantidad de residuos destinados a eliminación GRI (306-3, 306-4, 306-5); DJSI (2.3.5, 2.3.6)

Año			2021	2022	2023	2024
Línea de negocio	Concesión	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años
Viales	Total concesiones viales	Residuos no peligrosos destinados a eliminación	184,79	3.959,72	3.936,29	117,15
		Porcentaje de residuos no peligrosos destinados a eliminación	84,63 %	99,58 %	99,73 %	90,98 %
		Residuos peligrosos destinados eliminación	33,55	16,65	10,55	11,61
		Porcentaje de residuos peligrosos destinados a eliminación	15,37 %	0,42 %	0,27 %	9,02 %
		Residuos destinados a eliminación	218,34	3.976,37	3.946,84	128,76
Aeroportuarias	Total concesiones aeroportuarias	Residuos no peligrosos destinados a eliminación	1.794,28	2.361,76	2.370,46	4.412,25
		Porcentaje de residuos no peligrosos destinados a eliminación	76,07 %	64,57 %	63,08 %	74,86 %
		Residuos peligrosos destinados eliminación	564,44	1.296,09	1.387,32	1.481,88
		Porcentaje de residuos peligrosos destinados a eliminación	23,93 %	35,43 %	36,92 %	25,14 %
		Residuos destinados a eliminación	2.358,72	3.657,85	3.757,78	5.894,13
Corporativo	Total Odinsa	Residuos no peligrosos destinados a eliminación	1.979,07	6.321,48	6.306,75	4.529,40
		Porcentaje de residuos no peligrosos destinados a eliminación	76,80 %	82,80 %	81,86 %	75,20 %
		Residuos peligrosos destinados eliminación	597,99	1.312,74	1.397,87	1.493,49
		Porcentaje de residuos peligrosos destinados a eliminación	23,20 %	17,20 %	18,14 %	24,80 %
		Residuos destinados a eliminación	2.577,06	7.634,22	7.704,62	6.022,89

Residuos generados, no destinados y destinados a eliminación GRI (306-3, 306-4, 306-5); DJSI (2.3.5, 2.3.6)

Año			2021	2022	2023	2024
Línea de negocio	Concesión	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años
Corporativo	Total Odinsa	Total de residuos generados	10.081,83	26.334,62	25.562,84	19.292,98
		Porcentaje de residuos destinados a eliminación	25,56 %	28,99 %	30,14 %	31,22 %
		Porcentaje de residuos no destinados a eliminación	74,44 %	71,01 %	69,86 %	68,78 %

Materiales utilizados GRI (301-1, 301-2)

Año			2021	2022	2023	2024
Línea de negocio	Concesión	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años
Viales	Autopistas del Café	Materiales no renovables	44.570,02	32.838,00	4.029,74	1.658,36
		Materiales renovables	3,10	25,00	37,32	0,00
		Consumo total de materiales	44.573,12	32.863,00	4.067,06	1.658,36
	Conexión Pacífico 2	Materiales no renovables	169.544,55	11.001,68	17.872,99	11.281,37
		Materiales renovables	0,00	10,83	0,00	0,00
		Consumo total de materiales	169.544,55	11.012,51	17.872,99	11.281,37
	Green Corridor	Materiales no renovables	169,96	103,53	736,10	6.647,92
		Materiales renovables	0,00	0,00	0,00	0,00
		Consumo total de materiales	169,96	103,53	736,10	6.647,92
Malla Vial del Meta	Materiales no renovables	6.021,18	114.738,27	868.844,60	352.305,22	
	Materiales renovables	0,00	0,00	0,00	0,00	
	Consumo total de materiales	6.021,18	114.738,27	868.844,60	352.305,22	
Túnel Aburrá de Oriente	Materiales no renovables	46.059,86	1.936,15	110.683,86	378.239,83	
	Materiales renovables	0,00	0,00	63,47	40,96	
	Consumo total de materiales	46.059,86	1.936,15	110.747,33	378.280,79	
Aeroportuarias	El Dorado	Materiales no renovables	5.024,88	23.628,39	41.364,53	55.320,90
		Materiales renovables	158,24	234,22	132,42	124,45
		Consumo total de materiales	5.183,12	23.862,61	41.496,95	55.445,35
	Quiport	Materiales no renovables	2.068,39	8.377,58	35.221,21	24.263,41
		Materiales renovables	0,00	0,00	0,00	0,00
		Consumo total de materiales	2.068,39	8.377,58	35.221,21	24.263,41

Materiales reciclados y reutilizados GRI (301-1, 301-2)

Año			2021	2022	2023	2024
Línea de negocio	Concesión	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años
Viales	Autopistas del Café	Acero	0,00	0,00	0,00	0,00
		Agregados	0,00	0,00	0,00	0,00
		Asfalto	0,00	0,00	0,00	0,00
		Cemento	0,00	0,00	0,00	0,00
		Concreto	0,00	0,00	1,00	0,00
		Madera	3,10	0,00	0,00	0,00
	Conexión Pacífico 2	Acero	0,00	0,00	0,00	0,00
		Agregados	0,00	0,00	0,00	0,00
		Asfalto	0,00	183,53	0,00	0,00
		Cemento	0,00	0,00	0,00	0,00
		Concreto	0,00	0,00	0,00	0,00
		Madera	0,00	0,00	0,00	0,00
	Green Corridor	Acero	0,00	0,00	0,00	0,00
		Agregados	0,00	0,00	0,00	0,00
		Asfalto	0,00	0,00	0,00	0,00
		Cemento	0,00	0,00	0,00	0,00
		Concreto	0,00	0,00	0,00	0,00
		Madera	0,00	0,00	0,00	0,00
	Malla Vial del Meta	Acero	0,00	0,00	0,00	0,00
		Agregados	0,00	0,00	0,00	0,00
		Asfalto	0,00	0,00	0,00	0,00
		Cemento	0,00	0,00	0,00	0,00
		Concreto	0,00	0,00	0,00	0,00
		Madera	0,00	0,00	0,00	0,00
	Túnel Aburrá de Oriente	Acero	0,00	0,00	0,00	0,00
		Agregados	0,00	0,00	0,00	110.893,53
		Asfalto	2.329,92	0,00	0,00	0,00
Cemento		0,00	0,00	0,00	0,00	
Concreto		0,00	0,00	0,00	0,00	
Madera		0,00	0,00	0,00	0,41	
Total concesiones viales	Acero	0,00	0,00	0,00	0,00	
	Agregados	0,00	0,00	0,00	110.893,53	
	Asfalto	2.329,92	183,53	0,00	0,00	
	Cemento	0,00	0,00	0,00	0,00	
	Concreto	0,00	0,00	1,00	0,00	
	Madera	3,10	0,00	0,00	0,41	
	Otros materiales	0,00	1,37	0,00	0,00	
Aeroportuarias	El Dorado	Acero	0,00	0,00	0,00	0,00

Año			2021	2022	2023	2024	
Línea de negocio	Concesión	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	
Aeroportuarias	El Dorado	Agregados	0,00	0,00	0,00	259,60	
		Asfalto	0,00	0,00	4.114,00	3.127,29	
		Cemento	0,00	0,00	0,00	0,00	
		Concreto	1.444,86	2.927,00	5.458,90	9.277,10	
		Madera	0,00	0,00	0,00	0,00	
	Quiport	Acero	0,00	0,00	0,00	0,00	
		Agregados	0,00	0,00	0,00	0,00	
		Asfalto	0,00	6.293,00	13.327,00	0,00	
		Cemento	0,00	0,00	0,00	0,00	
		Concreto	0,00	0,00	0,00	0,00	
	Total concesiones aeroportuarias	Madera	0,00	0,00	0,00	0,00	
		Acero	0,00	0,00	0,00	0,00	
		Agregados	0,00	0,00	0,00	259,60	
		Asfalto	0,00	6.293,00	17.441,00	3.127,29	
		Cemento	0,00	0,00	0,00	0,00	
		Concreto	1.444,86	2.927,00	5.458,90	9.277,10	
	Corporativo	Total Odinsa	Madera	0,00	0,00	0,00	0,00
			Otros materiales	12,70	13,29	6,69	0,00
Acero			0,00	0,00	0,00	0,00	
Agregados			0,00	0,00	0,00	111.153,13	
Asfalto			2.329,92	6.476,53	17.441,00	3.127,29	
Cemento			0,00	0,00	0,00	0,00	
Concreto			1.444,86	2.927,00	5.459,90	9.277,10	
	Madera	3,10	0,00	0,00	0,41		
	Otros materiales	12,70	14,66	6,69	0,00		

Materiales reciclados y reutilizados [GRI \(301-1, 301-2\)](#)

Año			2021	2022	2023	2024
Línea de negocio	Concesión	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años
Viales	Reciclado y/o Reutilizado	Acero	0,00	0,00	0,00	0,00
		Agregados	0,00	0,00	0,00	110.893,53
		Asfalto	2.329,92	183,53	0,00	0,00
		Cemento	0,00	0,00	0,00	0,00
		Concreto	0,00	0,00	1,00	0,00
		Madera	3,10	0,00	0,00	0,41
		Otros materiales	0,00	1,37	0,00	0,00
	Utilizado	Acero	2.288,18	67,60	1.094,19	75.021,38
		Agregados	153.749,17	150.230,45	847.059,20	408.281,58

Año			2021	2022	2023	2024
Línea de negocio	Concesión	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años
Viales	Utilizado	Asfalto	51.482,48	7.171,77	40.499,71	78.518,72
		Cemento	3.130,60	230,21	262,90	6.360,44
		Concreto	53.380,53	2.769,72	51.498,47	69.248,41
		Madera	3,10	35,83	100,79	40,55
		Otros materiales	4,20	147,76	5.417,77	1.808,64
Aeroportuarias	Reciclado y/o Reutilizado	Acero	0,00	0,00	0,00	0,00
		Agregados	0,00	0,00	0,00	259,60
		Asfalto	0,00	6.293,00	17.441,00	3.127,29
		Cemento	0,00	0,00	0,00	0,00
		Concreto	1.444,86	2.927,00	5.458,90	9.277,10
		Madera	0,00	0,00	0,00	0,00
		Otros materiales	12,70	13,29	6,69	0,00
	Utilizado	Acero	16,69	75,35	0,00	42,24
		Agregados	1.352,06	13.207,52	23.599,62	23.820,10
		Asfalto	2.064,86	11.244,60	43.798,52	29.287,62
		Cemento	197,90	81,78	0,00	16,98
		Concreto	2.994,83	6.490,90	9.154,50	13.706,58
		Madera	0,00	0,00	0,00	0,00
Otros materiales	625,17	1.140,11	166,50	46,80		
Corporativo	Reciclado y/o Reutilizado	Acero	0,00	0,00	0,00	0,00
		Agregados	0,00	0,00	0,00	111.153,13
		Asfalto	2.329,92	6.476,53	17.441,00	3.127,29
		Cemento	0,00	0,00	0,00	0,00
		Concreto	1.444,86	2.927,00	5.459,90	9.277,10
		Madera	3,10	0,00	0,00	0,41
		Otros materiales	12,70	14,66	6,69	0,00
	Utilizado	Acero	2.304,87	142,95	1.094,19	75.063,62
		Agregados	155.101,23	163.437,97	870.658,82	432.101,68
		Asfalto	53.547,34	18.416,37	84.298,23	107.806,34
		Cemento	3.328,50	311,99	262,90	6.377,42
		Concreto	56.375,36	9.260,62	60.652,97	82.954,99
		Madera	3,10	35,83	100,79	40,55
Otros materiales	629,37	1.287,87	5.584,27	1.855,44		

Social

Indicadores de Seguridad y Salud en el Trabajo (403-9) (403-10)

Año			2021	2022	2023	2024
Línea de negocio	Concesión	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años
Viales	Autopistas del Café	Número de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables colaboradores	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables contratistas	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de horas trabajadas por nuestros colaboradores	741.888,00	753.792,00	795.914,00	838.542,00
		Número de horas trabajadas por nuestros contratistas	1.158.912,00	1.275.840,00	1.385.823,00	1.318.002,00
		Autopistas del Café - Índice de Frecuencia de Enfermedades Ocupacionales (OIFR) de colaboradores	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Número de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de lesiones por accidente laboral registrable (con tiempo perdido) de contratistas	5,00	9,00	24,00	15,00
		Número de lesiones por accidente laboral registrable (con tiempo perdido) de los colaboradores	16,00	15,00	9,00	8,00
		Autopistas del Café - Índice de Frecuencia de Enfermedades Ocupacionales (OIFR) de contratistas	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Tasa de fallecimientos de contratistas resultantes de una lesión por accidente laboral	0,00 %	170,15 %	0,00 %	0,00 %
		Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias colaboradores	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias contratistas	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Autopistas del Café - Tasa de lesiones por accidente laboral registrable (LTIFR) de colaboradores	21,57 %	19,90 %	11,31 %	9,54 %
		Autopistas del Café - Tasa de lesiones por accidente laboral registrable (LTIFR) de contratistas	4,31 %	7,05 %	17,32 %	11,38 %
		Autopistas del Café - Número de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral de colaboradores	0,00	0,00	0,00	0,00
		Autopistas del Café - Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral de colaboradores	0,00	0,00	0,00	0,00
		Autopistas del Café - Número de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral de contratistas	0,00	0,00	0,00	0,00
		Autopistas del Café - Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral de contratistas	0,00	1,00	0,00	0,00
		Autopistas del Café - Índice de severidad de nuestros colaboradores	362,59 %	505,44 %	46,49 %	88,25 %
	Autopistas del Café - Índice de severidad de contratistas	19,85 %	4.729,43 %	148,65 %	401,37 %	
	Conexión Pacífico 2		Número de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables colaboradores	0,00	0,00	0,00
Número de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables contratistas			0,00	0,00	0,00	0,00
Número de horas trabajadas por nuestros colaboradores			741.287,00	780.551,12	748.101,20	863.742,40
Número de horas trabajadas por nuestros contratistas			2.206.462,00	478.595,00	413.922,10	307.915,70

Año			2021	2022	2023	2024
Línea de negocio	Concesión	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años
Viales	Conexión Pacífico 2	Conexión Pacífico 2 - Índice de Frecuencia de Enfermedades Ocupacionales (OIFR) de colaboradores	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Número de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias	3,00	0,00	0,00	0,00
		Número de lesiones por accidente laboral registrable (con tiempo perdido) de contratistas	73,00	4,00	3,00	0,00
		Número de lesiones por accidente laboral registrable (con tiempo perdido) de los colaboradores	8,00	14,00	7,00	1,00
		Conexión Pacífico 2 - Índice de Frecuencia de Enfermedades Ocupacionales (OIFR) de contratistas	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Tasa de fallecimientos de contratistas resultantes de una lesión por accidente laboral	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias colaboradores	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias contratistas	1,36 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Conexión Pacífico 2 - Tasa de lesiones por accidente laboral registrable (LTIFR) de colaboradores	10,79 %	17,94 %	9,36 %	1,16 %
		Conexión Pacífico 2 - Tasa de lesiones por accidente laboral registrable (LTIFR) de contratistas	33,08 %	8,36 %	7,25 %	0,00 %
		Conexión Pacífico 2 - Número de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral de colaboradores	0,00	0,00	0,00	0,00
		Conexión Pacífico 2 - Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral de colaboradores	0,00	0,00	0,00	0,00
		Conexión Pacífico 2 - Número de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral de contratistas	0,00	0,00	0,00	0,00
		Conexión Pacífico 2 - Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral de contratistas	0,00	0,00	0,00	0,00
		Conexión Pacífico 2 - Índice de severidad de nuestros colaboradores	41,82 %	87,12 %	300,76 %	42,84 %
		Conexión Pacífico 2 - Índice de severidad de contratistas	282,81 %	33,43 %	33,82 %	0,00 %
	Green Corridor	Número de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables colaboradores	0,00	1,00	0,00	0,00
		Número de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables contratistas	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de horas trabajadas por nuestros colaboradores	55.751,00	53.900,00	48.263,00	43.220,00
		Número de horas trabajadas por nuestros contratistas	2.669,00	3.763,00	3.556,50	910,00
		Green Corridor - Índice de Frecuencia de Enfermedades Ocupacionales (OIFR) de colaboradores	0,00 %	18,55 %	0,00 %	0,00 %
		Número de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de lesiones por accidente laboral registrable (con tiempo perdido) de contratistas	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de lesiones por accidente laboral registrable (con tiempo perdido) de los colaboradores	0,00	0,00	2,00	0,00
		Green Corridor - Índice de Frecuencia de Enfermedades Ocupacionales (OIFR) de contratistas	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Tasa de fallecimientos de contratistas resultantes de una lesión por accidente laboral	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %		
Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias colaboradores	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %		
Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias contratistas	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %		

Año			2021	2022	2023	2024
Línea de negocio	Concesión	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años
Viales	Green Corridor	Green Corridor - Tasa de lesiones por accidente laboral registrable (LTIFR) de colaboradores	0,00 %	0,00 %	41,44 %	0,00 %
		Green Corridor - Tasa de lesiones por accidente laboral registrable (LTIFR) de contratistas	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Green Corridor - Número de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral de colaboradores	0,00	0,00	0,00	0,00
		Green Corridor - Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral de colaboradores	0,00	0,00	0,00	0,00
		Green Corridor - Número de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral de contratistas	0,00	0,00	0,00	0,00
		Green Corridor - Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral de contratistas	0,00	0,00	0,00	0,00
		Green Corridor - Índice de severidad de nuestros colaboradores	0,00 %	0,00 %	227,92 %	0,00 %
		Green Corridor - Índice de severidad de contratistas	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
	Malla Vial del Meta	Número de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables colaboradores	2,00	0,00	0,00	0,00
		Número de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables contratistas	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de horas trabajadas por nuestros colaboradores	438.567,00	432.812,00	586.241,00	739.994,00
		Número de horas trabajadas por nuestros contratistas	425.559,00	757.334,00	1.271.826,00	1.951.444,00
		Malla Vial del Meta - Índice de Frecuencia de Enfermedades Ocupacionales (OIFR) de colaboradores	4,56 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Número de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias	0,00	0,00	0,00	2,00
		Número de lesiones por accidente laboral registrable (con tiempo perdido) de contratistas	7,00	16,00	29,00	23,00
		Número de lesiones por accidente laboral registrable (con tiempo perdido) de los colaboradores	4,00	6,00	3,00	1,00
		Malla Vial del Meta - Índice de Frecuencia de Enfermedades Ocupacionales (OIFR) de contratistas	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Tasa de fallecimientos de contratistas resultantes de una lesión por accidente laboral	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,51 %
		Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias colaboradores	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias contratistas	0,00 %	0,00 %	0,00 %	1,02 %
		Malla Vial del Meta - Tasa de lesiones por accidente laboral registrable (LTIFR) de colaboradores	9,12 %	13,86 %	5,12 %	1,35 %
		Malla Vial del Meta - Tasa de lesiones por accidente laboral registrable (LTIFR) de contratistas	16,45 %	21,13 %	22,80 %	11,79 %
		Malla Vial del Meta - Número de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral de colaboradores	0,00	0,00	0,00	0,00
		Malla Vial del Meta - Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral de colaboradores	0,00	0,00	0,00	0,00
		Malla Vial del Meta - Número de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral de contratistas	0,00	0,00	0,00	0,00
		Malla Vial del Meta - Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral de contratistas	0,00	0,00	0,00	1,00
		Malla Vial del Meta - Índice de severidad de nuestros colaboradores	326,06 %	27,73 %	252,46 %	6,76 %
Malla Vial del Meta - Índice de severidad de contratistas	869,44 %	400,09 %	399,43 %	3.277,57 %		

Año			2021	2022	2023	2024
Línea de negocio	Concesión	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años
Viales	Túnel Aburrá de Oriente	Número de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables colaboradores	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables contratistas	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de horas trabajadas por nuestros colaboradores	201.797,00	229.189,50	291.740,00	335.196,30
		Número de horas trabajadas por nuestros contratistas	808.640,00	658.270,00	1.069.288,00	1.993.669,40
		Número de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de lesiones por accidente laboral registrable (con tiempo perdido) de contratistas	9,00	11,00	19,00	20,00
		Número de lesiones por accidente laboral registrable (con tiempo perdido) de los colaboradores	3,00	7,00	4,00	6,00
		Túnel Aburrá de Oriente - Índice de Frecuencia de Enfermedades Ocupacionales (OIFR) de colaboradores	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Tasa de fallecimientos de contratistas resultantes de una lesión por accidente laboral	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias colaboradores	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias contratistas	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Túnel Aburrá de Oriente - Índice de Frecuencia de Enfermedades Ocupacionales (OIFR) de contratistas	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Túnel Aburrá de Oriente - Tasa de lesiones por accidente laboral registrable (LTIFR) de colaboradores	14,87 %	30,54 %	13,71 %	17,90 %
		Túnel Aburrá de Oriente - Tasa de lesiones por accidente laboral registrable (LTIFR) de contratistas	11,13 %	16,71 %	17,77 %	10,03 %
		Túnel Aburrá de Oriente - Número de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral de colaboradores	0,00	0,00	0,00	0,00
		Túnel Aburrá de Oriente - Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral de colaboradores	0,00	0,00	0,00	0,00
		Túnel Aburrá de Oriente - Número de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral de contratistas	0,00	0,00	0,00	0,00
		Túnel Aburrá de Oriente - Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral de contratistas	0,00	0,00	0,00	0,00
	Túnel Aburrá de Oriente - Índice de severidad de nuestros colaboradores	158,58 %	645,75 %	277,64 %	161,10 %	
	Túnel Aburrá de Oriente - Índice de severidad de contratistas	222,60 %	65,32 %	440,48 %	130,91 %	
	Concesiones Viales	Índice de Frecuencia de Enfermedades Ocupacionales (OIFR) de colaboradores	0,92 %	0,44 %	0,00 %	0,00 %
		Índice de Frecuencia de Enfermedades Ocupacionales (OIFR) de contratistas	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Tasa de lesiones por accidente laboral registrable (LTIFR) de colaboradores	14,22 %	18,66 %	10,12 %	5,67 %
		Tasa de lesiones por accidente laboral registrable (LTIFR) de contratistas	20,42 %	12,60 %	18,10 %	10,41 %
		Número de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral de colaboradores	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral de colaboradores	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral de contratistas	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral de contratistas	0,00	1,00	0,00	1,00
Índice de severidad de nuestros colaboradores		217,96 %	270,64 %	203,22 %	60,27 %	

Año			2021	2022	2023	2024
Línea de negocio	Concesión	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años
Viales	Concesiones Viales	Índice de severidad de contratistas	260,09 %	2.015,25 %	289,30 %	1.289,68 %
		Número de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables colaboradores	2,00	0,00	0,00	0,00
Aeroportuarias	El Dorado	Número de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables contratistas	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de horas trabajadas por nuestros colaboradores	1.142.279,71	1.355.710,13	1.705.425,00	1.804.610,00
		Número de horas trabajadas por nuestros contratistas	6.852.768,00	6.431.442,00	8.910.566,00	9.971.780,50
		El Dorado - Índice de Frecuencia de Enfermedades Ocupacionales (OIFR) de colaboradores	1,75 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Número de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias	2,00	129,00	0,33	0,00
		Número de lesiones por accidente laboral registrable (con tiempo perdido) de contratistas	46,00	129,00	135,00	29,00
		Número de lesiones por accidente laboral registrable (con tiempo perdido) de los colaboradores	8,00	13,00	5,00	2,00
		El Dorado - Índice de Frecuencia de Enfermedades Ocupacionales (OIFR) de contratistas	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Tasa de fallecimientos de contratistas resultantes de una lesión por accidente laboral	0,00 %	11,64 %	0,00 %	0,00 %
		Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias colaboradores	0,88 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias contratistas	0,15 %	20,06 %	0,04 %	0,00 %
		El Dorado - Tasa de lesiones por accidente laboral registrable (LTIFR) de colaboradores	7,00 %	9,59 %	2,93 %	1,11 %
		El Dorado - Tasa de lesiones por accidente laboral registrable (LTIFR) de contratistas	6,71 %	20,06 %	15,15 %	2,91 %
		El Dorado - Número de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral de colaboradores	0,00	0,00	0,00	0,00
		El Dorado - Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral de colaboradores	0,00	0,00	0,00	0,00
		El Dorado - Número de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral de contratistas	0,00	0,00	0,00	0,00
		El Dorado - Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral de contratistas	0,00	1,00	0,00	0,00
		El Dorado - Índice de severidad de nuestros colaboradores	40,27 %	93,68 %	9,97 %	3,88 %
		El Dorado - Índice de severidad de contratistas	43,34 %	1.023,72 %	94,16 %	24,07 %
Aeroportuarias	Quiport	Número de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables colaboradores	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables contratistas	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de horas trabajadas por nuestros colaboradores	149.085,96	141.354,77	151.635,20	650.679,70
		Número de horas trabajadas por nuestros contratistas	410.592,90	409.034,82	456.417,50	1.158.726,60
		Número de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de lesiones por accidente laboral registrable (con tiempo perdido) de contratistas	2,00	2,00	2,00	4,00
		Número de lesiones por accidente laboral registrable (con tiempo perdido) de los colaboradores	1,00	0,00	0,00	1,00
		Quiport - Índice de Frecuencia de Enfermedades Ocupacionales (OIFR) de colaboradores	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Quiport - Índice de Frecuencia de Enfermedades Ocupacionales (OIFR) de contratistas	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Tasa de fallecimientos de contratistas resultantes de una lesión por accidente laboral	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias colaboradores	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %

Año			2021	2022	2023	2024
Línea de negocio	Concesión	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años
Aeroportuarias	Quiport	Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias contratistas	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Quiport - Tasa de lesiones por accidente laboral registrable (LTIFR) de colaboradores	6,71 %	0,00 %	0,00 %	1,54 %
		Quiport - Tasa de lesiones por accidente laboral registrable (LTIFR) de contratistas	4,87 %	4,89 %	4,38 %	3,45 %
		Quiport - Número de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral de colaboradores	0,00	0,00	0,00	0,00
		Quiport - Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral de colaboradores	0,00	0,00	0,00	0,00
		Quiport - Número de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral de contratistas	0,00	0,00	0,00	0,00
		Quiport - Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral de contratistas	0,00	0,00	0,00	0,00
		Quiport - Índice de severidad de nuestros colaboradores	6,71 %	0,00 %	0,00 %	1,54 %
		Quiport - Índice de severidad de contratistas	7,31 %	7,33 %	46,01 %	31,93 %
	Concesiones Aeroportuarias	Índice de Frecuencia de Enfermedades Ocupacionales (OIFR) de colaboradores	1,55 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Índice de Frecuencia de Enfermedades Ocupacionales (OIFR) de contratistas	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Tasa de lesiones por accidente laboral registrable (LTIFR) de colaboradores	6,97 %	8,68 %	2,69 %	1,22 %
		Tasa de lesiones por accidente laboral registrable (LTIFR) de contratistas	6,61 %	19,15 %	14,63 %	2,96 %
		Número de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral de colaboradores	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral de colaboradores	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral de contratistas	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral de contratistas	0,00	1,00	0,00	0,00
		Índice de severidad de nuestros colaboradores	36,40 %	84,83 %	9,15 %	3,26 %
		Índice de severidad de contratistas	41,30 %	962,94 %	91,81 %	24,89 %
		Corporativo	Odinsa Corporativo	Número de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables colaboradores	0,00	0,00
Número de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables contratistas	0,00			0,00	0,00	0,00
Número de horas trabajadas por nuestros colaboradores	128.152,00			123.632,00	145.960,00	182.016,00
Número de horas trabajadas por nuestros contratistas	16.536,00			25.392,00	33.400,00	46.096,00
Corporativo - Índice de Frecuencia de Enfermedades Ocupacionales (OIFR) de colaboradores	0,00 %			0,00 %	0,00 %	0,00 %
Número de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias	0,00			0,00	0,00	0,00
Número de lesiones por accidente laboral registrable (con tiempo perdido) de contratistas	0,00			0,00	0,00	0,00
Número de lesiones por accidente laboral registrable (con tiempo perdido) de los colaboradores	0,00			0,00	1,00	0,00
Corporativo - Índice de Frecuencia de Enfermedades Ocupacionales (OIFR) de contratistas	0,00 %			0,00 %	0,00 %	0,00 %
Tasa de fallecimientos de contratistas resultantes de una lesión por accidente laboral	0,00 %			0,00 %	0,00 %	0,00 %
Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	0,00 %			0,00 %	0,00 %	0,00 %

Año			2021	2022	2023	2024
Línea de negocio	Concesión	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años
Corporativo	Odinsa Corporativo	Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias colaboradores	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias contratistas	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Corporativo - Tasa de lesiones por accidente laboral registrable (LTIFR) de colaboradores	0,00 %	0,00 %	6,85 %	0,00 %
		Corporativo - Tasa de lesiones por accidente laboral registrable (LTIFR) de contratistas	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Corporativo - Número de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral de colaboradores	0,00	0,00	0,00	0,00
		Corporativo - Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral de colaboradores	0,00	0,00	0,00	0,00
		Corporativo - Número de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral de contratistas	0,00	0,00	0,00	0,00
		Corporativo - Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral de contratistas	0,00	0,00	0,00	0,00
		Corporativo - Índice de severidad de nuestros colaboradores	0,00 %	0,00 %	102,77 %	0,00 %
		Corporativo - Índice de severidad de contratistas	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Corporativo - Índice de severidad de nuestros colaboradores	0,00 %	0,00 %	102,77 %	0,00 %
		Corporativo - Índice de severidad de contratistas	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Total Odinsa, concesiones viales y aeroportuarias	Total Odinsa, concesiones viales y aeroportuarias	Índice de Frecuencia de Enfermedades Ocupacionales (OIFR) de colaboradores	1,11 %	0,26 %
Índice de Frecuencia de Enfermedades Ocupacionales (OIFR) de contratistas	0,00 %			0,00 %	0,00 %	0,00 %
Tasa de lesiones por accidente laboral registrable (LTIFR) de colaboradores	11,11 %			14,21 %	6,93 %	3,48 %
Tasa de lesiones por accidente laboral registrable (LTIFR) de contratistas	11,95 %			17,03 %	15,65 %	5,43 %
Número de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral de colaboradores	0,00			0,00	0,00	0,00
Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral de colaboradores	0,00			0,00	0,00	0,00
Número de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral de contratistas	0,00			0,00	0,00	0,00
Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral de contratistas	0,00			2,00	0,00	1,00
Índice de severidad de nuestros colaboradores	145,05 %			190,13 %	119,38 %	32,61 %
Índice de severidad de contratistas	126,15 %			1.293,17 %	152,01 %	445,59 %

Resultado de evaluación del clima organizacional

Año			2021	2022	2023	2024
Línea de negocio	Concesión	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años
Viales	Autopistas del Café	Resultado de la evaluación del clima organizacional	92,00 %	92,00 %	92,00 %	91,00 %
		Porcentaje de cobertura de la evaluación del clima organizacional	100,00 %	98,00 %	98,00 %	99,00 %
		Meta de compromiso de los colaboradores para el año de reporte	90,00 %	90,00 %	90,00 %	90,00 %
		Evaluación de clima de colaboradores menores de 30 años	0,00 %	94,00 %	94,00 %	57,00 %
		Evaluación de clima de colaboradores entre 31 y 40 años	0,00 %	94,00 %	92,00 %	112,00 %
		Evaluación de clima de colaboradores entre 41 y 50 años	0,00 %	94,00 %	94,00 %	107,00 %

Año			2021	2022	2023	2024	
Línea de negocio	Concesión	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	
Viales	Autopistas del Café	Evaluación de clima de colaboradores entre 51 y 60 años	0,00 %	91,00 %	91,00 %	47,00 %	
		Evaluación de clima de colaboradores mayores de 61 años	0,00 %	89,00 %	89,00 %	5,00 %	
		Evaluación de clima hombres	0,00 %	90,00 %	90,00 %	141,00 %	
		Evaluación de clima mujeres	0,00 %	94,00 %	94,00 %	187,00 %	
		Evaluación de clima de colaboradores pertenecientes a la categoría laboral 1 - Ejecutivos	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	
		Evaluación de clima de colaboradores pertenecientes a la categoría laboral 2 - Gerencial	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	
		Evaluación de clima de colaboradores pertenecientes a la categoría laboral 3 - Directivo	0,00 %	100,00 %	100,00 %	0,00 %	
		Evaluación de clima de colaboradores pertenecientes a la categoría laboral 4 - Especialistas	0,00 %	97,00 %	97,00 %	0,00 %	
		Evaluación de clima de colaboradores pertenecientes a la categoría laboral 5 - Otros niveles	0,00 %	91,00 %	91,00 %	0,00 %	
		Evaluación de clima de colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	
		Evaluación de clima de colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	
		Evaluación de clima de colaboradores de Colombia	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	
		Evaluación de clima de colaboradores de otras nacionalidades	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	
		Conexión Pacífico 2	Resultado de la evaluación del clima organizacional	0,00 %	84,00 %	84,00 %	92,00 %
	Porcentaje de cobertura de la evaluación del clima organizacional		0,00 %	86,00 %	86,00 %	0,00 %	
	Meta de compromiso de los colaboradores para el año de reporte		0,00 %	85,00 %	85,00 %	88,00 %	
	Evaluación de clima de colaboradores menores de 30 años		0,00 %	17,50 %	17,50 %	0,00 %	
	Evaluación de clima de colaboradores entre 31 y 40 años		0,00 %	30,10 %	0,00 %	0,00 %	
	Evaluación de clima de colaboradores entre 41 y 50 años		0,00 %	30,71 %	0,00 %	0,00 %	
	Evaluación de clima de colaboradores entre 51 y 60 años		0,00 %	6,64 %	0,00 %	0,00 %	
	Evaluación de clima de colaboradores mayores de 61 años		0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	
	Evaluación de clima hombres		0,00 %	84,00 %	84,00 %	0,00 %	
	Evaluación de clima mujeres		0,00 %	84,00 %	84,00 %	0,00 %	
	Evaluación de clima de colaboradores pertenecientes a la categoría laboral 1 - Ejecutivos		0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	
	Evaluación de clima de colaboradores pertenecientes a la categoría laboral 2 - Gerencial		0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	
	Evaluación de clima de colaboradores pertenecientes a la categoría laboral 3 - Directivo		0,00 %	67,00 %	67,00 %	0,00 %	
	Evaluación de clima de colaboradores pertenecientes a la categoría laboral 4 - Especialistas		0,00 %	75,00 %	75,00 %	0,00 %	
	Evaluación de clima de colaboradores pertenecientes a la categoría laboral 5 - Otros niveles		0,00 %	85,00 %	85,00 %	0,00 %	
	Evaluación de clima de colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas		0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	
	Evaluación de clima de colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes		0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	
	Evaluación de clima de colaboradores de Colombia		0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	
	Evaluación de clima de colaboradores de otras nacionalidades		0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	
	Green Corridor		Resultado de la evaluación del clima organizacional	0,00 %	78,00 %	78,00 %	85,00 %
			Porcentaje de cobertura de la evaluación del clima organizacional	0,00 %	96,30 %	96,30 %	95,00 %
			Meta de compromiso de los colaboradores para el año de reporte	0,00 %	100,00 %	100,00 %	0,00 %
			Evaluación de clima de colaboradores menores de 30 años	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
			Evaluación de clima de colaboradores entre 31 y 40 años	0,00 %	0,00 %	1,00 %	1,00 %
			Evaluación de clima de colaboradores entre 41 y 50 años	0,00 %	0,00 %	14,00 %	9,00 %
			Evaluación de clima de colaboradores entre 51 y 60 años	0,00 %	0,00 %	8,00 %	9,00 %
			Evaluación de clima de colaboradores mayores de 61 años	0,00 %	0,00 %	3,00 %	3,00 %

Año			2021	2022	2023	2024
Línea de negocio	Concesión	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años
Viales	Green Corridor	Evaluación de clima hombres	0,00 %	0,00 %	19,00 %	16,00 %
		Evaluación de clima mujeres	0,00 %	0,00 %	7,00 %	5,00 %
		Evaluación de clima de colaboradores pertenecientes a la categoría laboral 1 - Ejecutivos	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Evaluación de clima de colaboradores pertenecientes a la categoría laboral 2 - Gerencial	0,00 %	0,00 %	1,00 %	1,00 %
		Evaluación de clima de colaboradores pertenecientes a la categoría laboral 3 - Directivo	0,00 %	0,00 %	2,00 %	2,00 %
		Evaluación de clima de colaboradores pertenecientes a la categoría laboral 4 - Especialistas	0,00 %	0,00 %	6,00 %	6,00 %
		Evaluación de clima de colaboradores pertenecientes a la categoría laboral 5 - Otros niveles	0,00 %	0,00 %	17,00 %	12,00 %
		Evaluación de clima de colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Evaluación de clima de colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Evaluación de clima de colaboradores de Aruba	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
	Evaluación de clima de colaboradores de otras nacionalidades	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	
	Malla Vial del Meta	Resultado de la evaluación del clima organizacional	4,50 %	89,00 %	89,00 %	89,00 %
		Porcentaje de cobertura de la evaluación del clima organizacional	146,00 %	93,00 %	93,00 %	98,00 %
		Meta de compromiso de los colaboradores para el año de reporte	0,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
		Evaluación de clima de colaboradores menores de 30 años	0,00 %	0,00 %	0,00 %	89,00 %
		Evaluación de clima de colaboradores entre 31 y 40 años	0,00 %	0,00 %	0,00 %	89,00 %
		Evaluación de clima de colaboradores entre 41 y 50 años	0,00 %	0,00 %	0,00 %	89,00 %
		Evaluación de clima de colaboradores entre 51 y 60 años	0,00 %	0,00 %	0,00 %	88,00 %
		Evaluación de clima de colaboradores mayores de 61 años	0,00 %	0,00 %	0,00 %	91,00 %
		Evaluación de clima hombres	0,00 %	90,00 %	90,00 %	90,00 %
		Evaluación de clima mujeres	0,00 %	89,00 %	89,00 %	88,00 %
		Evaluación de clima de colaboradores pertenecientes a la categoría laboral 1 - Ejecutivos	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Evaluación de clima de colaboradores pertenecientes a la categoría laboral 2 - Gerencial	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Evaluación de clima de colaboradores pertenecientes a la categoría laboral 3 - Directivo	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Evaluación de clima de colaboradores pertenecientes a la categoría laboral 4 - Especialistas	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Evaluación de clima de colaboradores pertenecientes a la categoría laboral 5 - Otros niveles	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Evaluación de clima de colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Evaluación de clima de colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Evaluación de clima de colaboradores de Colombia	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Evaluación de clima de colaboradores de otras nacionalidades	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Túnel Aburrá de Oriente	Resultado de la evaluación del clima organizacional	73,00 %	83,00 %	83,00 %
	Porcentaje de cobertura de la evaluación del clima organizacional		100,00 %	100,00 %	100,00 %	81,00 %
	Meta de compromiso de los colaboradores para el año de reporte		0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Evaluación de clima de colaboradores menores de 30 años	69,00 %		83,00 %	83,00 %	89,00 %	
Evaluación de clima de colaboradores entre 31 y 40 años	70,00 %		82,00 %	82,00 %	83,00 %	
Evaluación de clima de colaboradores entre 41 y 50 años	80,00 %		85,00 %	85,00 %	85,00 %	
Evaluación de clima de colaboradores entre 51 y 60 años	94,00 %		86,00 %	86,00 %	92,00 %	
Evaluación de clima de colaboradores mayores de 61 años	0,00 %		0,00 %	0,00 %	0,00 %	
Evaluación de clima hombres	77,00 %	85,00 %	85,00 %	91,00 %		

Año			2021	2022	2023	2024	
Línea de negocio	Concesión	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	
Viales	Túnel Aburrá de Oriente	Evaluación de clima mujeres	64,00 %	79,00 %	79,00 %	85,00 %	
		Evaluación de clima de colaboradores pertenecientes a la categoría laboral 1 - Ejecutivos	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	
		Evaluación de clima de colaboradores pertenecientes a la categoría laboral 2 - Gerencial	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	
		Evaluación de clima de colaboradores pertenecientes a la categoría laboral 3 - Directivo	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	
		Evaluación de clima de colaboradores pertenecientes a la categoría laboral 4 - Especialistas	73,33 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	
		Evaluación de clima de colaboradores pertenecientes a la categoría laboral 5 - Otros niveles	74,50 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	
		Evaluación de clima de colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	
		Evaluación de clima de colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	
		Evaluación de clima de colaboradores de Colombia	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	
		Evaluación de clima de colaboradores de otras nacionalidades	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	
Aeroportuarias	El Dorado	Resultado de la evaluación del clima organizacional	82,00 %	0,00 %	82,00 %	85,00 %	
		Porcentaje de cobertura de la evaluación del clima organizacional	94,00 %	0,00 %	94,00 %	92,00 %	
		Meta de compromiso de los colaboradores para el año de reporte	82,00 %	0,00 %	82,00 %	85,00 %	
		Evaluación de clima de colaboradores menores de 30 años	84,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	
		Evaluación de clima de colaboradores entre 31 y 40 años	84,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	
		Evaluación de clima de colaboradores entre 41 y 50 años	80,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	
		Evaluación de clima de colaboradores entre 51 y 60 años	75,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	
		Evaluación de clima de colaboradores mayores de 61 años	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	
		Evaluación de clima hombres	81,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	
		Evaluación de clima mujeres	84,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	
	Evaluación de clima de colaboradores pertenecientes a la categoría laboral 1 - Ejecutivos	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %		
	Evaluación de clima de colaboradores pertenecientes a la categoría laboral 2 - Gerencial	94,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %		
	Evaluación de clima de colaboradores pertenecientes a la categoría laboral 3 - Directivo	81,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %		
	Evaluación de clima de colaboradores pertenecientes a la categoría laboral 4 - Especialistas	84,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %		
	Evaluación de clima de colaboradores pertenecientes a la categoría laboral 5 - Otros niveles	81,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %		
	Evaluación de clima de colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %		
	Evaluación de clima de colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %		
	Evaluación de clima de colaboradores de Colombia	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %		
	Evaluación de clima de colaboradores de otras nacionalidades	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %		
	Quiport	Quiport	Resultado de la evaluación del clima organizacional	86,00 %	91,00 %	95,00 %	97,00 %
			Porcentaje de cobertura de la evaluación del clima organizacional	97,00 %	95,00 %	95,00 %	96,00 %
			Meta de compromiso de los colaboradores para el año de reporte	86,00 %	88,00 %	90,00 %	85,00 %
Evaluación de clima de colaboradores menores de 30 años			0,00 %	91,00 %	0,00 %	0,00 %	
Evaluación de clima de colaboradores entre 31 y 40 años			0,00 %	93,00 %	0,00 %	0,00 %	
Evaluación de clima de colaboradores entre 41 y 50 años			0,00 %	91,00 %	0,00 %	0,00 %	
Evaluación de clima de colaboradores entre 51 y 60 años			0,00 %	89,00 %	0,00 %	0,00 %	
Evaluación de clima de colaboradores mayores de 61 años			0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	
Evaluación de clima hombres			80,00 %	92,00 %	98,00 %	97,00 %	
Evaluación de clima mujeres			73,00 %	90,00 %	91,00 %	96,00 %	
Evaluación de clima de colaboradores pertenecientes a la categoría laboral 1 - Ejecutivos			0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	

Año			2021	2022	2023	2024
Línea de negocio	Concesión	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años
Aeroportuarias	Quiport	Evaluación de clima de colaboradores pertenecientes a la categoría laboral 2 - Gerencial	88,00 %	92,00 %	92,00 %	0,00 %
		Evaluación de clima de colaboradores pertenecientes a la categoría laboral 3 - Directivo	89,00 %	91,00 %	100,00 %	95,00 %
		Evaluación de clima de colaboradores pertenecientes a la categoría laboral 4 - Especialistas	75,00 %	92,00 %	99,00 %	96,00 %
		Evaluación de clima de colaboradores pertenecientes a la categoría laboral 5 - Otros niveles	84,00 %	91,00 %	94,00 %	97,00 %
		Evaluación de clima de colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Evaluación de clima de colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Evaluación de clima de colaboradores de Ecuador	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Evaluación de clima de colaboradores de otras nacionalidades	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Corporativo	Odinsa Corporativo	Resultado de la evaluación del clima organizacional	89,00 %	89,00 %	89,00 %	93,00 %
		Porcentaje de cobertura de la evaluación del clima organizacional	100,00 %	100,00 %	100,00 %	98,00 %
		Meta de compromiso de los colaboradores para el año de reporte	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Evaluación de clima de colaboradores menores de 30 años	0,00 %	83,00 %	83,00 %	95,00 %
		Evaluación de clima de colaboradores entre 31 y 40 años	0,00 %	87,00 %	87,00 %	97,00 %
		Evaluación de clima de colaboradores entre 41 y 50 años	0,00 %	89,00 %	89,00 %	93,00 %
		Evaluación de clima de colaboradores entre 51 y 60 años	0,00 %	98,00 %	98,00 %	98,00 %
		Evaluación de clima de colaboradores mayores de 61 años	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Evaluación de clima hombres	87,00 %	87,00 %	87,00 %	94,00 %
		Evaluación de clima mujeres	92,00 %	92,00 %	92,00 %	96,00 %
		Evaluación de clima de colaboradores pertenecientes a la categoría laboral 1 - Ejecutivos	100,00 %	100,00 %	100,00 %	0,00 %
		Evaluación de clima de colaboradores pertenecientes a la categoría laboral 2 - Gerencial	88,00 %	88,00 %	88,00 %	0,00 %
		Evaluación de clima de colaboradores pertenecientes a la categoría laboral 3 - Directivo	84,00 %	84,00 %	84,00 %	0,00 %
		Evaluación de clima de colaboradores pertenecientes a la categoría laboral 4 - Especialistas	90,00 %	90,00 %	90,00 %	0,00 %
		Evaluación de clima de colaboradores pertenecientes a la categoría laboral 5 - Otros niveles	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Evaluación de clima de colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Evaluación de clima de colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Evaluación de clima de colaboradores de Colombia	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Evaluación de clima de colaboradores de otras nacionalidades	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %		

Número de colaboradores según categoría **GRI (2-7; 2-8)**

Año			2021	2022	2023	2024
Línea de negocio	Concesión	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años
Viales	Autopistas del Café	Número total de colaboradores	600,00	697,00	641,00	671,00
		Número de colaboradores directos	317,00	342,00	332,00	357,00
		Número total de mujeres	138,00	150,00	147,00	166,00
		Número total de hombres	179,00	192,00	185,00	191,00
		Número de colaboradores por categoría laboral nivel 1 - Ejecutivo: Presidente, Vicepresidentes	0,00	0,00	0,00	0,00

Año			2021	2022	2023	2024
Línea de negocio	Concesión	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años
Viales	Autopistas del Café	Número de colaboradores por categoría laboral nivel 2 - Gerencial: Gerentes y otros altos directivos	1,00	1,00	1,00	1,00
		Número de colaboradores por categoría laboral nivel 3 - Directores: primera línea de mando, Directores	5,00	4,00	6,00	6,00
		Número de colaboradores por categoría laboral nivel 4 - Especialistas: Coordinadores, Especialistas y Analistas	26,00	28,00	29,00	33,00
		Número de colaboradores por categoría laboral nivel 5 - Otros niveles: personal operativo y auxiliares	285,00	309,00	296,00	317,00
		Número de colaboradores a termino definido	4,00	16,00	13,00	61,00
		Número de colaboradores a termino indefinido	313,00	326,00	319,00	296,00
		Número de colaboradores con otro tipo de contratos	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores menores de 30 años	51,00	73,00	58,00	66,00
		Número de colaboradores entre 31 y 40 años	123,00	120,00	115,00	121,00
		Número de colaboradores entre 41 y 50 años	91,00	101,00	108,00	112,00
		Número de colaboradores entre 51 y 60 años	46,00	44,00	46,00	52,00
		Número de colaboradores mayores de 60 años	6,00	4,00	5,00	6,00
		Número de colaboradores indirectos	283,00	355,00	309,00	314,00
		Porcentaje de colaboradores directos	52,83 %	49,07 %	51,79 %	53,20 %
		Porcentaje de mujeres	43,53 %	43,86 %	44,28 %	46,50 %
		Porcentaje de hombres	56,47 %	56,14 %	55,72 %	53,50 %
		Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 1 - Ejecutivo: Presidente, Vicepresidentes	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 2 - Gerencial: Gerentes y otros altos directivos	0,32 %	0,29 %	0,30 %	0,28 %
		Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 3 - Directores: primera línea de mando, Directores	1,58 %	1,17 %	1,81 %	1,68 %
		Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 4 - Especialistas: Coordinadores, Especialistas y Analistas	8,20 %	8,19 %	8,73 %	9,24 %
		Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 5 - Otros niveles: personal operativo y auxiliares	89,91 %	90,35 %	89,16 %	88,80 %
		Porcentaje de colaboradores definido	1,26 %	4,68 %	3,92 %	17,09 %
		Porcentaje de colaboradores indefinido	98,74 %	95,32 %	96,08 %	82,91 %
		Porcentaje de colaboradores con otro tipo de contratos	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
	Porcentaje de colaboradores menores de 30 años	16,09 %	21,35 %	17,47 %	18,49 %	
	Porcentaje de colaboradores entre 31 y 40 años	38,80 %	35,09 %	34,64 %	33,89 %	
	Porcentaje de colaboradores entre 41 y 50 años	28,71 %	29,53 %	32,53 %	31,37 %	
	Porcentaje de colaboradores entre 51 y 60 años	14,51 %	12,87 %	13,86 %	14,57 %	
	Porcentaje de colaboradores mayores de 60 años	1,89 %	1,17 %	1,51 %	1,68 %	
	Porcentaje de colaboradores indirectos	47,17 %	50,93 %	48,21 %	46,80 %	
	Conexión Pacífico 2	Número total de colaboradores	471,00	280,00	276,00	287,00
		Número de colaboradores directos	248,00	245,00	230,00	282,00
		Número total de mujeres	71,00	72,00	72,00	83,00

Año			2021	2022	2023	2024
Línea de negocio	Concesión	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años
Viales	Conexión Pacífico 2	Número total de hombres	177,00	173,00	158,00	199,00
		Número de colaboradores por categoría laboral nivel 1 - Ejecutivo: Presidente, Vicepresidentes	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores por categoría laboral nivel 2 - Gerencial: Gerentes y otros altos directivos	1,00	1,00	1,00	1,00
		Número de colaboradores por categoría laboral nivel 3 - Directores: primera línea de mando, Directores	5,00	4,00	4,00	4,00
		Número de colaboradores por categoría laboral nivel 4 - Especialistas: Coordinadores, Especialistas y Analistas	29,00	30,00	29,00	31,00
		Número de colaboradores por categoría laboral nivel 5 - Otros niveles: personal operativo y auxiliares	213,00	210,00	196,00	246,00
		Número de colaboradores a termino definido	0,00	1,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores a termino indefinido	248,00	244,00	230,00	282,00
		Número de colaboradores con otro tipo de contratos	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores menores de 30 años	63,00	46,00	39,00	70,00
		Número de colaboradores entre 31 y 40 años	86,00	89,00	79,00	93,00
		Número de colaboradores entre 41 y 50 años	67,00	72,00	69,00	77,00
		Número de colaboradores entre 51 y 60 años	27,00	31,00	35,00	33,00
		Número de colaboradores mayores de 60 años	5,00	7,00	8,00	9,00
		Número de colaboradores indirectos	223,00	35,00	46,00	5,00
		Porcentaje de colaboradores directos	52,65 %	87,50 %	83,33 %	98,26 %
		Porcentaje de mujeres	28,63 %	29,39 %	31,30 %	29,43 %
		Porcentaje de hombres	71,37 %	70,61 %	68,70 %	70,57 %
		Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 1 - Ejecutivo: Presidente, Vicepresidentes	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 2 - Gerencial: Gerentes y otros altos directivos	0,40 %	0,41 %	0,43 %	0,35 %
		Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 3 - Directores: primera línea de mando, Directores	2,02 %	1,63 %	1,74 %	1,42 %
		Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 4 - Especialistas: Coordinadores, Especialistas y Analistas	11,69 %	12,24 %	12,61 %	10,99 %
		Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 5 - Otros niveles: personal operativo y auxiliares	85,89 %	85,71 %	85,22 %	87,23 %
		Porcentaje de colaboradores definido	0,00 %	0,41 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores indefinido	100,00 %	99,59 %	100,00 %	100,00 %
		Porcentaje de colaboradores con otro tipo de contratos	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores menores de 30 años	25,40 %	18,78 %	16,96 %	24,82 %
		Porcentaje de colaboradores entre 31 y 40 años	34,68 %	36,33 %	34,35 %	32,98 %
		Porcentaje de colaboradores entre 41 y 50 años	27,02 %	29,39 %	30,00 %	27,30 %
		Porcentaje de colaboradores entre 51 y 60 años	10,89 %	12,65 %	15,22 %	11,70 %
Porcentaje de colaboradores mayores de 60 años	2,02 %	2,86 %	3,48 %	3,19 %		
Porcentaje de colaboradores indirectos	47,35 %	12,50 %	16,67 %	1,74 %		

Año			2021	2022	2023	2024
Línea de negocio	Concesión	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años
Viales	Green Corridor	Número total de colaboradores	27,00	24,00	21,00	22,00
		Número de colaboradores directos	26,00	24,00	21,00	21,00
		Número total de mujeres	6,00	6,00	5,00	5,00
		Número total de hombres	20,00	18,00	16,00	16,00
		Número de colaboradores por categoría laboral nivel 1 - Ejecutivo: Presidente, Vicepresidentes	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores por categoría laboral nivel 2 - Gerencial: Gerentes y otros altos directivos	1,00	1,00	1,00	1,00
		Número de colaboradores por categoría laboral nivel 3 - Directores: primera línea de mando, Directores	2,00	2,00	2,00	2,00
		Número de colaboradores por categoría laboral nivel 4 - Especialistas: Coordinadores, Especialistas y Analistas	6,00	6,00	5,00	5,00
		Número de colaboradores por categoría laboral nivel 5 - Otros niveles: personal operativo y auxiliares	17,00	16,00	13,00	13,00
		Número de colaboradores a termino definido	0,00	0,00	21,00	0,00
		Número de colaboradores a termino indefinido	26,00	24,00	0,00	21,00
		Número de colaboradores con otro tipo de contratos	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores menores de 30 años	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores entre 31 y 40 años	7,00	4,00	1,00	1,00
		Número de colaboradores entre 41 y 50 años	10,00	9,00	9,00	9,00
		Número de colaboradores entre 51 y 60 años	4,00	9,00	8,00	8,00
		Número de colaboradores mayores de 60 años	5,00	2,00	3,00	3,00
		Número de colaboradores indirectos	1,00	0,00	0,00	1,00
		Porcentaje de colaboradores directos	96,30 %	100,00 %	100,00 %	95,45 %
		Porcentaje de mujeres	23,08 %	25,00 %	23,81 %	23,81 %
		Porcentaje de hombres	76,92 %	75,00 %	76,19 %	76,19 %
		Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 1 - Ejecutivo: Presidente, Vicepresidentes	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 2 - Gerencial: Gerentes y otros altos directivos	3,85 %	4,17 %	4,76 %	4,76 %
		Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 3 - Directores: primera línea de mando, Directores	7,69 %	8,33 %	9,52 %	9,52 %
		Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 4 - Especialistas: Coordinadores, Especialistas y Analistas	23,08 %	25,00 %	23,81 %	23,81 %
		Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 5 - Otros niveles: personal operativo y auxiliares	65,38 %	66,67 %	61,90 %	61,90 %
		Porcentaje de colaboradores definido	0,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores indefinido	100,00 %	100,00 %	0,00 %	100,00 %
		Porcentaje de colaboradores con otro tipo de contratos	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores menores de 30 años	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Porcentaje de colaboradores entre 31 y 40 años	26,92 %	16,67 %	4,76 %	4,76 %		
Porcentaje de colaboradores entre 41 y 50 años	38,46 %	37,50 %	42,86 %	42,86 %		

Año			2021	2022	2023	2024
Línea de negocio	Concesión	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años
Viales	Green Corridor	Porcentaje de colaboradores entre 51 y 60 años	15,38 %	37,50 %	38,10 %	38,10 %
		Porcentaje de colaboradores mayores de 60 años	19,23 %	8,33 %	14,29 %	14,29 %
		Porcentaje de colaboradores indirectos	3,70 %	0,00 %	0,00 %	4,55 %
	Malla Vial del Meta	Número total de colaboradores	432,00	477,00	579,00	530,00
		Número de colaboradores directos	194,00	251,00	334,00	345,00
		Número total de mujeres	113,00	143,00	180,00	182,00
		Número total de hombres	81,00	108,00	154,00	163,00
		Número de colaboradores por categoría laboral nivel 1 - Ejecutivo: Presidente, Vicepresidentes	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores por categoría laboral nivel 2 - Gerencial: Gerentes y otros altos directivos	1,00	1,00	1,00	1,00
		Número de colaboradores por categoría laboral nivel 3 - Directores: primera línea de mando, Directores	5,00	5,00	10,00	7,00
		Número de colaboradores por categoría laboral nivel 4 - Especialistas: Coordinadores, Especialistas y Analistas	30,00	43,00	71,00	75,00
		Número de colaboradores por categoría laboral nivel 5 - Otros niveles: personal operativo y auxiliares	158,00	202,00	252,00	262,00
		Número de colaboradores a termino definido	0,00	0,00	2,00	2,00
		Número de colaboradores a termino indefinido	194,00	250,00	332,00	343,00
		Número de colaboradores con otro tipo de contratos	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores menores de 30 años	26,00	58,00	84,00	81,00
		Número de colaboradores entre 31 y 40 años	73,00	87,00	110,00	120,00
		Número de colaboradores entre 41 y 50 años	61,00	71,00	102,00	105,00
		Número de colaboradores entre 51 y 60 años	28,00	31,00	32,00	30,00
		Número de colaboradores mayores de 60 años	6,00	4,00	6,00	9,00
		Número de colaboradores indirectos	238,00	226,00	245,00	185,00
		Porcentaje de colaboradores directos	44,91 %	52,62 %	57,69 %	65,09 %
		Porcentaje de mujeres	58,25 %	56,97 %	53,89 %	52,75 %
		Porcentaje de hombres	41,75 %	43,03 %	46,11 %	47,25 %
		Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 1 - Ejecutivo: Presidente, Vicepresidentes	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 2 - Gerencial: Gerentes y otros altos directivos	0,52 %	0,40 %	0,30 %	0,29 %
		Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 3 - Directores: primera línea de mando, Directores	2,58 %	1,99 %	2,99 %	2,03 %
		Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 4 - Especialistas: Coordinadores, Especialistas y Analistas	15,46 %	17,13 %	21,26 %	21,74 %
		Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 5 - Otros niveles: personal operativo y auxiliares	81,44 %	80,48 %	75,45 %	75,94 %
		Porcentaje de colaboradores definido	0,00 %	0,00 %	0,60 %	0,58 %
		Porcentaje de colaboradores indefinido	100,00 %	99,60 %	99,40 %	99,42 %
		Porcentaje de colaboradores con otro tipo de contratos	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %

Año			2021	2022	2023	2024
Línea de negocio	Concesión	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años
Viales	Malla Vial del Meta	Porcentaje de colaboradores menores de 30 años	13,40 %	23,11 %	25,15 %	23,48 %
		Porcentaje de colaboradores entre 31 y 40 años	37,63 %	34,66 %	32,93 %	34,78 %
		Porcentaje de colaboradores entre 41 y 50 años	31,44 %	28,29 %	30,54 %	30,43 %
		Porcentaje de colaboradores entre 51 y 60 años	14,43 %	12,35 %	9,58 %	8,70 %
		Porcentaje de colaboradores mayores de 60 años	3,09 %	1,59 %	1,80 %	2,61 %
		Porcentaje de colaboradores indirectos	55,09 %	47,38 %	42,31 %	34,91 %
	Túnel Aburrá de Oriente	Número total de colaboradores	231,00	269,00	325,00	336,00
		Número de colaboradores directos	99,00	115,00	137,00	152,00
		Número total de mujeres	25,00	28,00	44,00	51,00
		Número total de hombres	74,00	87,00	93,00	101,00
		Número de colaboradores por categoría laboral nivel 1 - Ejecutivo: Presidente, Vicepresidentes	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores por categoría laboral nivel 2 - Gerencial: Gerentes y otros altos directivos	1,00	1,00	1,00	1,00
		Número de colaboradores por categoría laboral nivel 3 - Directores: primera línea de mando, Directores	5,00	6,00	6,00	6,00
		Número de colaboradores por categoría laboral nivel 4 - Especialistas: Coordinadores, Especialistas y Analistas	30,00	49,00	67,00	84,00
		Número de colaboradores por categoría laboral nivel 5 - Otros niveles: personal operativo y auxiliares	63,00	59,00	63,00	61,00
		Número de colaboradores a termino definido	12,00	11,00	7,00	7,00
		Número de colaboradores a termino indefinido	87,00	104,00	115,00	126,00
		Número de colaboradores con otro tipo de contratos	0,00	0,00	15,00	19,00
		Número de colaboradores menores de 30 años	26,00	21,00	27,00	22,00
		Número de colaboradores entre 31 y 40 años	39,00	47,00	51,00	60,00
		Número de colaboradores entre 41 y 50 años	23,00	34,00	44,00	49,00
		Número de colaboradores entre 51 y 60 años	9,00	10,00	13,00	20,00
		Número de colaboradores mayores de 60 años	2,00	3,00	2,00	1,00
		Número de colaboradores indirectos	132,00	154,00	188,00	184,00
		Porcentaje de colaboradores directos	42,86 %	42,75 %	42,15 %	45,24 %
		Porcentaje de mujeres	25,25 %	24,35 %	32,12 %	33,55 %
		Porcentaje de hombres	74,75 %	75,65 %	67,88 %	66,45 %
		Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 1 - Ejecutivo: Presidente, Vicepresidentes	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 2 - Gerencial: Gerentes y otros altos directivos	1,01 %	0,87 %	0,73 %	0,66 %
		Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 3 - Directores: primera línea de mando, Directores	5,05 %	5,22 %	4,38 %	3,95 %
		Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 4 - Especialistas: Coordinadores, Especialistas y Analistas	30,30 %	42,61 %	48,91 %	55,26 %
		Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 5 - Otros niveles: personal operativo y auxiliares	63,64 %	51,30 %	45,99 %	40,13 %

Año			2021	2022	2023	2024
Línea de negocio	Concesión	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años
Viales	Túnel Aburrá de Oriente	Porcentaje de colaboradores definido	12,12 %	9,57 %	5,11 %	4,61 %
		Porcentaje de colaboradores indefinido	87,88 %	90,43 %	83,94 %	82,89 %
		Porcentaje de colaboradores con otro tipo de contratos	0,00 %	0,00 %	10,95 %	12,50 %
		Porcentaje de colaboradores menores de 30 años	26,26 %	18,26 %	19,71 %	14,47 %
		Porcentaje de colaboradores entre 31 y 40 años	39,39 %	40,87 %	37,23 %	39,47 %
		Porcentaje de colaboradores entre 41 y 50 años	23,23 %	29,57 %	32,12 %	32,24 %
		Porcentaje de colaboradores entre 51 y 60 años	9,09 %	8,70 %	9,49 %	13,16 %
		Porcentaje de colaboradores mayores de 60 años	2,02 %	2,61 %	1,46 %	0,66 %
		Porcentaje de colaboradores indirectos	57,14 %	57,25 %	57,85 %	54,76 %
	Concesiones Viales	Número total de colaboradores	1.761,00	1.747,00	1.842,00	1.846,00
		Número de colaboradores directos	884,00	977,00	1.054,00	1.157,00
		Número total de mujeres	353,00	399,00	448,00	487,00
		Número total de hombres	531,00	578,00	606,00	670,00
		Número de colaboradores por categoría laboral nivel 1 - Ejecutivo: Presidente, Vicepresidentes	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores por categoría laboral nivel 2 - Gerencial: Gerentes y otros altos directivos	5,00	5,00	5,00	5,00
		Número de colaboradores por categoría laboral nivel 3 - Directores: primera línea de mando, Directores	22,00	21,00	28,00	25,00
		Número de colaboradores por categoría laboral nivel 4 - Especialistas: Coordinadores, Especialistas y Analistas	121,00	156,00	201,00	228,00
		Número de colaboradores por categoría laboral nivel 5 - Otros niveles: personal operativo y auxiliares	736,00	796,00	820,00	899,00
		Número de colaboradores a termino definido	16,00	28,00	43,00	70,00
		Número de colaboradores a termino indefinido	868,00	948,00	996,00	1.068,00
		Número de colaboradores con otro tipo de contratos	0,00	0,00	15,00	19,00
		Número de colaboradores menores de 30 años	166,00	198,00	208,00	239,00
		Número de colaboradores entre 31 y 40 años	328,00	347,00	356,00	395,00
		Número de colaboradores entre 41 y 50 años	252,00	287,00	332,00	352,00
		Número de colaboradores entre 51 y 60 años	114,00	125,00	134,00	143,00
		Número de colaboradores mayores de 60 años	24,00	20,00	24,00	28,00
		Número de colaboradores indirectos	877,00	770,00	788,00	689,00
		Porcentaje de colaboradores directos	50,20 %	55,92 %	57,22 %	62,68 %
		Porcentaje de mujeres	39,93 %	40,84 %	42,50 %	42,09 %
		Porcentaje de hombres	60,07 %	59,16 %	57,50 %	57,91 %
		Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 1 - Ejecutivo: Presidente, Vicepresidentes	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 2 - Gerencial: Gerentes y otros altos directivos	0,57 %	0,51 %	0,47 %	0,43 %
Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 3 - Directores: primera línea de mando, Directores	2,49 %	2,15 %	2,66 %	2,16 %		

Año			2021	2022	2023	2024
Línea de negocio	Concesión	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años
Viales	Concesiones Viales	Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 4 - Especialistas: Coordinadores, Especialistas y Analistas	13,69 %	15,97 %	19,07 %	19,71 %
		Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 5 - Otros niveles: personal operativo y auxiliares	83,26 %	81,47 %	77,80 %	77,70 %
		Porcentaje de colaboradores definido	1,81 %	2,87 %	4,08 %	6,05 %
		Porcentaje de colaboradores indefinido	98,19 %	97,03 %	94,50 %	92,31 %
		Porcentaje de colaboradores con otro tipo de contratos	0,00 %	0,00 %	1,42 %	1,64 %
		Porcentaje de colaboradores menores de 30 años	18,78 %	20,27 %	19,73 %	20,66 %
		Porcentaje de colaboradores entre 31 y 40 años	37,10 %	35,52 %	33,78 %	34,14 %
		Porcentaje de colaboradores entre 41 y 50 años	28,51 %	29,38 %	31,50 %	30,42 %
		Porcentaje de colaboradores entre 51 y 60 años	12,90 %	12,79 %	12,71 %	12,36 %
		Porcentaje de colaboradores mayores de 60 años	1,36 %	1,14 %	1,30 %	1,52 %
		Porcentaje de colaboradores indirectos	49,80 %	44,08 %	42,78 %	37,32 %
Aeroportuarias	El Dorado	Número total de colaboradores	2.032,00	2.260,00	2.485,00	2.720,00
		Número de colaboradores directos	467,00	485,00	511,00	569,00
		Número total de mujeres	156,00	178,00	200,00	225,00
		Número total de hombres	311,00	307,00	311,00	344,00
		Número de colaboradores por categoría laboral nivel 1 - Ejecutivo: Presidente, Vicepresidentes	0,00	1,00	1,00	1,00
		Número de colaboradores por categoría laboral nivel 2 - Gerencial: Gerentes y otros altos directivos	4,00	4,00	5,00	5,00
		Número de colaboradores por categoría laboral nivel 3 - Directores: primera línea de mando, Directores	13,00	21,00	26,00	26,00
		Número de colaboradores por categoría laboral nivel 4 - Especialistas: Coordinadores, Especialistas y Analistas	114,00	127,00	144,00	122,00
		Número de colaboradores por categoría laboral nivel 5 - Otros niveles: personal operativo y auxiliares	336,00	332,00	335,00	415,00
		Número de colaboradores a termino definido	2,00	6,00	8,00	5,00
		Número de colaboradores a termino indefinido	456,00	469,00	492,00	540,00
		Número de colaboradores con otro tipo de contratos	9,00	10,00	11,00	24,00
		Número de colaboradores menores de 30 años	121,00	135,00	145,00	159,00
		Número de colaboradores entre 31 y 40 años	193,00	199,00	210,00	224,00
		Número de colaboradores entre 41 y 50 años	104,00	105,00	102,00	115,00
		Número de colaboradores entre 51 y 60 años	43,00	43,00	50,00	62,00
		Número de colaboradores mayores de 60 años	6,00	3,00	4,00	9,00
		Número de colaboradores indirectos	1.565,00	1.775,00	1.974,00	2.151,00
		Porcentaje de colaboradores directos	22,98 %	21,46 %	20,56 %	20,92 %
		Porcentaje de mujeres	33,40 %	36,70 %	39,14 %	39,54 %
Porcentaje de hombres	66,60 %	63,30 %	60,86 %	60,46 %		
		Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 1 - Ejecutivo: Presidente, Vicepresidentes	0,00 %	0,21 %	0,20 %	0,18 %

Año			2021	2022	2023	2024
Línea de negocio	Concesión	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años
Aerportuarias	El Dorado	Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 2 - Gerencial: Gerentes y otros altos directivos	0,86 %	0,82 %	0,98 %	0,88 %
		Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 3 - Directores: primera línea de mando, Directores	2,78 %	4,33 %	5,09 %	4,57 %
		Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 4 - Especialistas: Coordinadores, Especialistas y Analistas	24,41 %	26,19 %	28,18 %	21,44 %
		Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 5 - Otros niveles: personal operativo y auxiliares	71,95 %	68,45 %	65,56 %	72,93 %
		Porcentaje de colaboradores definido	0,43 %	1,24 %	1,57 %	0,88 %
		Porcentaje de colaboradores indefinido	97,64 %	96,70 %	96,28 %	94,90 %
		Porcentaje de colaboradores con otro tipo de contratos	1,93 %	2,06 %	2,15 %	4,22 %
		Porcentaje de colaboradores menores de 30 años	25,91 %	27,84 %	28,38 %	27,94 %
		Porcentaje de colaboradores entre 31 y 40 años	41,33 %	41,03 %	41,10 %	39,37 %
		Porcentaje de colaboradores entre 41 y 50 años	22,27 %	21,65 %	19,96 %	20,21 %
		Porcentaje de colaboradores entre 51 y 60 años	9,21 %	8,87 %	9,78 %	10,90 %
		Porcentaje de colaboradores mayores de 60 años	1,28 %	0,62 %	0,78 %	1,58 %
		Porcentaje de colaboradores indirectos	77,02 %	78,54 %	79,44 %	79,08 %
		Quiport	Número total de colaboradores	520,00	545,00	576,00
	Número de colaboradores directos		289,00	310,00	340,00	357,00
	Número total de mujeres		72,00	83,00	97,00	101,00
	Número total de hombres		217,00	227,00	243,00	256,00
	Número de colaboradores por categoría laboral nivel 1 - Ejecutivo: Presidente, Vicepresidentes		1,00	1,00	1,00	1,00
	Número de colaboradores por categoría laboral nivel 2 - Gerencial: Gerentes y otros altos directivos		2,00	4,00	4,00	3,00
	Número de colaboradores por categoría laboral nivel 3 - Directores: primera línea de mando, Directores		36,00	35,00	39,00	38,00
	Número de colaboradores por categoría laboral nivel 4 - Especialistas: Coordinadores, Especialistas y Analistas		75,00	76,00	80,00	92,00
	Número de colaboradores por categoría laboral nivel 5 - Otros niveles: personal operativo y auxiliares		175,00	194,00	216,00	223,00
	Número de colaboradores a termino definido		6,00	39,00	32,00	30,00
	Número de colaboradores a termino indefinido		279,00	267,00	304,00	324,00
	Número de colaboradores con otro tipo de contratos		4,00	4,00	4,00	3,00
	Número de colaboradores menores de 30 años		53,00	67,00	65,00	71,00
	Número de colaboradores entre 31 y 40 años		111,00	111,00	129,00	135,00
	Número de colaboradores entre 41 y 50 años		87,00	95,00	105,00	102,00
	Número de colaboradores entre 51 y 60 años		34,00	32,00	36,00	43,00
	Número de colaboradores mayores de 60 años	4,00	5,00	5,00	6,00	
Porcentaje de colaboradores directos	55,58 %	56,88 %	59,03 %	50,85 %		
Porcentaje de mujeres	24,91 %	26,77 %	28,53 %	28,29 %		
Porcentaje de hombres	75,09 %	73,23 %	71,47 %	71,71 %		

Año			2021	2022	2023	2024
Línea de negocio	Concesión	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años
Aeroportuarias	Quiport	Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 1 - Ejecutivo: Presidente, Vicepresidentes	0,35 %	0,32 %	0,29 %	0,28 %
		Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 2 - Gerencial: Gerentes y otros altos directivos	0,69 %	1,29 %	1,18 %	0,84 %
		Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 3 - Directores: primera línea de mando, Directores	12,46 %	11,29 %	11,47 %	10,64 %
		Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 4 - Especialistas: Coordinadores, Especialistas y Analistas	25,95 %	24,52 %	23,53 %	25,77 %
		Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 5 - Otros niveles: personal operativo y auxiliares	60,55 %	62,58 %	63,53 %	62,46 %
		Porcentaje de colaboradores definido	2,08 %	12,58 %	9,41 %	8,40 %
		Porcentaje de colaboradores indefinido	96,54 %	86,13 %	89,41 %	90,76 %
		Porcentaje de colaboradores con otro tipo de contratos	1,38 %	1,29 %	1,18 %	0,84 %
		Porcentaje de colaboradores menores de 30 años	18,34 %	21,61 %	19,12 %	19,89 %
		Porcentaje de colaboradores entre 31 y 40 años	38,41 %	35,81 %	37,94 %	37,82 %
		Porcentaje de colaboradores entre 41 y 50 años	30,10 %	30,65 %	30,88 %	28,57 %
		Porcentaje de colaboradores entre 51 y 60 años	11,76 %	10,32 %	10,59 %	12,04 %
		Porcentaje de colaboradores mayores de 60 años	1,38 %	1,61 %	1,47 %	1,68 %
		Concesiones Aeroportuarias	Número total de colaboradores	2.552,00	2.805,00	3.061,00
	Número de colaboradores directos		756,00	795,00	851,00	926,00
	Número total de mujeres		228,00	261,00	297,00	326,00
	Número total de hombres		528,00	534,00	554,00	600,00
	Número de colaboradores por categoría laboral nivel 1 - Ejecutivo: Presidente, Vicepresidentes		1,00	2,00	2,00	2,00
	Número de colaboradores por categoría laboral nivel 2 - Gerencial: Gerentes y otros altos directivos		6,00	8,00	9,00	8,00
	Número de colaboradores por categoría laboral nivel 3 - Directores: primera línea de mando, Directores		49,00	56,00	65,00	64,00
	Número de colaboradores por categoría laboral nivel 4 - Especialistas: Coordinadores, Especialistas y Analistas		189,00	203,00	224,00	214,00
	Número de colaboradores por categoría laboral nivel 5 - Otros niveles: personal operativo y auxiliares		511,00	526,00	551,00	638,00
	Número de colaboradores a termino definido		8,00	45,00	40,00	35,00
	Número de colaboradores a termino indefinido		735,00	736,00	796,00	864,00
	Número de colaboradores con otro tipo de contratos		13,00	14,00	15,00	27,00
	Número de colaboradores menores de 30 años	174,00	202,00	210,00	230,00	
Número de colaboradores entre 31 y 40 años	304,00	310,00	339,00	359,00		
Número de colaboradores entre 41 y 50 años	191,00	200,00	207,00	217,00		
Número de colaboradores entre 51 y 60 años	77,00	75,00	86,00	105,00		
Número de colaboradores mayores de 60 años	10,00	8,00	9,00	15,00		
Número de colaboradores indirectos	1.796,00	2.010,00	2.210,00	2.496,00		

Año			2021	2022	2023	2024
Línea de negocio	Concesión	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años
Aeroportuarias	Concesiones Aeroportuarias	Porcentaje de colaboradores directos	29,62 %	28,34 %	27,80 %	27,06 %
		Porcentaje de mujeres	30,16 %	32,83 %	34,90 %	35,21 %
		Porcentaje de hombres	69,84 %	67,17 %	65,10 %	64,79 %
		Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 1 - Ejecutivo: Presidente, Vicepresidentes	0,13 %	0,25 %	0,24 %	0,22 %
		Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 2 - Gerencial: Gerentes y otros altos directivos	0,79 %	1,01 %	1,06 %	0,86 %
		Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 3 - Directores: primera línea de mando, Directores	6,48 %	7,04 %	7,64 %	6,91 %
		Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 4 - Especialistas: Coordinadores, Especialistas y Analistas	25,00 %	25,53 %	26,32 %	23,11 %
		Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 5 - Otros niveles: personal operativo y auxiliares	67,59 %	66,16 %	64,75 %	68,90 %
		Porcentaje de colaboradores definido	1,06 %	5,66 %	4,70 %	3,78 %
		Porcentaje de colaboradores indefinido	97,22 %	92,58 %	93,54 %	93,30 %
		Porcentaje de colaboradores con otro tipo de contratos	1,72 %	1,76 %	1,76 %	2,92 %
		Porcentaje de colaboradores menores de 30 años	23,02 %	25,41 %	24,68 %	24,84 %
		Porcentaje de colaboradores entre 31 y 40 años	40,21 %	38,99 %	39,84 %	38,77 %
		Porcentaje de colaboradores entre 41 y 50 años	25,26 %	25,16 %	24,32 %	23,43 %
		Porcentaje de colaboradores entre 51 y 60 años	10,19 %	9,43 %	10,11 %	11,34 %
		Porcentaje de colaboradores mayores de 60 años	1,32 %	1,01 %	1,06 %	1,62 %
		Porcentaje de colaboradores indirectos	70,38 %	71,66 %	72,20 %	72,94 %
		Corporativo	Odinsa Corporativo	Número total de colaboradores	69,00	68,00
Número de colaboradores directos	63,00			62,00	92,00	90,00
Número total de mujeres	29,00			31,00	42,00	39,00
Número total de hombres	34,00			31,00	50,00	51,00
Número de colaboradores por categoría laboral nivel 1 - Ejecutivo: Presidente, Vicepresidentes	6,00			6,00	6,00	7,00
Número de colaboradores por categoría laboral nivel 2 - Gerencial: Gerentes y otros altos directivos	18,00			15,00	15,00	19,00
Número de colaboradores por categoría laboral nivel 3 - Directores: primera línea de mando, Directores	17,00			17,00	15,00	13,00
Número de colaboradores por categoría laboral nivel 4 - Especialistas: Coordinadores, Especialistas y Analistas	19,00			20,00	50,00	50,00
Número de colaboradores por categoría laboral nivel 5 - Otros niveles: personal operativo y auxiliares	3,00			4,00	6,00	1,00
Número de colaboradores a termino definido	1,00			3,00	4,00	0,00
Número de colaboradores a termino indefinido	62,00			59,00	88,00	90,00
Número de colaboradores con otro tipo de contratos	0,00			0,00	0,00	0,00
Número de colaboradores menores de 30 años	4,00			7,00	22,00	12,00
Número de colaboradores entre 31 y 40 años	19,00			17,00	25,00	30,00
Número de colaboradores entre 41 y 50 años	27,00	25,00	29,00	28,00		

Año			2021	2022	2023	2024
Línea de negocio	Concesión	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años
Corporativo	Odinsa Corporativo	Número de colaboradores entre 51 y 60 años	12,00	12,00	15,00	15,00
		Número de colaboradores mayores de 60 años	1,00	1,00	1,00	5,00
		Número de colaboradores indirectos	6,00	6,00	8,00	0,00
		Porcentaje de colaboradores directos	91,30 %	91,18 %	92,00 %	100,00 %
		Porcentaje de mujeres	46,03 %	50,00 %	45,65 %	43,33 %
		Porcentaje de hombres	53,97 %	50,00 %	54,35 %	56,67 %
		Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 1 - Ejecutivo: Presidente, Vicepresidentes	9,52 %	9,68 %	6,52 %	7,78 %
		Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 2 - Gerencial: Gerentes y otros altos directivos	28,57 %	24,19 %	16,30 %	21,11 %
		Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 3 - Directores: primera línea de mando, Directores	26,98 %	27,42 %	16,30 %	14,44 %
		Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 4 - Especialistas: Coordinadores, Especialistas y Analistas	30,16 %	32,26 %	54,35 %	55,56 %
		Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 5 - Otros niveles: personal operativo y auxiliares	4,76 %	6,45 %	6,52 %	1,11 %
		Porcentaje de colaboradores definido	1,59 %	4,84 %	4,35 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores indefinido	98,41 %	95,16 %	95,65 %	100,00 %
		Porcentaje de colaboradores con otro tipo de contratos	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores menores de 30 años	6,35 %	11,29 %	23,91 %	13,33 %
		Porcentaje de colaboradores entre 31 y 40 años	30,16 %	27,42 %	27,17 %	33,33 %
		Porcentaje de colaboradores entre 41 y 50 años	42,86 %	40,32 %	31,52 %	31,11 %
		Porcentaje de colaboradores entre 51 y 60 años	19,05 %	19,35 %	16,30 %	16,67 %
		Porcentaje de colaboradores mayores de 60 años	1,59 %	1,61 %	1,09 %	5,56 %
		Porcentaje de colaboradores indirectos	8,70 %	8,82 %	8,00 %	0,00 %
Total Odinsa, concesiones viales y aeroportuarias	Total Odinsa, concesiones viales y aeroportuarias	Número total de colaboradores	4.382,00	4.620,00	5.003,00	5.358,00
		Número de colaboradores directos	1.703,00	1.834,00	1.997,00	2.173,00
		Número total de mujeres	610,00	691,00	787,00	852,00
		Número total de hombres	1.093,00	1.143,00	1.210,00	1.321,00
		Número de colaboradores por categoría laboral nivel 1 - Ejecutivo: Presidente, Vicepresidentes	7,00	8,00	8,00	9,00
		Número de colaboradores por categoría laboral nivel 2 - Gerencial: Gerentes y otros altos directivos	29,00	28,00	29,00	32,00
		Número de colaboradores por categoría laboral nivel 3 - Directores: primera línea de mando, Directores	88,00	94,00	108,00	102,00
		Número de colaboradores por categoría laboral nivel 4 - Especialistas: Coordinadores, Especialistas y Analistas	329,00	379,00	475,00	492,00
		Número de colaboradores por categoría laboral nivel 5 - Otros niveles: personal operativo y auxiliares	1.250,00	1.326,00	1.377,00	1.538,00
Número de colaboradores a termino definido	25,00	76,00	87,00	105,00		

Año			2021	2022	2023	2024
Línea de negocio	Concesión	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años
Total Odinsa, concesiones viales y aeroportuarias	Total Odinsa, concesiones viales y aeroportuarias	Número de colaboradores a termino indefinido	1.665,00	1.743,00	1.880,00	2.022,00
		Número de colaboradores con otro tipo de contratos	13,00	14,00	30,00	46,00
		Número de colaboradores menores de 30 años	344,00	407,00	440,00	481,00
		Número de colaboradores entre 31 y 40 años	651,00	674,00	720,00	784,00
		Número de colaboradores entre 41 y 50 años	470,00	512,00	568,00	597,00
		Número de colaboradores entre 51 y 60 años	203,00	212,00	235,00	263,00
		Número de colaboradores mayores de 60 años	35,00	29,00	34,00	48,00
		Número de colaboradores indirectos	2.679,00	2.786,00	3.006,00	3.185,00
		Porcentaje de colaboradores directos	38,86 %	39,70 %	39,92 %	40,56 %
		Porcentaje de mujeres	35,82 %	37,68 %	39,41 %	39,21 %
		Porcentaje de hombres	64,18 %	62,32 %	60,59 %	60,79 %
		Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 1 - Ejecutivo: Presidente, Vicepresidentes	0,41 %	0,44 %	0,40 %	0,41 %
		Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 2 - Gerencial: Gerentes y otros altos directivos	1,70 %	1,53 %	1,45 %	1,47 %
		Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 3 - Directores: primera línea de mando, Directores	5,17 %	5,13 %	5,41 %	4,69 %
		Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 4 - Especialistas: Coordinadores, Especialistas y Analistas	19,32 %	20,67 %	23,79 %	22,64 %
		Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 5 - Otros niveles: personal operativo y auxiliares	73,40 %	72,30 %	68,95 %	70,78 %
		Porcentaje de colaboradores definido	1,47 %	4,14 %	4,36 %	4,83 %
		Porcentaje de colaboradores indefinido	97,77 %	95,04 %	94,14 %	93,05 %
		Porcentaje de colaboradores con otro tipo de contratos	0,76 %	0,76 %	1,50 %	2,12 %
		Porcentaje de colaboradores menores de 30 años	20,20 %	22,19 %	22,03 %	22,14 %
Porcentaje de colaboradores entre 31 y 40 años	38,23 %	36,75 %	36,05 %	36,08 %		
Porcentaje de colaboradores entre 41 y 50 años	27,60 %	27,92 %	28,44 %	27,47 %		
Porcentaje de colaboradores entre 51 y 60 años	11,92 %	11,56 %	11,77 %	12,10 %		
Porcentaje de colaboradores mayores de 60 años	2,06 %	1,58 %	1,70 %	2,21 %		
Porcentaje de colaboradores indirectos	61,14 %	60,30 %	60,08 %	59,44 %		

Número de colaboradores según características de diversidad GRI (2-7, 405-1)

Año			2021	2022	2023	2024
Línea de negocio	Concesión	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años
Viales	Autopistas del Café	Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 1: Ejecutivo	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 2: Gerencial	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 3: Director	0,00	0,00	2,00	2,00
		Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 4: Especialistas	16,00	18,00	18,00	21,00
		Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 5: Operativo y auxiliares	122,00	132,00	127,00	143,00
		Número total de mujeres con contrato a término indefinido	135,00	139,00	140,00	129,00

Año			2021	2022	2023	2024
Línea de negocio	Concesión	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años
Viales	Autopistas del Café	Número total de mujeres con contrato a término definido	3,00	11,00	7,00	37,00
		Número total de mujeres con otro tipo de contratos	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de mujeres en niveles 1 y 2 relacionados con la generación de ingresos	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de mujeres en cargos relacionados a las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas	2,00	2,00	5,00	9,00
		Número de colaboradores pertenecientes a la generación Centennials (Mayor o igual a 01/01/2003)	0,00	2,00	1,00	3,00
		Número de colaboradores pertenecientes a la generación Millenials (Mayor o igual a 01/01/1985 y menor o igual a 31/12/2002)	123,00	157,00	149,00	171,00
		Número de colaboradores pertenecientes a la Generación X (Mayor o igual a 01/01/1971 y menor o igual a 31/12/1984)	142,00	140,00	142,00	144,00
		Número de colaboradores pertenecientes a la generación Baby Boomers (Menor o igual a 31/12/1970)	52,00	43,00	40,00	39,00
		Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 1	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 2	1,00	1,00	1,00	1,00
		Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 3	5,00	4,00	4,00	4,00
		Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 4	10,00	10,00	11,00	12,00
		Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 5	163,00	177,00	169,00	174,00
		Número total de hombres con contrato a término indefinido	178,00	187,00	179,00	167,00
		Número total de hombres con contrato a término definido	1,00	5,00	6,00	24,00
		Número total de hombres con otro tipo de contratos	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores con características de diversidad funcional	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores locales	317,00	342,00	332,00	357,00
		Número de colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas	0,00	1,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes	4,00	1,00	1,00	1,00
		Número de colaboradores de Colombia	317,00	342,00	332,00	355,00
		Número de colaboradores de República Dominicana	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores de Aruba	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores de Ecuador	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores de Venezuela	0,00	0,00	0,00	2,00
		Número de colaboradores de Chile	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores de USA	0,00	0,00	0,00	0,00
	Número de colaboradores de Guatemala	0,00	0,00	0,00	0,00	
	Número de colaboradores de Brasil	0,00	0,00	0,00	0,00	
	Número de colaboradores de México	0,00	0,00	0,00	0,00	
	Número de colaboradores de España	0,00	0,00	0,00	0,00	
	Número de colaboradores de Otras nacionalidades	0,00	0,00	0,00	0,00	
	Número de incidentes de discriminación y acoso	0,00	0,00	0,00	0,00	
Conexión Pacífico 2	Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 1: Ejecutivo	0,00	0,00	0,00	0,00	
	Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 2: Gerencial	0,00	0,00	0,00	0,00	
	Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 3: Director	2,00	2,00	2,00	2,00	

Año			2021	2022	2023	2024
Línea de negocio	Concesión	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años
Viales	Conexión Pacífico 2	Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 4: Especialistas	16,00	15,00	16,00	17,00
		Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 5: Operativo y auxiliares	53,00	55,00	54,00	64,00
		Número total de mujeres con contrato a término indefinido	71,00	71,00	72,00	83,00
		Número total de mujeres con contrato a término definido	0,00	1,00	0,00	0,00
		Número total de mujeres con otro tipo de contratos	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de mujeres en niveles 1 y 2 relacionados con la generación de ingresos	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de mujeres en cargos relacionados a las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas	8,00	6,00	6,00	6,00
		Número de colaboradores pertenecientes a la generación Centennials (Mayor o igual a 01/01/2003)	0,00	0,00	0,00	4,00
		Número de colaboradores pertenecientes a la generación Millenials (Mayor o igual a 01/01/1985 y menor o igual a 31/12/2002)	121,00	118,00	109,00	159,00
		Número de colaboradores pertenecientes a la Generación X (Mayor o igual a 01/01/1971 y menor o igual a 31/12/1984)	102,00	100,00	95,00	95,00
		Número de colaboradores pertenecientes a la generación Baby Boomers (Menor o igual a 31/12/1970)	25,00	27,00	26,00	24,00
		Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 1	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 2	1,00	1,00	1,00	1,00
		Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 3	3,00	2,00	2,00	2,00
		Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 4	13,00	15,00	13,00	14,00
		Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 5	160,00	155,00	142,00	182,00
		Número total de hombres con contrato a término indefinido	177,00	173,00	158,00	199,00
		Número total de hombres con contrato a término definido	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número total de hombres con otro tipo de contratos	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores con características de diversidad funcional	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores locales	184,00	195,00	172,00	220,00
		Número de colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores de Colombia	247,00	244,00	229,00	282,00
		Número de colaboradores de República Dominicana	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores de Aruba	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores de Ecuador	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores de Venezuela	1,00	1,00	1,00	0,00
		Número de colaboradores de Chile	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores de USA	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores de Guatemala	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores de Brasil	0,00	0,00	0,00	0,00
Número de colaboradores de México	0,00	0,00	0,00	0,00		
Número de colaboradores de España	0,00	0,00	0,00	0,00		
Número de colaboradores de Otras nacionalidades	0,00	0,00	0,00	0,00		
Número de incidentes de discriminación y acoso	1,00	0,00	0,00	0,00		

Año			2021	2022	2023	2024
Línea de negocio	Concesión	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años
Viales	Green Corridor	Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 1: Ejecutivo	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 2: Gerencial	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 3: Director	1,00	1,00	1,00	1,00
		Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 4: Especialistas	2,00	2,00	2,00	2,00
		Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 5: Operativo y auxiliares	3,00	3,00	2,00	2,00
		Número total de mujeres con contrato a término indefinido	6,00	6,00	5,00	5,00
		Número total de mujeres con contrato a término definido	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número total de mujeres con otro tipo de contratos	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de mujeres en niveles 1 y 2 relacionados con la generación de ingresos	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de mujeres en cargos relacionados a las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas	1,00	1,00	1,00	1,00
		Número de colaboradores pertenecientes a la generación Centennials (Mayor o igual a 01/01/2003)	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores pertenecientes a la generación Millenials (Mayor o igual a 01/01/1985 y menor o igual a 31/12/2002)	5,00	2,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores pertenecientes a la Generación X (Mayor o igual a 01/01/1971 y menor o igual a 31/12/1984)	12,00	13,00	10,00	12,00
		Número de colaboradores pertenecientes a la generación Baby Boomers (Menor o igual a 31/12/1970)	9,00	9,00	11,00	9,00
		Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 1	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 2	1,00	1,00	1,00	0,00
		Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 3	1,00	1,00	1,00	1,00
		Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 4	4,00	5,00	3,00	3,00
		Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 5	14,00	11,00	11,00	11,00
		Número total de hombres con contrato a término indefinido	21,00	18,00	16,00	16,00
		Número total de hombres con contrato a término definido	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número total de hombres con otro tipo de contratos	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores con características de diversidad funcional	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores locales	26,00	24,00	21,00	21,00
		Número de colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores de Colombia	8,00	8,00	0,00	6,00
		Número de colaboradores de República Dominicana	7,00	7,00	6,00	6,00
		Número de colaboradores de Aruba	8,00	7,00	7,00	7,00
		Número de colaboradores de Ecuador	0,00	0,00	0,00	0,00
Número de colaboradores de Venezuela	0,00	0,00	0,00	0,00		
Número de colaboradores de Chile	0,00	0,00	0,00	0,00		
Número de colaboradores de USA	0,00	0,00	0,00	0,00		
Número de colaboradores de Guatemala	0,00	0,00	0,00	0,00		
Número de colaboradores de Brasil	0,00	0,00	0,00	0,00		
Número de colaboradores de México	0,00	0,00	0,00	0,00		

Año			2021	2022	2023	2024
Línea de negocio	Concesión	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años
Viales	Green Corridor	Número de colaboradores de España	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores de Otras nacionalidades	3,00	2,00	1,00	1,00
		Número de incidentes de discriminación y acoso	0,00	0,00	0,00	0,00
	Malla Vial del Meta	Número de colaboradoras mujeres en la categoría laboral nivel 1: Ejecutivo	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradoras mujeres en la categoría laboral nivel 2: Gerencial	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradoras mujeres en la categoría laboral nivel 3: Director	0,00	0,00	2,00	0,00
		Número de colaboradoras mujeres en la categoría laboral nivel 4: Especialistas	19,00	27,00	40,00	43,00
		Número de colaboradoras mujeres en la categoría laboral nivel 5: Operativo y auxiliares	94,00	116,00	138,00	139,00
		Número total de mujeres con contrato a término indefinido	113,00	143,00	180,00	182,00
		Número total de mujeres con contrato a término definido	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número total de mujeres con otro tipo de contratos	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de mujeres en niveles 1 y 2 relacionados con la generación de ingresos	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de mujeres en cargos relacionados a las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas	17,00	31,00	18,00	18,00
		Número de colaboradores pertenecientes a la generación Centennials (Mayor o igual a 01/01/2003)	0,00	0,00	1,00	3,00
		Número de colaboradores pertenecientes a la generación Millenials (Mayor o igual a 01/01/1985 y menor o igual a 31/12/2002)	74,00	135,00	170,00	196,00
		Número de colaboradores pertenecientes a la Generación X (Mayor o igual a 01/01/1971 y menor o igual a 31/12/1984)	91,00	92,00	138,00	123,00
		Número de colaboradores pertenecientes a la generación Baby Boomers (Menor o igual a 31/12/1970)	29,00	24,00	25,00	23,00
		Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 1	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 2	1,00	1,00	1,00	1,00
		Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 3	5,00	5,00	8,00	7,00
		Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 4	11,00	16,00	31,00	32,00
		Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 5	64,00	86,00	114,00	123,00
		Número total de hombres con contrato a término indefinido	81,00	108,00	152,00	161,00
		Número total de hombres con contrato a término definido	0,00	0,00	2,00	2,00
		Número total de hombres con otro tipo de contratos	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores con características de diversidad funcional	0,00	0,00	1,00	1,00
		Número de colaboradores locales	194,00	251,00	331,00	344,00
		Número de colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas	1,00	1,00	1,00	1,00
		Número de colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores de Colombia	194,00	251,00	334,00	345,00
	Número de colaboradores de República Dominicana	0,00	0,00	0,00	0,00	
	Número de colaboradores de Aruba	0,00	0,00	0,00	0,00	
	Número de colaboradores de Ecuador	0,00	0,00	0,00	0,00	
Número de colaboradores de Venezuela	0,00	0,00	0,00	0,00		
Número de colaboradores de Chile	0,00	0,00	0,00	0,00		
Número de colaboradores de USA	0,00	0,00	0,00	0,00		

Año			2021	2022	2023	2024
Línea de negocio	Concesión	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años
Viales	Malla Vial del Meta	Número de colaboradores de Guatemala	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores de Brasil	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores de México	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores de España	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores de Otras nacionalidades	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de incidentes de discriminación y acoso	0,00	0,00	0,00	0,00
	Túnel Aburrá de Oriente	Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 1: Ejecutivo	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 2: Gerencial	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 3: Director	1,00	1,00	2,00	2,00
		Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 4: Especialistas	11,00	19,00	30,00	38,00
		Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 5: Operativo y auxiliares	13,00	8,00	12,00	11,00
		Número total de mujeres con contrato a término indefinido	24,00	26,00	33,00	37,00
		Número total de mujeres con contrato a término definido	1,00	2,00	3,00	4,00
		Número total de mujeres con otro tipo de contratos	0,00	0,00	8,00	10,00
		Número de mujeres en niveles 1 y 2 relacionados con la generación de ingresos	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de mujeres en cargos relacionados a las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas	5,00	10,00	15,00	23,00
		Número de colaboradores pertenecientes a la generación Centennials (Mayor o igual a 01/01/2003)	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores pertenecientes a la generación Millenials (Mayor o igual a 01/01/1985 y menor o igual a 31/12/2002)	43,00	53,00	70,00	82,00
		Número de colaboradores pertenecientes a la Generación X (Mayor o igual a 01/01/1971 y menor o igual a 31/12/1984)	45,00	49,00	54,00	59,00
		Número de colaboradores pertenecientes a la generación Baby Boomers (Menor o igual a 31/12/1970)	11,00	13,00	13,00	11,00
		Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 1	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 2	1,00	1,00	1,00	1,00
		Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 3	4,00	5,00	4,00	4,00
		Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 4	19,00	30,00	37,00	46,00
		Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 5	50,00	51,00	51,00	50,00
		Número total de hombres con contrato a término indefinido	63,00	78,00	82,00	89,00
		Número total de hombres con contrato a término definido	11,00	9,00	4,00	3,00
		Número total de hombres con otro tipo de contratos	0,00	0,00	7,00	9,00
		Número de colaboradores con características de diversidad funcional	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores locales	26,00	22,00	25,00	26,00
		Número de colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes	0,00	0,00	0,00	0,00
Número de colaboradores de Colombia	99,00	115,00	136,00	152,00		
Número de colaboradores de República Dominicana	0,00	0,00	0,00	0,00		
Número de colaboradores de Aruba	0,00	0,00	0,00	0,00		

Año			2021	2022	2023	2024
Línea de negocio	Concesión	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años
Viales	Túnel Aburrá de Oriente	Número de colaboradores de Ecuador	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores de Venezuela	0,00	0,00	1,00	0,00
		Número de colaboradores de Chile	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores de USA	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores de Guatemala	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores de Brasil	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores de México	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores de España	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores de Otras nacionalidades	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de incidentes de discriminación y acoso	0,00	0,00	0,00	0,00
	Concesiones Viales	Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 1: Ejecutivo	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 2: Gerencial	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 3: Director	4,00	4,00	9,00	7,00
		Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 4: Especialistas	64,00	81,00	106,00	121,00
		Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 5: Operativo y auxiliares	285,00	314,00	333,00	359,00
		Número total de mujeres con contrato a término indefinido	349,00	385,00	430,00	436,00
		Número total de mujeres con contrato a término definido	4,00	14,00	10,00	41,00
		Número total de mujeres con otro tipo de contratos	0,00	0,00	8,00	10,00
		Número de mujeres en niveles 1 y 2 relacionados con la generación de ingresos	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de mujeres en cargos relacionados a las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas	33,00	50,00	45,00	57,00
		Número de colaboradores pertenecientes a la generación Centennials (Mayor o igual a 01/01/2003)	0,00	2,00	2,00	10,00
		Número de colaboradores pertenecientes a la generación Millenials (Mayor o igual a 01/01/1985 y menor o igual a 31/12/2002)	366,00	465,00	498,00	608,00
		Número de colaboradores pertenecientes a la Generación X (Mayor o igual a 01/01/1971 y menor o igual a 31/12/1984)	392,00	394,00	439,00	433,00
		Número de colaboradores pertenecientes a la generación Baby Boomers (Menor o igual a 31/12/1970)	126,00	116,00	115,00	106,00
		Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 1	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 2	5,00	5,00	5,00	4,00
		Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 3	18,00	17,00	19,00	18,00
		Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 4	57,00	76,00	95,00	107,00
		Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 5	451,00	480,00	487,00	540,00
		Número total de hombres con contrato a término indefinido	520,00	564,00	587,00	632,00
		Número total de hombres con contrato a término definido	12,00	14,00	12,00	29,00
		Número total de hombres con otro tipo de contratos	0,00	0,00	7,00	9,00
		Número de colaboradores con características de diversidad funcional	0,00	0,00	1,00	1,00
Número de colaboradores locales	747,00	834,00	881,00	968,00		
Número de colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas	1,00	2,00	1,00	1,00		
Número de colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes	4,00	1,00	1,00	1,00		

Año			2021	2022	2023	2024
Línea de negocio	Concesión	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años
Viales	Concesiones Viales	Número de colaboradores de Colombia	865,00	960,00	1.031,00	1.140,00
		Número de colaboradores de República Dominicana	7,00	7,00	6,00	6,00
		Número de colaboradores de Aruba	8,00	7,00	7,00	7,00
		Número de colaboradores de Ecuador	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores de Venezuela	1,00	1,00	2,00	2,00
		Número de colaboradores de Chile	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores de USA	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores de Guatemala	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores de Brasil	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores de México	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores de España	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores de Otras nacionalidades	3,00	2,00	1,00	1,00
		Número de incidentes de discriminación y acoso	1,00	0,00	0,00	0,00
Aeroportuarias	El Dorado	Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 1: Ejecutivo	0,00	1,00	1,00	1,00
		Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 2: Gerencial	1,00	1,00	1,00	1,00
		Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 3: Director	7,00	11,00	10,00	10,00
		Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 4: Especialistas	43,00	49,00	62,00	54,00
		Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 5: Operativo y auxiliares	105,00	116,00	126,00	159,00
		Número total de mujeres con contrato a término indefinido	148,00	165,00	188,00	202,00
		Número total de mujeres con contrato a término definido	1,00	4,00	3,00	3,00
		Número total de mujeres con otro tipo de contratos	7,00	9,00	9,00	20,00
		Número de mujeres en niveles 1 y 2 relacionados con la generación de ingresos	0,00	2,00	2,00	2,00
		Número de mujeres en cargos relacionados a las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas	32,00	26,00	39,00	0,00
		Número de colaboradores pertenecientes a la generación Centennials (Mayor o igual a 01/01/2003)	2,00	3,00	8,00	30,00
		Número de colaboradores pertenecientes a la generación Millenials (Mayor o igual a 01/01/1985 y menor o igual a 31/12/2002)	246,00	278,00	311,00	249,00
		Número de colaboradores pertenecientes a la Generación X (Mayor o igual a 01/01/1971 y menor o igual a 31/12/1984)	170,00	164,00	153,00	157,00
		Número de colaboradores pertenecientes a la generación Baby Boomers (Menor o igual a 31/12/1970)	49,00	40,00	39,00	36,00
		Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 1	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 2	3,00	3,00	4,00	4,00
		Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 3	6,00	10,00	16,00	16,00
		Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 4	71,00	78,00	82,00	68,00
		Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 5	231,00	216,00	209,00	256,00
		Número total de hombres con contrato a término indefinido	308,00	305,00	304,00	338,00
Número total de hombres con contrato a término definido	1,00	2,00	5,00	2,00		
Número total de hombres con otro tipo de contratos	2,00	1,00	2,00	4,00		
Número de colaboradores con características de diversidad funcional	5,00	8,00	6,00	6,00		

Año			2021	2022	2023	2024
Línea de negocio	Concesión	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años
Aeroportuarias	El Dorado	Número de colaboradores locales	467,00	127,00	156,00	499,00
		Número de colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores de Colombia	467,00	483,00	509,00	565,00
		Número de colaboradores de República Dominicana	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores de Aruba	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores de Ecuador	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores de Venezuela	0,00	1,00	1,00	3,00
		Número de colaboradores de Chile	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores de USA	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores de Guatemala	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores de Brasil	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores de México	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores de España	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores de Otras nacionalidades	0,00	1,00	1,00	1,00
	Número de incidentes de discriminación y acoso	0,00	0,00	0,00	0,00	
	Quiport	Número de colaboradoras mujeres en la categoría laboral nivel 1: Ejecutivo	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradoras mujeres en la categoría laboral nivel 2: Gerencial	1,00	1,00	1,00	1,00
		Número de colaboradoras mujeres en la categoría laboral nivel 3: Director	8,00	11,00	13,00	13,00
		Número de colaboradoras mujeres en la categoría laboral nivel 4: Especialistas	25,00	25,00	26,00	29,00
		Número de colaboradoras mujeres en la categoría laboral nivel 5: Operativo y auxiliares	38,00	46,00	57,00	58,00
		Número total de mujeres con contrato a término indefinido	68,00	67,00	83,00	87,00
		Número total de mujeres con contrato a término definido	2,00	15,00	13,00	13,00
		Número total de mujeres con otro tipo de contratos	2,00	1,00	1,00	1,00
		Número de mujeres en niveles 1 y 2 relacionados con la generación de ingresos	1,00	1,00	1,00	1,00
		Número de mujeres en cargos relacionados a las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas	34,00	34,00	33,00	37,00
		Número de colaboradores pertenecientes a la generación Centennials (Mayor o igual a 01/01/2003)	0,00	0,00	1,00	1,00
		Número de colaboradores pertenecientes a la generación Millenials (Mayor o igual a 01/01/1985 y menor o igual a 31/12/2002)	109,00	144,00	168,00	193,00
		Número de colaboradores pertenecientes a la Generación X (Mayor o igual a 01/01/1971 y menor o igual a 31/12/1984)	142,00	133,00	139,00	131,00
		Número de colaboradores pertenecientes a la generación Baby Boomers (Menor o igual a 31/12/1970)	38,00	33,00	32,00	32,00
		Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 1	1,00	1,00	1,00	1,00
		Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 2	1,00	3,00	3,00	2,00
Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 3		28,00	24,00	26,00	25,00	
Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 4	50,00	51,00	54,00	63,00		
Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 5	137,00	148,00	159,00	165,00		
Número total de hombres con contrato a término indefinido	211,00	202,00	221,00	237,00		

Año			2021	2022	2023	2024
Línea de negocio	Concesión	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años
Aeroportuarias	Quiport	Número total de hombres con contrato a término definido	4,00	22,00	19,00	17,00
		Número total de hombres con otro tipo de contratos	2,00	3,00	3,00	2,00
		Número de colaboradores con características de diversidad funcional	12,00	9,00	10,00	10,00
		Número de colaboradores locales	289,00	310,00	340,00	357,00
		Número de colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas	1,00	2,00	2,00	2,00
		Número de colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes	2,00	2,00	2,00	2,00
		Número de colaboradores de Colombia	1,00	1,00	1,00	1,00
		Número de colaboradores de República Dominicana	1,00	1,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores de Aruba	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores de Ecuador	283,00	305,00	336,00	353,00
		Número de colaboradores de Venezuela	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores de Chile	0,00	0,00	0,00	1,00
		Número de colaboradores de USA	1,00	1,00	1,00	1,00
		Número de colaboradores de Guatemala	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores de Brasil	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores de México	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores de España	1,00	1,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores de Otras nacionalidades	2,00	1,00	2,00	1,00
		Número de incidentes de discriminación y acoso	0,00	0,00	0,00	0,00
	Concesiones Aeroportuarias	Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 1: Ejecutivo	0,00	1,00	1,00	1,00
		Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 2: Gerencial	2,00	2,00	2,00	2,00
		Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 3: Director	15,00	22,00	23,00	23,00
		Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 4: Especialistas	68,00	74,00	88,00	83,00
		Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 5: Operativo y auxiliares	143,00	162,00	183,00	217,00
		Número total de mujeres con contrato a término indefinido	216,00	232,00	271,00	289,00
		Número total de mujeres con contrato a término definido	3,00	19,00	16,00	16,00
		Número total de mujeres con otro tipo de contratos	9,00	10,00	10,00	21,00
		Número de mujeres en niveles 1 y 2 relacionados con la generación de ingresos	1,00	3,00	3,00	3,00
		Número de mujeres en cargos relacionados a las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas	66,00	60,00	72,00	37,00
		Número de colaboradores pertenecientes a la generación Centennials (Mayor o igual a 01/01/2003)	2,00	3,00	9,00	31,00
Número de colaboradores pertenecientes a la generación Millenials (Mayor o igual a 01/01/1985 y menor o igual a 31/12/2002)	355,00	422,00	479,00	442,00		
Número de colaboradores pertenecientes a la Generación X (Mayor o igual a 01/01/1971 y menor o igual a 31/12/1984)	312,00	297,00	292,00	288,00		
Número de colaboradores pertenecientes a la generación Baby Boomers (Menor o igual a 31/12/1970)	87,00	73,00	71,00	68,00		
Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 1	1,00	1,00	1,00	1,00		
Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 2	4,00	6,00	7,00	6,00		

Año			2021	2022	2023	2024
Línea de negocio	Concesión	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años
Aeroportuarias	Concesiones Aeroportuarias	Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 3	34,00	34,00	42,00	41,00
		Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 4	121,00	129,00	136,00	131,00
		Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 5	368,00	364,00	368,00	421,00
		Número total de hombres con contrato a término indefinido	519,00	507,00	525,00	575,00
		Número total de hombres con contrato a término definido	5,00	24,00	24,00	19,00
		Número total de hombres con otro tipo de contratos	4,00	4,00	5,00	6,00
		Número de colaboradores con características de diversidad funcional	17,00	17,00	16,00	16,00
		Número de colaboradores locales	756,00	437,00	496,00	856,00
		Número de colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas	1,00	2,00	2,00	2,00
		Número de colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes	2,00	2,00	2,00	2,00
		Número de colaboradores de Colombia	468,00	484,00	510,00	566,00
		Número de colaboradores de República Dominicana	1,00	1,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores de Aruba	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores de Ecuador	283,00	305,00	336,00	353,00
		Número de colaboradores de Venezuela	0,00	1,00	1,00	3,00
		Número de colaboradores de Chile	0,00	0,00	0,00	1,00
		Número de colaboradores de USA	1,00	1,00	1,00	1,00
		Número de colaboradores de Guatemala	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores de Brasil	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores de México	0,00	0,00	0,00	0,00
Número de colaboradores de España	1,00	1,00	0,00	0,00		
Número de colaboradores de Otras nacionalidades	2,00	2,00	3,00	2,00		
Número de incidentes de discriminación y acoso	0,00	0,00	0,00	0,00		
Corporativo	Odinsa Corporativo	Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 1: Ejecutivo	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 2: Gerencial	5,00	4,00	5,00	9,00
		Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 3: Director	9,00	9,00	6,00	3,00
		Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 4: Especialistas	13,00	13,00	26,00	26,00
		Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 5: Operativo y auxiliares	2,00	5,00	5,00	1,00
		Número total de mujeres con contrato a término indefinido	29,00	29,00	38,00	39,00
		Número total de mujeres con contrato a término definido	0,00	2,00	4,00	0,00
		Número total de mujeres con otro tipo de contratos	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de mujeres en niveles 1 y 2 relacionados con la generación de ingresos	2,00	2,00	2,00	3,00
		Número de mujeres en cargos relacionados a las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas	7,00	11,00	22,00	19,00
		Número de colaboradores pertenecientes a la generación Centennials (Mayor o igual a 01/01/2003)	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores pertenecientes a la generación Millenials (Mayor o igual a 01/01/1985 y menor o igual a 31/12/2002)	14,00	16,00	45,00	41,00
Número de colaboradores pertenecientes a la Generación X (Mayor o igual a 01/01/1971 y menor o igual a 31/12/1984)	29,00	35,00	36,00	36,00		

Año			2021	2022	2023	2024
Línea de negocio	Concesión	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años
Corporativo	Odinsa Corporativo	Número de colaboradores pertenecientes a la generación Baby Boomers (Menor o igual a 31/12/1970)	20,00	11,00	11,00	13,00
		Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 1	6,00	6,00	6,00	7,00
		Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 2	13,00	11,00	9,00	10,00
		Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 3	8,00	8,00	10,00	10,00
		Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 4	6,00	5,00	24,00	24,00
		Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 5	1,00	1,00	1,00	0,00
		Número total de hombres con contrato a término indefinido	33,00	30,00	50,00	0,00
		Número total de hombres con contrato a término definido	1,00	1,00	0,00	51,00
		Número total de hombres con otro tipo de contratos	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores con características de diversidad funcional	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores locales	63,00	62,00	92,00	90,00
		Número de colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores de Colombia	62,00	61,00	91,00	90,00
		Número de colaboradores de República Dominicana	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores de Aruba	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores de Ecuador	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores de Venezuela	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores de Chile	1,00	1,00	1,00	0,00
		Número de colaboradores de USA	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores de Guatemala	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores de Brasil	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores de México	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores de España	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores de Otras nacionalidades	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de incidentes de discriminación y acoso	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 1: Ejecutivo	0,00	1,00	1,00	1,00
		Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 2: Gerencial	7,00	6,00	7,00	11,00
		Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 3: Director	28,00	35,00	38,00	33,00
		Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 4: Especialistas	145,00	168,00	220,00	230,00
		Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 5: Operativo y auxiliares	430,00	481,00	521,00	577,00
		Número total de mujeres con contrato a término indefinido	594,00	646,00	739,00	764,00
		Número total de mujeres con contrato a término definido	7,00	35,00	30,00	57,00
		Número total de mujeres con otro tipo de contratos	9,00	10,00	18,00	31,00
		Número de mujeres en niveles 1 y 2 relacionados con la generación de ingresos	3,00	5,00	5,00	6,00
		Número de mujeres en cargos relacionados a las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas	106,00	121,00	139,00	113,00
Año			2021	2022	2023	2024

Línea de negocio	Concesión	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años
Total Odinsa, concesiones viales y aeroportuarias	Total Odinsa, concesiones viales y aeroportuarias	Número de colaboradores pertenecientes a la generación Centennials (Mayor o igual a 01/01/2003)	2,00	5,00	11,00	41,00
		Número de colaboradores pertenecientes a la generación Millenials (Mayor o igual a 01/01/1985 y menor o igual a 31/12/2002)	735,00	903,00	1.022,00	1.091,00
		Número de colaboradores pertenecientes a la Generación X (Mayor o igual a 01/01/1971 y menor o igual a 31/12/1984)	733,00	726,00	767,00	757,00
		Número de colaboradores pertenecientes a la generación Baby Boomers (Menor o igual a 31/12/1970)	233,00	200,00	197,00	187,00
		Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 1	7,00	7,00	7,00	8,00
		Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 2	22,00	22,00	21,00	20,00
		Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 3	60,00	59,00	71,00	69,00
		Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 4	184,00	210,00	255,00	262,00
		Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 5	820,00	845,00	856,00	961,00
		Número total de hombres con contrato a término indefinido	1.072,00	1.101,00	1.162,00	1.207,00
		Número total de hombres con contrato a término definido	18,00	39,00	36,00	99,00
		Número total de hombres con otro tipo de contratos	4,00	4,00	12,00	15,00
		Número de colaboradores con características de diversidad funcional	17,00	17,00	17,00	17,00
		Número de colaboradores locales	1.566,00	1.333,00	1.469,00	1.914,00
		Número de colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas	2,00	4,00	3,00	3,00
		Número de colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes	6,00	3,00	3,00	3,00
		Número de colaboradores de Colombia	1.395,00	1.505,00	1.632,00	1.796,00
		Número de colaboradores de República Dominicana	8,00	8,00	6,00	6,00
		Número de colaboradores de Aruba	8,00	7,00	7,00	7,00
		Número de colaboradores de Ecuador	283,00	305,00	336,00	353,00
		Número de colaboradores de Venezuela	1,00	2,00	3,00	5,00
		Número de colaboradores de Chile	1,00	1,00	1,00	1,00
		Número de colaboradores de USA	1,00	1,00	1,00	1,00
		Número de colaboradores de Guatemala	0,00	0,00	0,00	0,00
		Número de colaboradores de Brasil	0,00	0,00	0,00	0,00
Número de colaboradores de México	0,00	0,00	0,00	0,00		
Número de colaboradores de España	1,00	1,00	0,00	0,00		
Número de colaboradores de Otras nacionalidades	5,00	4,00	4,00	3,00		
Número de incidentes de discriminación y acoso	1,00	0,00	0,00	0,00		

Porcentaje de colaboradores según características de diversidad GRI (2-7, 405-1)

Año			2021	2022	2023	2024
Línea de negocio	Concesión	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años
Viales	Autopistas del Café	Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 1: Ejecutivo	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Viales	Autopistas del Café	Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 2: Gerencial	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Viales	Autopistas del Café	Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 3: Director	0,00 %	0,00 %	33,33 %	33,33 %

Año			2021	2022	2023	2024
Línea de negocio	Concesión	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años
Viales	Autopistas del Café	Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 4: Especialistas	61,54 %	64,29 %	62,07 %	63,64 %
		Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 5: Operativo y auxiliares	42,81 %	42,72 %	42,91 %	45,11 %
		Porcentaje de mujeres con contrato a término indefinido	43,13 %	42,64 %	43,89 %	43,58 %
		Porcentaje de mujeres con contrato a término definido	75,00 %	68,75 %	53,85 %	60,66 %
		Porcentaje de mujeres con otro tipo de contratos	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de mujeres en cargos gerenciales relacionados con la generación de ingresos	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Proporción de mujeres en la población activa total (como % de la población activa total)	43,53 %	43,86 %	44,28 %	46,50 %
		Proporción de mujeres en todos los puestos de dirección, incluida la dirección junior, media y superior (como % del total de puestos de dirección)	0,00 %	0,00 %	28,57 %	28,57 %
		Proporción de mujeres en puestos de dirección junior, es decir, primer nivel de liderazgo (como % del total de puestos de dirección junior)	0,00 %	0,00 %	33,33 %	33,33 %
		Proporción de mujeres en puestos de alta dirección, es decir, como máximo a dos niveles del CEO o presidente (como % del total de puestos de alta dirección)	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Proporción de mujeres en puestos relacionados con STEM (como % del total de puestos STEM)	12,50 %	13,33 %	29,41 %	34,62 %
		Porcentaje de colaboradores pertenecientes a la generación Centennials (Mayor o igual a 01/01/2003)	0,00 %	0,58 %	0,30 %	0,84 %
		Porcentaje de colaboradores pertenecientes a la Millenials	38,80 %	45,91 %	44,88 %	47,90 %
		Porcentaje de colaboradores pertenecientes a la generación Generación X (Mayor o igual a 01/01/1971 y menor o igual a 31/12/1984)	44,79 %	40,94 %	42,77 %	40,34 %
		Porcentaje de colaboradores pertenecientes a la generación Baby Boomers (Menor o igual a 31/12/1970)	16,40 %	12,57 %	12,05 %	10,92 %
		Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 1	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 2	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
		Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 3	100,00 %	100,00 %	66,67 %	66,67 %
		Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 4	38,46 %	35,71 %	37,93 %	36,36 %
		Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 5	57,19 %	57,28 %	57,09 %	54,89 %
		Porcentaje de hombres con contrato a término indefinido	56,87 %	57,36 %	56,11 %	56,42 %
		Porcentaje de hombres con contrato a término definido	25,00 %	31,25 %	46,15 %	39,34 %
		Porcentaje de hombres con otro tipo de contratos	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores con características de diversidad funcional	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores locales	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
		Porcentaje de colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas	0,00 %	0,29 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes	1,26 %	0,29 %	0,30 %	0,28 %
		Porcentaje de colaboradores de Colombia	100,00 %	100,00 %	100,00 %	99,44 %
		Porcentaje de colaboradores de República Dominicana	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores de Aruba	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Porcentaje de colaboradores de Ecuador	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %		
Porcentaje de colaboradores de Venezuela	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,56 %		
Porcentaje de colaboradores de Chile	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %		
Porcentaje de colaboradores de USA	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %		

Año			2021	2022	2023	2024
Línea de negocio	Concesión	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años
Viales	Autopistas del Café	Porcentaje de colaboradores de Guatemala	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores de Brasil	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores de México	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores de España	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores de Otras nacionalidades	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
	Conexión Pacífico 2	Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 1: Ejecutivo	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 2: Gerencial	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 3: Director	40,00 %	50,00 %	50,00 %	50,00 %
		Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 4: Especialistas	55,17 %	50,00 %	55,17 %	54,84 %
		Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 5: Operativo y auxiliares	24,88 %	26,19 %	27,55 %	26,02 %
		Porcentaje de mujeres con contrato a término indefinido	28,63 %	29,10 %	31,30 %	29,43 %
		Porcentaje de mujeres con contrato a término definido	0,00 %	100,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de mujeres con otro tipo de contratos	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de mujeres en cargos gerenciales relacionados con la generación de ingresos	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Proporción de mujeres en puestos relacionados con STEM (como% del total de puestos STEM)	30,77 %	31,58 %	33,33 %	35,29 %
		Proporción de mujeres en todos los puestos de dirección, incluida la dirección junior, media y superior (como % del total de puestos de dirección)	28,63 %	29,39 %	31,30 %	29,43 %
		Proporción de mujeres en puestos de dirección junior, es decir, primer nivel de liderazgo (como % del total de puestos de dirección junior)	33,33 %	40,00 %	40,00 %	40,00 %
		Proporción de mujeres en puestos de alta dirección, es decir, como máximo a dos niveles del CEO o presidente (como % del total de puestos de alta dirección)	40,00 %	50,00 %	50,00 %	50,00 %
		Proporción de mujeres en puestos gerenciales en funciones generadoras de ingresos (por ejemplo, ventas) como% de todos gerentes (se excluyen las funciones de apoyo como RR.HH., TI, Legal)	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores pertenecientes a la generación Centennials (Mayor o igual a 01/01/2003)	0,00 %	0,00 %	0,00 %	1,42 %
		Porcentaje de colaboradores pertenecientes a la Millenials	48,79 %	48,16 %	47,39 %	56,38 %
		Porcentaje de colaboradores pertenecientes a la generación Generación X (Mayor o igual a 01/01/1971 y menor o igual a 31/12/1984)	41,13 %	40,82 %	41,30 %	33,69 %
		Porcentaje de colaboradores pertenecientes a la generación Baby Boomers (Menor o igual a 31/12/1970)	10,08 %	11,02 %	11,30 %	8,51 %
		Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 1	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 2	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
		Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 3	60,00 %	50,00 %	50,00 %	50,00 %
		Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 4	44,83 %	50,00 %	44,83 %	45,16 %
		Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 5	75,12 %	73,81 %	72,45 %	73,98 %
		Porcentaje de hombres con contrato a término indefinido	71,37 %	70,90 %	68,70 %	70,57 %
		Porcentaje de hombres con contrato a término definido	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de hombres con otro tipo de contratos	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores con características de diversidad funcional	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
	Porcentaje de colaboradores locales	74,19 %	79,59 %	74,78 %	78,01 %	

Año			2021	2022	2023	2024
Línea de negocio	Concesión	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años
Viales	Conexión Pacífico 2	Porcentaje de colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores de Colombia	99,60 %	99,59 %	99,57 %	100,00 %
		Porcentaje de colaboradores de República Dominicana	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores de Aruba	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores de Ecuador	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores de Venezuela	0,40 %	0,41 %	0,43 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores de Chile	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores de USA	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores de Guatemala	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores de Brasil	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores de México	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores de España	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores de Otras nacionalidades	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
	Green Corridor	Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 1: Ejecutivo	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 2: Gerencial	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 3: Director	50,00 %	50,00 %	50,00 %	50,00 %
		Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 4: Especialistas	33,33 %	33,33 %	40,00 %	40,00 %
		Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 5: Operativo y auxiliares	17,65 %	18,75 %	15,38 %	15,38 %
		Porcentaje de mujeres con contrato a término indefinido	23,08 %	25,00 %	0,00 %	23,81 %
		Porcentaje de mujeres con contrato a término definido	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de mujeres con otro tipo de contratos	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de mujeres en cargos gerenciales relacionados con la generación de ingresos	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Proporción de mujeres en la población activa total (como % de la población activa total)	23,08 %	25,00 %	23,81 %	23,81 %
		Proporción de mujeres en todos los puestos de dirección, incluida la dirección junior, media y superior (como % del total de puestos de dirección)	33,33 %	33,33 %	33,33 %	33,33 %
		Proporción de mujeres en puestos de dirección junior, es decir, primer nivel de liderazgo (como % del total de puestos de dirección junior)	50,00 %	50,00 %	50,00 %	50,00 %
		Proporción de mujeres en puestos de alta dirección, es decir, como máximo a dos niveles del CEO o presidente (como % del total de puestos de alta dirección)	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Proporción de mujeres en puestos relacionados con STEM (como % del total de puestos STEM)	33,33 %	33,33 %	25,00 %	25,00 %
		Porcentaje de colaboradores pertenecientes a la generación Centennials (Mayor o igual a 01/01/2003)	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores pertenecientes a la Millenials	19,23 %	8,33 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores pertenecientes a la generación Generación X (Mayor o igual a 01/01/1971 y menor o igual a 31/12/1984)	46,15 %	54,17 %	47,62 %	57,14 %
		Porcentaje de colaboradores pertenecientes a la generación Baby Boomers (Menor o igual a 31/12/1970)	34,62 %	37,50 %	52,38 %	42,86 %
		Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 1	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 2	100,00 %	100,00 %	100,00 %	0,00 %		

Año			2021	2022	2023	2024
Línea de negocio	Concesión	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años
Viales	Green Corridor	Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 3	50,00 %	50,00 %	50,00 %	50,00 %
		Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 4	66,67 %	83,33 %	60,00 %	60,00 %
		Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 5	82,35 %	68,75 %	84,62 %	84,62 %
		Porcentaje de hombres con contrato a término indefinido	80,77 %	75,00 %	0,00 %	76,19 %
		Porcentaje de hombres con contrato a término definido	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de hombres con otro tipo de contratos	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores con características de diversidad funcional	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores locales	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
		Porcentaje de colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores de Colombia	30,77 %	33,33 %	0,00 %	28,57 %
		Porcentaje de colaboradores de República Dominicana	26,92 %	29,17 %	28,57 %	28,57 %
		Porcentaje de colaboradores de Aruba	30,77 %	29,17 %	33,33 %	33,33 %
		Porcentaje de colaboradores de Ecuador	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores de Venezuela	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores de Chile	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores de USA	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores de Guatemala	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores de Brasil	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores de México	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores de España	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
	Porcentaje de colaboradores de Otras nacionalidades	11,54 %	8,33 %	4,76 %	4,76 %	
	Malla Vial del Meta	Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 1: Ejecutivo	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 2: Gerencial	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 3: Director	0,00 %	0,00 %	20,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 4: Especialistas	63,33 %	62,79 %	56,34 %	57,33 %
		Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 5: Operativo y auxiliares	59,49 %	57,43 %	54,76 %	53,05 %
		Porcentaje de mujeres con contrato a término indefinido	58,25 %	57,20 %	54,22 %	53,06 %
		Porcentaje de mujeres con contrato a término definido	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de mujeres con otro tipo de contratos	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de mujeres en cargos gerenciales relacionados con la generación de ingresos	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Proporción de mujeres en la población activa total (como % de la población activa total)	58,25 %	56,97 %	53,89 %	52,75 %
		Proporción de mujeres en todos los puestos de dirección, incluida la dirección junior, media y superior (como % del total de puestos de dirección)	0,00 %	0,00 %	18,18 %	0,00 %
Proporción de mujeres en puestos de dirección junior, es decir, primer nivel de liderazgo (como % del total de puestos de dirección junior)		0,00 %	0,00 %	20,00 %	0,00 %	
Proporción de mujeres en puestos de alta dirección, es decir, como máximo a dos niveles del CEO o presidente (como % del total de puestos de alta dirección)	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %		
Proporción de mujeres en puestos relacionados con STEM (como % del total de puestos STEM)	51,52 %	100,00 %	40,91 %	36,73 %		

Año			2021	2022	2023	2024
Línea de negocio	Concesión	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años
Viales	Malla Vial del Meta	Porcentaje de colaboradores pertenecientes a la generación Centennials (Mayor o igual a 01/01/2003)	0,00 %	0,00 %	0,30 %	0,87 %
		Porcentaje de colaboradores pertenecientes a la Millenials	38,14 %	53,78 %	50,90 %	56,81 %
		Porcentaje de colaboradores pertenecientes a la generación Generación X (Mayor o igual a 01/01/1971 y menor o igual a 31/12/1984)	46,91 %	36,65 %	41,32 %	35,65 %
		Porcentaje de colaboradores pertenecientes a la generación Baby Boomers (Menor o igual a 31/12/1970)	14,95 %	9,56 %	7,49 %	6,67 %
		Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 1	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 2	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
		Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 3	100,00 %	100,00 %	80,00 %	100,00 %
		Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 4	36,67 %	37,21 %	43,66 %	42,67 %
		Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 5	40,51 %	42,57 %	45,24 %	46,95 %
		Porcentaje de hombres con contrato a término indefinido	41,75 %	43,20 %	45,78 %	46,94 %
		Porcentaje de hombres con contrato a término definido	0,00 %	0,00 %	100,00 %	100,00 %
		Porcentaje de hombres con otro tipo de contratos	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores con características de diversidad funcional	0,00 %	0,00 %	0,30 %	0,29 %
		Porcentaje de colaboradores locales	100,00 %	100,00 %	99,10 %	99,71 %
		Porcentaje de colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas	0,52 %	0,40 %	0,30 %	0,29 %
		Porcentaje de colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores de Colombia	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
		Porcentaje de colaboradores de República Dominicana	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores de Aruba	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores de Ecuador	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores de Venezuela	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores de Chile	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores de USA	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores de Guatemala	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
	Porcentaje de colaboradores de Brasil	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	
	Porcentaje de colaboradores de México	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	
	Porcentaje de colaboradores de España	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	
	Porcentaje de colaboradores de Otras nacionalidades	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	
	Túnel Aburrá de Oriente	Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 1: Ejecutivo	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 2: Gerencial	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 3: Director	20,00 %	16,67 %	33,33 %	33,33 %
		Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 4: Especialistas	36,67 %	38,78 %	44,78 %	45,24 %
Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 5: Operativo y auxiliares		20,63 %	13,56 %	19,05 %	18,03 %	
Porcentaje de mujeres con contrato a término indefinido		27,59 %	25,00 %	28,70 %	29,37 %	
Porcentaje de mujeres con contrato a término definido		8,33 %	18,18 %	42,86 %	57,14 %	
Porcentaje de mujeres con otro tipo de contratos		0,00 %	0,00 %	53,33 %	52,63 %	
Porcentaje de mujeres en cargos gerenciales relacionados con la generación de ingresos		0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	

Año			2021	2022	2023	2024
Línea de negocio	Concesión	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años
Viales	Túnel Aburrá de Oriente	Proporción de mujeres en la población activa total (como % de la población activa total)	25,25 %	24,35 %	32,12 %	33,55 %
		Proporción de mujeres en todos los puestos de dirección, incluida la dirección junior, media y superior (como % del total de puestos de dirección)	16,67 %	14,29 %	28,57 %	28,57 %
		Proporción de mujeres en puestos de dirección junior, es decir, primer nivel de liderazgo (como % del total de puestos de dirección junior)	20,00 %	16,67 %	33,33 %	33,33 %
		Proporción de mujeres en puestos de alta dirección, es decir, como máximo a dos niveles del CEO o presidente (como % del total de puestos de alta dirección)	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Proporción de mujeres en puestos relacionados con STEM (como % del total de puestos STEM)	20,00 %	20,41 %	29,41 %	28,40 %
		Porcentaje de colaboradores pertenecientes a la generación Centennials (Mayor o igual a 01/01/2003)	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores pertenecientes a la Millenials	43,43 %	46,09 %	51,09 %	53,95 %
		Porcentaje de colaboradores pertenecientes a la generación Generación X (Mayor o igual a 01/01/1971 y menor o igual a 31/12/1984)	45,45 %	42,61 %	39,42 %	38,82 %
		Porcentaje de colaboradores pertenecientes a la generación Baby Boomers (Menor o igual a 31/12/1970)	11,11 %	11,30 %	9,49 %	7,24 %
		Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 1	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 2	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
		Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 3	80,00 %	83,33 %	66,67 %	66,67 %
		Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 4	63,33 %	61,22 %	55,22 %	54,76 %
		Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 5	79,37 %	86,44 %	80,95 %	81,97 %
		Porcentaje de hombres con contrato a término indefinido	72,41 %	75,00 %	71,30 %	70,63 %
		Porcentaje de hombres con contrato a término definido	91,67 %	81,82 %	57,14 %	42,86 %
		Porcentaje de hombres con otro tipo de contratos	0,00 %	0,00 %	46,67 %	47,37 %
		Porcentaje de colaboradores con características de diversidad funcional	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores locales	26,26 %	19,13 %	18,25 %	17,11 %
		Porcentaje de colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores de Colombia	100,00 %	100,00 %	99,27 %	100,00 %
		Porcentaje de colaboradores de República Dominicana	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores de Aruba	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores de Ecuador	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores de Venezuela	0,00 %	0,00 %	0,73 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores de Chile	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores de USA	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores de Guatemala	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
	Porcentaje de colaboradores de Brasil	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	
	Porcentaje de colaboradores de México	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	
	Porcentaje de colaboradores de España	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	
	Porcentaje de colaboradores de Otras nacionalidades	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	
Concesiones Viales	Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 1: Ejecutivo	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	
	Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 2: Gerencial	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	

Año			2021	2022	2023	2024
Línea de negocio	Concesión	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años
Viales	Concesiones Viales	Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 3: Director	18,18 %	19,05 %	32,14 %	28,00 %
		Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 4: Especialistas	52,89 %	51,92 %	52,74 %	53,07 %
		Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 5: Operativo y auxiliares	38,72 %	39,45 %	40,61 %	39,93 %
		Porcentaje de mujeres con contrato a término indefinido	40,21 %	40,61 %	43,17 %	40,82 %
		Porcentaje de mujeres con contrato a término definido	25,00 %	50,00 %	23,26 %	58,57 %
		Porcentaje de mujeres con otro tipo de contratos	0,00 %	0,00 %	26,67 %	21,74 %
		Porcentaje de mujeres en cargos gerenciales relacionados con la generación de ingresos	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Proporción de mujeres en la población activa total (como % de la población activa total)	39,93 %	40,84 %	42,50 %	42,09 %
		Proporción de mujeres en todos los puestos de dirección, incluida la dirección junior, media y superior (como % del total de puestos de dirección)	14,81 %	15,38 %	27,27 %	23,33 %
		Proporción de mujeres en puestos de dirección junior, es decir, primer nivel de liderazgo (como % del total de puestos de dirección junior)	18,18 %	19,05 %	32,14 %	28,00 %
		Proporción de mujeres en puestos de alta dirección, es decir, como máximo a dos niveles del CEO o presidente (como % del total de puestos de alta dirección)	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Proporción de mujeres en puestos relacionados con STEM (como % del total de puestos STEM)	32,04 %	42,74 %	33,58 %	32,20 %
		Porcentaje de colaboradores pertenecientes a la generación Centennials (Mayor o igual a 01/01/2003)	0,00 %	0,20 %	0,19 %	0,86 %
		Porcentaje de colaboradores pertenecientes a la Millenials	41,40 %	47,59 %	47,25 %	52,55 %
		Porcentaje de colaboradores pertenecientes a la Generación X (Mayor o igual a 01/01/1971 y menor o igual a 31/12/1984)	44,34 %	40,33 %	41,65 %	37,42 %
		Porcentaje de colaboradores pertenecientes a la generación Baby Boomers (Menor o igual a 31/12/1970)	14,25 %	11,87 %	10,91 %	9,16 %
		Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 1	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 2	100,00 %	100,00 %	100,00 %	80,00 %
		Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 3	81,82 %	80,95 %	67,86 %	72,00 %
		Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 4	47,11 %	48,72 %	47,26 %	46,93 %
		Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 5	61,28 %	60,30 %	59,39 %	60,07 %
		Porcentaje de hombres con contrato a término indefinido	59,91 %	59,49 %	58,94 %	59,18 %
		Porcentaje de hombres con contrato a término definido	75,00 %	50,00 %	27,91 %	41,43 %
		Porcentaje de hombres con otro tipo de contratos	0,00 %	0,00 %	46,67 %	47,37 %
		Porcentaje de colaboradores con características de diversidad funcional	0,00 %	0,00 %	0,09 %	0,09 %
		Porcentaje de colaboradores locales	84,50 %	85,36 %	83,59 %	83,66 %
		Porcentaje de colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas	0,11 %	0,20 %	0,09 %	0,09 %
		Porcentaje de colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes	0,45 %	0,10 %	0,09 %	0,09 %
		Porcentaje de colaboradores de Colombia	97,85 %	98,26 %	97,82 %	98,53 %
		Porcentaje de colaboradores de República Dominicana	0,79 %	0,72 %	0,57 %	0,52 %
Porcentaje de colaboradores de Aruba	0,90 %	0,72 %	0,66 %	0,61 %		
Porcentaje de colaboradores de Ecuador	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %		
Porcentaje de colaboradores de Venezuela	0,11 %	0,10 %	0,19 %	0,17 %		
Porcentaje de colaboradores de Chile	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %		
Porcentaje de colaboradores de USA	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %		

Año			2021	2022	2023	2024
Línea de negocio	Concesión	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años
Viales	Concesiones Viales	Porcentaje de colaboradores de Guatemala	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores de Brasil	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores de México	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores de España	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores de Otras nacionalidades	0,34 %	0,20 %	0,09 %	0,09 %
Aeroportuarias	El Dorado	Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 1: Ejecutivo	0,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
		Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 2: Gerencial	25,00 %	25,00 %	20,00 %	20,00 %
		Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 3: Director	53,85 %	52,38 %	38,46 %	38,46 %
		Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 4: Especialistas	37,72 %	38,58 %	43,06 %	44,26 %
		Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 5: Operativo y auxiliares	31,25 %	34,94 %	37,61 %	38,31 %
		Porcentaje de mujeres con contrato a término indefinido	32,46 %	35,18 %	38,21 %	37,41 %
		Porcentaje de mujeres con contrato a término definido	50,00 %	66,67 %	37,50 %	60,00 %
		Porcentaje de mujeres con otro tipo de contratos	77,78 %	90,00 %	81,82 %	83,33 %
		Porcentaje de mujeres en cargos gerenciales relacionados con la generación de ingresos	0,00 %	66,67 %	66,67 %	33,33 %
		Proporción de mujeres en la población activa total (como % de la población activa total)	33,40 %	36,70 %	39,14 %	39,54 %
		Proporción de mujeres en todos los puestos de dirección, incluida la dirección junior, media y superior (como % del total de puestos de dirección)	47,06 %	50,00 %	37,50 %	37,50 %
		Proporción de mujeres en puestos de dirección junior, es decir, primer nivel de liderazgo (como % del total de puestos de dirección junior)	53,85 %	52,38 %	38,46 %	38,46 %
		Proporción de mujeres en puestos de alta dirección, es decir, como máximo a dos niveles del CEO o presidente (como % del total de puestos de alta dirección)	25,00 %	40,00 %	33,33 %	33,33 %
		Proporción de mujeres en puestos relacionados con STEM (como % del total de puestos STEM)	39,02 %	24,07 %	30,95 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores pertenecientes a la generación Centennials (Mayor o igual a 01/01/2003)	0,43 %	0,62 %	1,57 %	5,27 %
		Porcentaje de colaboradores pertenecientes a la Millenials	52,68 %	57,32 %	60,86 %	43,76 %
		Porcentaje de colaboradores pertenecientes a la generación Generación X (Mayor o igual a 01/01/1971 y menor o igual a 31/12/1984)	36,40 %	33,81 %	29,94 %	27,59 %
		Porcentaje de colaboradores pertenecientes a la generación Baby Boomers (Menor o igual a 31/12/1970)	10,49 %	8,25 %	7,63 %	6,33 %
		Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 1	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 2	75,00 %	75,00 %	80,00 %	80,00 %
		Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 3	46,15 %	47,62 %	61,54 %	61,54 %
		Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 4	62,28 %	61,42 %	56,94 %	55,74 %
		Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 5	68,75 %	65,06 %	62,39 %	61,69 %
		Porcentaje de hombres con contrato a término indefinido	67,54 %	65,03 %	61,79 %	62,59 %
Porcentaje de hombres con contrato a término definido	50,00 %	33,33 %	62,50 %	40,00 %		
Porcentaje de hombres con otro tipo de contratos	22,22 %	10,00 %	18,18 %	16,67 %		
Porcentaje de colaboradores con características de diversidad funcional	1,07 %	1,65 %	1,17 %	1,05 %		
Porcentaje de colaboradores locales	100,00 %	26,19 %	30,53 %	87,70 %		
Porcentaje de colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %		

Año			2021	2022	2023	2024
Línea de negocio	Concesión	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años
Aeroportuarias	El Dorado	Porcentaje de colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores de Colombia	100,00 %	99,59 %	99,61 %	99,30 %
		Porcentaje de colaboradores de República Dominicana	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores de Aruba	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores de Ecuador	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores de Venezuela	0,00 %	0,21 %	0,20 %	0,53 %
		Porcentaje de colaboradores de Chile	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores de USA	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores de Guatemala	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores de Brasil	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores de México	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores de España	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores de Otras nacionalidades	0,00 %	0,21 %	0,20 %	0,18 %
		Quiport	Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 1: Ejecutivo	0,00 %	0,00 %	0,00 %
	Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 2: Gerencial		50,00 %	25,00 %	25,00 %	33,33 %
	Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 3: Director		22,22 %	31,43 %	33,33 %	34,21 %
	Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 4: Especialistas		33,33 %	32,89 %	32,50 %	31,52 %
	Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 5: Operativo y auxiliares		21,71 %	23,71 %	26,39 %	26,01 %
	Porcentaje de mujeres con contrato a término indefinido		24,37 %	25,09 %	27,30 %	26,85 %
	Porcentaje de mujeres con contrato a término definido		33,33 %	38,46 %	40,62 %	43,33 %
	Porcentaje de mujeres con otro tipo de contratos		50,00 %	25,00 %	25,00 %	33,33 %
	Porcentaje de mujeres en cargos gerenciales relacionados con la generación de ingresos		100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
	Proporción de mujeres en la población activa total (como % de la población activa total)		24,91 %	26,77 %	28,53 %	28,29 %
	Proporción de mujeres en todos los puestos de dirección, incluida la dirección junior, media y superior (como % del total de puestos de dirección)		23,08 %	30,00 %	31,82 %	33,33 %
	Proporción de mujeres en puestos de dirección junior, es decir, primer nivel de liderazgo (como % del total de puestos de dirección junior)		22,22 %	31,43 %	33,33 %	34,21 %
	Proporción de mujeres en puestos de alta dirección, es decir, como máximo a dos niveles del CEO o presidente (como % del total de puestos de alta dirección)		33,33 %	20,00 %	20,00 %	25,00 %
	Proporción de mujeres en puestos relacionados con STEM (como % del total de puestos STEM)		32,08 %	30,91 %	30,28 %	32,17 %
	Porcentaje de colaboradores pertenecientes a la generación Centennials (Mayor o igual a 01/01/2003)		0,00 %	0,00 %	0,29 %	0,28 %
	Porcentaje de colaboradores pertenecientes a la Millenials		37,72 %	46,45 %	49,41 %	54,06 %
	Porcentaje de colaboradores pertenecientes a la generación Generación X (Mayor o igual a 01/01/1971 y menor o igual a 31/12/1984)		49,13 %	42,90 %	40,88 %	36,69 %
	Porcentaje de colaboradores pertenecientes a la generación Baby Boomers (Menor o igual a 31/12/1970)		13,15 %	10,65 %	9,41 %	8,96 %
	Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 1		100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
	Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 2		50,00 %	75,00 %	75,00 %	66,67 %
Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 3	77,78 %	68,57 %	66,67 %	65,79 %		
Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 4	66,67 %	67,11 %	67,50 %	68,48 %		

Año			2021	2022	2023	2024
Línea de negocio	Concesión	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años
Aeroportuarias	Quiport	Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 5	78,29 %	76,29 %	73,61 %	73,99 %
		Porcentaje de hombres con contrato a término indefinido	75,63 %	75,66 %	72,70 %	73,15 %
		Porcentaje de hombres con contrato a término definido	66,67 %	56,41 %	59,38 %	56,67 %
		Porcentaje de hombres con otro tipo de contratos	50,00 %	75,00 %	75,00 %	66,67 %
		Porcentaje de colaboradores con características de diversidad funcional	4,15 %	2,90 %	2,94 %	2,80 %
		Porcentaje de colaboradores locales	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
		Porcentaje de colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas	0,35 %	0,65 %	0,59 %	0,56 %
		Porcentaje de colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes	0,69 %	0,65 %	0,59 %	0,56 %
		Porcentaje de colaboradores de Colombia	0,35 %	0,32 %	0,29 %	0,28 %
		Porcentaje de colaboradores de República Dominicana	0,35 %	0,32 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores de Aruba	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores de Ecuador	97,92 %	98,39 %	98,82 %	98,88 %
		Porcentaje de colaboradores de Venezuela	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores de Chile	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,28 %
		Porcentaje de colaboradores de USA	0,35 %	0,32 %	0,29 %	0,28 %
		Porcentaje de colaboradores de Guatemala	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores de Brasil	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores de México	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores de España	0,35 %	0,32 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores de Otras nacionalidades	0,69 %	0,32 %	0,59 %	0,28 %
	Concesiones Aeroportuarias	Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 1: Ejecutivo	0,00 %	50,00 %	50,00 %	50,00 %
		Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 2: Gerencial	33,33 %	25,00 %	22,22 %	25,00 %
		Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 3: Director	30,61 %	39,29 %	35,38 %	35,94 %
		Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 4: Especialistas	35,98 %	36,45 %	39,29 %	38,79 %
		Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 5: Operativo y auxiliares	27,98 %	30,80 %	33,21 %	34,01 %
		Porcentaje de mujeres con contrato a término indefinido	29,39 %	31,52 %	34,05 %	33,45 %
		Porcentaje de mujeres con contrato a término definido	37,50 %	42,22 %	40,00 %	45,71 %
		Porcentaje de mujeres con otro tipo de contratos	69,23 %	71,43 %	66,67 %	77,78 %
		Porcentaje de mujeres en cargos gerenciales relacionados con la generación de ingresos	100,00 %	75,00 %	75,00 %	42,86 %
		Proporción de mujeres en la población activa total (como % de la población activa total)	30,16 %	32,83 %	34,90 %	35,21 %
		Proporción de mujeres en todos los puestos de dirección, incluida la dirección junior, media y superior (como % del total de puestos de dirección)	30,36 %	37,88 %	34,21 %	35,14 %
		Proporción de mujeres en puestos de dirección junior, es decir, primer nivel de liderazgo (como % del total de puestos de dirección junior)	30,61 %	39,29 %	35,38 %	35,94 %
		Proporción de mujeres en puestos de alta dirección, es decir, como máximo a dos niveles del CEO o presidente (como % del total de puestos de alta dirección)	28,57 %	30,00 %	27,27 %	30,00 %
Proporción de mujeres en puestos relacionados con STEM (como % del total de puestos STEM)	35,11 %	27,52 %	30,64 %	32,17 %		
Porcentaje de colaboradores pertenecientes a la generación Centennials (Mayor o igual a 01/01/2003)	0,26 %	0,38 %	1,06 %	3,35 %		

Año			2021	2022	2023	2024
Línea de negocio	Concesión	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años
Aeroportuarias	Concesiones Aeroportuarias	Porcentaje de colaboradores pertenecientes a la Millenials	46,96 %	53,08 %	56,29 %	47,73 %
		Porcentaje de colaboradores pertenecientes a la Generación X (Mayor o igual a 01/01/1971 y menor o igual a 31/12/1984)	41,27 %	37,36 %	34,31 %	31,10 %
		Porcentaje de colaboradores pertenecientes a la generación Baby Boomers (Menor o igual a 31/12/1970)	11,51 %	9,18 %	8,34 %	7,34 %
		Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 1	100,00 %	50,00 %	50,00 %	50,00 %
		Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 2	66,67 %	75,00 %	77,78 %	75,00 %
		Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 3	69,39 %	60,71 %	64,62 %	64,06 %
		Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 4	64,02 %	63,55 %	60,71 %	61,21 %
		Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 5	72,02 %	69,20 %	66,79 %	65,99 %
		Porcentaje de hombres con contrato a término indefinido	70,61 %	68,89 %	65,95 %	66,55 %
		Porcentaje de hombres con contrato a término definido	62,50 %	53,33 %	60,00 %	54,29 %
		Porcentaje de hombres con otro tipo de contratos	30,77 %	28,57 %	33,33 %	22,22 %
		Porcentaje de colaboradores con características de diversidad funcional	2,25 %	2,14 %	1,88 %	1,73 %
		Porcentaje de colaboradores locales	100,00 %	54,97 %	58,28 %	92,44 %
		Porcentaje de colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas	0,13 %	0,25 %	0,24 %	0,22 %
		Porcentaje de colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes	0,26 %	0,25 %	0,24 %	0,22 %
		Porcentaje de colaboradores de Colombia	61,90 %	60,88 %	59,93 %	61,12 %
		Porcentaje de colaboradores de República Dominicana	0,13 %	0,13 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores de Aruba	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores de Ecuador	37,43 %	38,36 %	39,48 %	38,12 %
		Porcentaje de colaboradores de Venezuela	0,00 %	0,13 %	0,12 %	0,32 %
		Porcentaje de colaboradores de Chile	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,11 %
		Porcentaje de colaboradores de USA	0,13 %	0,13 %	0,12 %	0,11 %
		Porcentaje de colaboradores de Guatemala	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores de Brasil	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores de México	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores de España	0,13 %	0,13 %	0,00 %	0,00 %
Porcentaje de colaboradores de Otras nacionalidades	0,26 %	0,25 %	0,35 %	0,22 %		
Corporativo	Odinsa Corporativo	Porcentaje de colaboradoras mujeres en la categoría laboral nivel 1: Ejecutivo	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradoras mujeres en la categoría laboral nivel 2: Gerencial	27,78 %	26,67 %	33,33 %	47,37 %
		Porcentaje de colaboradoras mujeres en la categoría laboral nivel 3: Director	52,94 %	52,94 %	40,00 %	23,08 %
		Porcentaje de colaboradoras mujeres en la categoría laboral nivel 4: Especialistas	68,42 %	65,00 %	52,00 %	52,00 %
		Porcentaje de colaboradoras mujeres en la categoría laboral nivel 5: Operativo y auxiliares	66,67 %	125,00 %	83,33 %	100,00 %
		Porcentaje de mujeres con contrato a término indefinido	46,77 %	49,15 %	43,18 %	43,33 %
		Porcentaje de mujeres con contrato a término definido	0,00 %	66,67 %	100,00 %	0,00 %
		Porcentaje de mujeres con otro tipo de contratos	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de mujeres en cargos gerenciales relacionados con la generación de ingresos	18,18 %	20,00 %	33,33 %	100,00 %
Proporción de mujeres en la población activa total (como % de la población activa total)	46,03 %	50,00 %	45,65 %	43,33 %		

Año			2021	2022	2023	2024
Línea de negocio	Concesión	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años
Corporativo	Odinsa Corporativo	Proporción de mujeres en todos los puestos de dirección, incluida la dirección junior, media y superior (como % del total de puestos de dirección)	34,15 %	34,21 %	30,56 %	30,77 %
		Proporción de mujeres en puestos de dirección junior, es decir, primer nivel de liderazgo (como % del total de puestos de dirección junior)	52,94 %	52,94 %	40,00 %	23,08 %
		Proporción de mujeres en puestos de alta dirección, es decir, como máximo a dos niveles del CEO o presidente (como % del total de puestos de alta dirección)	20,83 %	19,05 %	23,81 %	34,62 %
		Proporción de mujeres en puestos relacionados con STEM (como % del total de puestos STEM)	21,88 %	31,43 %	36,07 %	30,65 %
		Porcentaje de colaboradores pertenecientes a la generación Centennials (Mayor o igual a 01/01/2003)	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores pertenecientes a la Millenials	22,22 %	25,81 %	48,91 %	45,56 %
		Porcentaje de colaboradores pertenecientes a la generación Generación X (Mayor o igual a 01/01/1971 y menor o igual a 31/12/1984)	46,03 %	56,45 %	39,13 %	40,00 %
		Porcentaje de colaboradores pertenecientes a la generación Baby Boomers (Menor o igual a 31/12/1970)	31,75 %	17,74 %	11,96 %	14,44 %
		Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 1	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
		Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 2	72,22 %	73,33 %	60,00 %	52,63 %
		Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 3	47,06 %	47,06 %	66,67 %	76,92 %
		Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 4	31,58 %	25,00 %	48,00 %	48,00 %
		Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 5	33,33 %	25,00 %	16,67 %	0,00 %
		Porcentaje de hombres con contrato a término indefinido	53,23 %	50,85 %	56,82 %	0,00 %
		Porcentaje de hombres con contrato a término definido	100,00 %	33,33 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de hombres con otro tipo de contratos	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores con características de diversidad funcional	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores locales	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
		Porcentaje de colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores de Colombia	98,41 %	98,39 %	98,91 %	100,00 %
		Porcentaje de colaboradores de República Dominicana	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores de Aruba	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores de Ecuador	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores de Venezuela	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores de Chile	1,59 %	1,61 %	1,09 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores de USA	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores de Guatemala	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores de Brasil	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores de México	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Porcentaje de colaboradores de España	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %		
Porcentaje de colaboradores de Otras nacionalidades	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %		
Corporativo	Total Odinsa, concesiones viales y aeroportuarias	Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 1: Ejecutivo	0,00 %	12,50 %	12,50 %	11,11 %

Año			2021	2022	2023	2024
Línea de negocio	Concesión	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años
Corporativo		Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 2: Gerencial	24,14 %	21,43 %	24,14 %	34,38 %
		Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 3: Director	31,82 %	37,23 %	35,19 %	32,35 %
Total Odinsa, concesiones viales y aeroportuarias	Total Odinsa, concesiones viales y aeroportuarias	Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 4: Especialistas	44,07 %	44,33 %	46,32 %	46,75 %
		Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 5: Operativo y auxiliares	34,40 %	36,27 %	37,84 %	37,52 %
		Porcentaje de mujeres con contrato a término indefinido	35,68 %	37,06 %	39,31 %	37,78 %
		Porcentaje de mujeres con contrato a término definido	28,00 %	46,05 %	34,48 %	54,29 %
		Porcentaje de mujeres con otro tipo de contratos	0,53 %	0,55 %	0,90 %	1,43 %
		Porcentaje de mujeres en cargos gerenciales relacionados con la generación de ingresos	25,00 %	35,71 %	50,00 %	60,00 %
		Proporción de mujeres en la población activa total (como % de la población activa total)	35,82 %	37,68 %	39,41 %	39,21 %
		Proporción de mujeres en todos los puestos de dirección, incluida la dirección junior, media y superior (como % del total de puestos de dirección)	28,23 %	32,31 %	31,72 %	31,47 %
		Proporción de mujeres en puestos de dirección junior, es decir, primer nivel de liderazgo (como % del total de puestos de dirección junior)	31,82 %	37,23 %	35,19 %	32,35 %
		Proporción de mujeres en puestos de alta dirección, es decir, como máximo a dos niveles del CEO o presidente (como % del total de puestos de alta dirección)	19,44 %	19,44 %	21,62 %	29,27 %
		Proporción de mujeres en puestos relacionados con STEM (como % del total de puestos STEM)	32,82 %	32,70 %	32,33 %	31,92 %
		Porcentaje de colaboradores pertenecientes a la generación Centennials (Mayor o igual a 01/01/2003)	0,12 %	0,27 %	0,55 %	1,89 %
		Porcentaje de colaboradores pertenecientes a la Millenials	43,16 %	49,24 %	51,18 %	50,21 %
		Porcentaje de colaboradores pertenecientes a la generación Generación X (Mayor o igual a 01/01/1971 y menor o igual a 31/12/1984)	43,04 %	39,59 %	38,41 %	34,84 %
		Porcentaje de colaboradores pertenecientes a la generación Baby Boomers (Menor o igual a 31/12/1970)	13,68 %	10,91 %	9,86 %	8,61 %
		Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 1	100,00 %	87,50 %	87,50 %	88,89 %
		Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 2	75,86 %	78,57 %	72,41 %	62,50 %
		Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 3	68,18 %	62,77 %	65,74 %	67,65 %
		Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 4	55,93 %	55,41 %	53,68 %	53,25 %
		Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 5	65,60 %	63,73 %	62,16 %	62,48 %
		Porcentaje de hombres con contrato a término indefinido	64,38 %	63,17 %	61,81 %	59,69 %
		Porcentaje de hombres con contrato a término definido	72,00 %	51,32 %	41,38 %	94,29 %
		Porcentaje de hombres con otro tipo de contratos	30,77 %	28,57 %	40,00 %	32,61 %
		Porcentaje de colaboradores con características de diversidad funcional	1,00 %	0,93 %	0,85 %	0,78 %
		Porcentaje de colaboradores locales	91,96 %	72,68 %	73,56 %	88,08 %
		Porcentaje de colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas	0,12 %	0,22 %	0,15 %	0,14 %
		Porcentaje de colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes	0,35 %	0,16 %	0,15 %	0,14 %
		Porcentaje de colaboradores de Colombia	81,91 %	82,06 %	81,72 %	82,65 %
Porcentaje de colaboradores de República Dominicana	0,47 %	0,44 %	0,30 %	0,28 %		
Porcentaje de colaboradores de Aruba	0,47 %	0,38 %	0,35 %	0,32 %		
Porcentaje de colaboradores de Ecuador	16,62 %	16,63 %	16,83 %	16,24 %		
Porcentaje de colaboradores de Venezuela	0,06 %	0,11 %	0,15 %	0,23 %		

Indicadores de evaluación de desempeño GRI (404-3); DJSI (3.5.4)

Año			2021	2022	2023	2024
Línea de negocio	Concesión	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años
Viales	Autopistas del Café	Autopistas del Café - Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	0,00 %	79,82 %	96,69 %	96,92 %
		Autopistas del Café - Porcentaje de colaboradores evaluados en gestión por objetivo	0,00 %	79,82 %	96,99 %	96,92 %
		Autopistas del Café - Porcentaje de colaboradores evaluados por desempeño multidimensional	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Autopistas del Café - Porcentaje de colaboradores evaluados por ranking comparativo formal de la misma categoría	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
	Conexión Pacífico 2	Conexión Pacífico 2 - Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	80,24 %	82,86 %	93,04 %	97,16 %
		Conexión Pacífico 2 - Porcentaje de colaboradores evaluados en gestión por objetivo	80,24 %	82,86 %	93,04 %	97,16 %
		Conexión Pacífico 2 - Porcentaje de colaboradores evaluados por desempeño multidimensional	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Conexión Pacífico 2 - Porcentaje de colaboradores evaluados por ranking comparativo formal de la misma categoría	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
	Green Corridor	Green corridor - Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	96,15 %	100,00 %	104,76 %	100,00 %
		Green corridor - Porcentaje de colaboradores evaluados en gestión por objetivo	96,15 %	100,00 %	104,76 %	100,00 %
		Green corridor - Porcentaje de colaboradores evaluados por desempeño multidimensional	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Green corridor - Porcentaje de colaboradores evaluados por ranking comparativo formal de la misma categoría	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
	Malla Vial del Meta	Malla Vial del Meta - Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	0,00 %	70,12 %	82,34 %	100,87 %
		Malla Vial del Meta - Porcentaje de colaboradores evaluados en gestión por objetivo	0,00 %	70,12 %	82,34 %	100,87 %
		Malla Vial del Meta - Porcentaje de colaboradores evaluados por desempeño multidimensional	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Malla Vial del Meta - Porcentaje de colaboradores evaluados por ranking comparativo formal de la misma categoría	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
	Túnel Aburrá de Oriente	Túnel Aburrá de Oriente - Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	0,00 %	86,09 %	83,94 %	88,16 %
		Túnel Aburrá de Oriente - Porcentaje de colaboradores evaluados en gestión por objetivo	0,00 %	86,09 %	84,67 %	88,16 %
		Túnel Aburrá de Oriente - Porcentaje de colaboradores evaluados por desempeño multidimensional	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
		Túnel Aburrá de Oriente - Porcentaje de colaboradores evaluados por ranking comparativo formal de la misma categoría	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Concesiones Viales	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	31,67 %	79,32 %	89,85 %	97,06 %	
	Porcentaje de colaboradores evaluados en gestión por objetivo	66,47 %	100,00 %	100,21 %	100,00 %	
	Porcentaje de colaboradores evaluados por desempeño multidimensional	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	
	Porcentaje de colaboradores evaluados por ranking comparativo formal de la misma categoría	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	

Año			2021	2022	2023	2024
Línea de negocio	Concesión	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años
Aeroportuarias	El Dorado	El Dorado - Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	91,43 %	87,42 %	91,78 %	92,27 %
		El Dorado - Porcentaje de colaboradores evaluados en gestión por objetivo	91,43 %	87,42 %	91,78 %	92,27 %
		El Dorado - Porcentaje de colaboradores evaluados por desempeño multidimensional	0,00 %	0,00 %	13,70 %	14,41 %
		El Dorado - Porcentaje de colaboradores evaluados por ranking comparativo formal de la misma categoría	17,99 %	21,03 %	26,03 %	34,09 %
	Quiport	Quiport - Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	96,19 %	88,71 %	93,53 %	94,40 %
		Quiport - Porcentaje de colaboradores evaluados en gestión por objetivo	96,19 %	85,48 %	93,24 %	92,16 %
		Quiport - Porcentaje de colaboradores evaluados por desempeño multidimensional	96,19 %	88,71 %	93,53 %	94,40 %
		Quiport - Porcentaje de colaboradores evaluados por ranking comparativo formal de la misma categoría	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
	Concesiones Aeroportuarias	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	93,25 %	87,92 %	92,48 %	93,09 %
		Porcentaje de colaboradores evaluados en gestión por objetivo	93,25 %	86,67 %	92,36 %	92,22 %
		Porcentaje de colaboradores evaluados por desempeño multidimensional	36,77 %	34,59 %	45,59 %	45,25 %
		Porcentaje de colaboradores evaluados por ranking comparativo formal de la misma categoría	11,11 %	12,83 %	15,63 %	20,95 %
Corporativo	Odinsa Corporativo	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	95,24 %	80,65 %	84,78 %	92,22 %
		Porcentaje de colaboradores evaluados en gestión por objetivo	95,24 %	80,65 %	84,78 %	92,22 %
		Porcentaje de colaboradores evaluados por desempeño multidimensional	0,00 %	0,00 %	7,61 %	0,00 %
		Porcentaje de colaboradores evaluados por ranking comparativo formal de la misma categoría	95,24 %	80,65 %	84,78 %	92,22 %
Total Odinsa, concesiones viales y aeroportuarias	Total Odinsa, concesiones viales y aeroportuarias	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	58,52 %	83,10 %	90,74 %	95,17 %
		Porcentaje de colaboradores evaluados en gestión por objetivo	40,63 %	40,29 %	90,79 %	94,80 %
		Porcentaje de colaboradores evaluados por desempeño multidimensional	14,76 %	14,99 %	19,78 %	19,28 %
		Porcentaje de colaboradores evaluados por ranking comparativo formal de la misma categoría	7,65 %	8,29 %	10,57 %	12,75 %

Formación y entrenamiento GRI (404-1)

Año			2021	2022	2023	2024
Línea de negocio	Concesión	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años
Viales	Autopistas del Café	Número total de colaboradores que han recibido formación en el año	343	350	334	357
Viales	Autopistas del Café	Número total de mujeres que han recibido formación en el año	150	156	147	166
Viales	Autopistas del Café	Número total de hombres que han recibido formación en el año	193	194	187	191

Año			2021	2022	2023	2024	
Línea de negocio	Concesión	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	
Viales	Autopistas del Café	Número total de horas de formación para los colaboradores	13.385,00	17.534,00	18.255,00	21.248,00	
		Número total de horas de formación de mujeres	6.426,00	7.878,00	7.843,00	8.978,00	
		Número total de horas de formación de hombres	6.959,00	9.656,00	10.412,00	12.270,00	
		Número de horas de formación categoría laboral 1 - Ejecutivos	0	0	0	0	
		Número de horas de formación categoría laboral 2 - Gerencial	2	5	3	31	
		Número de horas de formación categoría laboral 3- Directivo	112	838	220	450	
		Número de horas de formación categoría laboral 4 - Especialistas	1.500,00	2.464,00	980	1.358,00	
		Número de horas de formación categoría laboral 5- Otros niveles	11.771,00	14.227,00	17.052,00	19.409,00	
		Número de horas de formación a colaboradores menores de 30 años	2.249,00	2.745,00	3.722,00	3.566,00	
		Número de horas de formación a colaboradores entre 31 y 40 años	5.473,00	6.515,00	6.335,00	6.811,00	
		Número de horas de formación a colaboradores entre 41 y 50 años	3.810,00	5.492,00	5.457,00	7.485,00	
		Número de horas de formación a colaboradores entre 51 y 60 años	1.697,00	2.507,00	2.585,00	3.154,00	
		Número de horas de formación a colaboradores mayores de 61 años	156	275	156	232	
		Número de horas de formación a colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas		1	0	0	
		Número de horas de formación a colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes	269	1	0	72	
		Número de horas de formación a colaboradores Colombianos	7.564,00	17.534,00	0	21.131,00	
		Número de horas de formación a colaboradores de otras nacionalidades		0	0	117	
		Porcentaje de colaboradores que han recibido formación en el año		108,20%	102,34%	100,60%	100,00%
		Porcentaje de mujeres que han recibido formación en el año		47,32%	45,61%	44,28%	46,50%
		Porcentaje de hombres que han recibido formación en el año		60,88%	56,73%	56,33%	53,50%
		Promedio total de horas de formación para los colaboradores		39,02	50,1	54,66	59,52
		Promedio total de horas de formación de mujeres		42,84	50,5	53,35	54,08
		Promedio total de horas de formación de hombres		36,06	49,77	55,68	64,24
		Promedio de horas de formación categoría laboral 1 - Ejecutivos		0	0	0	0
		Promedio de horas de formación categoría laboral 2 - Gerencial		0,01	0,01	0,01	0,09
		Promedio de horas de formación categoría laboral 3-Directivo		0,33	2,39	0,66	1,26
		Promedio de horas de formación categoría laboral 4-Especialistas		4,37	7,04	2,93	3,8
		Promedio de horas de formación categoría laboral 5 -Otros niveles		34,32	40,65	51,05	54,37
		Promedio de horas de formación a colaboradores menores de 30 años		6,56	7,84	11,14	9,99
		Promedio de horas de formación a colaboradores entre 31 y 40 años		15,96	18,61	18,97	19,08
		Promedio de horas de formación a colaboradores entre 41 y 50 años		11,11	15,69	16,34	20,97
		Promedio de horas de formación a colaboradores entre 51 y 60 años		4,95	7,16	7,74	8,83
Promedio de horas de formación a colaboradores mayores de 61 años		0,45	0,79	0,47	0,65		
Promedio de horas de formación a colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas			0	0	0		
Promedio de horas de formación a colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes		0,78	0	0	0,2		
Promedio de horas de formación a colaboradores Colombianos		22,05	50,1	0	59,19		
Promedio de horas de formación a colaboradores de otras nacionalidades					58,5		
Monto total invertido en formación para los colaboradores		\$ 80.457.830,00	\$ 130.909.517,00	\$ 71.481.191,00	\$ 103.681.920,00		

Año			2021	2022	2023	2024
Línea de negocio	Concesión	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años
Viales	Autopistas del Café	Promedio invertido en formación por empleado	\$ 234.570,93	\$ 374.027,19	\$ 214.015,54	\$ 290.425,55
		Número total de colaboradores que han recibido formación en el año	248	245	341	333
	Número total de mujeres que han recibido formación en el año	71	72	102	104	
	Número total de hombres que han recibido formación en el año	177	173	239	229	
	Número total de horas de formación para los colaboradores	7.582,66	18.700,00	13.818,76	20.241,06	
	Número total de horas de formación de mujeres	2.195,57	5.291,54	3.635,62	4.806,50	
	Número total de horas de formación de hombres	5.387,10	13.408,46	10.183,14	15.434,57	
	Número de horas de formación categoría laboral 1 - Ejecutivos	0	0	0	0	
	Número de horas de formación categoría laboral 2 - Gerencial	32,08	76,43	99,5	35,75	
	Número de horas de formación categoría laboral 3- Directivo	233,96	342,13	513	289,83	
	Número de horas de formación categoría laboral 4 - Especialistas	813,22	2.271,04	2.968,44	2.796,75	
	Número de horas de formación categoría laboral 5- Otros niveles	6.503,40	16.010,39	10.237,82	17.118,73	
	Número de horas de formación a colaboradores menores de 30 años		4.240,75	3.102,92	5.292,02	
	Número de horas de formación a colaboradores entre 31 y 40 años		6.660,63	4.896,04	6.916,81	
	Número de horas de formación a colaboradores entre 41 y 50 años		5.218,36	3.782,62	4.751,95	
	Número de horas de formación a colaboradores entre 51 y 60 años		2.204,57	1.682,10	2.447,71	
	Número de horas de formación a colaboradores mayores de 61 años		375,71	355,08	832,58	
	Número de horas de formación a colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas			0	0	
	Número de horas de formación a colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes			0	0	
	Conexión Pacífico 2	Número de horas de formación a colaboradores Colombianos			0	0
		Número de horas de formación a colaboradores de otras nacionalidades			51,64	0
		Porcentaje de colaboradores que han recibido formación en el año	100,00%	100,00%	148,26%	118,09%
		Porcentaje de mujeres que han recibido formación en el año	28,63%	29,39%	44,35%	36,88%
		Porcentaje de hombres que han recibido formación en el año	71,37%	70,61%	103,91%	81,21%
		Promedio total de horas de formación para los colaboradores	30,58	76,33	40,52	60,78
		Promedio total de horas de formación de mujeres	30,92	73,49	35,64	46,22
		Promedio total de horas de formación de hombres	30,44	77,51	42,61	67,4
		Promedio de horas de formación categoría laboral 1 - Ejecutivos	0	0	0	0
		Promedio de horas de formación categoría laboral 2 - Gerencial	0,13	0,31	0,29	0,11
		Promedio de horas de formación categoría laboral 3-Directivo	0,94	1,4	1,5	0,87
		Promedio de horas de formación categoría laboral 4-Especialistas	3,28	9,27	8,71	8,4
		Promedio de horas de formación categoría laboral 5 -Otros niveles	26,22	65,35	30,02	51,41
		Promedio de horas de formación a colaboradores menores de 30 años		17,31	9,1	15,89
Promedio de horas de formación a colaboradores entre 31 y 40 años			27,19	14,36	20,77	
Promedio de horas de formación a colaboradores entre 41 y 50 años			21,3	11,09	14,27	
Promedio de horas de formación a colaboradores entre 51 y 60 años			9	4,93	7,35	
Promedio de horas de formación a colaboradores mayores de 61 años		1,53	1,04	2,5		
Promedio de horas de formación a colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas			0	0		

Año			2021	2022	2023	2024
Línea de negocio	Concesión	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años
Viales	Conexión Pacífico 2	Promedio de horas de formación a colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes			0	0
		Promedio de horas de formación a colaboradores Colombianos			0	0
		Promedio de horas de formación a colaboradores de otras nacionalidades			51,64	
		Monto total invertido en formación para los colaboradores	\$ 52.665.750,00	\$ 46.513.774,00	\$ 190.193.683,00	\$ 129.764.639,00
		Promedio invertido en formación por empleado	\$ 212.361,90	\$ 189.852,14	\$ 557.752,74	\$ 389.683,60
	Green Corridor	Número total de colaboradores que han recibido formación en el año	26	29	25	22
		Número total de mujeres que han recibido formación en el año	5	7	6	5
		Número total de hombres que han recibido formación en el año	21	22	19	17
		Número total de horas de formación para los colaboradores	1.584,50	781,5	793,25	896
		Número total de horas de formación de mujeres	181,5	166	183,75	342
		Número total de horas de formación de hombres	1.403,00	615,5	609,5	554
		Número de horas de formación categoría laboral 1 - Ejecutivos	0	0	0	0
		Número de horas de formación categoría laboral 2 - Gerencial	5	39,5	20,25	28
		Número de horas de formación categoría laboral 3- Directivo	34,5	33,5	35,5	146,5
		Número de horas de formación categoría laboral 4 - Especialistas	249,5	171,5	232	337,25
		Número de horas de formación categoría laboral 5- Otros niveles	1.295,50	537	505,5	384,25
		Número de horas de formación a colaboradores menores de 30 años		0	0	0
		Número de horas de formación a colaboradores entre 31 y 40 años		88,25	105,1	20,75
		Número de horas de formación a colaboradores entre 41 y 50 años		268,5	293,2	529,75
		Número de horas de formación a colaboradores entre 51 y 60 años		304,75	333	248,25
		Número de horas de formación a colaboradores mayores de 61 años		120	61,95	97,25
		Número de horas de formación a colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas			0	0
		Número de horas de formación a colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes			0	0
		Número de horas de formación a colaboradores de Aruba	0	308,5	246,2	307,25
		Número de horas de formación a colaboradores de otras nacionalidades			547,05	588,75
		Porcentaje de colaboradores que han recibido formación en el año	80,77%	91,67%	90,48%	80,95%
		Porcentaje de mujeres que han recibido formación en el año	19,23%	29,17%	28,57%	23,81%
		Porcentaje de hombres que han recibido formación en el año	80,77%	91,67%	90,48%	80,95%
		Promedio total de horas de formación para los colaboradores	60,94	26,95	31,73	40,73
		Promedio total de horas de formación de mujeres	36,3	23,71	30,62	68,4
		Promedio total de horas de formación de hombres	66,81	27,98	32,08	32,59
		Promedio de horas de formación categoría laboral 1 - Ejecutivos	0	0	0	0
Promedio de horas de formación categoría laboral 2 - Gerencial	0,19	1,36	0,81	1,27		
Promedio de horas de formación categoría laboral 3-Directivo	1,33	1,16	1,42	6,66		
Promedio de horas de formación categoría laboral 4-Especialistas	9,6	5,91	9,28	15,33		
Promedio de horas de formación categoría laboral 5 -Otros niveles	49,83	18,52	20,22	17,47		
Promedio de horas de formación a colaboradores menores de 30 años		0	0	0		
Promedio de horas de formación a colaboradores entre 31 y 40 años		3,04	4,2	0,94		

Año			2021	2022	2023	2024	
Línea de negocio	Concesión	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	
Viales	Green Corridor	Promedio de horas de formación a colaboradores entre 41 y 50 años		9,26	11,73	24,08	
		Promedio de horas de formación a colaboradores entre 51 y 60 años		10,51	13,32	11,28	
		Promedio de horas de formación a colaboradores mayores de 61 años		4,14	2,48	4,42	
		Promedio de horas de formación a colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas			0	0	
		Promedio de horas de formación a colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes			0	0	
		Promedio de horas de formación a colaboradores de Aruba	0	10,64	9,85	13,97	
		Promedio de horas de formación a colaboradores de otras nacionalidades			78,15	45,29	
		Monto total invertido en formación para los colaboradores		\$ 31.870.276,20	\$ 39.505.349,89	\$ 48.620.933,69	\$ 43.145.575,10
		Promedio invertido en formación por empleado		\$ 1.225.779,85	\$ 1.362.253,44	\$ 1.944.837,35	\$ 1.961.162,50
	Malla Vial del Meta	Número total de colaboradores que han recibido formación en el año		165	216	334	345
		Número total de mujeres que han recibido formación en el año		108	125	186	182
		Número total de hombres que han recibido formación en el año		57	91	147	163
		Número total de horas de formación para los colaboradores		5.939,28	8.411,00	12.403,00	24.298,00
		Número total de horas de formación de mujeres		5.100,73	6.510,00	7.678,00	14.421,00
		Número total de horas de formación de hombres		838,55	1.901,00	4.725,00	9.877,00
		Número de horas de formación categoría laboral 1 - Ejecutivos		0	0	0	0
		Número de horas de formación categoría laboral 2 - Gerencial		0	6	15	10
		Número de horas de formación categoría laboral 3- Directivo		43,65	104	371	403
		Número de horas de formación categoría laboral 4 - Especialistas		356,93	812	1.749,00	3.881,00
		Número de horas de formación categoría laboral 5- Otros niveles		5.538,70	7.489,00	10.268,00	20.004,00
		Número de horas de formación a colaboradores menores de 30 años			1.273,00	3.218,00	6.113,00
		Número de horas de formación a colaboradores entre 31 y 40 años			4.346,00	3.995,00	8.458,00
		Número de horas de formación a colaboradores entre 41 y 50 años			1.883,00	3.730,00	7.691,00
		Número de horas de formación a colaboradores entre 51 y 60 años			847	1.316,00	1.761,00
		Número de horas de formación a colaboradores mayores de 61 años			62	144	275
		Número de horas de formación a colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas			0	0	0
		Número de horas de formación a colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes			0	0	0
		Número de horas de formación a colaboradores Colombianos			0	0	0
		Número de horas de formación a colaboradores de otras nacionalidades			0	0	0
		Porcentaje de colaboradores que han recibido formación en el año		85,05%	86,06%	100,00%	100,00%
		Porcentaje de mujeres que han recibido formación en el año		55,67%	49,80%	55,69%	52,75%
		Porcentaje de hombres que han recibido formación en el año		29,38%	36,25%	44,01%	47,25%
		Promedio total de horas de formación para los colaboradores		36	38,94	37,13	70,43
		Promedio total de horas de formación de mujeres		47,23	52,08	41,28	79,24
		Promedio total de horas de formación de hombres		14,71	20,89	32,14	60,6
		Promedio de horas de formación categoría laboral 1 - Ejecutivos		0	0	0	0
Promedio de horas de formación categoría laboral 2 - Gerencial		0	0,03	0,04	0,03		
Promedio de horas de formación categoría laboral 3-Directivo		0,26	0,48	1,11	1,17		

Año			2021	2022	2023	2024	
Línea de negocio	Concesión	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	
Viales	Malla Vial del Meta	Promedio de horas de formación categoría laboral 4-Especialistas	2,16	3,76	5,24	11,25	
		Promedio de horas de formación categoría laboral 5 -Otros niveles	33,57	34,67	30,74	57,98	
		Promedio de horas de formación a colaboradores menores de 30 años		5,89	9,63	17,72	
		Promedio de horas de formación a colaboradores entre 31 y 40 años		20,12	11,96	24,52	
		Promedio de horas de formación a colaboradores entre 41 y 50 años		8,72	11,17	22,29	
		Promedio de horas de formación a colaboradores entre 51 y 60 años		3,92	3,94	5,1	
		Promedio de horas de formación a colaboradores mayores de 61 años		0,29	0,43	0,8	
		Promedio de horas de formación a colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas		0	0	0	
		Promedio de horas de formación a colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes		0	0	0	
		Promedio de horas de formación a colaboradores Colombianos		0	0	0	
		Promedio de horas de formación a colaboradores de otras nacionalidades					
		Monto total invertido en formación para los colaboradores		\$ 10.741.200,00	\$ 30.091.397,00	\$ 150.860.500,00	\$ 324.750.230,00
		Promedio invertido en formación por empleado		\$ 65.098,18	\$ 139.312,02	\$ 451.678,14	\$ 941.305,01
	Túnel Aburrá de Oriente	Número total de colaboradores que han recibido formación en el año	85	115	137	152	
		Número total de mujeres que han recibido formación en el año	19	28	44	51	
		Número total de hombres que han recibido formación en el año	66	87	93	101	
		Número total de horas de formación para los colaboradores	901	6.334,91	9.395,88	6.613,22	
		Número total de horas de formación de mujeres	161,5	1.549,39	3.482,24	2.237,50	
		Número total de horas de formación de hombres	739,5	4.785,48	5.913,64	4.375,72	
		Número de horas de formación categoría laboral 1 - Ejecutivos	0	0	0	0	
		Número de horas de formación categoría laboral 2 - Gerencial	24	133	45	136	
		Número de horas de formación categoría laboral 3- Directivo	176,5	370,52	884,2	696	
		Número de horas de formación categoría laboral 4 - Especialistas	308	2.660,61	5.375,65	3.753,13	
		Número de horas de formación categoría laboral 5- Otros niveles	392,5	3.170,69	3.091,03	2.028,09	
		Número de horas de formación a colaboradores menores de 30 años		1.041,11	1.600,33	1.416,28	
		Número de horas de formación a colaboradores entre 31 y 40 años		2.753,49	3.878,02	2.137,61	
		Número de horas de formación a colaboradores entre 41 y 50 años		2.048,79	3.235,62	2.185,93	
		Número de horas de formación a colaboradores entre 51 y 60 años		416,62	576,06	766,84	
		Número de horas de formación a colaboradores mayores de 61 años		74,9	105,85	145,3	
		Número de horas de formación a colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas		0	0	0	
		Número de horas de formación a colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes		0	0	0	
		Número de horas de formación a colaboradores Colombianos		0	0	0	
	Número de horas de formación a colaboradores de otras nacionalidades		0	7,3	0		
Túnel Aburrá de Oriente	Porcentaje de colaboradores que han recibido formación en el año	85,86%	100,00%	100,00%	100,00%		
	Porcentaje de mujeres que han recibido formación en el año	19,19%	24,35%	32,12%	33,55%		
	Porcentaje de hombres que han recibido formación en el año	66,67%	75,65%	67,88%	66,45%		
	Promedio total de horas de formación para los colaboradores	10,6	55,09	68,58	43,51		

Año			2021	2022	2023	2024	
Línea de negocio	Concesión	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	
Viales	Túnel Aburrá de Oriente	Promedio total de horas de formación de mujeres	8,5	55,34	79,14	43,87	
		Promedio total de horas de formación de hombres	11,2	55,01	63,59	43,32	
		Promedio de horas de formación categoría laboral 1 - Ejecutivos	0	0	0	0	
		Promedio de horas de formación categoría laboral 2 - Gerencial	0,28	1,16	0,33	0,89	
		Promedio de horas de formación categoría laboral 3-Directivo	2,08	3,22	6,45	4,58	
		Promedio de horas de formación categoría laboral 4-Especialistas	3,62	23,14	39,24	24,69	
		Promedio de horas de formación categoría laboral 5 -Otros niveles	4,62	27,57	22,56	13,34	
		Promedio de horas de formación a colaboradores menores de 30 años		9,05	11,68	9,32	
		Promedio de horas de formación a colaboradores entre 31 y 40 años		23,94	28,31	14,06	
		Promedio de horas de formación a colaboradores entre 41 y 50 años		17,82	23,62	14,38	
		Promedio de horas de formación a colaboradores entre 51 y 60 años		3,62	4,2	5,04	
		Promedio de horas de formación a colaboradores mayores de 61 años		0,65	0,77	0,96	
		Promedio de horas de formación a colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas		0	0	0	
		Promedio de horas de formación a colaboradores pertenecientes a comunidades afrodes- cendientes		0	0	0	
		Promedio de horas de formación a colaboradores Colombianos		0	0	0	
		Promedio de horas de formación a colaboradores de otras nacionalidades			7,3		
		Monto total invertido en formación para los colaboradores		\$ 4.630.300,00	\$ 66.344.122,00	\$ 206.384.625,91	\$ 238.309.622,00
		Promedio invertido en formación por empleado		\$ 54.474,12	\$ 576.905,41	\$ 1.506.457,12	\$ 1.567.826,46
		Concesiones Viales	Número total de colaboradores que han recibido formación en el año	867	955	1.171,00	1.209,00
	Número total de mujeres que han recibido formación en el año		353	388	485	508	
	Número total de hombres que han recibido formación en el año		514	567	685	701	
	Número total de horas de formación para los colaboradores		29.392,44	51.761,41	54.665,89	73.296,28	
	Número total de horas de formación de mujeres		14.065,30	21.394,93	22.822,61	30.785,00	
	Número total de horas de formación de hombres		15.327,15	30.366,44	31.843,28	42.511,29	
	Número de horas de formación categoría laboral 1 - Ejecutivos		0	0	0	0	
	Número de horas de formación categoría laboral 2 - Gerencial		63,08	259,93	182,75	240,75	
	Número de horas de formación categoría laboral 3- Directivo		600,61	1.688,15	2.023,70	1.985,33	
	Número de horas de formación categoría laboral 4 - Especialistas		3.227,65	8.379,15	11.305,09	12.126,13	
	Número de horas de formación categoría laboral 5- Otros niveles		25.501,10	41.434,08	41.154,35	58.944,07	
	Número de horas de formación a colaboradores menores de 30 años			9.299,86	11.643,25	16.387,30	
	Número de horas de formación a colaboradores entre 31 y 40 años			20.363,37	19.209,16	24.344,17	
	Número de horas de formación a colaboradores entre 41 y 50 años			14.910,65	16.498,44	22.643,63	
	Número de horas de formación a colaboradores entre 51 y 60 años		6.279,94	6.492,16	8.377,80		
Número de horas de formación a colaboradores mayores de 61 años		907,61	822,88	1.582,13			
Número de horas de formación a colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas			0	0			
Número de horas de formación a colaboradores pertenecientes a comunidades afrodes- cendientes			0	72			
Número de horas de formación a colaboradores Colombianos			0	21.131,00			
Número de horas de formación a colaboradores de otras nacionalidades			605,99	705,75			

Año			2021	2022	2023	2024
Línea de negocio	Concesión	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años
Viales	Concesiones Viales	Porcentaje de colaboradores que han recibido formación en el año	98,08%	97,75%	111,10%	104,49%
		Porcentaje de mujeres que han recibido formación en el año	39,93%	39,71%	46,02%	43,91%
		Porcentaje de hombres que han recibido formación en el año	58,14%	58,03%	64,99%	60,59%
		Promedio total de horas de formación para los colaboradores	33,9	54,2	46,68	60,63
		Promedio total de horas de formación de mujeres	39,85	55,14	47,06	60,6
		Promedio total de horas de formación de hombres	29,82	53,56	46,49	60,64
		Promedio de horas de formación categoría laboral 1 - Ejecutivos	0	0	0	0
		Promedio de horas de formación categoría laboral 2 - Gerencial	0,07	0,27	0,16	0,2
		Promedio de horas de formación categoría laboral 3-Directivo	0,69	1,77	1,73	1,64
		Promedio de horas de formación categoría laboral 4-Especialistas	3,72	8,77	9,65	10,03
		Promedio de horas de formación categoría laboral 5 -Otros niveles	29,41	43,39	35,14	48,75
		Promedio de horas de formación a colaboradores menores de 30 años		9,74	9,94	13,55
		Promedio de horas de formación a colaboradores entre 31 y 40 años		21,32	16,4	20,14
		Promedio de horas de formación a colaboradores entre 41 y 50 años		15,61	14,09	18,73
		Promedio de horas de formación a colaboradores entre 51 y 60 años		6,58	5,54	6,93
		Promedio de horas de formación a colaboradores mayores de 61 años		0,95	0,7	1,31
		Promedio de horas de formación a colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas			0	0
		Promedio de horas de formación a colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes			0	0,06
		Promedio de horas de formación a colaboradores Colombianos			0	17,48
		Promedio de horas de formación a colaboradores de otras nacionalidades			0,52	0,58
Monto total invertido en formación para los colaboradores		\$ 180.365.356,20	\$ 313.364.159,89	\$ 667.540.933,60	\$ 839.651.986,10	
Promedio invertido en formación por empleado		\$ 208.033,86	\$ 328.130,01	\$ 570.060,58	\$ 694.501,23	
Aeroportuarias	El Dorado	Número total de colaboradores que han recibido formación en el año	476	560	589	676
		Número total de mujeres que han recibido formación en el año	161	215	231	282
		Número total de hombres que han recibido formación en el año	315	345	358	394
		Número total de horas de formación para los colaboradores	24.533,93	24.239,91	33.246,59	41.216,14
		Número total de horas de formación de mujeres	8.339,22	11.315,04	14.315,17	15.798,57
		Número total de horas de formación de hombres	16.194,71	12.924,87	18.931,42	25.417,57
		Número de horas de formación categoría laboral 1 - Ejecutivos	0	103	181,92	124,69
		Número de horas de formación categoría laboral 2 - Gerencial	139,3	609,82	215,8	356,04
		Número de horas de formación categoría laboral 3- Directivo	488,1	711,7	2.312,40	2.759,55
		Número de horas de formación categoría laboral 4 - Especialistas	4.884,35	4.934,25	9.511,60	8.100,96
		Número de horas de formación categoría laboral 5- Otros niveles	19.022,18	17.881,14	21.024,87	29.874,90
		Número de horas de formación a colaboradores menores de 30 años	9.213,97	8.907,10	8.349,69	13.867,86
		Número de horas de formación a colaboradores entre 31 y 40 años	10.613,36	9.146,77	14.240,96	14.952,42
		Número de horas de formación a colaboradores entre 41 y 50 años	3.586,25	4.334,93	7.434,31	7.956,48
		Número de horas de formación a colaboradores entre 51 y 60 años	1.052,99	1.770,73	3.054,77	4.224,78
		Número de horas de formación a colaboradores mayores de 61 años	67,36	80,38	166,86	214,6
		Número de horas de formación a colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas		0	0	0

Año			2021	2022	2023	2024
Línea de negocio	Concesión	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años
Aeroportuarias	El Dorado	Número de horas de formación a colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes		0	0	0
		Número de horas de formación a colaboradores Colombianos		0	33.111,42	41.082,01
		Número de horas de formación a colaboradores de otras nacionalidades		0	135,17	134,13
		Porcentaje de colaboradores que han recibido formación en el año	101,93%	115,46%	115,26%	118,80%
		Porcentaje de mujeres que han recibido formación en el año	34,48%	44,33%	45,21%	49,56%
		Porcentaje de hombres que han recibido formación en el año	67,45%	71,13%	70,06%	69,24%
		Promedio total de horas de formación para los colaboradores	51,54	43,29	56,45	60,97
		Promedio total de horas de formación de mujeres	51,8	52,63	61,97	56,02
		Promedio total de horas de formación de hombres	51,41	37,46	52,88	64,51
		Promedio de horas de formación categoría laboral 1 - Ejecutivos	0	0,18	0,31	0,18
		Promedio de horas de formación categoría laboral 2 - Gerencial	0,29	1,09	0,37	0,53
		Promedio de horas de formación categoría laboral 3-Directivo	1,03	1,27	3,93	4,08
		Promedio de horas de formación categoría laboral 4-Especialistas	10,26	8,81	16,15	11,98
		Promedio de horas de formación categoría laboral 5 -Otros niveles	39,96	31,93	35,7	44,19
		Promedio de horas de formación a colaboradores menores de 30 años	19,36	15,91	14,18	20,51
		Promedio de horas de formación a colaboradores entre 31 y 40 años	22,3	16,33	24,18	22,12
		Promedio de horas de formación a colaboradores entre 41 y 50 años	7,53	7,74	12,62	11,77
		Promedio de horas de formación a colaboradores entre 51 y 60 años	2,21	3,16	5,19	6,25
		Promedio de horas de formación a colaboradores mayores de 61 años	0,14	0,14	0,28	0,32
		Promedio de horas de formación a colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas		0	0	0
	Promedio de horas de formación a colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes		0	0	0	
	Promedio de horas de formación a colaboradores Colombianos		0	56,22	60,77	
	Promedio de horas de formación a colaboradores de otras nacionalidades		0	67,58	33,53	
	Monto total invertido en formación para los colaboradores		\$ 193.255.881,00	\$ 407.882.862,00	\$ 649.735.659,00	\$ 866.474.436,00
	Promedio invertido en formación por empleado		\$ 405.999,75	\$ 728.362,25	\$ 1.103.116,57	\$ 1.281.766,92
	Quiport	Número total de colaboradores que han recibido formación en el año	337	310	340	357
		Número total de mujeres que han recibido formación en el año	89	83	97	101
		Número total de hombres que han recibido formación en el año	248	227	243	256
		Número total de horas de formación para los colaboradores	27.029,50	35.216,50	36.486,00	38.352,00
		Número total de horas de formación de mujeres	2.870,50	6.211,50	6.954,00	7.165,00
		Número total de horas de formación de hombres	24.159,00	29.005,00	29.532,00	31.187,00
		Número de horas de formación categoría laboral 1 - Ejecutivos	5,5	15	32	25
		Número de horas de formación categoría laboral 2 - Gerencial	12,5	161,5	51,5	206,5
Número de horas de formación categoría laboral 3- Directivo		1.187,00	1.953,50	3.167,50	3.115,00	
Número de horas de formación categoría laboral 4 - Especialistas		4.131,50	5.607,50	7.072,00	7.536,50	
Número de horas de formación categoría laboral 5- Otros niveles		21.693,00	27.479,00	26.163,00	27.469,00	
Número de horas de formación a colaboradores menores de 30 años			9.027,00	6.114,00	6.201,00	
Número de horas de formación a colaboradores entre 31 y 40 años			10.820,00	12.514,00	14.033,50	

Año			2021	2022	2023	2024	
Línea de negocio	Concesión	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	
Aeroportuarias	Quiport	Número de horas de formación a colaboradores entre 41 y 50 años		10.111,00	11.645,00	11.842,50	
		Número de horas de formación a colaboradores entre 51 y 60 años		5.042,50	5.941,50	5.970,50	
		Número de horas de formación a colaboradores mayores de 61 años		216	271,5	304,5	
		Número de horas de formación a colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas		0	0	0	
		Número de horas de formación a colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes		0	0	0	
		Número de horas de formación a colaboradores de Ecuador	38	58	74,5	75,5	
		Número de horas de formación a colaboradores de otras nacionalidades		278,5	91,5	107	
		Porcentaje de colaboradores que han recibido formación en el año	116,61%	100,00%	100,00%	100,00%	
		Porcentaje de mujeres que han recibido formación en el año	85,81%	73,23%	71,47%	71,71%	
		Porcentaje de hombres que han recibido formación en el año	30,80%	26,77%	28,53%	28,29%	
		Promedio total de horas de formación para los colaboradores	80,21	113,6	107,31	107,43	
		Promedio total de horas de formación de mujeres	32,25	74,84	71,69	70,94	
		Promedio total de horas de formación de hombres	97,42	127,78	121,53	121,82	
		Promedio de horas de formación categoría laboral 1 - Ejecutivos	0,02	0,05	0,09	0,07	
		Promedio de horas de formación categoría laboral 2 - Gerencial	0,04	0,52	0,15	0,58	
		Promedio de horas de formación categoría laboral 3-Directivo	3,52	6,3	9,32	8,73	
		Promedio de horas de formación categoría laboral 4-Especialistas	12,26	18,09	20,8	21,11	
		Promedio de horas de formación categoría laboral 5 -Otros niveles	64,37	88,64	76,95	76,94	
		Promedio de horas de formación a colaboradores menores de 30 años		29,12	17,98	17,37	
		Promedio de horas de formación a colaboradores entre 31 y 40 años		34,9	36,81	39,31	
		Promedio de horas de formación a colaboradores entre 41 y 50 años		32,62	34,25	33,17	
		Promedio de horas de formación a colaboradores entre 51 y 60 años		16,27	17,48	16,72	
		Promedio de horas de formación a colaboradores mayores de 61 años		0,7	0,8	0,85	
		Promedio de horas de formación a colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas		0	0	0	
	Promedio de horas de formación a colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes		0	0	0		
	Promedio de horas de formación a colaboradores de Ecuador	0,11	0,19	0,22	0,21		
	Promedio de horas de formación a colaboradores de otras nacionalidades		55,7	22,88	26,75		
	Monto total invertido en formación para los colaboradores		\$ 240.231.809,16	\$ 358.130.220,00	\$ 799.543.030,44	\$ 553.577.813,75	
	Promedio invertido en formación por empleado		\$ 712.854,03	\$ 1.155.258,77	\$ 2.351.597,15	\$ 1.550.638,13	
	Concesiones Aeroportuarias		Número total de colaboradores que han recibido formación en el año	813	870	929	1.033,00
			Número total de mujeres que han recibido formación en el año	250	298	328	383
			Número total de hombres que han recibido formación en el año	563	572	601	650
			Número total de horas de formación para los colaboradores	51.563,43	59.456,41	69.732,59	79.568,14
			Número total de horas de formación de mujeres	11.209,72	17.526,54	21.269,17	22.963,57
			Número total de horas de formación de hombres	40.353,71	41.929,87	48.463,42	56.604,57
			Número de horas de formación categoría laboral 1 - Ejecutivos	5,5	118	213,92	149,69
Número de horas de formación categoría laboral 2 - Gerencial	151,8	771,32	267,3	562,54			

Año			2021	2022	2023	2024	
Línea de negocio	Concesión	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	
Aeroportuarias	Concesiones Aeroportuarias	Número de horas de formación categoría laboral 3- Directivo	1.675,10	2.665,20	5.479,90	5.874,55	
		Número de horas de formación categoría laboral 4 - Especialistas	9.015,85	10.541,75	16.583,60	15.637,46	
		Número de horas de formación categoría laboral 5- Otros niveles	40.715,18	45.360,14	47.187,87	57.343,90	
		Número de horas de formación a colaboradores menores de 30 años		17.934,10	14.463,69	20.068,86	
		Número de horas de formación a colaboradores entre 31 y 40 años		19.966,77	26.754,96	28.985,92	
		Número de horas de formación a colaboradores entre 41 y 50 años		14.445,93	19.079,31	19.798,98	
		Número de horas de formación a colaboradores entre 51 y 60 años		6.813,23	8.996,27	10.195,28	
		Número de horas de formación a colaboradores mayores de 61 años		296,38	438,36	519,1	
		Número de horas de formación a colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas		0	0	0	
		Número de horas de formación a colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes		0	0	0	
		Número de horas de formación a colaboradores Colombianos		0	33.111,42	41.082,01	
		Número de horas de formación a colaboradores de otras nacionalidades			278,5	226,67	241,13
		Porcentaje de colaboradores que han recibido formación en el año		107,54%	109,43%	109,17%	111,56%
		Porcentaje de mujeres que han recibido formación en el año		33,07%	37,48%	38,54%	41,36%
		Porcentaje de hombres que han recibido formación en el año		74,47%	71,95%	70,62%	70,19%
		Promedio total de horas de formación para los colaboradores		63,42	68,34	75,06	77,03
		Promedio total de horas de formación de mujeres		44,84	58,81	64,85	59,96
		Promedio total de horas de formación de hombres		71,68	73,3	80,64	87,08
		Promedio de horas de formación categoría laboral 1 - Ejecutivos		0,01	0,14	0,23	0,14
		Promedio de horas de formación categoría laboral 2 - Gerencial		0,19	0,89	0,29	0,54
		Promedio de horas de formación categoría laboral 3-Directivo		2,06	3,06	5,9	5,69
		Promedio de horas de formación categoría laboral 4-Especialistas		11,09	12,12	17,85	15,14
		Promedio de horas de formación categoría laboral 5 -Otros niveles		50,08	52,14	50,79	55,51
		Promedio de horas de formación a colaboradores menores de 30 años			20,61	15,57	19,43
		Promedio de horas de formación a colaboradores entre 31 y 40 años			22,95	28,8	28,06
		Promedio de horas de formación a colaboradores entre 41 y 50 años			16,6	20,54	19,17
		Promedio de horas de formación a colaboradores entre 51 y 60 años			7,83	9,68	9,87
		Promedio de horas de formación a colaboradores mayores de 61 años			0,34	0,47	0,5
		Promedio de horas de formación a colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas			0	0	0
		Promedio de horas de formación a colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes			0	0	0
Promedio de horas de formación a colaboradores Colombianos			0	35,64	39,77		
Promedio de horas de formación a colaboradores de otras nacionalidades			0,32	0,24	0,23		
Monto total invertido en formación para los colaboradores		\$ 433.487.690,16	\$ 766.013.082,00	\$ 1.449.278.689,44	\$ 1.420.052.249,75		
Promedio invertido en formación por empleado		\$ 533.195,19	\$ 880.474,81	\$ 1.560.041,65	\$ 1.374.687,56		
Corporativo	Odinsa Corporativo	Número total de colaboradores que han recibido formación en el año	68	71	92	90	
		Número total de mujeres que han recibido formación en el año	32	34	42	39	
		Número total de hombres que han recibido formación en el año	36	37	50	51	
		Número total de horas de formación para los colaboradores	3.805,22	4.282,20	6.730,78	8.200,00	

Año			2021	2022	2023	2024
Línea de negocio	Concesión	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años
Corporativo	Odinsa Corporativo	Número total de horas de formación de mujeres	2.431,17	2.256,75	3.487,54	3.888,35
		Número total de horas de formación de hombres	1.374,05	2.025,45	3.243,42	4.311,79
		Número de horas de formación categoría laboral 1 - Ejecutivos	182,76	376	146	94
		Número de horas de formación categoría laboral 2 - Gerencial	945,04	1.093,68	1.267,48	1.647,20
		Número de horas de formación categoría laboral 3- Directivo	916,55	1.276,10	1.511,26	1.415,40
		Número de horas de formación categoría laboral 4 - Especialistas	1.372,35	1.229,62	3.651,92	4.775,13
		Número de horas de formación categoría laboral 5- Otros niveles	388,52	306,8	154,12	268,67
		Número de horas de formación a colaboradores menores de 30 años	163,91	178,19	1.556,30	1.221,00
		Número de horas de formación a colaboradores entre 31 y 40 años	1.193,45	1.255,33	1.986,02	2.611,00
		Número de horas de formación a colaboradores entre 41 y 50 años	1.710,46	1.983,54	2.006,66	2.605,00
		Número de horas de formación a colaboradores entre 51 y 60 años	708,58	852,14	950,8	866
		Número de horas de formación a colaboradores mayores de 61 años	28,82	13	231	675
		Número de horas de formación a colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas	0	0	0	0
		Número de horas de formación a colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes	0	0	0	0
		Número de horas de formación a colaboradores Colombianos	3.799,06	4.239,70	91	7.981,00
		Número de horas de formación a colaboradores de otras nacionalidades	6,16	42,5	1	0
		Porcentaje de colaboradores que han recibido formación en el año	107,94%	114,52%	100,00%	100,00%
		Porcentaje de mujeres que han recibido formación en el año	50,79%	54,84%	45,65%	43,33%
		Porcentaje de hombres que han recibido formación en el año	57,14%	59,68%	54,35%	56,67%
		Promedio total de horas de formación para los colaboradores	55,96	60,31	73,16	91,11
		Promedio total de horas de formación de mujeres	75,97	66,38	83,04	99,7
		Promedio total de horas de formación de hombres	38,17	54,74	64,87	84,54
		Promedio de horas de formación categoría laboral 1 - Ejecutivos	2,69	5,3	1,59	1,04
		Promedio de horas de formación categoría laboral 2 - Gerencial	13,9	15,4	13,78	18,3
		Promedio de horas de formación categoría laboral 3-Directivo	13,48	17,97	16,43	15,73
		Promedio de horas de formación categoría laboral 4-Especialistas	20,18	17,32	39,69	53,06
		Promedio de horas de formación categoría laboral 5 -Otros niveles	5,71	4,32	1,68	2,99
		Promedio de horas de formación a colaboradores menores de 30 años	2,41	2,51	16,92	13,57
		Promedio de horas de formación a colaboradores entre 31 y 40 años	17,55	17,68	21,59	29,01
		Promedio de horas de formación a colaboradores entre 41 y 50 años	25,15	27,94	21,81	28,94
		Promedio de horas de formación a colaboradores entre 51 y 60 años	10,42	12	10,33	9,62
		Promedio de horas de formación a colaboradores mayores de 61 años	0,42	0,18	2,51	7,5
Promedio de horas de formación a colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas	0	0	0	0		
Promedio de horas de formación a colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes	0	0	0	0		
Promedio de horas de formación a colaboradores Colombianos	55,87	59,71	0,99	88,68		
Promedio de horas de formación a colaboradores de otras nacionalidades	6,16	42,5	1			
Monto total invertido en formación para los colaboradores	\$ 117.185.634,00	\$ 227.316.917,00	\$ 443.000.000,00	\$ 411.600.102,52		
Promedio invertido en formación por empleado	\$ 1.723.318,15	\$ 3.201.646,72	\$ 4.815.217,39	\$ 4.573.334,47		

Año			2021	2022	2023	2024	
Línea de negocio	Concesión	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	
Total Odinsa, concesiones viales y aeroportuarias	Total Odinsa, concesiones viales y aeroportuarias	Número total de colaboradores que han recibido formación en el año	1.748,00	1.896,00	2.192,00	2.332,00	
		Número total de mujeres que han recibido formación en el año	635	720	855	930	
		Número total de hombres que han recibido formación en el año	1.113,00	1.176,00	1.336,00	1.402,00	
		Número total de horas de formación para los colaboradores	84.761,09	115.500,02	131.129,26	161.064,42	
		Número total de horas de formación de mujeres	27.706,19	41.178,22	47.579,32	57.636,92	
		Número total de horas de formación de hombres	57.054,91	74.321,76	83.550,12	103.427,65	
		Número de horas de formación categoría laboral 1 - Ejecutivos	188,26	494	359,92	243,69	
		Número de horas de formación categoría laboral 2 - Gerencial	1.159,92	2.124,93	1.717,53	2.450,49	
		Número de horas de formación categoría laboral 3- Directivo	3.192,26	5.629,45	9.014,86	9.275,28	
		Número de horas de formación categoría laboral 4 - Especialistas	13.615,85	20.150,52	31.540,61	32.538,72	
		Número de horas de formación categoría laboral 5- Otros niveles	66.604,80	87.101,02	88.496,34	116.556,64	
		Número de horas de formación a colaboradores menores de 30 años		27.412,15	27.663,24	37.677,16	
		Número de horas de formación a colaboradores entre 31 y 40 años		41.585,47	47.950,14	55.941,09	
		Número de horas de formación a colaboradores entre 41 y 50 años		31.340,12	37.584,41	45.047,61	
		Número de horas de formación a colaboradores entre 51 y 60 años		13.945,31	16.439,23	19.439,08	
		Número de horas de formación a colaboradores mayores de 61 años		1.216,99	1.492,24	2.776,23	
		Número de horas de formación a colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas			0	0	
		Número de horas de formación a colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes			0	72	
		Número de horas de formación a colaboradores Colombianos			33.202,42	70.194,01	
		Número de horas de formación a colaboradores de otras nacionalidades			833,66	946,88	
		Porcentaje de colaboradores que han recibido formación en el año		102,64%	103,38%	109,76%	107,32%
		Porcentaje de mujeres que han recibido formación en el año		37,29%	39,26%	42,81%	42,80%
		Porcentaje de hombres que han recibido formación en el año		65,36%	64,12%	66,90%	64,52%
		Promedio total de horas de formación para los colaboradores		48,49	60,92	59,82	69,07
		Promedio total de horas de formación de mujeres		43,63	57,19	55,65	61,98
		Promedio total de horas de formación de hombres		51,26	63,2	62,54	73,77
		Promedio de horas de formación categoría laboral 1 - Ejecutivos		0,11	0,26	0,16	0,1
		Promedio de horas de formación categoría laboral 2 - Gerencial		0,66	1,12	0,78	1,05
		Promedio de horas de formación categoría laboral 3-Directivo		1,83	2,97	4,11	3,98
		Promedio de horas de formación categoría laboral 4-Especialistas		7,79	10,63	14,39	13,95
		Promedio de horas de formación categoría laboral 5 -Otros niveles		38,1	45,94	40,37	49,98
		Promedio de horas de formación a colaboradores menores de 30 años			14,46	12,62	16,16
Promedio de horas de formación a colaboradores entre 31 y 40 años			21,93	21,88	23,99		
Promedio de horas de formación a colaboradores entre 41 y 50 años			16,53	17,15	19,32		
Promedio de horas de formación a colaboradores entre 51 y 60 años			7,36	7,5	8,34		
Promedio de horas de formación a colaboradores mayores de 61 años			0,64	0,68	1,19		
Promedio de horas de formación a colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas				0	0		
Promedio de horas de formación a colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes				0	0,03		

Año			2021	2022	2023	2024
Línea de negocio	Concesión	Nombre Fila Tabla	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años	Últimos cuatro años
Total Odinsa, concesiones viales y aeroportuarias	Total Odinsa, concesiones viales y aeroportuarias	Promedio de horas de formación a colaboradores Colombianos			15,15	30,1
		Promedio de horas de formación a colaboradores de otras nacionalidades			0,38	0,41
		Monto total invertido en formación para los colaboradores	\$ 731.038.680,36	\$ 1.306.694.158,89	\$ 2.559.819.623,04	\$ 2.671.304.338,37
		Promedio invertido en formación por empleado	\$ 418.214,35	\$ 689.184,68	\$ 1.167.800,92	\$ 1.145.499,29

Tabla GRI

Estándar		Contenidos generales	Ubicación (Página)	Comentarios/Omisiones	Verificación externa
GRI	2-1	Detalles organizacionales	8		
GRI	2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	4		
GRI	2-3	Período objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	4		
GRI	2-4	Actualización de información		Este informe ajustes a la información presentada en informes anteriores referente a consumo energético y emisiones.	
GRI	2-5	Verificación externa	4		
GRI	2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	8, 94		
GRI	2-7	Empleados	8	Información detallada en Anexos	
GRI	2-8	Trabajadores que no son empleados		Información detallada en Anexos	
GRI	2-9	Estructura de gobernanza y composición	44		
GRI	2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno	48		
GRI	2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	46-49		
GRI	2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de impactos	48 - 65		
GRI	2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	44		
GRI	2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	46		
GRI	2-15	Conflictos de interés	46-52-56		
GRI	2-17	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	44		
GRI	2-18	Evaluación de desempeño del máximo órgano de gobierno	54		
GRI	2-19	Políticas de remuneración	51		
GRI	2-20	Proceso para determinar la remuneración	51		
GRI	2-22	Declaración sobre las estrategia de desarrollo sostenible	5		
GRI	2-23	Compromisos y políticas	54		
GRI	2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	55		
GRI	2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	56		
GRI	2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas	58		
GRI	2-28	Afiliación y asociaciones	58		
GRI	2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	6, 26, 39, 60, 75		
GRI	2-30	Convenios de negociación colectiva	62		
GRI	3-1	Proceso de determinación de los temas materiales	6		
GRI	3-2	Lista de temas materiales	7		
		TEMAS MATERIALES			
		Relacionamiento estratégico			
GRI	3-3	Descripción de la gestión del tema material	54		
GRI	2-29	Enfoque para relacionamiento de grupos de interés	54		

Estándar		Contenidos generales	Ubicación (Página)	Comentarios/Omisiones	Verificación externa
		Ética, cumplimiento y transparencia			
GRI	3-3	Descripción de la gestión del tema material	54		
GRI	2-28	Asociaciones (contribuciones)	58		
GRI	2-23	Valores, principios, estándares y normas de comportamiento de la organización	54		
GRI	2-26	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	55		
GRI	205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	58		
GRI	205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	57		SI
GRI	205-3	Incidentes de corrupción confirmados y medidas adoptadas	58		SI
GRI	206-1	Procedimientos legales por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y/o contra la libre competencia	58		
GRI -SASB	307-1 (IF-EN-160a.1)	Incumplimiento de leyes y normas ambientales	58		
	419-1	Incumplimiento de leyes y normas sociales y económicas	58		
SASB	IF-EN-510a.2	Monto total de pérdidas monetarias como resultado de procedimientos legales asociados con cargos de (1) soborno o corrupción y (2) prácticas anticompetitivas	58		
SASB	IF-EN-510a.3	SASB Descripción de políticas y prácticas para la prevención de (1) soborno y corrupción, y (2) comportamiento anticompetitivo en los procesos de licitación de proyectos	54		
		Cambio climático y calidad del aire			
GRI	3-3	Descripción de la gestión del tema material	113		
GRI	302-1	Consumo de energía dentro de la organización y costos de energía	114		SI
GRI	305-1	Emisiones directas alcance 1	116		SI
GRI	305-2	Emisiones indirectas alcance 2	116		SI
GRI	305-5	Reducción de emisiones absolutas directas e indirectas	115		
GRI	305-7	Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire		Información detallada en Anexos	
OD	CC-09	Emisiones Evitadas, Inversión total anual requerida, Total de ahorro anticipado	113		
OD	CC-08	Emisiones Compensadas	113		
SASB	IF-EN-410a.1	Número de (1) proyectos comisionados certificados según un estándar de sostenibilidad de atributos múltiples de terceros y (2) proyectos activos que buscan dicha certificación	116		
SASB	IF-EN-410a.2	Análisis del proceso para incorporar consideraciones de eficiencia energética y de agua en la fase operativa en la planificación y el diseño del proyecto.	114 y 119		
		Ecosistemas: agua y biodiversidad			
GRI	3-3	Descripción de la gestión del tema material	118 y 124		
GRI	303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	119		
GRI	303-2	Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	120		
GRI	303-3	Extracción de agua	119		SI
GRI	303-4	Vertido de agua	121		SI
GRI	303-5	Consumo de agua	120		SI
OD	EC1	Medición de huella hídrica	122		
GRI	304-1	Centros de operaciones ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad	125		
GRI	304-2	Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	125		
GRI	304-3	Hábitats protegidos o restaurados	126		

Estándar		Contenidos generales	Ubicación (Página)	Comentarios/Omisiones	Verificación externa
GRI	304-4	Especies en Lista Roja de UICN y en listados nacionales de conservación con hábitats en áreas de influencia	109		
	ECB-03	Especies rescatadas y/o reubicadas	109		
	ECB-04	Campañas de educación ambiental	72 - 127		
	ECB-05	Acuerdos de conservación de ecosistemas estratégicos	125		
	ECB-11	Árboles sembrados	125		
		Infraestructura para el desarrollo			
GRI	3-3	Descripción de la gestión del tema material	69		
GRI	203-2	Impactos económicos indirectos significativos	69		
GRI	413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluación de impacto y programas de desarrollo	62		
OD	CD1	Inversiones sociales y vías a través de las cuales se hacen inversiones	69		
		Nuestro talento			
GRI	3-3	Descripción de la gestión del tema material	83		
GRI	401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	83		SI
GRI	404-1	Promedio de horas de formación al año por empleado	85		SI
GRI	404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	83		SI
GRI	405-2	Equidad en remuneración: Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	88	Información detallada en Anexos	SI
GRI	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	83	Información detallada en Anexos	SI
OD	DT-01	Medición de Compromiso	83		
OD	DT-02	Medición de clima en Concesiones	89		
		Seguridad y salud en el Trabajo			
GRI	3-3	Descripción de la gestión del tema material	98-102		
GRI	403-1	Sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo	98-102		SI
GRI	403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	98-102		SI
GRI	403-3	Servicios de salud en el trabajo	98-102		SI
GRI	403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	98-102		SI
GRI	403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	98-102		SI
GRI	403-6	Fomento de la Salud	98-102		SI
GRI	403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales	98-102		SI
GRI	403-8	Cobertura del Sistema de gestión de SISO	98-102		SI
GRI	403-9	Lesiones por accidente laboral	98-102		SI
GRI	403-10	Dolencias y enfermedades laborales	98-102		
SASB	EM-CM-320a.1	(1)Tasa global de incidentes registrables (TRIR), (2) índice de frecuencia de “casi incidentes” para empleados de tiempo completo (FTEs) y contratistas.	98-102		
		Infraestructura de Vanguardia - Experiencia de viaje			
GRI	3-3	Descripción de la gestión del tema material	108		
OD	OD (SU-01) E	valuaciones de satisfacción de usuarios	111		
		Infraestructura de Vanguardia - Economía Circular			
GRI	3-3	Descripción de la gestión del tema material	128		
GRI	301-1	Materiales utilizados por peso o volumen	131		SI

Estándar		Contenidos generales	Ubicación (Página)	Comentarios/Omisiones	Verificación externa
GRI	301-2	Materiales de construcción reciclados	131		SI
GRI	306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	130	Información detallada en Anexos	
GRI	306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	129		
GRI	306-3	Residuos generados	130	Información detallada en Anexos	SI
GRI	306-4	Residuos no destinados a eliminación	130	Información detallada en Anexos	SI
GRI	306-5	Residuos destinados a eliminación	130	Información detallada en Anexos	SI
OD	EC-01	Ahorros por implementación de iniciativas de circularidad	115		
		Infraestructura de Vanguardia - Conexiones Seguras			
GRI	3-3	Descripción de la gestión del tema material	104		
GRI	SV-01	Fatalidades	106		
OD	SV-02	Incidentes en las vías	106		
OD	SV-03	Accidentes en las vías	106		
OD	SV-04	Índice de mortalidad	106		
OD	SV-09	Sensibilización en seguridad vial			
		Cadena de abastecimiento			
GRI	3-3	Descripción de la gestión del tema material	92		
GRI	2-6	Cadena de suministro de la organización	92		
GRI	204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	96		
GRI	308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección con criterios ambientales	94		SI
GRI	308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministros y medidas tomadas		Información detallada en Anexos	SI
GRI	414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección con criterios sociales	94		SI
GRI	414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas		Información detallada en Anexos	SI
OD	GP-01	Número de proveedores nivel 1 y críticos no nivel 1 con evaluación de riesgos ASG	94		
OD	GP-02	Proveedores con identificación y evaluación de riesgos ASG	95		
		Derechos humanos			
GRI	3-3	Descripción de la gestión del tema material	60		
GRI	2-30	Empleados cubiertos por convenios colectivos	62		
GRI	406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	62		SI

Carta de Aseguramiento Odinsa



Señores
Accionistas y demás grupos de interés de
Odinsa S.A.
Medellín, Antioquia

INFORME DE ASEGURAMIENTO LIMITADO INDEPENDIENTE

Alcance

Hemos sido requeridos por la Dirección de Odinsa S.A. (en adelante “La Compañía”) para llevar a cabo un trabajo de aseguramiento limitado sobre la información detallada en el Anexo A (en adelante, información objeto de aseguramiento), incluida en el Reporte Integrado para el año terminado el 31 de diciembre de 2024.

Nuestro compromiso de aseguramiento limitado se realizó únicamente en relación con la información seleccionada de sostenibilidad incluida en el Anexo A. Nuestro informe de aseguramiento no se extiende a información de periodos anteriores ni a otra información no incluida en el Reporte Integrado 2024, ni a otra información relacionada a dicho Informe que pudiera contener imágenes, audios o videos.

Criterios aplicados por Odinsa S.A.

Los criterios utilizados por la administración de La Compañía para preparar la información objeto de aseguramiento detallada en el Anexo A e incluida en el Reporte Integrado 2024 fueron establecidos considerando los conceptos, requerimientos y principios de:

- Los estándares de la Global Reporting Initiative (GRI) 2021 en su opción de uso “Con referencia GRI”.
- Los indicadores del Consejo de Normas Contables de Sostenibilidad (SASB, por sus siglas en inglés).
- Los requisitos de publicación de información sobre Sostenibilidad del 2024 S&P Global Corporate Sustainability Assessment (CSA) aplicable la industria de la Compañía, desde el cual participa en el Índice de Sostenibilidad del Dow Jones.
- Los requisitos de publicación de información sobre Sostenibilidad del índice Global de Sostenibilidad Inmobiliaria (GRESB por sus siglas en inglés).
- Los criterios definidos por la Compañía para la metodología del proceso de análisis de materialidad vigente en 2024.
- Los criterios definidos por la Compañía para los indicadores propios 2024.

Responsabilidades de la administración de Odinsa S.A. sobre la información objeto de aseguramiento incluida en el Informe de Sostenibilidad 2024

La administración de La Compañía es responsable por la elaboración y presentación de la información objeto de aseguramiento incluida en el Reporte Integrado 2024, de acuerdo con los criterios mencionados en el párrafo anterior. Esta responsabilidad incluye el diseño, la implementación y el mantenimiento del control interno relevante para la preparación de la información objeto de aseguramiento que esté libre de errores materiales, ya sea debido a fraude o error.

Responsabilidades de BDO

Nuestra responsabilidad es expresar una conclusión de aseguramiento limitado sobre la información objeto de aseguramiento, con base en los procedimientos que hemos efectuado y la evidencia que hemos obtenido. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de aseguramiento limitado de acuerdo con los lineamientos de la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento ISAE3000 (Revisada), Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica, así como de la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento ISAE 3410, Encargos de Aseguramiento sobre Declaraciones de Gases de Efecto Invernadero, emitidas por el *International Auditing And Assurance Standards Board (IAASB)*.

Estas normas exigen que concluyamos si ha llegado a nuestro conocimiento algún hecho que nos haga pensar que la declaración de la dirección no se presenta fielmente, en todos sus aspectos significativos. En un encargo de aseguramiento limitado, el profesional ejerciente lleva a cabo procedimientos (consistentes principalmente en realizar indagaciones a la dirección y a otras personas de la entidad, según proceda, y en aplicar procedimientos analíticos) y evalúa la evidencia obtenida.



Los procedimientos que realizamos se basaron en nuestro juicio profesional e incluyeron indagaciones, entendimiento y observación de los procesos realizados y evidencias, recálculos, inspección de documentos, procedimientos analíticos, evaluación de la idoneidad de los métodos de cuantificación y políticas de informes y acuerdo o conciliación con los registros subyacentes.

Dadas las circunstancias del compromiso, hemos realizado los siguientes procedimientos:

- A través de indagaciones, se obtuvo una comprensión del entorno de control y sistemas de información de La Compañía relevantes, pero no evaluamos el diseño de las actividades de control particulares ni obtuvimos evidencia sobre su implementación, ni probamos su efectividad operativa.
- Entendimiento de las herramientas utilizadas para generar, agregar y reportar la información objeto de aseguramiento mediante indagaciones con los responsables de los procesos relacionados.
- Entendimiento, indagación con los representantes delegados por la administración y verificación en sí, del proceso llevado a cabo por La Compañía en 2019 para la elaboración / actualización de su análisis de materialidad vigente, incluida la participación de sus grupos de interés en este proceso.
- Entrevistas con el personal de La Compañía, para comprender su negocio y el proceso de preparación del Reporte Integrado 2024.
- Entrevistas con el personal de La Compañía a nivel de consolidación o de liderazgo de indicadores, responsables de la información consolidada de los negocios a reportar, para comprender el proceso de recolección, consolidación y presentación de la información objeto de aseguramiento.
- Comprobación de los criterios de cálculo y su aplicación adecuada, de acuerdo con las metodologías descritas en los criterios de los indicadores objeto de aseguramiento, según alcance indicado en el Anexo A.
- Realización de procedimientos analíticos para respaldar la razonabilidad de los datos.
- Comparación de la información presentada en el Reporte Integrado con la información correspondiente a las fuentes subyacentes relevantes para determinar si la misma ha sido incluida en el Reporte Integrado.
- Análisis de los procesos de recolección y de control interno de los datos cuantitativos reflejados en el Informe, en cuanto a la confiabilidad de la información, utilizando procedimientos analíticos y pruebas de verificación con base en muestreos.
- Lectura de la información incluida en el Reporte Integrado, para compararla frente a los criterios definidos por los estándares GRI 1 - Fundamentos, GRI 2 - Contenidos Generales y GRI 3 - Temas Materiales aplicables según la declaración de uso definida por La Compañía. Este procedimiento se efectuó con base en la versión del Reporte Integrado 2024 suministrada por La Compañía a BDO el día 21 de mayo de 2025. Asimismo, este procedimiento incluyó la verificación de las actualizaciones de la información presentada en periodos objeto de informes anteriores, conforme a lo requerido por el contenido general GRI 2-4.
- Aplicación de pruebas sustantivas sobre una base selectiva aleatoria de la información objeto de aseguramiento, elaborada por la administración, para determinar los estándares e indicadores y corroborar que los datos se hayan medido, registrado, recopilado e informado adecuadamente a través de:
 - Inspección de políticas y procedimientos establecidos por La Compañía.
 - Inspección de documentos soporte de origen interno y externo.
 - Recálculos.
 - Comparaciones de los contenidos presentados por la Administración con lo establecidos en la sección de criterios de este informe.

En el Anexo A se detalla la información objeto de aseguramiento incluida en el alcance de nuestro trabajo.

Nuestro encargo de aseguramiento limitado se realizó solamente con respecto a la información objeto de aseguramiento incluida en el Anexo A, por el año terminado el 31 de diciembre de 2024; y no hemos realizado ningún procedimiento con respecto de años anteriores, proyecciones y metas futuras, o cualquier otro elemento de otra información incluida en el Reporte Integrado por el año terminado el 31 de diciembre de 2024 y, por lo tanto, no expresamos una conclusión al respecto.



Los procedimientos aplicados en un encargo de aseguramiento limitado varían en cuanto a su naturaleza y momento de aplicación, y son de menor alcance que en el caso de un encargo de aseguramiento razonable y, en consecuencia, el nivel de fiabilidad obtenido en un encargo de aseguramiento limitado es sustancialmente inferior al que se habría obtenido de haberse realizado un encargo de aseguramiento razonable.

Consideramos que la evidencia obtenida es suficiente y apropiada para proveer una base para nuestra conclusión de aseguramiento limitado.

Independencia y gestión de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos éticos y de independencia del código de ética profesional del contador público emitido por el International Ethics Standard Board for Accountants (IESBA), el cual se basa en los principios de integridad, objetividad, competencia profesional y debido cuidado, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma BDO Audit S.A.S BIC aplica el International Standard on Quality Management ("ISQM") 1 y, por lo tanto, mantiene un sistema integral de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relacionados con el cumplimiento de requisitos éticos, estándares profesionales y requisitos de ley y regulaciones aplicables.

Limitaciones inherentes del encargo de aseguramiento

La información de sostenibilidad seleccionada está sujeta a incertidumbre inherente debido al uso de información no financiera, la cual es objeto de mayores limitaciones inherentes que la información financiera dada la naturaleza de los métodos utilizados para determinar, calcular, hacer muestreos o estimar dicha información. En la preparación de la información seleccionada la entidad efectúa interpretaciones cualitativas sobre la relevancia, la materialidad y la exactitud de la información que están sujetas a supuestos y juicios.

Conclusión del aseguramiento limitado

Basándonos en los procedimientos que hemos realizado y en las evidencias que obtuvimos, no ha llegado a nuestro conocimiento ninguna situación que nos lleve a pensar que la información objeto de aseguramiento indicada en el Anexo A de este informe, y que a su vez fue incluida en el Reporte Integrado para el año terminado el 31 de diciembre de 2024 de Odinsa S.A., no ha cumplido de conformidad con lo establecido en la sección de criterios de este informe.

Restricción del uso del Informe

Nuestro informe se emite exclusivamente con el propósito expuesto en el primer párrafo y no debe utilizarse para ningún otro propósito ni ser distribuido a otras partes por separado. Este informe se refiere solamente a los asuntos mencionados en las secciones precedentes y la información objeto de aseguramiento incluida en el Anexo A y no se extiende a ninguna otra información financiera y no financiera incluida en el Reporte Integrado de Odinsa S.A. para el año terminado el 31 de diciembre de 2024, ni a sus estados financieros, tomados en su conjunto.

Planes de acción

BDO Audit S.A.S. BIC entrega a Odinsa S.A., a través de un informe adicional, las recomendaciones de acción para la futura preparación del Reporte Integrado, que no modifican la conclusión expresada en este informe, buscando buscar fortalecer el proceso de construcción, gestión, medición, revisión, reporte y comunicación de los indicadores de sostenibilidad de la Compañía.

LUIS
FERNANDO
GOMEZ
GONZALEZ

Luis Fernando Gómez González
Socio de Auditoría y Aseguramiento
Contador Público TP 144.355
Miembro de BDO Audit S.A.S BIC
Medellín, 23 mayo de 2025.



ANEXO A

Alcance del aseguramiento limitado

A continuación, se detallan los estándares GRI, los indicadores definidos por la Administración como propios y la información del proceso de análisis de materialidad de Odinsa S.A. cubierta con este aseguramiento.

Estos criterios forman parte integral de nuestro informe de aseguramiento limitado independiente sobre el Reporte Integrado de Odinsa S.A. por el periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2024.

ODINSA

Estándar	Descripción
GRI 2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales.
GRI 205-2	Comunicación y capacitación en políticas y procedimientos anticorrupción.
GRI 205-3	Incidentes confirmados de corrupción y medidas adoptadas.
GRI 301-1	Materiales utilizados por peso o volumen.
GRI 301-2	Insumos reciclados utilizados.
GRI 302-1	Consumo de energía dentro de la organización.
GRI 303-3	Extracción de agua.
GRI 303-4	Vertidos de agua.
GRI 303-5	Consumo de agua.
GRI 305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1).
GRI 305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2).
GRI 306-3	Residuos generados.
GRI 306-4	Residuos no destinados a eliminación.
GRI 306-5	Residuos destinados a eliminación.
GRI 308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales.
GRI 308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas.
GRI 401-1	Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal.
GRI 403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.
GRI 403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes.
GRI 403-3	Servicios de salud en el trabajo.
GRI 403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo.
GRI 403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo.
GRI 403-6	Promoción de la salud de los trabajadores.
GRI 403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales.



Estándar	Descripción
GRI 403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.
GRI 403-9	Lesiones por accidente laboral.
GRI 404-1	Promedio de horas de formación al año por empleado.
GRI 404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional.
GRI 405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados.
GRI 405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres.
GRI 406-1	Casos de acoso de discriminación y acciones emprendidas.
GRI 414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales.
GRI 414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas.
EN1 (GRESB)	Consumo de Energía.
GH1 (GRESB)	Emisiones de Gases Efecto Invernadero.
WT1 (GRESB)	Extracción de agua.
WT2 (GRESB)	Vertidos de agua.
WS1 (GRESB)	Residuos generados.
BI1 (GRESB)	Biodiversidad
HS1 (GRESB)	Salud y seguridad: empleados
PROPIO ECB-03	Especies rescatadas y/o reubicadas.
PROPIO ECB-11	Árboles sembrados.
PROPIO OP (GP-01)	Número de proveedores nivel 1 y críticos no nivel 1 con evaluación de riesgos ASG.
PROPIO OD (GP-02)	Proveedores con identificación y evaluación de riesgos ASG.
PROPIO OD (GP-03)	Proveedores clasificados como de alto riesgo en sostenibilidad.
PROPIO OD (GP-04)	Proveedores críticos con evaluación de riesgos ASG.
PROPIO OD-CD1	Inversiones sociales y vías a través de las cuales se hacen inversiones.
PROPIO OD (DT-01)	Medición de Compromiso.
PROPIO OD (DT-02)	Medición de clima en Concesiones.
PROPIO OD (SV-01)	Fatalidades.
PROPIO OD (SV-02)	Incidentes en las vías.
PROPIO OD (SV-03)	Accidentes en las vías
PROPIO OD (SV-04)	Índice de mortalidad.

AUTOPISTA DEL CAFÉ

Estándar	Tema
GRI 2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales



Estándar	Tema
GRI 205-2	Comunicación y capacitación en políticas y procedimientos anticorrupción.
GRI 205-3	Incidentes confirmados de corrupción y medidas adoptadas.
GRI 301-1	Materiales utilizados por peso o volumen.
GRI 301-2	Insumos reciclados utilizados.
GRI 302-1	Consumo de energía dentro de la organización.
GRI 303-3	Extracción de agua.
GRI 303-4	Vertidos de agua.
GRI 303-5	Consumo de agua.
GRI 305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1).
GRI 305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2).
GRI 306-3	Residuos generados.
GRI 306-4	Residuos no destinados a eliminación.
GRI 306-5	Residuos destinados a eliminación.
GRI 308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales.
GRI 308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas.
GRI 401-1	Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal.
GRI 403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.
GRI 403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes.
GRI 403-3	Servicios de salud en el trabajo.
GRI 403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo.
GRI 403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo.
GRI 403-6	Promoción de la salud de los trabajadores.
GRI 403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales.
GRI 403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.
GRI 403-9	Lesiones por accidente laboral.
GRI 404-1	Promedio de horas de formación al año por empleado.
GRI 404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional.
GRI 405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados.
GRI 405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres.
GRI 406-1	Casos de acoso de discriminación y acciones emprendidas.



Estándar	Tema
GRI 414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales.
GRI 414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas.
EN1 (GRESB)	Consumo de Energía.
GH1 (GRESB)	Emisiones de Gases Efecto Invernadero.
WT1 (GRESB)	Extracción de agua.
WT2 (GRESB)	Vertidos de agua.
WS1 (GRESB)	Residuos generados.
BI1 (GRESB)	Biodiversidad
HS1 (GRESB)	Salud y seguridad: empleados
PROPIO ECB-03	Especies rescatadas y/o reubicadas.
PROPIO ECB-11	Árboles sembrados.
PROPIO OP (GP-01)	Número de proveedores nivel 1 y críticos no nivel 1 con evaluación de riesgos ASG.
PROPIO OD (GP-02)	Proveedores con identificación y evaluación de riesgos ASG.
PROPIO OD (GP-03)	Proveedores clasificados como de alto riesgo en sostenibilidad.
PROPIO OD (GP-04)	Proveedores críticos con evaluación de riesgos ASG.
PROPIO OD-CD1	Inversiones sociales y vías a través de las cuales se hacen inversiones.
PROPIO OD (DT-01)	Medición de Compromiso.
PROPIO OD (DT-02)	Medición de clima en Concesiones.
PROPIO OD (SV-01)	Fatalidades.
PROPIO OD (SV-02)	Incidentes en las vías.
PROPIO OD (SV-03)	Accidentes en las vías
PROPIO OD (SV-04)	Índice de mortalidad.

CONEXIÓN PACÍFICO 2

Estándar	Tema
GRI 2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales.
GRI 205-2	Comunicación y capacitación en políticas y procedimientos anticorrupción.
GRI 205-3	Incidentes confirmados de corrupción y medidas adoptadas.
GRI 301-1	Materiales utilizados por peso o volumen.
GRI 301-2	Insumos reciclados utilizados.
GRI 302-1	Consumo de energía dentro de la organización.
GRI 303-3	Extracción de agua.
GRI 303-4	Vertidos de agua.



Estándar	Tema
GRI 303-5	Consumo de agua.
GRI 305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1).
GRI 305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2).
GRI 306-3	Residuos generados.
GRI 306-4	Residuos no destinados a eliminación.
GRI 306-5	Residuos destinados a eliminación.
GRI 308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales.
GRI 308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas.
GRI 401-1	Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal.
GRI 403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.
GRI 403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes.
GRI 403-3	Servicios de salud en el trabajo.
GRI 403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo.
GRI 403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo.
GRI 403-6	Promoción de la salud de los trabajadores.
GRI 403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales.
GRI 403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.
GRI 403-9	Lesiones por accidente laboral.
GRI 404-1	Promedio de horas de formación al año por empleado.
GRI 404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional.
GRI 405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados.
GRI 405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres.
GRI 406-1	Casos de acoso de discriminación y acciones emprendidas.
GRI 414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales.
GRI 414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas.
EN1 (GRESB)	Consumo de Energía.
GH1 (GRESB)	Emisiones de Gases Efecto Invernadero.
WT1 (GRESB)	Extracción de agua.
WT2 (GRESB)	Vertidos de agua.
WS1 (GRESB)	Residuos generados.



Estándar	Tema
BI1 (GRESB)	Biodiversidad.
HS1 (GRESB)	Salud y seguridad: empleados
PROPIO ECB-03	Especies rescatadas y/o reubicadas.
PROPIO ECB-11	Árboles sembrados.
PROPIO OP (GP-01)	Número de proveedores nivel 1 y críticos no nivel 1 con evaluación de riesgos ASG.
PROPIO OD (GP-02)	Proveedores con identificación y evaluación de riesgos ASG.
PROPIO OD (GP-03)	Proveedores clasificados como de alto riesgo en sostenibilidad.
PROPIO OD (GP-04)	Proveedores críticos con evaluación de riesgos ASG.
PROPIO OD-CD1	Inversiones sociales y vías a través de las cuales se hacen inversiones.
PROPIO OD (DT-01)	Medición de Compromiso.
PROPIO OD (DT-02)	Medición de clima en Concesiones.
PROPIO OD (SV-01)	Fatalidades.
PROPIO OD (SV-02)	Incidentes en las vías.
PROPIO OD (SV-03)	Accidentes en las vías
PROPIO OD (SV-04)	Índice de mortalidad.

EL DORADO

Estándar	Tema
GRI 2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales.
GRI 205-2	Comunicación y capacitación en políticas y procedimientos anticorrupción.
GRI 205-3	Incidentes confirmados de corrupción y medidas adoptadas.
GRI 301-1	Materiales utilizados por peso o volumen.
GRI 301-2	Insumos reciclados utilizados.
GRI 302-1	Consumo de energía dentro de la organización.
GRI 303-3	Extracción de agua.
GRI 303-4	Vertidos de agua.
GRI 303-5	Consumo de agua.
GRI 305-1	Emissiones directas de GEI (alcance 1).
GRI 305-2	Emissiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2).
GRI 306-3	Residuos generados.
GRI 306-4	Residuos no destinados a eliminación.
GRI 306-5	Residuos destinados a eliminación.
GRI 308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales.



Estándar	Tema
GRI 308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas.
GRI 401-1	Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal.
GRI 403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.
GRI 403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes.
GRI 403-3	Servicios de salud en el trabajo.
GRI 403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo.
GRI 403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo.
GRI 403-6	Promoción de la salud de los trabajadores.
GRI 403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales.
GRI 403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.
GRI 403-9	Lesiones por accidente laboral.
GRI 404-1	Promedio de horas de formación al año por empleado.
GRI 404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional.
GRI 405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados.
GRI 405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres.
GRI 406-1	Casos de acoso de discriminación y acciones emprendidas.
GRI 414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales.
GRI 414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas.
EN1 (GRESB)	Consumo de Energía.
GH1 (GRESB)	Emisiones de Gases Efecto Invernadero.
WT1 (GRESB)	Extracción de agua.
WT2 (GRESB)	Vertidos de agua.
WS1 (GRESB)	Residuos generados.
BI1 (GRESB)	Biodiversidad
HS1 (GRESB)	Salud y seguridad: empleados.
PROPIO ECB-03	Especies rescatadas y/o reubicadas.
PROPIO ECB-11	Árboles sembrados.
PROPIO OP (GP-01)	Número de proveedores nivel 1 y críticos no nivel 1 con evaluación de riesgos ASG.
PROPIO OD (GP-02)	Proveedores con identificación y evaluación de riesgos ASG.
PROPIO OD (GP-03)	Proveedores clasificados como de alto riesgo en sostenibilidad.
PROPIO OD (GP-04)	Proveedores críticos con evaluación de riesgos ASG.



Estándar	Tema
PROPIO OD-CD1	Inversiones sociales y vías a través de las cuales se hacen inversiones.
PROPIO OD (DT-01)	Medición de Compromiso.
PROPIO OD (DT-02)	Medición de clima en Concesiones.
PROPIO OD (SV-01)	Fatalidades.
PROPIO OD (SV-02)	Incidentes en las vías.
PROPIO OD (SV-03)	Accidentes en las vías
PROPIO OD (SV-04)	Índice de mortalidad.

GREEN CORRIDOR

Estándar	Tema
GRI 2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales.
GRI 205-2	Comunicación y capacitación en políticas y procedimientos anticorrupción.
GRI 205-3	Incidentes confirmados de corrupción y medidas adoptadas.
GRI 301-1	Materiales utilizados por peso o volumen.
GRI 301-2	Insumos reciclados utilizados.
GRI 302-1	Consumo de energía dentro de la organización.
GRI 303-3	Extracción de agua.
GRI 303-4	Vertidos de agua.
GRI 303-5	Consumo de agua.
GRI 305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1).
GRI 305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2).
GRI 306-3	Residuos generados.
GRI 306-4	Residuos no destinados a eliminación.
GRI 306-5	Residuos destinados a eliminación.
GRI 308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales.
GRI 308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas.
GRI 401-1	Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal.
GRI 403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.
GRI 403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes.
GRI 403-3	Servicios de salud en el trabajo.
GRI 403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo.
GRI 403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo.



Estándar	Tema
GRI 403-6	Promoción de la salud de los trabajadores.
GRI 403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales.
GRI 403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.
GRI 403-9	Lesiones por accidente laboral.
GRI 404-1	Promedio de horas de formación al año por empleado.
GRI 404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional.
GRI 405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados.
GRI 405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres.
GRI 406-1	Casos de acoso de discriminación y acciones emprendidas.
GRI 414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales.
GRI 414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas.
EN1 (GRESB)	Consumo de Energía.
GH1 (GRESB)	Emisiones de Gases Efecto Invernadero.
WT1 (GRESB)	Extracción de agua.
WT2 (GRESB)	Vertidos de agua.
WS1 (GRESB)	Residuos generados.
BI1 (GRESB)	Biodiversidad.
HS1 (GRESB)	Salud y seguridad: empleados.
PROPIO ECB-03	Especies rescatadas y/o reubicadas.
PROPIO ECB-11	Árboles sembrados.
PROPIO OP (GP-01)	Número de proveedores nivel 1 y críticos no nivel 1 con evaluación de riesgos ASG.
PROPIO OD (GP-02)	Proveedores con identificación y evaluación de riesgos ASG.
PROPIO OD (GP-03)	Proveedores clasificados como de alto riesgo en sostenibilidad.
PROPIO OD (GP-04)	Proveedores críticos con evaluación de riesgos ASG.
PROPIO OD-CD1	Inversiones sociales y vías a través de las cuales se hacen inversiones.
PROPIO OD (DT-01)	Medición de Compromiso.
PROPIO OD (DT-02)	Medición de clima en Concesiones.
PROPIO OD (SV-01)	Fatalidades.
PROPIO OD (SV-02)	Incidentes en las vías.
PROPIO OD (SV-03)	Accidentes en las vías
PROPIO OD (SV-04)	Índice de mortalidad.

MALLA VIAL DEL META



Estándar	Tema
GRI 2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales.
GRI 205-2	Comunicación y capacitación en políticas y procedimientos anticorrupción.
GRI 205-3	Incidentes confirmados de corrupción y medidas adoptadas.
GRI 301-1	Materiales utilizados por peso o volumen.
GRI 301-2	Insumos reciclados utilizados.
GRI 302-1	Consumo de energía dentro de la organización.
GRI 303-3	Extracción de agua.
GRI 303-4	Vertidos de agua.
GRI 303-5	Consumo de agua.
GRI 305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1).
GRI 305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2).
GRI 306-3	Residuos generados.
GRI 306-4	Residuos no destinados a eliminación.
GRI 306-5	Residuos destinados a eliminación.
GRI 308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales.
GRI 308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas.
GRI 401-1	Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal.
GRI 403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.
GRI 403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes.
GRI 403-3	Servicios de salud en el trabajo.
GRI 403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo.
GRI 403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo.
GRI 403-6	Promoción de la salud de los trabajadores.
GRI 403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales.
GRI 403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.
GRI 403-9	Lesiones por accidente laboral.
GRI 404-1	Promedio de horas de formación al año por empleado.
GRI 404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional.
GRI 405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados.
GRI 405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres.



Estándar	Tema
GRI 406-1	Casos de acoso de discriminación y acciones emprendidas.
GRI 414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales.
GRI 414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas.
EN1 (GRESB)	Consumo de Energía.
GH1 (GRESB)	Emisiones de Gases Efecto Invernadero.
WT1 (GRESB)	Extracción de agua.
WT2 (GRESB)	Vertidos de agua.
WS1 (GRESB)	Residuos generados.
BI1 (GRESB)	Biodiversidad.
HS1 (GRESB)	Salud y seguridad: empleados.
PROPIO ECB-03	Especies rescatadas y/o reubicadas.
PROPIO ECB-11	Árboles sembrados.
PROPIO OP (GP-01)	Número de proveedores nivel 1 y críticos no nivel 1 con evaluación de riesgos ASG.
PROPIO OD (GP-02)	Proveedores con identificación y evaluación de riesgos ASG.
PROPIO OD (GP-03)	Proveedores clasificados como de alto riesgo en sostenibilidad.
PROPIO OD (GP-04)	Proveedores críticos con evaluación de riesgos ASG.
PROPIO OD-CD1	Inversiones sociales y vías a través de las cuales se hacen inversiones.
PROPIO OD (DT-01)	Medición de Compromiso.
PROPIO OD (DT-02)	Medición de clima en Concesiones.
PROPIO OD (SV-01)	Fatalidades.
PROPIO OD (SV-02)	Incidentes en las vías.
PROPIO OD (SV-03)	Accidentes en las vías.
PROPIO OD (SV-04)	Índice de mortalidad.

QUIPORT

Estándar	Tema
GRI 2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales.
GRI 205-2	Comunicación y capacitación en políticas y procedimientos anticorrupción.
GRI 205-3	Incidentes confirmados de corrupción y medidas adoptadas.
GRI 301-1	Materiales utilizados por peso o volumen.
GRI 301-2	Insumos reciclados utilizados.
GRI 302-1	Consumo de energía dentro de la organización.
GRI 303-3	Extracción de agua.



Estándar	Tema
GRI 303-4	Vertidos de agua.
GRI 303-5	Consumo de agua.
GRI 305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1).
GRI 305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2).
GRI 306-3	Residuos generados.
GRI 306-4	Residuos no destinados a eliminación.
GRI 306-5	Residuos destinados a eliminación.
GRI 308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales.
GRI 308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas.
GRI 401-1	Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal.
GRI 403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.
GRI 403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes.
GRI 403-3	Servicios de salud en el trabajo.
GRI 403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo.
GRI 403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo.
GRI 403-6	Promoción de la salud de los trabajadores.
GRI 403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales.
GRI 403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.
GRI 403-9	Lesiones por accidente laboral.
GRI 404-1	Promedio de horas de formación al año por empleado.
GRI 404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional.
GRI 405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados.
GRI 405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres.
GRI 406-1	Casos de acoso de discriminación y acciones emprendidas.
GRI 414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales.
GRI 414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas.
EN1 (GRESB)	Consumo de Energía.
GH1 (GRESB)	Emisiones de Gases Efecto Invernadero.
WT1 (GRESB)	Extracción de agua.
WT2 (GRESB)	Vertidos de agua.



Estándar	Tema
WS1 (GRESB)	Residuos generados.
BI1 (GRESB)	Biodiversidad.
HS1 (GRESB)	Salud y seguridad: empleados.
PROPIO ECB-03	Especies rescatadas y/o reubicadas.
PROPIO ECB-11	Árboles sembrados.
PROPIO OP (GP-01)	Número de proveedores nivel 1 y críticos no nivel 1 con evaluación de riesgos ASG.
PROPIO OD (GP-02)	Proveedores con identificación y evaluación de riesgos ASG.
PROPIO OD (GP-03)	Proveedores clasificados como de alto riesgo en sostenibilidad.
PROPIO OD (GP-04)	Proveedores críticos con evaluación de riesgos ASG.
PROPIO OD-CD1	Inversiones sociales y vías a través de las cuales se hacen inversiones.
PROPIO OD (DT-01)	Medición de Compromiso.
PROPIO OD (DT-02)	Medición de clima en Concesiones.
PROPIO OD (SV-01)	Fatalidades.
PROPIO OD (SV-02)	Incidentes en las vías.
PROPIO OD (SV-03)	Accidentes en las vías.
PROPIO OD (SV-04)	Índice de mortalidad.

TÚNEL DE ABURRÁ

Estándar	Tema
GRI 2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales.
GRI 205-2	Comunicación y capacitación en políticas y procedimientos anticorrupción.
GRI 205-3	Incidentes confirmados de corrupción y medidas adoptadas.
GRI 301-1	Materiales utilizados por peso o volumen.
GRI 301-2	Insumos reciclados utilizados.
GRI 302-1	Consumo de energía dentro de la organización.
GRI 303-3	Extracción de agua.
GRI 303-4	Vertidos de agua.
GRI 303-5	Consumo de agua.
GRI 305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1).
GRI 305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2).
GRI 306-3	Residuos generados.
GRI 306-4	Residuos no destinados a eliminación.
GRI 306-5	Residuos destinados a eliminación.



Estándar	Tema
GRI 308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales.
GRI 308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas.
GRI 401-1	Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal.
GRI 403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.
GRI 403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes.
GRI 403-3	Servicios de salud en el trabajo.
GRI 403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo.
GRI 403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo.
GRI 403-6	Promoción de la salud de los trabajadores.
GRI 403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales.
GRI 403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.
GRI 403-9	Lesiones por accidente laboral.
GRI 404-1	Promedio de horas de formación al año por empleado.
GRI 404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional.
GRI 405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados.
GRI 405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres.
GRI 406-1	Casos de acoso de discriminación y acciones emprendidas.
GRI 414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales.
GRI 414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas.
EN1 (GRESB)	Consumo de Energía.
GH1 (GRESB)	Emisiones de Gases Efecto Invernadero.
WT1 (GRESB)	Extracción de agua.
WT2 (GRESB)	Vertidos de agua.
WS1 (GRESB)	Residuos generados.
BI1 (GRESB)	Biodiversidad.
HS1 (GRESB)	Salud y seguridad: empleados
PROPIO ECB-03	Especies rescatadas y/o reubicadas.
PROPIO ECB-11	Árboles sembrados.
PROPIO OP (GP-01)	Número de proveedores nivel 1 y críticos no nivel 1 con evaluación de riesgos ASG.
PROPIO OD (GP-02)	Proveedores con identificación y evaluación de riesgos ASG.
PROPIO OD (GP-03)	Proveedores clasificados como de alto riesgo en sostenibilidad.



Estándar	Tema
PROPIO OD (GP-04)	Proveedores críticos con evaluación de riesgos ASG.
PROPIO OD-CD1	Inversiones sociales y vías a través de las cuales se hacen inversiones.
PROPIO OD (DT-01)	Medición de Compromiso.
PROPIO OD (DT-02)	Medición de clima en Concesiones.
PROPIO OD (SV-01)	Fatalidades.
PROPIO OD (SV-02)	Incidentes en las vías.
PROPIO OD (SV-03)	Accidentes en las vías.
PROPIO OD (SV-04)	Índice de mortalidad.

Análisis de materialidad	Descripción
Análisis de materialidad 2019, aún vigente en 2024	Proceso metodológico diseñado e implementado por ODINSA S.A. para el análisis de la materialidad del año 2019, del cual se incluye su descripción en el Reporte Integrado 2024.

ANEXO B
Reporte Integrado 2024 Odinsa S.A.



Nuestro Viaje Común

Reporte Integrado 2024



Empresa de concesiones del



GRUPO ARGOS