



2025

Informe de **Gestión** y **Sostenibilidad**

Celular
322 724 87 62

Correo electrónico
atencionalusuario@covimar.com.co

www.covimar.com.co

CONTENIDO

01

La Concesionaria Nueva Vía al Mar S.A.S. COVIMAR

1.1 Nosotros	13
1.2 Nuestro Negocio	13
1.3 Perfil de la Organización	14

02

Gestión Administrativa y Financiera

2.1 Entorno macroeconómico y sectorial	17
2.2 Financiación del proyecto vial	20
2.3 Síntesis de la situación financiera de la sociedad	21
2.4 Operaciones con los accionistas y administradores	23
2.5 Enfoque fiscal	25
2.6 Verificación externa	26
2.7 Proveedores año 2025	27
2.8 Adecuaciones locativas	28
2.9 Declaración de la Ley 1676 de 2013	30
2.10 Cumplimiento de la normatividad sobre propiedad intelectual e industrial, y régimen de seguridad social	30

03

Contrato de Concesión No. 001 de 2015

3.1 Desarrollo del Contrato de Concesión No. 001 de 2015	33
3.2 Situación jurídica	34

04

La Sostenibilidad

4.1 Introducción	37
4.2 Nuestra Estrategia	37
4.3 Nuestros aliados estratégicos	39
4.4 Asuntos Materiales	41
4.5 Priorización de asuntos materiales	42
4.6 Metas asociadas a los asuntos materiales	43
4.7 Aporte a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)	46
4.8 Programas sociales de Sostenibilidad	47
4.9 Estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión-DEI	50

05

Gestión de Gobierno

5.1 Estructura de los Órganos de Gobierno	53
5.2 Ética y Transparencia	57
5.3 Política Anticorrupción (ABAC)	57
5.4 Gestión Riesgos	57

06

Gestión Ambiental

6.1 Introducción	61
6.2 Cifras de nuestra gestión ambiental	62
6.3 Gestión del cambio climático	63
6.4 Compra y consumo responsable	63
6.5 Capacitaciones en temas ambientales	66
6.6 Protección y conservación de los recursos naturales	67

07

Gestión Social

7.1 Introducción

7.2 Resultados e impacto de nuestras iniciativas

7.3 Fortalecimiento de capacidades locales

7.4 Procedencia y oportunidades de consultas previas

7.5 Conclusión y perspectivas futuras

71

71

71

77

79

08

Gestión Predial

8.1 Síntesis

83

09

Gestión Técnica

9.1 Gestión de redes

9.2 Ajuste de limitación de cuencas y revisión estructural de obras de drenaje en vías industriales

9.3 Planos de detalle de las concesiones carreteras para la implementación de proyecto de Gestión de Activos de infraestructura – Modelo de datos ANI versión 5

87

88

88

10

Gestión del Talento Humano

10.1 Capital humano: Comprometidos con la conciliación y el bienestar

10.2 Empleados

10.3 Trabajadores que no son empleados

10.4 Desarrollo del talento y bienestar organizacional

10.5 Evaluación de desempeño y fijación de objetivos

10.6 Compensación y posicionamiento en el mercado

10.7 Promoción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local

10.8 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal

10.9 Nuestra prioridad el bienestar de nuestros trabajadores

10.10 Promovemos la inclusión, la diversidad y la igualdad de oportunidades

10.11 Promovemos el respeto por los derechos humanos y la no discriminación

10.12 Ratio de compensación total anual

10.13 Plan de beneficios en Pensión y otros beneficios en Jubilación

10.14 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres

91

92

94

95

96

97

97

97

101

102

103

105

105

106



11

Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo

11.1 Introducción

11.2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes

11.3 Servicios de salud en el trabajo

11.4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo

11.5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo

11.6 Promoción de la salud de los trabajadores

11.7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales

11.8 Coberturas del Sistema de Gestión de la Salud y la Seguridad en el Trabajo

11.9 Lesiones por accidente laboral

11.10 Dolencias y enfermedades laborales

11.11 Tasa de ausentismo

11.12 Fatalidades por causas laborales

11.13 Brigadistas

11.14 Aportes a seguridad social

109

110

110

111

112

112

114

113

113

115

115

115

116

116

12

Proyecciones de la sociedad

118

13

Hechos relevantes sucedidos después de finalizado el ejercicio

119

14

Estados financieros

122

Carta de la gerencia

Un año que reafirma nuestro compromiso

Me dirijo a ustedes con un profundo sentido de responsabilidad y de reconocimiento hacia todas las personas e instituciones que, durante más de una década, han construido la historia del Proyecto Vial Mulaló – Loboguerrero. Este ha sido un año de retos significativos, pero también de aprendizajes, avances y trabajo honesto.

A lo largo de estos años, el Proyecto ha enfrentado desafíos jurídicos, ambientales, financieros y sociales que han impedido su paso a la etapa constructiva. Sin embargo, el Concesionario ha sostenido con recursos propios y rigor técnico el cumplimiento de todas sus obligaciones contractuales, ambientales y sociales. Esta persistencia no solo evidencia un compromiso empresarial sólido, sino una convicción profunda sobre el valor que este Proyecto representa para las regiones y para el país.

Más allá de las decisiones que aún están pendientes sobre el futuro del Proyecto, mantenemos la convicción de que cada acción realizada ha contribuido al fortalecimiento institucional, al tejido social de las comunidades y al desarrollo de capacidades que perdurarán en el territorio.

Este trabajo ha sido posible gracias a la constancia de un equipo comprometido y a la confianza de las comunidades, aun en medio de la incertidumbre y de un entorno donde las definiciones institucionales no se encuentran adoptadas. La transparencia y el respeto han guiado cada una de nuestras actuaciones.

Durante el año 2025 avanzamos de manera significativa en la gestión social y ambiental del Proyecto, fortaleciendo el relacionamiento institucional y el trabajo con las comunidades del área de influencia. Se desarrollaron procesos de diálogo y articulación con autoridades competentes y comunidades étnicas, garantizando el respeto por los derechos fundamentales y por los principios de transparencia, participación y buena fe.

Destacamos la concertación de acuerdos con comunidades y la atención oportuna a requerimientos y actuaciones administrativas y judiciales que fueron necesarias. Estos esfuerzos reflejan una gestión seria, respetuosa y orientada a construir confianza, promover el respeto intercultural y cumplir estrictamente con la normativa aplicable.

Un logro especial del año fue la certificación efr – Empresa Familiarmente Responsable, que reconoce nuestro compromiso con la calidad de vida laboral. Esta distinción reafirma que, aun en épocas de incertidumbre, la organización ha puesto a las personas en el centro, apostando por un modelo más humano, solidario y sostenible.

Si bien el Proyecto enfrenta actualmente una controversia contractual en trámite, la Concesionaria ha asumido este proceso, en estricto cumplimiento de los mecanismos previstos y manteniendo siempre una postura transparente y respetuosa. Mientras se definen aspectos que no dependen de nosotros, hemos continuado trabajando con la responsabilidad que ha caracterizado esta gestión desde sus inicios.

A lo largo de más de diez años, el Proyecto ha sido impulsado y sostenido por el compromiso de quienes lo han trabajado cada día: los inversionistas que han respaldado su operación, la junta directiva que ha orientado sus decisiones estratégicas, el equipo de la concesionaria que ha enfrentado cada reto con profesionalismo, y las comunidades que han creído en su propósito y en su capacidad transformadora. Gracias a ese esfuerzo colectivo, el Proyecto se ha mantenido activo, generando valor social y territorial incluso sin haber iniciado su fase constructiva.

Hoy seguimos avanzando con la misma convicción que nos ha acompañado desde el inicio. Lo hacemos porque creemos profundamente en el propósito con el que este Proyecto fue concebido: aportar al desarrollo, generar oportunidades y demostrar que la perseverancia y el trabajo serio sí transforman los territorios. Cada colaborador, cada decisión y cada paso dado reflejan este compromiso, aun en un entorno donde persisten definiciones externas ajenas a nuestro control.

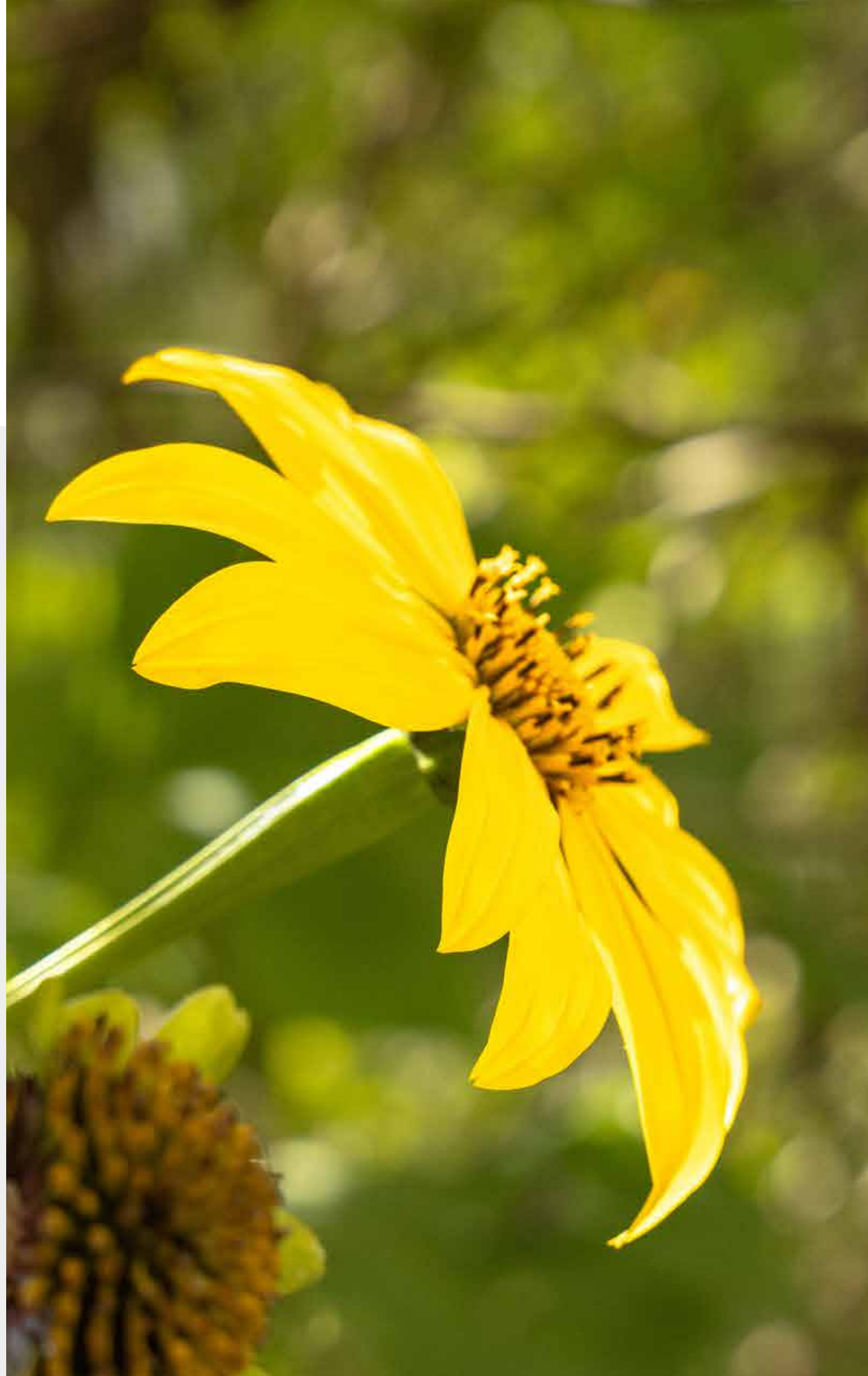
Gracias a todas las personas que han estado detrás de este esfuerzo colectivo, nuestros colaboradores, las comunidades, los accionistas, los contratistas y quienes han apoyado el Proyecto. Seguimos trabajando con determinación y responsabilidad. Su compromiso, su paciencia y su confianza han sido esenciales para sostener este propósito y avanzar incluso en escenarios complejos.

Por eso miramos hacia adelante con serenidad y confianza, agradecidos por todo lo que hemos logrado consolidar y comprometidos con seguir actuando con responsabilidad, rigor y cercanía con las comunidades y con el territorio que nos ha abierto sus puertas.

Gracias por ser parte fundamental de este proyecto y por acompañarnos en este camino. ***El futuro nos reta, pero también nos inspira.***


Adriana Fawcett
Gerente General
COVIMAR





Introducción

El Informe de Gestión y Sostenibilidad 2025 tiene como objetivo principal presentar de manera integral la gestión desarrollada por la Concesionaria Nueva Vía al Mar S.A.S. - COVIMAR a lo largo del periodo evaluado, enmarcado en los avances del proyecto vial y en su compromiso permanente con el desarrollo sostenible del territorio. Este documento refleja los avances alcanzados, los desafíos enfrentados y las acciones implementadas para asegurar un proyecto responsable, eficiente y alineado con las expectativas de los diferentes grupos de interés.

El informe presenta los principales resultados obtenidos en las diferentes áreas estratégicas, destacando las acciones adelantadas para optimizar el desempeño del proyecto, fortalecer la relación con las comunidades del área de influencia y garantizar la aplicación de buenas prácticas en materia ambiental, social y de gobierno corporativo. Asimismo, se describen los mecanismos de seguimiento, control y mejora continua implementados durante el año.

La estructura del documento se fundamenta en el análisis de los procesos clave de la organización y en la identificación de los aspectos más relevantes de la gestión, permitiendo una lectura clara y coherente de los logros alcanzados y de las oportunidades de mejora identificadas. Esta aproximación facilita la comprensión del desempeño integral de la Concesionaria y su contribución al desarrollo regional.

Durante 2025, COVIMAR reafirmó su compromiso con la transparencia, la ética empresarial y el cumplimiento de los estándares aplicables, fortaleciendo sus sistemas de gestión y promoviendo una cultura organizacional orientada a la responsabilidad. La adopción de lineamientos y prácticas sostenibles permitió consolidar la gestión del proyecto y avanzar en la generación de valor compartido.

De igual manera, la interacción permanente con los grupos de interés incluyendo comunidades, autoridades locales, entidades institucionales y aliados estratégicos fue un elemento fundamental para el desarrollo de las actividades del proyecto, favoreciendo espacios de diálogo, participación y construcción conjunta que contribuyen al fortalecimiento del tejido social y al desarrollo territorial.

En este contexto, el Informe de Gestión y Sostenibilidad 2025 se presenta como una herramienta de rendición de cuentas que refleja el compromiso de la Concesionaria con la ejecución responsable del proyecto vial, evidenciando su contribución al desarrollo económico y social de la región y estableciendo las bases para afrontar los retos y aprovechar las oportunidades que definirán las siguientes etapas del proyecto.

El presente informe, revisado y aprobado por la Junta Directiva de la sociedad, fue preparado bajo referencia GRI (Global Reporting Initiative) y describe cada una de las acciones y resultados obtenidos en el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025. [\[2-3\]](#)

El Informe de Gestión y Sostenibilidad, debidamente aprobado por la Junta Directiva y la Asamblea General de Accionistas de la sociedad, se publica en la página web de COVIMAR, proporcionando un espacio para que los grupos de interés puedan acceder a la información relevante sobre la gestión de la empresa y los avances en el cumplimiento de sus objetivos. [\[2-3\]](#)

01

Capítulo

La Concesionaria Nueva Vía al Mar S.A.S. COVIMAR

- 1.1 Nosotros
- 1.2 Nuestro Negocio
- 1.3 Perfil de la Organización



1.1 Nosotros



Misión

Contribuir al desarrollo de un país más competitivo y sostenible, con la ejecución del Proyecto Vial Mulaló-Loboguerrero, el cual conectará las zonas industriales del Valle del Cauca y el sur del país con los puertos de Buenaventura en el Pacífico Colombiano, a través del Contrato de Concesión No. 001 de 2015, manteniendo una gestión financiera eficiente y sólida que asegure su viabilidad y rentabilidad.

Trabajamos con responsabilidad social, asegurando la protección, conservación y disponibilidad de los recursos naturales para las generaciones futuras, creando valor para las comunidades del área de influencia del proyecto, nuestros colaboradores, los accionistas y demás grupos de interés.



Visión

Construir y operar uno de los mejores corredores viales del país, implementando prácticas innovadoras y sostenibles, fortaleciendo la infraestructura vial, transformando la movilidad y conectividad del país, generando un impacto positivo en el desarrollo socioeconómico y ambiental de la región, y asegurando la satisfacción y bienestar de los usuarios, accionistas y demás grupos de interés.

1.2 Nuestro Negocio



El Proyecto vial Mulaló – Loboguerrero de 31,8 kilómetros es una vía totalmente nueva, contará con 5 modernos túneles, 48 obras especiales como puentes, pontones y viaductos, y generará, en su pico máximo, 1.800 empleos directos al año y miles de empleos indirectos por medio de los prestadores de servicios y proveedores durante su construcción y operación.

Esta vía tiene como objetivo aumentar la competitividad del país, permitiendo aprovechar al máximo los beneficios que proporcionan los acuerdos comerciales vigentes y futuros firmados por Colombia con otros países. La movilidad para transporte de carga que se dirige a los puertos del Pacífico se reducirá en una hora o en 52 kilómetros, comparada con la situación actual del recorrido Cali-Mediacañoa-Loboguerrero.

Pero esta obra no solo es para el transporte de carga, esta vía se convertirá en un corredor turístico del Valle del Cauca; diversificará, conectará e impulsará la economía de las poblaciones y zonas rurales ubicadas dentro del área de influencia del Proyecto.

El Proyecto vial inicia en el corregimiento de Mulaló en el municipio de Yumbo, pasa por el corregimiento Pavas en el municipio de La Cumbre y finaliza en el corregimiento Loboguerrero en el municipio de Dagua.

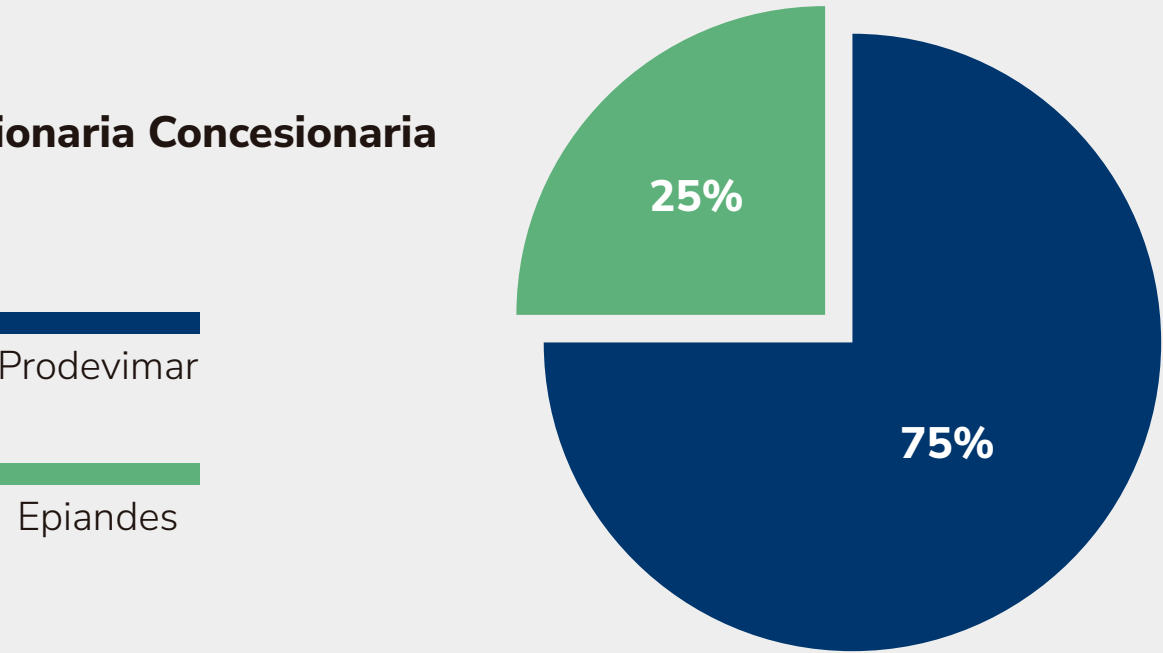
1.3 Perfil de la organización

[2-1]

La Concesionaria Nueva Vía al Mar S.A.S – COVIMAR, es una sociedad por acciones simplificada con capital 100% de origen privado, filial de Corficolombiana, constituida por Documento Privado del día 9 de enero de 2015, inscrita inicialmente en la Cámara de Comercio de Bogotá el día 16 de enero de 2015 y posteriormente registrada por cambio de domicilio en la Cámara de Comercio de Cali el día 21 de septiembre de 2015 bajo el No. 20240 del Libro IX. La sociedad se encuentra ubicada en la Calle 10 No. 4-47, piso 22, Edificio Corficolombiana de la Ciudad de Cali. La actividad económica principal de la sociedad es la construcción de carreteras, en el sector de infraestructura del País [2-6].

La Concesionaria desarrolla su objeto social en Colombia y está conformada por la sociedad Proyectos y Desarrollos Viales del Mar S.A.S. – Prodevimar S.A.S. con un 75% de participación accionaria y por la sociedad Estudios Proyectos e Inversiones de los Andes S.A.S Epiandes S.A.S. con un 25% de participación accionaria.

Composición Accionaria Concesionaria



El objeto social exclusivo de la concesionaria consiste en realizar los estudios y diseños definitivos, gestión ambiental, predial, redes, social, construcción, rehabilitación, mejoramiento, operación, mantenimiento y reversión del proyecto Mulaló- Loboguerrero, de acuerdo con el Contrato de Concesión APP No. 001 de 2015 suscrito con la Agencia Nacional de Infraestructura - ANI, cuyo alcance es llevar a cabo la “Financiación, construcción, mejoramiento, operación, mantenimiento y reversión del corredor Mulaló – Loboguerrero”, localizado en los municipios de Yumbo, La Cumbre y Dagua en el Departamento del Valle del Cauca.

El proyecto vial Mulaló - Loboguerrero pertenece al programa de Cuarta Generación de Concesiones (4G), y es uno de los proyectos de conectividad más importantes del país, ya que contribuye al desarrollo del Pacífico colombiano; actualmente se encuentra surtiendo la Etapa Preoperativa, en su Fase de Preconstrucción.



02

Capítulo

Gestión Administrativa y Financiera

- 2.1 Entorno macroeconómico y sectorial
- 2.2 Financiación del proyecto vial
- 2.3 Síntesis de la situación financiera de la sociedad
- 2.4 Operaciones con los accionistas y administradores
- 2.5 Enfoque fiscal
- 2.6 Verificación externa
- 2.7 Proveedores año 2025
 - 2.7.1 Proporción de gasto en proveedores locales
- 2.8 Adecuaciones locativas
- 2.9 Declaración de Ley 1676 de 2013
- 2.10 Cumplimiento de normatividad sobre propiedad intelectual e industrial, y régimen de seguridad social

2.1 Entorno macroeconómico y sectorial

El entorno macroeconómico internacional en 2025 continúa marcado por una desaceleración significativa del crecimiento y un aumento de la incertidumbre, impulsados por tensiones comerciales, fragmentación geopolítica y ajustes en la política económica global. El Banco Mundial proyecta una expansión mundial de apenas 2,3% para 2025, lo que constituye uno de los periodos de mayor debilidad desde la crisis financiera, reflejo del incremento de barreras al comercio y la menor cooperación económica internacional. Por su parte, el Fondo Monetario Internacional estima un crecimiento global entre 3,0% y 3,3% en 2025–2026, en un contexto en el que la inflación sigue descendiendo, pero aún persiste por encima de las metas en numerosas economías, obligando a mantener políticas monetarias restrictivas.

En América Latina y el Caribe, la dinámica no es distinta. El Banco Mundial prevé un crecimiento cercano al 2,4%–2,5% entre 2026 y 2027, afectado por la menor demanda externa, la normalización de los precios de los commodities y la imposición de nuevos aranceles en Estados Unidos que han repercutido especialmente en México y otras economías integradas a cadenas de suministro norteamericanas. La CEPAL coincide en diagnosticar un escenario de bajo crecimiento estructural, sostenido por rezagos en productividad, menores niveles de inversión y brechas laborales persistentes, lo que perpetúa una “trampa de bajo crecimiento” en ausencia de reformas profundas. En este contexto global y regional, la desaceleración del comercio internacional y la moderación de los precios de materias primas continuaron condicionando el desempeño exportador colombiano. Sin embargo, el dinamismo del consumo interno y la estabilidad relativa de los precios locales impulsaron sectores como servicios, turismo y entretenimiento, compensando parcialmente el rezago de sectores más sensibles a las tasas de interés, como la construcción y las manufacturas.

Desde la perspectiva inflacionaria, Colombia cerró 2025 con una variación anual de 5,10% (DANE), lo que representa una leve reducción frente al año anterior. Esta disminución obedeció a la normalización de los precios de alimentos, servicios regulados y bienes transables, previamente afectados por choques logísticos y climáticos. Sin embargo, el incremento del salario mínimo decretado por el Gobierno constituye un riesgo para la estabilidad de precios, debido a su impacto en la indexación salarial, el aumento de los costos de producción y el mayor costo fiscal asociado a

las pensiones indexadas al mínimo, como lo han advertido Fedesarrollo y otros centros de análisis económico.

Pese a estos desafíos, las proyecciones de crecimiento para 2026 se mantienen moderadas. El FMI anticipa un crecimiento cercano al 2,5%, sustentado en la recuperación gradual del sector servicios, mayor dinamismo del crédito y una expansión moderada del consumo. Sin embargo, la volatilidad normativa y fiscal continúa afectando la inversión privada, elevando la percepción de riesgo entre inversionistas y financiadores. La OCDE coincide en que la inversión muestra señales de recuperación tras la caída de 2023, aunque con limitaciones derivadas del menor dinamismo externo y del impacto de nuevos aranceles a nivel internacional.

En materia de política monetaria, la Junta Directiva del Banco de la República decidió mantener la tasa de intervención en 9,25% en diciembre de 2025, advirtiendo que si bien la inflación ha retrocedido, persisten riesgos asociados al tipo de cambio, presiones salariales y tensiones externas que podrían alterar su trayectoria descendente.

Desde el frente cambiario, la TRM pasó de \$4.409,15 en diciembre de 2024 a \$3.757,08 en diciembre de 2025, reflejando una apreciación del peso colombiano. Este comportamiento responde tanto a condiciones macroeconómicas internas relativamente estables como a mejores condiciones globales de liquidez y ajustes en las expectativas de política monetaria internacional. No obstante, dicha apreciación también refleja volatilidad propia del mercado cambiario y movimientos de capital sensibles a los ciclos internacionales de riesgo.

En el ámbito fiscal, el país enfrenta retos significativos. El Marco Fiscal de Mediano Plazo (MFMP) 2025 activó la cláusula de escape debido a la caída en ingresos y la necesidad de proteger la inversión pública y el gasto social. El FMI estima un déficit fiscal cercano a –6,9% del PIB para 2025 y una deuda bruta alrededor del 58,9% del PIB, niveles que exigen una senda de consolidación fiscal más firme a partir de 2026 para asegurar la sostenibilidad de la deuda y mitigar el incremento en los costos de financiamiento soberano. La OCDE resalta la urgencia de avanzar en reformas orientadas a mejorar la eficiencia del gasto y ampliar la base tributaria.

El inicio de 2026 se da en medio de un entorno laboral tensionado, tras el incremento del 23% decretado para el salario mínimo, muy por encima de las recomendaciones técnicas (6%–7%) y ante la falta de acuerdo entre empresarios y sindicatos. Este incremento, junto con la reducción gradual de la jornada laboral y el aumento del costo por hora (+27,75%), representa un choque laboral significativo que afecta la productividad y los márgenes empresariales. El impacto es especialmente severo para las micro, pequeñas y medianas empresas, intensivas en mano de obra y con baja capacidad de absorber mayores costos. Como consecuencia, diversos sectores presentan vulnerabilidad media o alta, con riesgos crecientes de desaceleración del empleo formal, mayor informalidad, y posibles presiones inflacionarias derivadas del traslado de costos a precios.

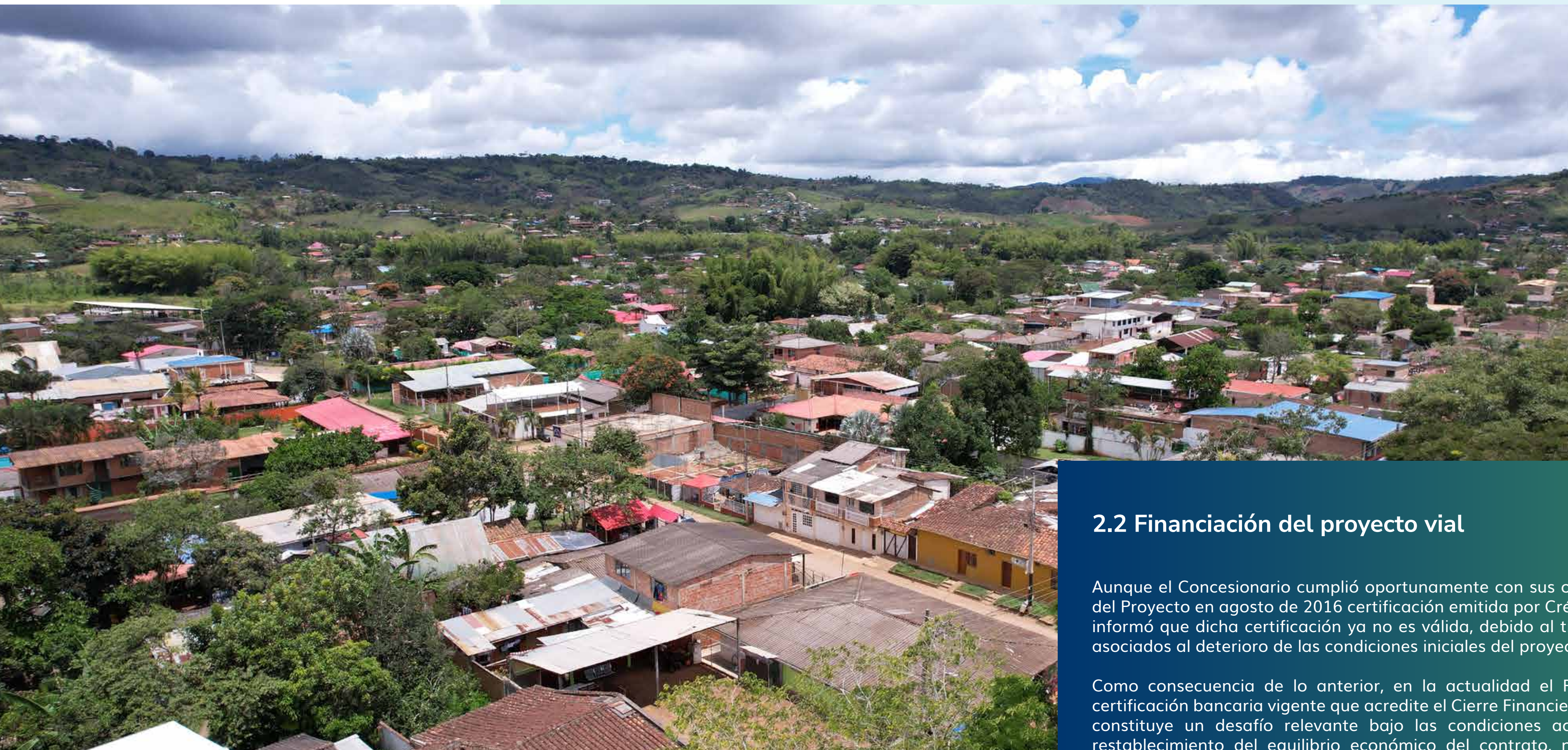
En materia de infraestructura, el sector continúa siendo determinante para la competitividad y el crecimiento. Los proyectos 4G alcanzaron un avance del 91,52% según la ANI, con inversiones superiores a \$65 billones en CAPEX y \$66 billones en OPEX, fortaleciendo la conectividad regional. Mientras tanto, el programa 5G avanza de manera más heterogénea: seis proyectos carreteros adjudicados registran progresos iniciales, con especial relevancia para la Nueva Malla Vial del Valle del Cauca, cuyos principales corredores —Accesos Cali–Palмира y Buenaventura–Loboguerrero–Bugá— continuaron en construcción durante 2025. No obstante, la materialización del programa depende de acelerar cierres financieros, licenciamiento ambiental y gestión predial, así como de disponer de un entorno regulatorio y fiscal estable.

Finalmente, el actuar del Gobierno introdujo elementos críticos que han tenido un impacto directo en el sector.



Los ajustes regulatorios implementados, junto con recortes presupuestales y reprogramaciones de vigencias futuras, han afectado de manera sustantiva la planeación y ejecución del portafolio de obras públicas y APP. Estas decisiones han generado disrupciones en la programación sectorial, alterando prioridades, postergando proyectos estratégicos y reduciendo la certidumbre necesaria para viabilizar y financiar nuevas iniciativas. Como consecuencia, se ha configurado un entorno de elevada incertidumbre institucional y fiscal, debilitando la sostenibilidad de los proyectos en curso y afectando la confianza de inversionistas, entidades financieras y empresas involucradas en el ecosistema de infraestructura. La falta de respaldo financiero y regulatorio por parte del Gobierno ha intensificado las tensiones sobre el sector, limitando su capacidad de ejecución y comprometiendo el desarrollo de infraestructura estratégica para la competitividad nacional.

En síntesis, Colombia transita hacia 2026 en un entorno de bajo crecimiento global, incertidumbre financiera y presiones internas derivadas de la inflación, la apreciación cambiaria, el deterioro fiscal y un choque laboral significativo que encarece la contratación y debilita la formalidad. Aunque los programas 4G y 5G avanzan, el sector de infraestructura enfrenta dificultades por los recortes presupuestales, la reprogramación de vigencias futuras y los cambios regulatorios impulsados por el Gobierno, los cuales han reducido la certidumbre institucional, afectado la ejecución de proyectos estratégicos y debilitado la confianza de inversionistas y financiadores.



2.2 Financiación del proyecto vial

Aunque el Concesionario cumplió oportunamente con sus obligaciones contractuales y obtuvo el Cierre Financiero del Proyecto en agosto de 2016 certificación emitida por Crédit Agricole, el 25 de mayo de 2023 esta misma entidad informó que dicha certificación ya no es válida, debido al tiempo transcurrido desde su emisión y a otros factores asociados al deterioro de las condiciones iniciales del proyecto.

Como consecuencia de lo anterior, en la actualidad el Proyecto no cuenta con financiamiento ni con una certificación bancaria vigente que acredite el Cierre Financiero. Esta situación, que no es imputable al Concesionario, constituye un desafío relevante bajo las condiciones actuales del Proyecto, pues mientras no se defina el restablecimiento del equilibrio económico del contrato, no existirán garantías suficientes para estructurar un financiamiento que viabilice el Proyecto. Estos aspectos se encuentran en controversia y serán definidos por el Tribunal de Arbitramento en el proceso arbitral actualmente en curso.

Ante este escenario, y tal como ha ocurrido desde el inicio del Contrato de Concesión, el compromiso sostenido de los accionistas se mantuvo durante 2025, garantizando de manera responsable y oportuna la continuidad del Proyecto. Esto fue posible gracias a los aportes realizados a través del mecanismo de deuda subordinada y a las capitalizaciones efectuadas a la sociedad, lo que permitió atender los requerimientos de caja necesarios para la operación y el cumplimiento de las obligaciones contractuales del Concesionario.

2.3 Síntesis de la situación financiera de la sociedad

[2-6] [201-1]

Durante 2025, la Gerencia Administrativa y Financiera verificó que los estados financieros de la sociedad fueron preparados conforme a la normatividad vigente y a las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) adoptadas en Colombia, manteniendo consistencia técnica y contable respecto de los ejercicios anteriores.

La Concesionaria Nueva Vía al Mar S.A.S. – Covimar no posee filiales ni participaciones accionarias en otras compañías y continúa administrando los recursos del Proyecto a través del Fideicomiso Covimar, constituido mediante el Contrato de Fiducia Mercantil de Administración y Fuente de Pago suscrito con Fiduciaria Corficolombiana S.A. Este mecanismo continuó ejecutándose de manera regular y en cumplimiento de las obligaciones derivadas del Contrato de Concesión APP 001 de 2015.

A continuación, se presentan las principales cifras de los Estados Financieros de la Concesionaria, con corte al 31 de diciembre de 2025:

Los **activos totales** ascienden a **COP \$2,94 billones**. El 84,09% corresponde a efectivo e inversiones con saldo restringido, distribuidos en subcuentas como vigencias futuras, interventoría y supervisión, soporte contractual, amigable composición, obras menores, predios, compensaciones ambientales y redes. De este porcentaje, el saldo de las vigencias futuras asciende a COP \$2,27 billones, recursos que estarán disponibles al momento de la entrega de las unidades funcionales, conforme a lo establecido contractualmente. Por su parte, el 14,48% corresponde al activo financiero de la concesión, el cual representa los ingresos esperados del contratante durante la etapa de operación y mantenimiento -O&M del contrato.

Los **pasivos totales** ascienden igualmente a **COP \$2,94 billones**. De este valor, el 78,07% corresponde a ingresos recibidos para terceros por concepto de vigencias futuras establecidas contractualmente, incluyendo los rendimientos financieros que incrementan su saldo. Por otro lado, el 17,87% está representado en préstamos con entidades vinculantes, principalmente por la obligación adeudada a los accionistas en calidad de deuda subordinada, destinada a cubrir los requerimientos de liquidez del proyecto vial, la cual incluye intereses remuneratorios.

El **patrimonio** se ubicó en **COP -\$5.623 millones**. Este valor está conformado por el capital suscrito y pagado por \$52.400 millones, la prima en colocación de acciones por \$12.040 millones, la pérdida del ejercicio por -\$20.617 millones, las pérdidas acumuladas de ejercicios anteriores por -\$37.423 millones y los resultados por cambios en políticas contables por -\$12.023 millones.

En 2025, el compromiso de los accionistas permitió realizar una capitalización por COP \$18.800 millones, mitigando parcialmente el patrimonio negativo producto de las pérdidas acumuladas en las que ha incurrido el Proyecto durante la Etapa de Preconstrucción debido a su mayor permanencia.

El **resultado del ejercicio** fue una pérdida de **COP -\$20.617 millones**. Dicho resultado se deriva del ciclo de negocio y de la fase actual en la que se encuentra el Proyecto, lo que llevó en el año 2025 a que la Concesionaria presentara nuevamente un patrimonio negativo.

A continuación, se relacionan los principales rubros del Estado de Situación Financiera y el Estado de Resultados.

a) Estado de situación financiera

Estado de situación financiera	31-Dic-2025	31-Dic-2024
Activos corrientes	9.609.456	9.753.711
Activos no corrientes	2.928.289.475	2.558.579.529
Total Activos	2.937.898.931	2.568.333.240
Pasivos corrientes	4.348.912	4.770.786
Pasivos no corrientes	2.939.172.762	2.567.368.652
Total Pasivos	2.943.521.674	2.572.139.438
Patrimonio	-5.622.743	-3.806.198
Total Patrimonio	-5.622.743	-3.806.198
Total Pasivos y Patrimonios	2.937.898.931	2.568.333.240

Cifras en miles de pesos

b) Estado de resultados

Estado de resultados	31-Dic-2025	31-Dic-2024
Ingreso derivado del costo de construcción Capex	6.083.975	3.600.268
Ingreso derivado del costo de AOM Opex	19.981.743	21.903.626
Ingreso por DOB sobre el costo AOM -Opex	2.666.014	10.920.428
Ingresos de actividades ordinarias	28.731.732	36.424.322
Costos por servicios de AOM	19.981.743	21.903.626
Costos por servicios de construcción	6.083.975	3.600.268
Costos de ventas	26.065.718	25.503.894
Resultado operacional	2.666.014	10.920.428
Otro resultado neto	24.034	-45.840
Resultado financiero	-34.264.173	-30.494.986
Resultado no operacional	-34.264.173	-30.494.986
Resultado antes de impuestos	-31.574.125	-19.620.398
Impuesto sobre la renta	-10.957.580	-6.762.837
Resultado neto del ejercicio	-20.616.545	-12.857.561

Cifras en miles de pesos

Finalmente, como consecuencia de lo anterior, el resultado neto de 2025 fue una pérdida de -\$20.617 millones, lo que representa un incremento respecto a la pérdida de -\$12.858 millones registrada en el año anterior.

La información financiera de Covimar se encuentra en línea con el periodo objeto del informe de gestión y sostenibilidad, por cuanto la sociedad cuenta con un único cierre contable en el mes de diciembre de cada anualidad. [2-3]

Los estados financieros auditados al 30 de junio de 2025 y dictaminados al 31 de diciembre de 2025, con sus respectivas notas, por las firmas CROWE y KPMG, respectivamente, se encuentran disponibles de forma digital en nuestra página web www.covimar.com.co



2.4. Operaciones con los accionistas y administradores

[2-6] [201-1]

Durante el año 2025, la Concesionaria Nueva Vía al Mar, Covimar realizó operaciones con sus accionistas mediante anticipos de capital, los cuales fueron capitalizados en diciembre de 2025, y a través de contratos de crédito subordinado, que generaron intereses y obligaciones por pagar a favor de cada uno de ellos. Estas operaciones se enmarcan en las facultades contractuales y estatutarias de la sociedad, y han permitido atender los requerimientos de liquidez asociados a la ejecución del Proyecto.

A continuación, se presenta la información correspondiente a las operaciones efectuadas con los accionistas durante 2025, incluida la composición de capital e intereses de la deuda subordinada, valorizada al costo amortizado, así como los saldos pendientes de pago por gastos relacionados con el desarrollo y cumplimiento del Contrato de Concesión.

Prodevimar S.A.S.	31-Dic-2025	31-Dic-2024
Deuda Subordinada	314.535.112	309.285.112
Intereses deuda subordinada	180.344.401	150.978.720
Retención de impuestos	-2.240.595	-2.642.822
Total	492.638.918	457.621.010

Epiandes S.A.S.	31-Dic-2025	31-Dic-2024
Deuda Subordinada	25.825.000	24.075.000
Intereses deuda subordinada	7.766.997	5.324.493
Retención de impuestos	-183.501	-178.939
Total	33.408.496	29.220.553

Respecto a operaciones con los Administradores, la Concesionaria efectuó pagos a los miembros de Junta Directiva, en razón a las funciones que desarrollaron, así:

Cifras en miles de pesos	31-Dic-2025	31-Dic-2024	31-Dic-2023
Honorarios Junta Directiva	185.661	189.653	242.923
Total	185.661	189.653	242.923

Asimismo, y de conformidad con el numeral 3 del artículo 446 del Código de Comercio, durante el año 2025 se generaron las siguientes erogaciones:

Cifras en miles de pesos	31-Dic-2025
a. Detalle de los egresos por concepto de salarios, honorarios, viáticos, gastos de representación, bonificaciones, prestaciones en dinero y en especie, erogaciones por concepto de transporte y cualquiera otra clase de remuneraciones que hubiere percibido cada uno de los directivos de la sociedad.	812.295
b. Las erogaciones por los mismos conceptos indicados en el literal anterior, que se hubieren hecho en favor de asesores o gestores, vinculados o no a la sociedad mediante contrato de trabajo, cuando la principal función que realicen consista en tramitar asuntos ante entidades públicas o privadas, o aconsejar o preparar estudios para adelantar tales tramitaciones.	1.772.552
c. Las transferencias de dinero y demás bienes, a título gratuito o a cualquier otro que pueda asimilarse a éste, efectuadas en favor de personas naturales o jurídicas.	-
d. Los gastos de propaganda y de relaciones públicas, discriminados unos y otros.	88.220
e. Los dineros u otros bienes que la sociedad posea en el exterior y las obligaciones en moneda extranjera.	-
f. Las inversiones discriminadas de la compañía en otras sociedades, nacionales o extranjeras.	-

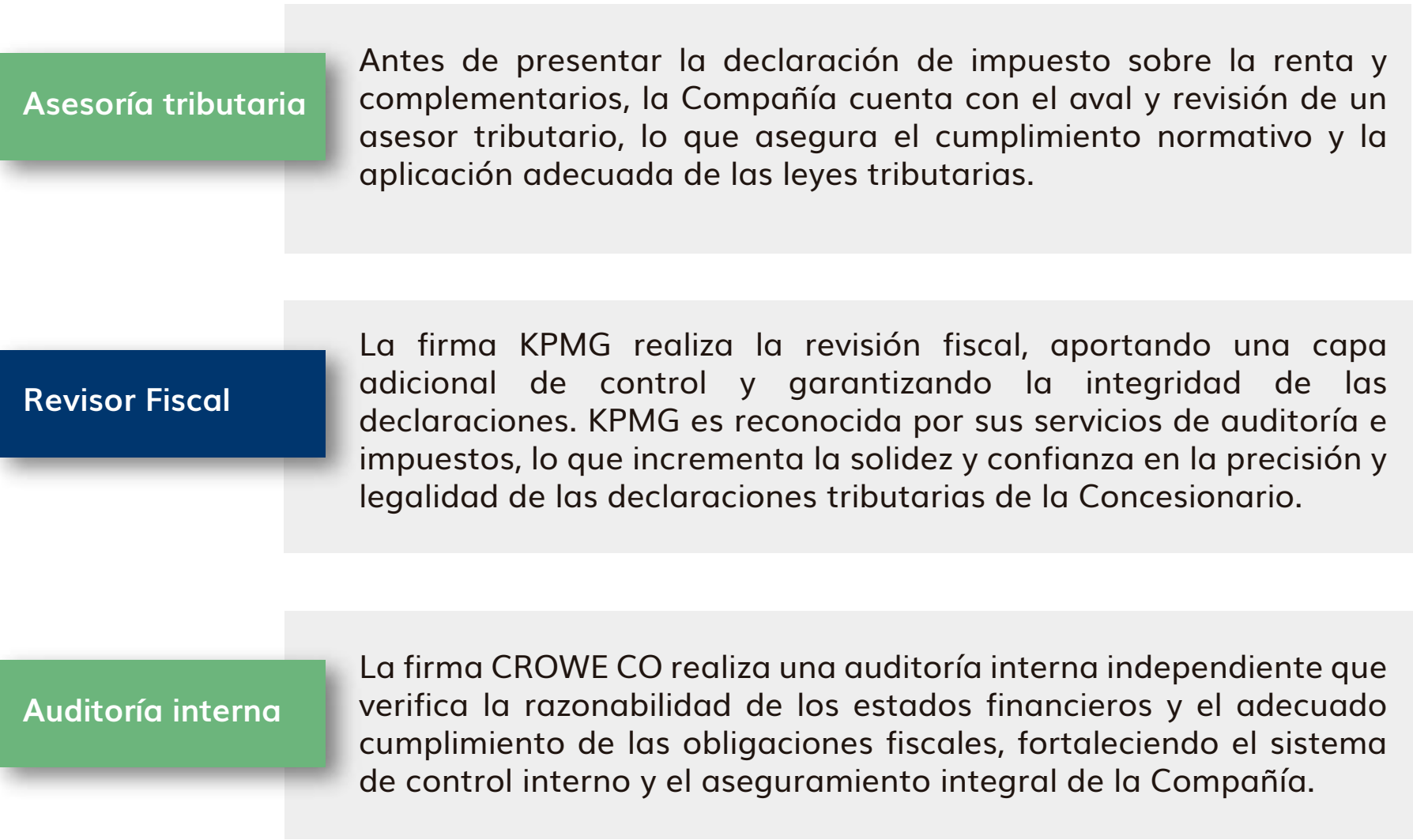
2.5 Enfoque fiscal

[207-1] [207-2] [207-3]

La Compañía, en concordancia con sus lineamientos corporativos fiscales, está comprometida con el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias, a través de prácticas tributarias éticas y transparentes. Para ello utiliza la asesoría de profesionales y somete a revisiones externas sus declaraciones tributarias, con el objetivo de garantizar la conformidad con la normativa aplicable y las leyes tributarias de Colombia. Este enfoque no solo asegura el cumplimiento con la normativa y las leyes tributarias, sino que también contribuye a prevenir inconvenientes legales y a mantener una sólida reputación en términos de responsabilidad fiscal para la organización.



De la asesoría tributaria, revisoría fiscal y auditoría interna:



2.6 Verificación externa

[2-5]

Durante el transcurso del año, en cumplimiento de la Política de Compras de Covimar y con el propósito de garantizar una adecuada verificación externa, se aseguró el estricto cumplimiento de los niveles de autorización establecidos, los cuales se detallan a continuación:

Montos	Número de Cotizaciones	Aprobación Pedido	Aprobación Compra
Hasta 5 SMMLV (Antes de IVA)	1 cotización	Líder del Área y Gerente Administrativo y Financiero	Líder del Área, Gerente Administrativo y Financiero Gerente General
Mayor a 5 SMMLV Hasta 50 SMMLV (Antes de IVA)	3 cotizaciones	Líder del Área, Gerente Administrativo y Financiero, Gerente General	Gerente Administrativo y Financiero, Gerente General
Mayor a 50 SMMLV Hasta 300 SMMLV (Antes de IVA)	3 cotizaciones	Líder del Área, Gerente Administrativo y Financiero, Gerente General	Comité de Compras, Gerente Administrativo y Financiero, Gerente General
Mayor a 300 SMMLV (Antes de IVA)	3 cotizaciones	Líder del Área, Gerente Administrativo y Financiero, Gerente General	Comité de Compras, Gerente Administrativo y Financiero, Gerente General y Junta Directiva

2.7 Proveedores año 2025

2.7.1 Proporción de gasto en proveedores locales

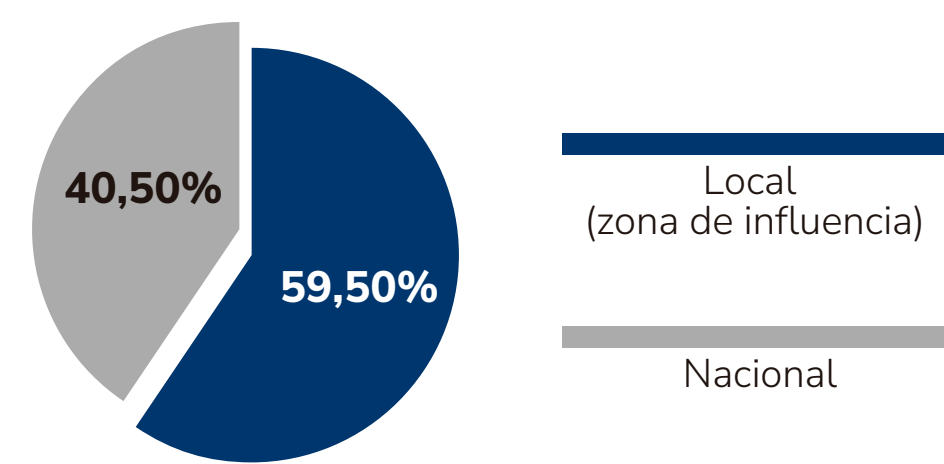
[204-1]

a.Participación de proveedores locales frente al total de proveedores de la compañía

[204-1a]

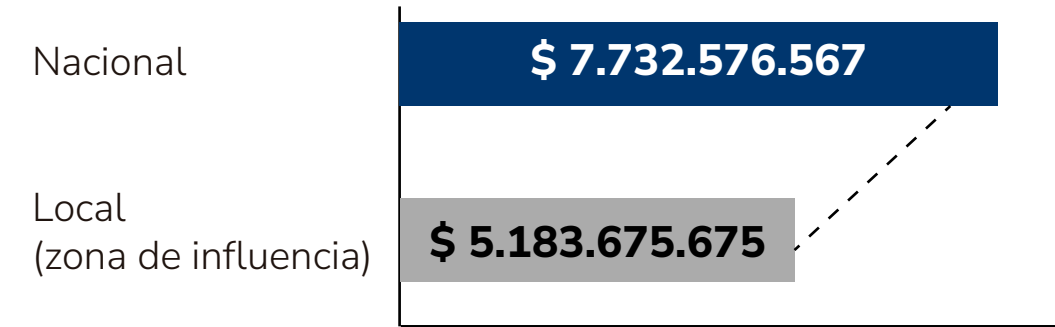
Participación de proveedores locales en el total de proveedores contratados año 2025

Tipo de Proveedor	Porcentaje
Local (zona de influencia)	59,50%
Nacional	40,50%
Total general	100,00%



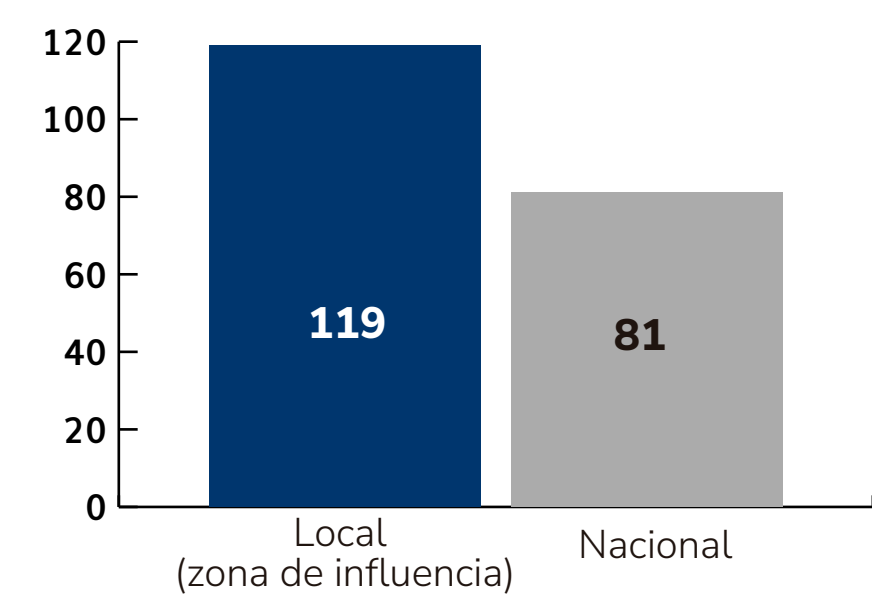
Participación proveedores locales en el total de las compras para el año 2025

Tipo de Proveedor	Valor
Local (zona de influencia)	\$ 5.183.675.675
Nacional	\$ 7.732.576.567
Total general	\$ 12.916.252.242



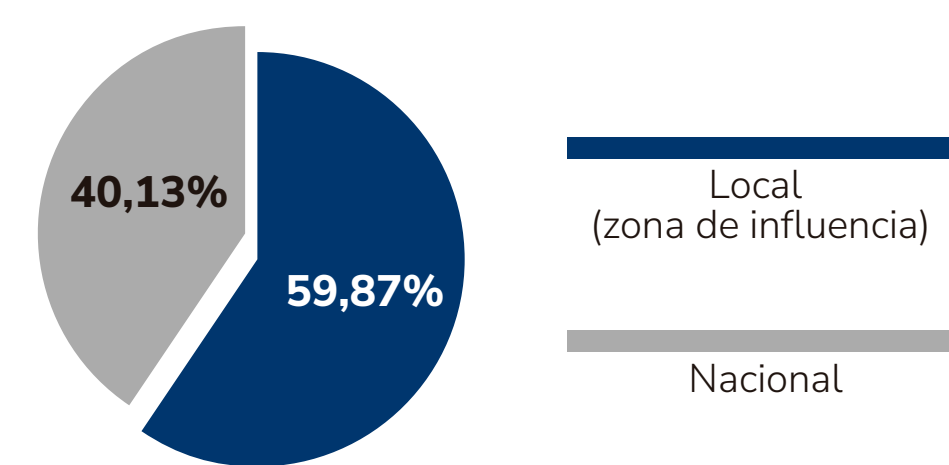
Cantidad de proveedores contratados durante el 2025

Tipo de Proveedor	Cantidad
Local (zona de influencia)	119
Nacional	81
Total general	200



Porcentaje de compras pagadas a proveedores locales vs nacionales año 2025

Tipo de Proveedor	Suma de Valor Neto
Local (zona de influencia)	40,13%
Nacional	59,87%
Total general	100,00%



Proveedores locales nuevos año 2025

Tipo de Proveedor	Nuevos proveedores
Local (zona de influencia)	43
Nacional	24
Total general	67

En 2025 se vincularon 67 nuevos proveedores, de los cuales 43 (64.18%) pertenecen a la zona de influencia y 24 al ámbito nacional.

b. y c.

Se considera “Local” a todo proveedor con sede principal dentro de la zona de influencia del proyecto COVIMAR, incluyendo Cali, Pavas, La Cumbre, Yumbo y municipios del departamento del Valle del Cauca.

De los 200 proveedores contratados en 2025, el 59,50% está ubicado en el mercado local, con impacto positivo en la economía formal de la zona de influencia.

Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales

[308-1]

En los procesos de contratación se establecen criterios ambientales dependiendo el impacto que la labor tenga en el proyecto, mediante la ficha HSQ y el manual del contratista se establecen los requisitos que debe cumplir el proveedor. Estos criterios fueron definidos y ratificados en la actualización de la política de compras de Covimar aprobada en el año 2025.

Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas

[308-2]

Para el año 2025 no se presentaron eventos que tengan impacto ambiental negativo en la cadena de suministro, en la actualización de la política de compras realizada en el año de este informe se establecieron acciones preventivas para minimizar la ocurrencia de estas situaciones.

2.8 Adecuaciones locativas

En el marco del compromiso institucional de COVIMAR con la sostenibilidad, la responsabilidad social y la eficiencia operativa, durante el período evaluado se implementaron diversas acciones orientadas a fortalecer la inclusión, optimizar el uso de los recursos y reducir el impacto ambiental generado por las actividades administrativas.



Adecuación de Infraestructura – Accesibilidad

Se realizó la adecuación de un baño para personas con discapacidad y movilidad reducida en las oficinas de la entidad. Esta acción responde al principio de inclusión y accesibilidad universal, garantizando condiciones dignas y equitativas para colaboradores, usuarios y visitantes, y alineándose con las buenas prácticas de responsabilidad social y cumplimiento normativo en materia de accesibilidad.



Eficiencia Energética – Modernización de Iluminación

Como parte de la estrategia de eficiencia energética y sostenibilidad ambiental, se llevó a cabo el cambio total de las luminarias convencionales por iluminación LED en las instalaciones administrativas. Esta modernización permitió reducir significativamente el consumo de energía eléctrica, mejorar los niveles de iluminación en los espacios de trabajo y promover un entorno más eficiente, sostenible y amigable con el medio ambiente, contribuyendo a la reducción de la huella de carbono institucional.



Optimización Tecnológica – Reducción de Consumo y Residuos

Se gestionó la solicitud de reemplazo de las dos impresoras utilizadas en las oficinas por equipos de menor consumo energético, incorporando tecnologías con modos de ahorro de energía y funciones de impresión dúplex automática. Esta medida tiene como finalidad optimizar el uso de papel, disminuir el consumo eléctrico y reducir los residuos generados, consolidando una solución tecnológica más eficiente y con menor impacto ambiental.

En conclusión, las acciones implementadas reflejan el compromiso de COVIMAR con un modelo de gestión administrativa sostenible, que integra criterios ambientales, sociales y de eficiencia operativa, fortaleciendo la responsabilidad institucional y contribuyendo al desarrollo sostenible a largo plazo.

2.9 Declaración de Ley 1676 de 2013

De acuerdo con lo dispuesto en la Ley 1676 de agosto de 2013, se deja constancia de que no se entorpeció la libre circulación de las facturas de compradores y proveedores durante el año 2025.

2.10 Cumplimiento de normatividad sobre propiedad intelectual e industrial, y régimen de seguridad social

COVIMAR, durante el año 2025, cumplió a cabalidad con las normas legales vigentes sobre propiedad intelectual e industrial, realizando las transacciones comerciales relacionadas con sujeción a estas disposiciones y garantizando que el software de los equipos utilizados y adquiridos por la compañía se encuentre debidamente licenciado.

Asimismo, la empresa realizó todos los aportes requeridos por el sistema de seguridad social de cada uno de sus empleados, encontrándose a paz y salvo por dichos conceptos, hecho que ha sido verificado por la Revisoría Fiscal.

03

Capítulo

Contrato de Concesión No. 001 de 2015

- 3.1 Desarrollo del Contrato de Concesión No. 001 de 2015
- 3.2 Situación jurídica



3.1 Desarrollo del Contrato de Concesión No. 001 de 2015

En este acápite se describen los principales hechos ocurridos durante el año 2025, que resultan relevantes para la sociedad, en relación con el Contrato de Concesión No. 001 de 2015 cuya Acta de inicio fue suscrita con la Agencia Nacional de Infraestructura (ANI), el 17 de marzo de 2015.

Actualmente, el Proyecto Vial Mulaló-Loboguerrero se encuentra en Fase de Preconstrucción, siendo esta la primera fase de la Etapa Preoperativa del proyecto.

A la fecha, han transcurrido aproximadamente diez (10) años desde la firma del Contrato de Concesión sin que haya sido posible dar inicio a la Fase de Construcción, debido a los múltiples impactos y circunstancias que lo han afectado en el tiempo. Entre ellos se encuentran las dificultades sociales, los cambios normativos aplicables el cambio de las normas para el trámite y obtención de la licencia ambiental por parte de la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales – ANLA, así como las Fuerzas Mayores Ambientales reconocidas por un Panel de Amigables Componedores, la primera en diciembre de 2016 y posteriormente, en julio de 2021, esta última derivada precisamente de los retrasos en la obtención de la licencia ambiental. A estos factores se suma el incremento del presupuesto previsto desde la firma del Contrato de Concesión para la construcción de las obras, las cuales debieron ejecutarse entre los años 2016 y 2021.

Sin perjuicio de lo anterior, durante el año 2025 el Concesionario ha dado cumplimiento, mediante aportes de capital de los socios, a todas las obligaciones contractuales propias de la Fase de Preconstrucción del Proyecto. Entre ellas se encuentran la gestión predial, la gestión de redes, el desarrollo de los programas sociales, así como el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Licencia Ambiental y aquellas derivadas de la sustracción de reserva regional y nacional.

Por otra parte, como ha sido de conocimiento público, desde el mes de julio de 2023 se encuentra en curso un Tribunal de Arbitraje convocado por el Concesionario, con el propósito de definir el futuro del Proyecto. Dicho Tribunal deberá determinar si corresponde ordenar el restablecimiento del equilibrio económico de la ecuación contractual o declarar la terminación del Contrato de Concesión, ante la imposibilidad de financiar la obra en las condiciones actuales.

Durante el año 2025 el proceso arbitral presentó los siguientes avances: en enero de 2025, tanto la ANI como el Concesionario presentaron reformas a la demanda de reconvencción y a la demanda arbitral, respectivamente, las cuales fueron admitidas mediante Auto 21 del 21 de enero de 2025. Las reformas fueron contestadas por las partes el 6 de febrero de 2025 (Concesionario) y el 27 de febrero de 2025 (ANI). La ANI, en su demanda de reconvencción, reiteró su pretensión de que se declare el presunto incumplimiento del Concesionario, alegando una supuesta renuencia de Covimar a suscribir el acta de inicio de la Fase de Construcción, desconociendo las dificultades y fuerzas mayores ambientales que han rodeado la ejecución del Contrato de Concesión.

Posteriormente, el 23 de abril de 2025 se llevó a cabo la audiencia de conciliación, la cual fue declarada fallida, razón por la cual, el Tribunal continuó con el trámite y celebró la Primera Audiencia de Trámite entre el 9 de junio y el 9 de septiembre de 2025, fecha en la cual se declaró formalmente abierta la etapa probatoria.

Con corte al 31 de diciembre de 2025, continúa en curso la etapa probatoria del proceso arbitral.

De otra parte, en cuanto al proceso administrativo sancionatorio iniciado por la ANI por el presunto incumplimiento de la obligación a cargo de Covimar relativa al inicio de la Fase de Construcción del Proyecto, el proceso se encuentra actualmente suspendido hasta tanto se profiera el laudo arbitral que resuelva la controversia relacionada con el desequilibrio económico del Contrato de Concesión.



3.2 Situación jurídica

Procesos Judiciales

Aparte de los procesos descritos en el capítulo 2 del presente informe, durante el segundo semestre de 2025 la Concesionaria fue notificada de una (1) acción de tutela interpuesta por el Cabildo Indígena Yanakuna de Yumbo, mediante la cual se pretendía la protección de los derechos fundamentales a la consulta previa, al territorio, a la diversidad étnica y cultural y a la subsistencia, alegando presuntas afectaciones directas derivadas del Proyecto Vial Mulaló-Loboguerrero. En el marco de dicha acción constitucional, los accionantes solicitaron al juez ordenar a la Autoridad Nacional de Consulta Previa la activación del proceso de consulta previa y la suspensión de cualquier actuación u obra asociada al proyecto hasta tanto se realizara dicho proceso conforme a los estándares constitucionales. La Concesionaria ejerció oportunamente su defensa judicial y aportó los elementos fácticos y jurídicos pertinentes, motivo por el cual el trámite concluyó durante el año 2025 con decisión favorable a sus intereses.

Por otra parte, durante 2025 se desarrollaron actuaciones administrativas y judiciales relacionadas con la solicitud de realizar consulta previa con el Consejo Comunitario de El Piñal por el Proyecto Vial Mulaló-Loboguerrero, originadas en una tutela presentada por la comunidad en 2024. En cumplimiento de la orden judicial, la DANCP expidió la Resolución ST-1737 del 17 de diciembre de 2024, concluyendo que no procedía la consulta previa. El Juzgado 18 Civil del Circuito de Cali consideró cumplida la orden y se abstuvo de abrir incidente de desacato.

El Consejo Comunitario interpuso recursos contra esa resolución. Durante el trámite se practicaron pruebas y la Concesionaria presentó sus observaciones. Finalmente, mediante la Resolución ST-0795 del 9 de junio de 2025, la DANCP confirmó la no procedencia de la consulta previa, decisión ratificada de forma definitiva por la Resolución 100 del 26 de septiembre de 2025. Esta última concluyó que las áreas del proyecto están fuera del territorio del Consejo Comunitario El Piñal y que no existen afectaciones directas a sus derechos colectivos ni a sus estructuras sociales, culturales, económicas o espirituales.

Asimismo, Covimar continúa con la implementación del programa normativo (Compliance), incorporando el cumplimiento legal de manera preventiva.

Finalmente, es importante resaltar que el Concesionario cuenta con una firma de abogados que acompaña a la sociedad en la revisión de todos los aspectos contractuales y apoya al Concesionario en las diferencias y controversias que se han presentado durante el desarrollo del contrato.

A su vez, cabe resaltar que Covimar estuvo atento a los cambios normativos de las diferentes autoridades gubernamentales, así como al análisis y estudio de los proyectos normativos en curso, con el propósito de entender y anticipar el impacto de estos. Durante el año 2025 se destacan las siguientes normas:

- Resolución 2328 del 6 de marzo de 2025, la cual tiene como objeto establecer los lineamientos para que los sujetos de vigilancia, inspección y control de la Superintendencia de Transporte implementen de manera obligatoria el Sistema de Administración de Riesgos de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva SARLAFT.
- Ley 2466 del 25 de junio de 2025, la cual tiene por objeto adoptar una reforma laboral mediante la modificación del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales, además se dictan disposiciones para el trabajo digno y decente en Colombia, buscando el respeto a la remuneración justa, bienestar integral, la promoción del diálogo social, las garantías para el acceso a la seguridad social y sostenibilidad de los empleos desde el respeto pleno a los derechos de los trabajadores así como el favorecimiento a la creación de empleo formal en Colombia.
- Resolución 14673 del 18 de septiembre de 2025, la cual tiene como objeto fijar los lineamientos que las personas jurídicas sujetas a la vigilancia, inspección y control de la Superintendencia de Transporte que desempeñan una actividad empresarial, deberán observar en la implementación del Programa de Transparencia y Ética Empresarial PTEE.
- Resolución 16615 del 5 de noviembre de 2025, en la cual se aclaran algunas disposiciones del SARLAFT publicadas en la Resolución 2328 de marzo de 2025.



04

Capítulo

La Sostenibilidad

- 4.1 Introducción
- 4.2 Nuestra Estrategia
- 4.3 Nuestros aliados estratégicos
- 4.4 Asuntos Materiales
- 4.5 Priorización de asuntos materiales
- 4.6 Metas asociadas a los asuntos materiales
- 4.7 Aporte a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
- 4.8 Programas sociales de Sostenibilidad
 - 4.8.1 Tejedoras de Futuro
 - 4.8.2 Cosechando Esperanza
 - 4.8.3 Encuentro Dorado
 - 4.8.4 Emprende Futuro
 - 4.8.5 Pasaje a la Fantasía
 - 4.8.6 Fiesta del Tránsito Vial
 - 4.8.7 Escuelas Solidarias
 - 4.8.8 Cultura Vial Inteligente
- 4.9 Estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión-DEI

4.1 Introducción

Durante la vigencia 2025, la Concesionaria ejecutó las gestiones administrativas y operativas necesarias para cumplir los compromisos establecidos en su Política de Sostenibilidad y alcanzar las metas definidas en el Modelo de Sostenibilidad Empresarial.

En este sentido, se dispuso de recursos y estrategias corporativas orientadas a generar el mayor beneficio social en el área de influencia del proyecto vial Mulaló – Loboguerrero. Dichos beneficios se evidencian en los resultados obtenidos en los indicadores de seguimiento de los ocho (8) programas sociales implementados en el marco del Modelo de Sostenibilidad Empresarial.

Cabe resaltar que, mediante estos programas, la Concesionaria logró un impacto positivo en los grupos de interés comunitario, consolidándose como una organización incluyente y responsable en la creación de valor ambiental, social y económico para la región.

[2-22]



4.2 Nuestra estrategia

[2-23] [2-24] [2-22]

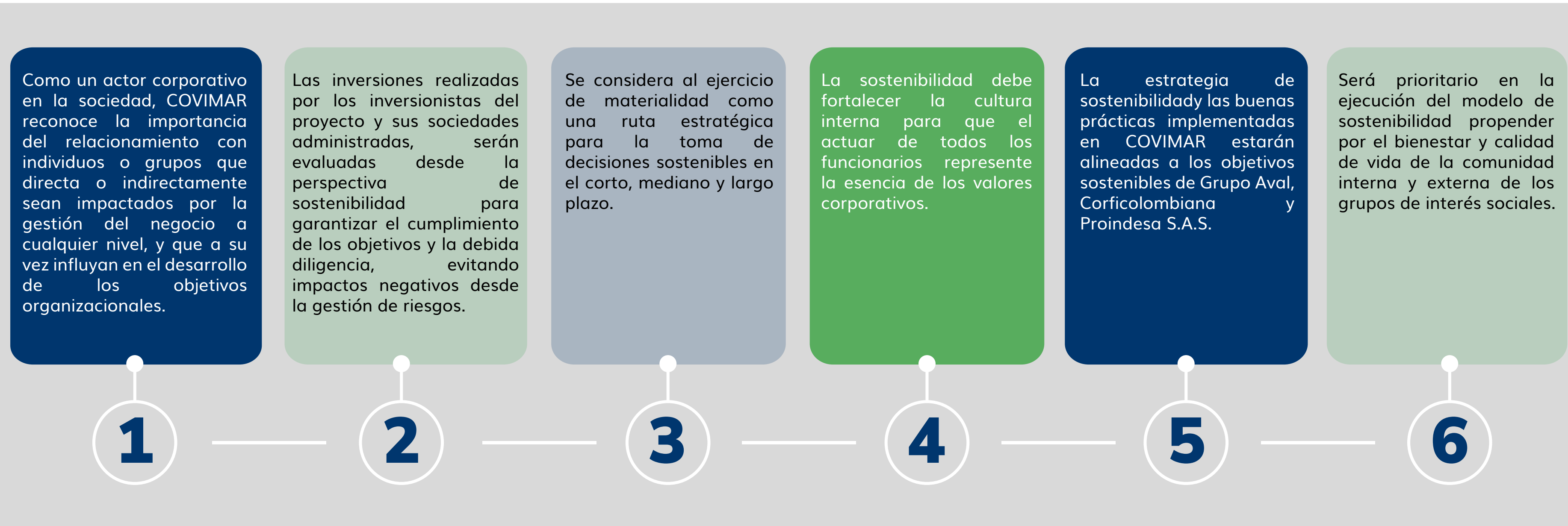
La Concesionaria reconoce los cambios y las necesidades globales en materia ambiental, social y económica, que representan riesgos para el bienestar y el desarrollo de las generaciones presentes y futuras. En respuesta, COVIMAR adoptó una estrategia corporativa alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y fundamentada en los principios de la Sostenibilidad Empresarial.

Como resultado de esta estrategia, se formuló la Política de Sostenibilidad, mediante la cual COVIMAR asume el compromiso de generar valor ambiental a través de la protección, conservación y preservación del entorno en las áreas donde se desarrolla el proyecto vial Mulaló – Loboguerrero. Asimismo, se estableció la responsabilidad de generar valor social para las comunidades del área de influencia y para los colaboradores de la organización, promoviendo la equidad mediante iniciativas de empleo inclusivo, respeto por los derechos humanos, salud, bienestar, diversidad e inclusión. Finalmente, la Política contempla la

generación de valor económico, orientada a garantizar el crecimiento sostenible a corto, mediano y largo plazo para todos los grupos de interés, bajo principios de transparencia, confianza y ética empresarial.

Por otra parte, el Modelo de Sostenibilidad Empresarial identifica los asuntos materiales y los grupos de interés que constituyen la base del enfoque estratégico de sostenibilidad y contribuyen al cumplimiento de los ODS. Este modelo define metas específicas para cada asunto material y establece programas sociales orientados a la creación de valor ambiental, social y económico, reconociendo los impactos propios de la naturaleza de un proyecto de infraestructura y la misión corporativa.

En este contexto, el Modelo de Sostenibilidad se desarrolla bajo los siguientes lineamientos estratégicos:



4.3 Nuestros aliados estratégicos

[2-29]

Mantener informados a nuestros grupos de interés constituye uno de los compromisos más importantes para la Concesionaria. Por ello, durante la vigencia 2025 se habilitaron diversos canales de comunicación con el propósito de fortalecer relaciones basadas en la confianza y la permanencia.

Es importante destacar que cada grupo de interés desempeña un rol distinto en el desarrollo del proyecto vial, por lo que comprender sus expectativas resulta fundamental. Estas prioridades evolucionan con el tiempo, lo que hace indispensable mantener un diálogo abierto y revisar sus perspectivas de manera continua.

En este sentido, la Concesionaria reconoce que uno de los logros más relevantes en el marco de su estrategia de sostenibilidad ha sido el relacionamiento constante con los grupos de interés y la entrega oportuna de información sobre el proyecto a través de los diferentes medios dispuestos.

Cliente	Accionistas	Colaboradores
ANI	PRODEVIMAR S.A.S. y EPIANDES S.A.S.	Personas vinculadas laboralmente al Proyecto
Gobierno, Entes regulatorios y de Control	Proveedores / Contratistas	Medios de comunicación
Entidades estatales y regulatorias. Entre ellas destaca el Gobierno Nacional, MinTransporte, MinInterior, ANLA, CVC, MADS, ICANH, UMATA, Gobernación del Valle, Bloque Parlamentario, Alcaldías, entre otras.	Proveedores directos para suministro de bienes y servicios.	Todos aquellos medios de comunicación, incluido radio, televisión, prensa, redes sociales, entre otras, que publiquen información relacionada con el Proyecto.
Agremiaciones	Comunidades	Usuarios
Cámara Colombiana de Infraestructura – CCI, la Sociedad Colombiana de Ingenieros, Gremio de Transportadores, entre otras.	Grupos poblacionales asentados en el área de influencia del Proyecto, 25 unidades territoriales. Cabe señalar la presencia de 2 Comunidades Étnicas: Consejo Comunitario de Mulaló y el Consejo de la Comunidad Negra de Loboguerrero.	Empresas de transporte terrestre, empresas de transporte público, vehículos particulares, peatones, entre otros.

Cifras importantes

2 ediciones
Boletín informativo
El Viarío



Más de
2,000 piezas informativas
(volantes, afiches)
entregadas a la comunidad



4.4 Asuntos Materiales

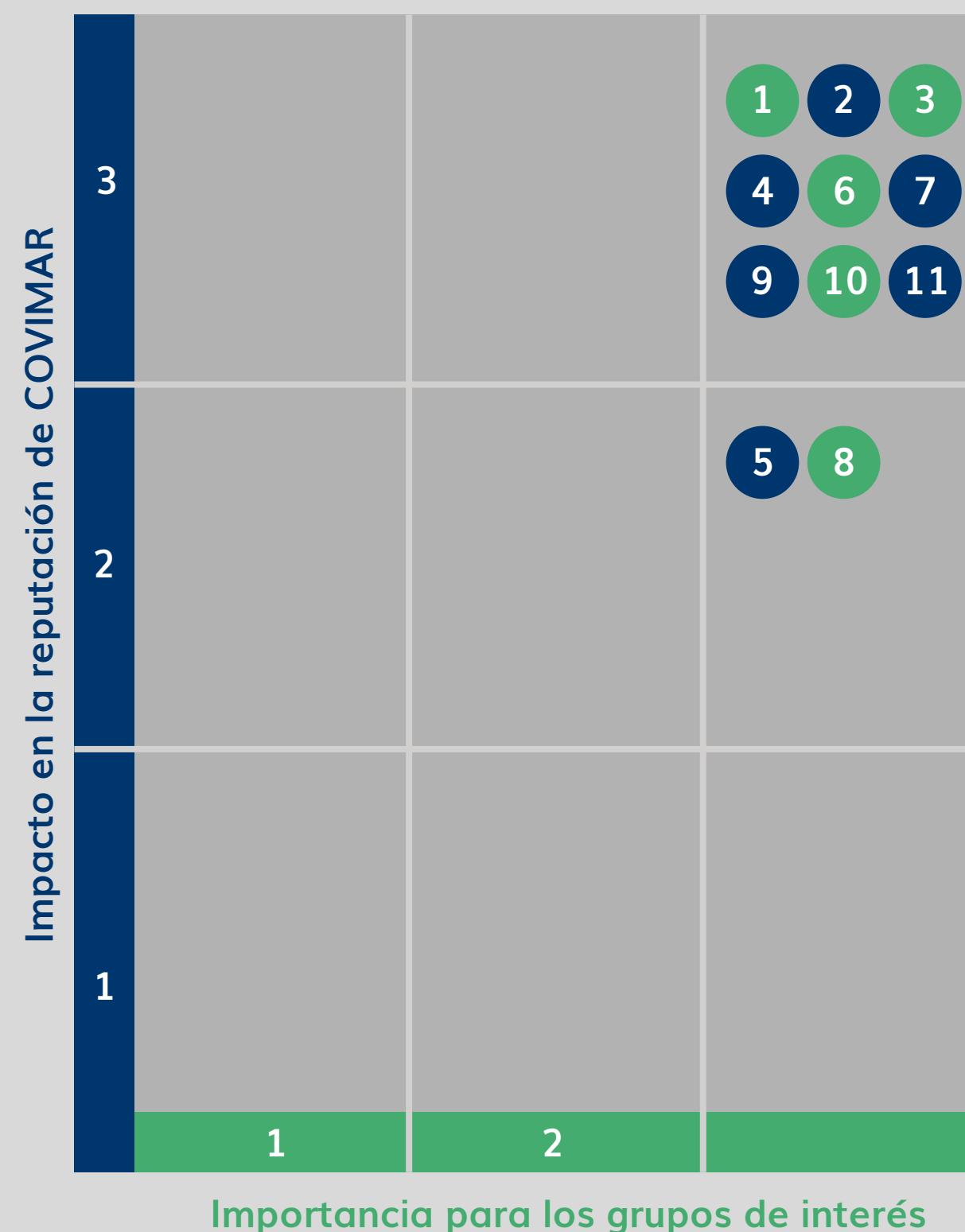
A través de los elementos definidos a partir de los grupos de interés, se identificaron determinaron un total de 11 asuntos materiales, los cuales hacen parte de los pilares sobre los cuales se fundamenta el Modelo de Sostenibilidad Empresarial de COVIMAR. [3-1] [3-2] [3-3]



4.5 Priorización de asuntos materiales

[3-3]

Los asuntos materiales fueron definidos a partir de la identificación de los procesos organizacionales, considerando su impacto en la estrategia corporativa y en los grupos de interés. Para ello, se realizó un ejercicio de priorización que permitió consolidar la materialidad en 11 temas clave, clasificados según su relevancia para la organización y sus grupos de interés, utilizando una escala de valoración actualizada.



4.6 Metas asociadas a los asuntos materiales

[3-3]

A continuación, se presenta el porcentaje de avance en el cumplimiento de las metas establecidas para el periodo 2023 – 2025:



Desempeño y Desarrollo Económico

- A la fecha se ha garantizado la financiación de todas las actividades del proyecto.
Cumplimiento: 100%
- La Concesionaria ha cumplido todas las obligaciones del contrato de concesión 001 de 2015.
Cumplimiento: 100%



Compra y Consumo Responsable

- Actualmente, el procedimiento de compras se encuentra en proceso de actualización.
- Desde la Concesionaria se realiza el registro mensual de consumo de agua, energía y combustible.
Cumplimiento: 100%
- Socialización de indicadores ambientales y de consumo de energía y agua en procesos de inducción.
Cumplimiento: 100%



Relacionamiento con Grupos de Interés

- Actualmente, la Concesión cuenta con los siguientes canales de comunicación: Oficina de atención al usuario fija y móvil, Página web, Chat, Línea telefónica y Redes sociales (Instagram y LinkedIn).
- Covimar ha cumplido con los plazos establecidos para la atención de 29 PQRS*
Cumplimiento: 100%
- En la página web de Covimar, se encuentran publicados las ediciones del viario y los informes de gestión y sostenibilidad.
Cumplimiento: 100%



Buen Gobierno Corporativo

- Covimar ha adaptado e implementado todos los lineamientos y políticas establecidas por el grupo corporativo.
Cumplimiento: 100%
- Desde la Concesionaria se ha cumplido con todas las sesiones de junta directiva ordinarias programadas.
Cumplimiento: 100%
- A la fecha, Covimar ha cumplido con todos los requisitos normativos aplicables a la etapa actual del proyecto.
Cumplimiento: 100%



Gestión al Cambio Climático

- El 18/Sep/2025 se obtuvo la declaración de verificación de gases de efecto invernadero para el año base 2022, según el GHG protocol con la empresa SGS.
- Se realizó la medición de gases de efecto invernadero para el año 2024.
Cumplimiento: 100%
- Se continúa con el registro de la huella de carbono para el año 2025.
- La meta de carbono neutralidad para el proyecto está establecida para año 2032.



Derechos Humanos y Diversidad e Inclusión

- Covimar ha cumplido lo previsto en el Plan de Gestión social contractual.
Mano de obra local: 35.2% (meta: 1%)
Mano de enfoque diferencial: 7,7% (meta: 1%)
- El 22/Sep/2025 se recibió la certificación como empresa familiarmente responsable – efr.
- El 23/Sep/2025 se logró la recertificación del sello Great Place To Work - GPTW.



Salud y Seguridad en el Trabajo

- La evaluación del cumplimiento de la implementación del SG-SST a cierre del año 2025 fue del **100%** (meta: 90%).
- A la fecha se han mantenido vigentes las certificaciones de los colaboradores operativos según los riesgos asociados al perfil del cargo.
Cumplimiento: 100%



Desarrollo e Impacto sobre las Comunidades Locales

- Los acuerdos protocolizados se deben cumplir durante la fase constructiva del proyecto.
Cumplimiento: No aplica.
- Actualmente, se están implementado las 8 iniciativas de impacto social enmarcadas en el modelo de sostenibilidad empresarial de Covimar.
- Las actividades establecidas en el PRAS están definidas para implementarse en fase constructiva.
Cumplimiento: No aplica.



Protección y Conservación de los Recursos Naturales (RR.NN.)

- Teniendo en cuenta el estado del proyecto, a la fecha se ha dado cumplimiento a las obligaciones de restauración ecológica derivadas de las resoluciones 1835 de 2017, 2451 de 2018, Acuerdos CVC 003, 005 y 020 de 2018.
Cumplimiento: 100%
- En razón a las actividades adelantadas por la Concesionaria, se han aplicado la totalidad de las medidas del PMA.
Cumplimiento: 100%



Capacitación y Formación

- Proceso de formación con SENA: Técnico en Sistemas Agrícolas Ecológicos.
- Proceso de formación con Cámara de Comercio de Cali: Programa PROSPERA, Ruta de Fortalecimiento +C, línea CreCE.
- Covimar ha dado cumplimiento a los programas de "Educación y capacitación al personal vinculado" y "capacitación, educación y concientización a la comunidad aledaña"
Cumplimiento: 100%



4.7 Aporte a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

En el proceso de identificación y evaluación de los temas de materialidad relevantes para nuestra unidad de negocio, y tomando en cuenta las metas establecidas en la Agenda 2030 de la ONU y la Estrategia Nacional ante el Cambio Climático E2050, se realizó una revisión de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) según la guía SDG Compass para la acción empresarial. Este análisis permitió establecer una conexión directa entre nuestro modelo de negocio y los objetivos globales de desarrollo sostenible.

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



El proyecto vial tiene contemplado la creación de 1.800 puestos de trabajo directos, una vez se alcance su pico máximo de construcción, garantizando el cumplimiento normativo y las políticas de derechos humanos adoptadas por la Concesionaria. Asimismo, la ejecución de este proyecto contribuirá con el mejoramiento de la competitividad regional, el desarrollo socioeconómico del país, y al fortalecimiento de las potencialidades del territorio.

12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES



Se promueven la producción y consumos responsables, mediante la capacitación continua de nuestros colaboradores, y la aplicación de buenas prácticas ambientales. De igual manera, a nuestros Contratistas se les exige cumplir con los requerimientos ambientales definidos, según el tipo de servicio y/o bien a suministrar.

9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA



Este es el único proyecto vial de 4G para el Valle del Cauca, lo cual se traduce en nuevos retos de ingeniería, modernización y de eficiencia para la infraestructura vial regional y nacional. Esta nueva vía, servirá de conexión estrategia para el Suroccidente del país con los puertos de Buenaventura, y dinamizará la participación del país en los mercados internacionales.

13 ACCIÓN POR EL CLIMA



Mediante la adopción de metodologías y/o herramientas, se realiza la medición anual de la huella de carbono, lo cual permitirá hacer seguimiento a la implementación de las medidas de manejo y compensación ambiental, y al establecimiento de nuevas medidas, en caso de ser necesario.

4.8 Programas sociales de Sostenibilidad ^[203-2]

Como parte de la estrategia corporativa y en concordancia con los lineamientos del Modelo de Sostenibilidad Empresarial, durante la vigencia 2025 se implementaron ocho (8) iniciativas orientadas a potenciar los impactos positivos del proyecto en las comunidades del área de influencia. A continuación, se presenta la descripción de cada una de estas iniciativas:

4.8.1



Durante 2025 se continuó con el fortalecimiento del proyecto productivo de la Asociación Tejedoras de Futuro de Pavas mediante la adecuación del taller y el fortalecimiento de las capacidades técnicas y organizativas de sus integrantes. COVIMAR apoyó con la adquisición de maquinaria y materiales, formalizando la entrega de máquinas de coser a través del Contrato de Comodato.

En agosto de 2025 se inauguró el taller en el municipio de La Cumbre, permitiendo a las integrantes de la asociación aplicar y fortalecer sus conocimientos. Durante el resto del año se desarrollaron capacitaciones y prácticas de costura que contribuyeron al intercambio de saberes y al mejoramiento de sus habilidades técnicas.

4.8.2



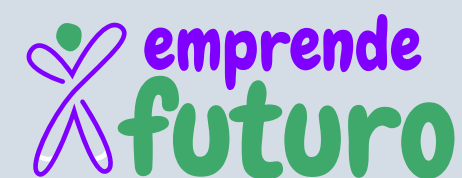
Esta iniciativa tiene como objetivo realizar mercados campesinos o ventanas de emprendimiento local en los municipios del área de influencia del proyecto. Valga mencionar que, durante el año 2025, se realizaron 11 mercados campesinos, donde se contó con la participación de 303 emprendimientos locales.

4.8.3



Con esta iniciativa se busca beneficiar a los grupos de adultos mayores presentes en el área de influencia del proyecto. En cumplimiento de este programa, la Concesionaria adelantó la celebración del Día del Adulto Mayor en el mes de agosto, con la participación de 8 grupos para un total de 222 adultos mayores beneficiados. Durante la celebración, se llevaron a cabo actividades lúdicas, recreativas y de esparcimiento que contribuyen al bienestar mental y físico de esta población. Adicionalmente, durante el año se realizaron 8 encuentros de integración con los grupos de adultos mayores realizando dinámicas rompe hielo, juego de bingo y un compartir contando con la participación de 216 adultos mayores que se beneficiaron de esta actividad.

4.8.4



Con esta iniciativa se brinda apoyo a unidades productivas locales que ayuden a impulsar la economía de la región. Así las cosas, la Concesionaria gestionó ante el SENA la formación laboral en Técnico en Sistemas Agrícolas Ecológicos para 15 familias de la comunidad, cuya vocación y tradición han sido el cultivo de sus alimentos mediante huertas caseras. Valga mencionar que, dentro del ciclo de formación se busca que estas familias puedan tecnificar sus huertas con el fin de diversificar y mejorar la producción de sus alimentos, para lo cual COVIMAR apoyará a estas familias con el suministro de materiales y mano de obra calificada.

Por otro lado, se suscribió memorando de colaboración con la Cámara de Comercio de Cali, mediante el cual se logró implementar la iniciativa PROSPERA de esta entidad por primera vez en el municipio de La Cumbre, mediante el cual se logró capacitar a 30 emprendedores en diversos temas que buscaron fortalecer sus negocios.

4.8.5



Con Pasaje a la Fantasía, impulsamos las habilidades comunicativas y la comprensión de lectura de estudiantes de primaria en las unidades territoriales del área de influencia del proyecto vial. Para lograrlo, priorizamos 17 colegios, entregamos material pedagógico a más de 1.144 niñas y niños, y formamos a docentes en el uso de estos recursos dentro de sus clases.

4.8.6



Mediante esta iniciativa se promueven valores, comportamientos responsables y prácticas de autocuidado para el uso y disfrute seguro de la infraestructura vial por parte de estudiantes de educación básica primaria. Durante 2025, se visitaron 16 instituciones educativas ubicadas en los municipios de Yumbo, La Cumbre y Dagua, con una población beneficiada de 447 estudiantes.

4.8.7 ^[203-1]



Con este programa se busca mejorar las condiciones locativas de las instituciones educativas mediante jornadas de voluntariado y apoyo en la consecución de los insumos requeridos. Para ello, se dio inicio con las adecuaciones locativas de 2 Instituciones Educativas en el área de influencia de proyecto, logrando beneficiar a más de 400 niños y adolescentes que pertenecen a estas instituciones.

4.8.8



Cultura Vial Inteligente es un programa que busca generar una cultura de seguridad, cuidado e inteligencia vial en los potenciales usuarios del corredor y la población en general. Frente a este programa, es importante mencionar que, se adelantaron 12 campañas en diferentes unidades territoriales del área de influencia del proyecto vial. Estas campañas de seguridad vial fueron abiertas a la comunidad y se contó con la participación de 440 personas, incluyendo bomberos, policías, agentes de tránsito, secretarías de gobierno, conductores y comunidad en general.

Por otra parte, es importante resaltar que, durante el año 2025, la Concesionaria mantuvo el programa Sembrando Vida con el fin de promover y generar conciencia en los colaboradores de la Concesionaria sobre la importancia de la conservación de los recursos naturales. En razón a ello, se adelantaron jornadas de voluntariado de siembra de árboles en el municipio de La Cumbre, donde participaron colaboradores y se realizó la siembra de 160 árboles nativos.



4.9 Estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión-DEI

Como parte de la ratificación del compromiso de COVIMAR con sus colaboradores y los diferentes actores sociales, la Concesionaria adoptó en mayo del presente año la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI), orientada a promover, proteger y respetar los derechos humanos mediante una cultura organizacional diversa, equitativa e incluyente, alineada con la Declaración Universal de Derechos Humanos, los Objetivos de Desarrollo Sostenible y demás estándares aplicables en esta materia.

En el marco de esta estrategia, la Concesionaria logró obtener tres certificaciones de gran relevancia: Great Place To Work, efr (Empresa Familiarmente Responsable) y mantiene la certificación Friendly Biz, reconocimientos que avalan a COVIMAR como una organización comprometida con la creación de un ambiente laboral positivo, inclusivo y respetuoso. Estos sellos destacan la confianza, el bienestar, la equidad y el desarrollo de los colaboradores, fomentando una cultura organizacional que valora la diversidad, el respeto y la colaboración.

Estos distintivos, sumados a la implementación de la Política DEI, contribuyen de manera significativa a posicionar a COVIMAR como un empleador atractivo, que busca activamente mejorar la satisfacción y productividad de sus empleados, fortaleciendo una cultura empresarial más solidaria y comprometida. Asimismo, estas acciones impactan positivamente en el desempeño organizacional y facilitan la relación con la comunidad y demás grupos de interés.

05

Capítulo

Gestión de Gobierno

5.1 Estructura de los Órganos de Gobierno

5.1.1 Asamblea General de Accionistas

5.1.2 Junta Directiva

5.1.3 Gerente General y Representante Legal

5.2 Ética y Transparencia

5.3 Política Anticorrupción (ABAC)

5.4 Gestión de Riesgos

5.4.1 Sistema de Gestión de Riesgo Operativo (SARO)

5.4.2 Riesgo de Terceras Partes

5.4.3 Sistema de Gestión de Seguridad de la Información y Ciberseguridad

5.4.4 Sistema de Gestión del Riesgo Integral de LA/FT/FPADM

5.4.5 Programa de Cumplimiento Normativo (Compliance)



5.1 Estructura de los Órganos de Gobierno

[2-9] [2-13]

Para Covimar, el fortalecimiento del Buen Gobierno continúa siendo un eje esencial para garantizar una gestión alineada con la estrategia corporativa, orientada a la transparencia, la eficiencia y la toma de decisiones responsables. Durante el año 2025, la Concesionaria consolidó prácticas que aseguran el adecuado relacionamiento con los grupos de interés y promueven una cultura organizacional basada en la ética, la integridad y el cumplimiento de los valores institucionales.

El marco de Gobierno Corporativo se sustenta en el Código de Buen Gobierno y el Código de Ética y Conducta, instrumentos que recogen los principios,

lineamientos y buenas prácticas que orientan el actuar de la organización y permiten fortalecer la confianza y la transparencia en las relaciones con los diferentes actores externos e internos. Asimismo, la gestión se complementa con un conjunto de políticas corporativas que abordan temas estratégicos como Anticorrupción, Diversidad, Equidad e Inclusión, Derechos Humanos, Gestión Tributaria, Seguridad y Ciberseguridad, Cambio Climático e Inversión Social, entre otras, cuyo cumplimiento ha sido verificado y reportado conforme a lo establecido en los lineamientos internos.

Comprometida con la sostenibilidad, Covimar continúa implementando planes estratégicos propios que

aportan al logro de los objetivos corporativos y al fortalecimiento de la gestión integral del Proyecto Mulaló – Loboguerrero. Esta visión se refleja en el avance de iniciativas sociales, de sostenibilidad y de gobernanza que promueven un desarrollo equilibrado y responsable.

Para asegurar el adecuado funcionamiento de la sociedad, la estructura de administración se mantiene integrada por la Asamblea General de Accionistas, la Junta Directiva y la Representación Legal, órganos que ejercen sus funciones conforme a lo previsto en la normatividad aplicable y en los Estatutos Sociales, actuando de manera articulada y complementaria para garantizar el cumplimiento de los objetivos de la sociedad.



5.1.1 Asamblea General de Accionistas

[2-12]

La Asamblea de Accionistas es el máximo órgano social y está compuesta por los accionistas titulares de acciones con derecho a voto. Cada año, durante el primer trimestre, sus integrantes se reúnen para revisar el desempeño de la Compañía, evaluar los desafíos del periodo anterior y definir las prioridades del siguiente ciclo. Cuando la situación lo amerita, la Asamblea sesiona de manera extraordinaria para atender asuntos urgentes y asegurar que la Concesionaria actúe con agilidad y rigor.

Composición

En 2025, la Asamblea mantuvo su estructura.

La Asamblea General de Accionistas se encuentra conformada actualmente por dos (2) sociedades que son:

- Proyectos y Desarrollos Viales del Mar S.A.S. – Prodevimar S.A.S. con un 75% de participación accionaria.
- Estudios Proyectos e Inversiones de los Andes S.A.S EPIANDES S.A.S. con un 25% de participación accionaria.

Sesiones

Durante 2025 la asamblea sesionó en 3 ocasiones, en las cuales se abordaron temas que han sido fundamentales para el desarrollo de la Concesionaria. Entre ellos se destacan: la aprobación del Informe de Gestión 2024, de los EEFF 2024, distribución de utilidades, la presentación del informe especial de las relaciones económicas existentes entre COVIMAR y las filiales o subsidiarias del Grupo Empresarial Sarmiento Ángulo – GESA, la elección del revisor fiscal, el nombramiento de la Junta Directiva, la autorización previa y general para la gestión de conflictos de interés y una capitalización de la sociedad.

Asimismo, la Asamblea de Accionistas contó con una asistencia del 100% de los accionistas.

Las prácticas de Gobierno Corporativo de la Concesionaria aseguran una gestión transparente, eficiente, comprometida firmemente con la ética y la

transparencia e incorpora principios de buen gobierno como fundamento para generar confianza y fortalecer las relaciones con nuestros grupos de interés.

La Concesionaria da cumplimiento a los objetivos del buen gobierno corporativo, y ha adoptado en forma significativa las recomendaciones establecidas por el Código País, expedido por la Superintendencia Financiera de Colombia, así como en los estándares internacionales y en los lineamientos y las normas que regulan la materia.

Adicionalmente, Covimar cuenta con un Código de Buen Gobierno, un Código de Ética y Conducta, un Reglamento de Asamblea de Accionistas, un Reglamento de Junta Directiva, y una serie de políticas corporativas definidas desde la Junta Directiva que guían, direccionan y aseguran la adecuada gestión. [2-15]



5.1.2 Junta Directiva

Composición ^[2-10]

La Junta Directiva de Covimar continúa integrada por profesionales con diversas trayectorias, conocimientos y perspectivas, lo que enriquece los debates técnicos y estratégicos, y favorece una toma de decisiones informada, plural y responsable. Su experiencia en otros órganos de dirección aporta a la Concesionaria una visión transversal del entorno empresarial y del sector. ^[405-1]

El 30 de enero de 2025, la Asamblea General de Accionistas ratificó la composición de la Junta Directiva de Sociedad, por lo que se encuentra conformada por cinco miembros principales, sin suplencia, para períodos de un (1) año, pudiendo ser reelegidos indefinidamente o removidos en cualquier tiempo por la misma.

De conformidad con los Estatutos Sociales, los miembros de la Junta Directiva podrán ser o no accionistas de la sociedad y pueden ser reelegibles indefinidamente. De igual manera, uno de los miembros de la Junta Directiva debe ser independiente, y, de acuerdo con el Contrato de Concesión, la calidad de independiente se predica de las personas que no son empleados, directivos ni contratistas del Concesionario, de los accionistas del Concesionario ni de ninguno de los Beneficiarios Reales.

Así, la Junta Directiva de la sociedad está compuesta por cinco (5) miembros principales, sin suplencia, y su designación se hace a título personal.

Miembros Principales

Alberto Mariño Samper

Javier Domínguez Betancur

Alejandro Sánchez Vaca

Ignacio Zuloaga Sevilla*

Roberto Pizarro Mondragón*

*Miembros de Junta Directiva Independiente

Edad/Antigüedad	Promedio
Edades principales	61.4
Antigüedad principales	4.8

Decisiones

De conformidad con lo establecido en los Estatutos de la Sociedad, la Junta Directiva delibera y decide válidamente con la presencia y los votos de la mayoría de sus miembros.

Durante las sesiones celebradas en el año 2025, siempre se conformó el quorum deliberatorio y todas las decisiones se adoptaron por unanimidad.

A las deliberaciones de la Junta Directiva asistió la Representante Legal de la Compañía, quien no tiene voto, ni devenga remuneración especial por su asistencia.

Presidente y Secretario de la Junta Directiva ^[2-11]

De conformidad con lo establecido en los Estatutos Sociales y el Reglamento Interno de Junta Directiva, fueron designados por la misma Junta, el Dr. Alberto Mariño Samper, como Presidente de las reuniones, y la Dra. Adriana Fawcett como Secretaria. Sus nombramientos fueron ejercidos durante todo el año 2025.

Evaluación ^[2-18]

En el marco del compromiso con la Sostenibilidad y la promoción de las mejores prácticas de buen gobierno corporativo, desde Proindesa, se coordinó la evaluación de las Juntas Directivas de las sociedades del Portafolio de Infraestructura Vial, la cual se enmarcó en los esfuerzos por fortalecer el pilar del Gobierno Corporativo dentro de la Estrategia de Sostenibilidad, con miras a identificar las áreas de oportunidad y las fortalezas existentes, facilitando de esta manera la implementación de prácticas óptimas y estrategias más efectivas.

En este sentido, en el año 2025, la firma Governance Consultants S.A., especializada en temas de gobierno corporativo realizó la evaluación de la Junta Directiva de Covimar. Los resultados de la evaluación fueron positivos, destacando el buen desempeño de la Junta.

De otra parte, en el informe Anual de Gobierno Corporativo se detallan las actividades de la Junta Directiva de Covimar y se resaltan los avances y gestión de los asuntos de Gobierno Corporativo. ^[2-16] ^[2-17]

Remuneración ^[2-19] ^[2-20]

La Asamblea General de Accionistas define la remuneración de los miembros de la Junta Directiva por su asistencia a las reuniones de Junta Directiva y/o a las de sus Comités. La remuneración consiste en unos honorarios fijos por sesión de Junta o comité asistida.

Para las reuniones de Junta en el año 2025, de acuerdo con lo aprobado por la Asamblea de Accionistas en el Acta No. 1 del 11 de marzo de 2015, y ratificado por la misma en reunión del 30 de enero de 2025, por la asistencia a cada reunión ordinaria, extraordinaria de la Junta Directiva, incluyendo las de votación sucesiva, cada miembro recibió como remuneración la suma de dos (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

Adicionalmente, conforme a lo aprobado por la Asamblea General de Accionistas del 30 de enero de 2025, los miembros de la Junta directiva que participaron, en su calidad de miembros de junta directiva, en sesiones de Comités de la Sociedad, recibieron como remuneración por su asistencia, la suma de un (1) SMLMV.

Sesiones y Asistencia

Durante el año 2025 la Junta Directiva sesionó en 13 ocasiones que se celebraron en modalidad presencial y virtual. El promedio de asistencia de los miembros principales fue del 98%.

Dentro de las actuaciones y principales logros de la Junta Directiva en el año 2025 se destacan las siguientes:

- La aprobación del Informe de Gestión y Sostenibilidad y los Estados Financieros de la sociedad del año 2024. ^[2-14]
- El acompañamiento y asesoría a la Gerencia en todos los asuntos relevantes para la sociedad, tanto en aquellos en los que la propia Junta consideró necesario intervenir como en los casos en que la Gerencia solicitó su apoyo.
- La actualización de las Políticas Corporativas de la sociedad.
- La supervisión y seguimiento de la ejecución de los programas sociales de sostenibilidad contemplados en la Política y el Modelo de Sostenibilidad. ^[2-14]
- La aprobación del presupuesto para el año 2026.

Comités

La Junta Directiva cuenta con dos (2) comités de apoyo:

- Comité de Supervisión de Control Interno conformado, actualmente, por tres (3) miembros principales.
- Comité de Compensaciones, conformado por dos (2) miembros.

El Comité de Supervisión de Control Interno es el encargado de la vigilancia de la gestión y la efectividad del Sistema de Control Interno, los procedimientos de control que se ajusten a las necesidades, objetivos, metas y estrategias financieras, administrativas y operacionales determinadas por Covimar, y el Comité de Compensaciones, el cual tiene como objeto definir el incremento del salario del representante legal principal anualmente.

De conformidad con lo decidido por la Junta Directiva en su sesión No. 134 llevada a cabo el 11 de febrero de 2025, el Comité de Supervisión de Control Interno se encuentra conformado por los Doctores Ignacio Zuloaga, Javier Domínguez y Roberto Pizarro, como miembros principales.

Por su parte, conforme a lo decidido por la Junta Directiva en su sesión No. 141 llevada a cabo el 9 de septiembre de 2025, el Comité de Compensaciones se encuentra conformado por los Doctores Alberto Mariño y Alejandro Sánchez.

5.1.3 Gerente General y Representante Legal

El Gerente de la Sociedad tiene a su cargo la Representación Legal de la Concesionaria, y dirigir el día a día de la organización, velando por el cumplimiento del objeto social, de acuerdo con lo establecido en los Estatutos Sociales de la Compañía y en las disposiciones de la Junta Directiva.

El Gerente tiene un (1) Suplente, quien tiene a su cargo las funciones propias de su cargo, y reemplaza al gerente en sus faltas absolutas, temporales o accidentales, en todas sus funciones incluyendo la Representación Legal.

El Representante Legal y su suplente son designados por la Junta Directiva.

5.2 Ética y Transparencia

[2-15] [2-23] [2-25] [2-26]

La Concesionaria cuenta con un Código de Ética y Conducta que establece las pautas de comportamiento aplicables a directores, administradores, colaboradores, contratistas y proveedores. Este documento incluye:

- Valores y principios de la organización.
- Lineamientos para la gestión de riesgos y conflictos de interés.
- Mecanismos para prevenir el uso indebido de información privilegiada.
- Procedimientos de seguimiento y sanciones por incumplimiento.

Durante 2025, el 100% de los colaboradores participaron en jornadas de inducción y reinducción, donde se socializaron los valores corporativos, la política de cero tolerancia frente a corrupción, lavado de activos, financiación del terrorismo y otros riesgos asociados.

La Concesionaria dispone de canales de línea ética



para recibir denuncias de irregularidades, garantizando confidencialidad y anonimato. Durante el 2025 no se registraron denuncias y el Comité de Ética sesionó en dos ocasiones sin identificar casos de violaciones o conductas inadecuadas.

5.3 Política Anticorrupción (ABAC)

[205-1] [205-2] [205-3]

COVIMAR mantiene una política de cero tolerancia frente a la corrupción y soborno transnacional, promoviendo altos estándares éticos y cumplimiento normativo. Durante 2025 se ejecutaron las siguientes acciones:

- Capacitación al 100% de empleados y miembros de Junta Directiva.
- Actualización de la matriz de riesgos y controles, con 11 riesgos y 12 controles, todos dentro del apetito de riesgo aceptado por la concesionaria. [205-1B]
- Monitoreo de operaciones relacionadas con regalos, invitaciones, donaciones y patrocinios.
- Evaluación de terceros para prevenir riesgos.

En el 2025, no se presentaron incidentes relacionados con corrupción. [205-1A] [205-3A] [205-3B] [205-3C] [205-3D]

5.4 Gestión de Riesgos

La Concesionaria cuenta con instancias definidas para la administración de riesgos como lo son:

Junta Directiva	Comité de Supervisión de Control Interno
Comité de Gobierno, Riesgo y Cumplimiento	Coordinación de Gobierno, Riesgo y Cumplimiento



5.4.1 Sistema de Administración de Riesgo Operacional (SARO)

En 2025 se actualizó la matriz de riesgos operativos, evaluando 67 riesgos y 65 controles, todos dentro del apetito de riesgo. No se registraron eventos de alto impacto.

5.4.2 Riesgo de Terceras Partes Intermediarias

No se establecieron relaciones con terceros clasificados como terceras partes intermediarias durante el 2025. Así mismo, se realizó la implementación de una herramienta para control y monitoreo de este tipo de terceros, en caso de futuras vinculaciones.

5.4.3 Sistema de Gestión de Seguridad de la Información y Ciberseguridad

Se continuó la implementación de la norma ISO 27001:2022, asegurando la confidencialidad, integridad y disponibilidad de los activos críticos de información. No se reportaron incidentes de seguridad de la información y ciberseguridad, y se capacitó al 100% de los colaboradores en estos temas.

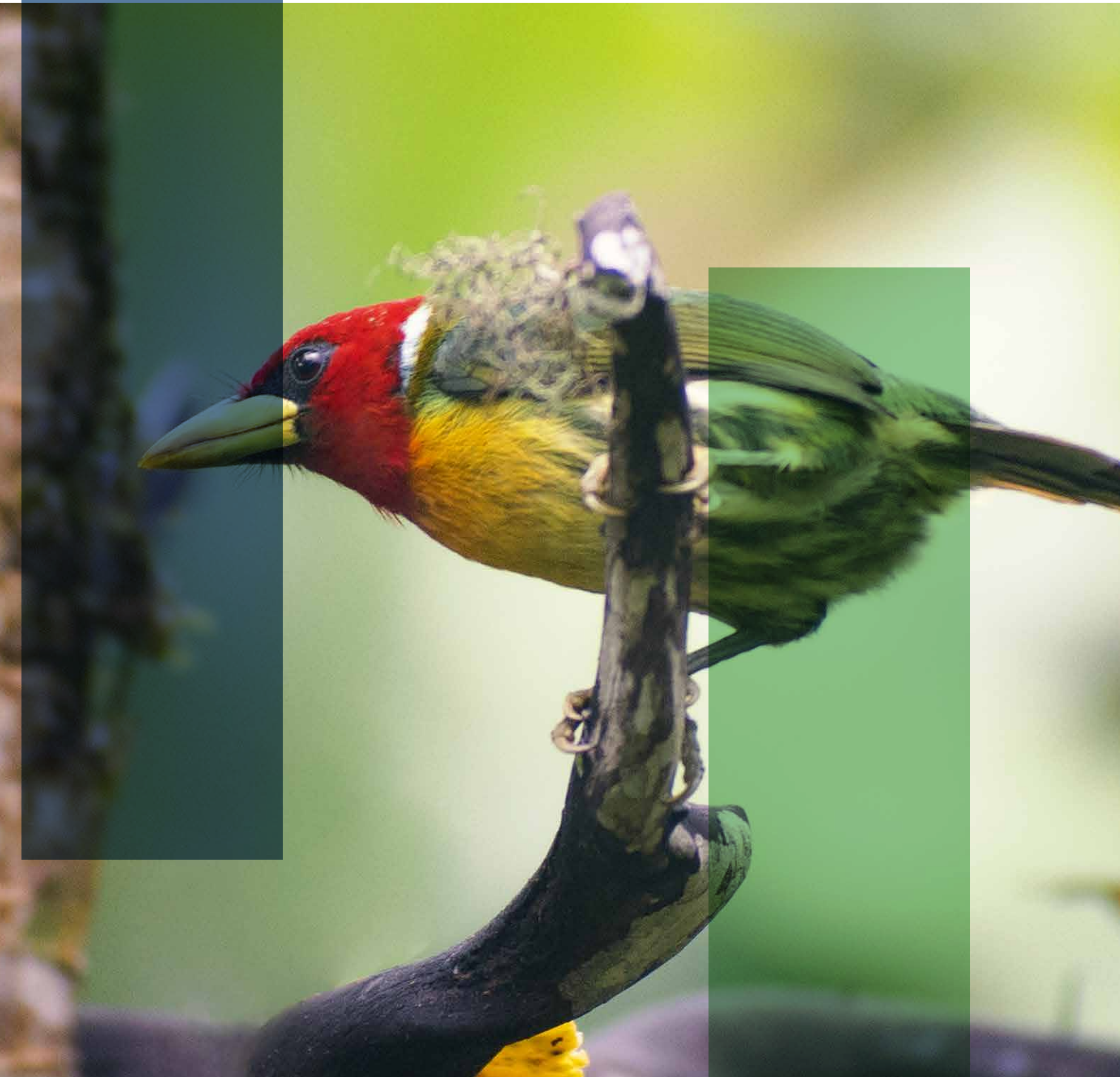
5.4.4 Sistema de Autogestión y Prevención de Riesgos LA/FT/FPADM

Se actualizó la matriz de riesgos y controles, manteniendo el monitoreo preventivo, frente a las eventuales conductas relacionadas con LA/FT/FPADM. Se evaluaron 3 riesgos y 6 controles, todos dentro del apetito de riesgo. No se materializaron eventos durante el 2025.

5.4.5 Programa de Cumplimiento Normativo (Compliance)

[2-27]

Se realizó seguimiento a las actualizaciones normativas y se actualizaron los normogramas de la concesionaria. A diciembre de 2025, se cumplió con el 100% de las normas aplicables a los procesos activos.



06

Capítulo

Gestión Ambiental

- 6.1 Introducción
- 6.2 Cifras de nuestra gestión ambiental
- 6.3. Gestión del cambio climático
- 6.4. Compra y consumo responsable
 - 6.4.1 Agua
 - 6.4.2 Energía
 - 6.4.3 Residuos
- 6.5. Capacitaciones en temas ambientales
- 6.6 Protección y conservación de los recursos naturales
 - 6.6.1 Licencia ambiental
 - 6.6.2 Modificación de la licencia ambiental
 - 6.6.3 Sustracción del Distrito de Conservación de Suelos – Cañón de Río Grande (Acuerdos 003, 005 y 020 de 2019 – CVC)
 - 6.6.4 Plan de Restauración Ecológica por la Sustracción Temporal del DCS-CRG
 - 6.6.5 Sustracción de Reserva Forestal del Pacífico y Reserva Forestal Protectora Nacional Hoya Hidrográfica del Río Dagua

6.1 Introducción

La Gestión Ambiental que fue adelantada por la Concesionaria, durante el año 2025, estuvo orientada al cumplimiento de las obligaciones contractuales, así como las obligaciones establecidas en la licencia ambiental del proyecto vial Mulaló – Loboguerrero, y aquellas establecidas en los permisos de sustracción de Reserva Forestal otorgados por el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible - MADS, así como el permiso de sustracción de Distrito otorgado por la Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca – CVC.

Así las cosas, la Concesionaria dio continuidad a los procesos de implementación de los planes de compensación por sustracción definitiva, que permitirán la restauración ecológica de 138,77 hectáreas ubicadas en áreas de gran interés ambiental en el municipio de La Cumbre. Asimismo, se adelantaron las actividades de mantenimiento de las 23,09 hectáreas que fueron liberadas, durante el 2024, en el Distrito de Conservación de Suelos Cañón Río Grande – DCS-CRG. Adicionalmente, también se dio continuidad a la implementación del plan de restauración por sustracción temporal del Distrito en 3 predios de la CVC con una extensión de 43,4 hectáreas, ubicados en el municipio de Dagua. [304-3]

Ahora bien, en cuanto al cumplimiento de los requerimientos establecidos en la Licencia Ambiental, la Concesionaria presentó ante la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales – ANLA, los Informes de Cumplimiento Ambiental – ICA No. 03 y 04, mediante los cuales se reportaron las medidas que fueron implementadas con relación al manejo de epífitas vasculares en veda, monitoreos de fuentes hídricas, y manejo de residuos sólidos y líquidos.

Por todo lo anterior, la Gestión Ambiental de COVIMAR se sitúa como uno de los pilares fundamentales en el Modelo de Sostenibilidad, a través de ejes:



Finalmente, vale la pena mencionar que, la Concesionaria se encuentra adelantando los estudios técnicos, ambientales y sociales para dar cumplimiento a la solicitud de información adicional que realizó la ANLA, en el mes de mayo, en el marco del trámite de modificación de la licencia ambiental del proyecto vial. [413-1]



6.2 Cifras de nuestra gestión ambiental

[304-3] [304-4]

- Se realizaron ciclos de mantenimiento en 183.58 hectáreas destinadas a compensación por sustracción de Reserva Forestal y el DCS-CRG.
- Se logró una supervivencia mayor al 90% de los 23.984 árboles sembrados en el 2024 en el marco de las medidas de compensación por sustracción de Reserva Forestal.
- Se logró una supervivencia mayor al 97% de las 12.484 cactáceas rescatadas y reubicadas en el 2024, en marco de las medidas de compensación por sustracción del DCS-CRG.
- 1 monitoreo de fauna en los predios de compensación por sustracción de Reserva Forestal.
- 12 campañas de seguimiento a la Red de Monitoreo Hidrogeológica del proyecto vial.
- Reubicación final de 2.566 epífitas vasculares en veda.





160 Árboles sembrados de manera voluntaria



184.06 Ha protegidas

Protección de especies en listados rojos de la UICN



3 Mamíferos



6 Aves



8 Especies de flora



1 Reptil



2 Anfibios

6.3 Gestión al cambio climático

Este es uno de los asuntos materiales de mayor compromiso dentro del Modelo de Sostenibilidad Empresarial, ya que la Concesionaria tiene el objetivo de contribuir al cumplimiento de la meta de emisiones en Colombia al 2030. Así las cosas, COVIMAR sigue consolidando su línea base de medición anual de los Gases de Efecto Invernadero (GEI), en razón a las actividades administrativas y operacionales que fueron desarrolladas. [305-4]

Sumado a lo anterior, la Concesionaria participó en varios encuentros orientados a temas de Adaptación al Cambio Climático, con el fin de identificar los riesgos y las acciones que se están implementando en el sector de la infraestructura, en pro de enriquecer el proceso de formulación de nuestro *Plan de Adaptación y Mitigación al Cambio Climático*. [305-5]

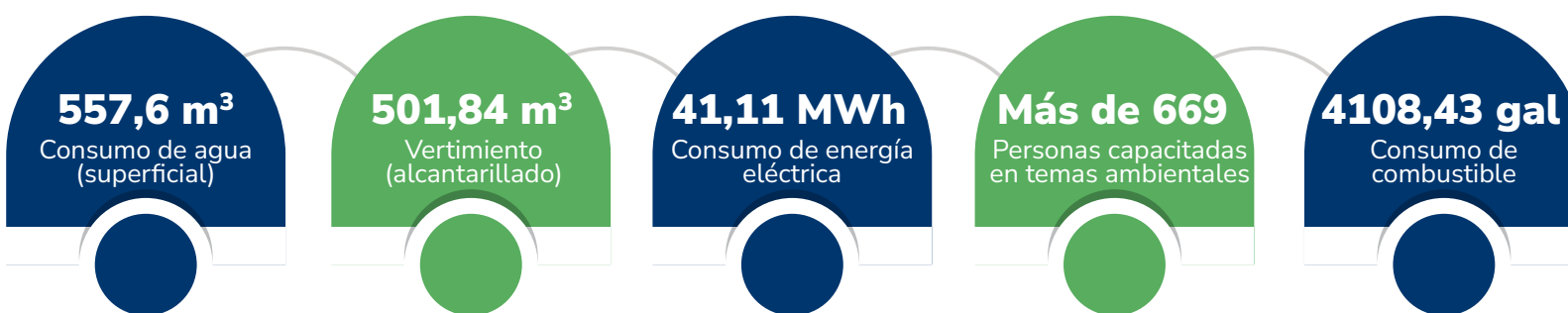
Tabla resumen de Emisiones de GEI: [305-1] [305-2]

Alcance	Unidad de medida	2022	2023 [2-4]	2024 [2-4]	2025
Alcance 1 (Directas)	Ton CO2 eq.	15,32	34,63	44,38	32,81
Alcance 2 (Indirectas)	Ton CO2 eq.	3,48	7,09	10,38	8,81
Alcance 3 (Indirectas)	Ton CO2 eq.	5,91	32,62	17,52	21,77
Total		24,71	74,34	72,28	63,39

De acuerdo con el cálculo de las emisiones GEI, es importante señalar que, las emisiones generadas por COVIMAR son muy bajas, que corresponde a las emisiones generadas por el consumo de combustible de vehículos, así como el consumo de energía eléctrica registrado en oficinas y predios de compensación; lo anterior, teniendo en cuenta que el proyecto aún se encuentra en Fase de Preconstrucción. Por otro lado, las emisiones correspondientes al alcance 3, se originaron principalmente por la contratación de transporte tercerizado para la movilización del personal de la Concesionaria. [305-3] [305-6] [305-7]

Como otro hito relevante del año 2025 en relación con la medición de la huella de carbono, COVIMAR logró obtener la Declaración de la Verificación de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero para nuestro año base, correspondiente al 2022, verificado frente a la Norma ISO 14064-3:2019 y cumpliendo con todos los criterios de GHG PROTOCOL.

6.4 Compra y consumo responsable



6.4.1 Agua

Para la Concesionaria, la protección y conservación del recurso hídrico es de vital importancia, y por tal razón, entre nuestros Colaboradores y Proveedores, se promueve el uso y consumo responsable de este recurso. Así las cosas, durante el año 2025, se tuvo un consumo estimado de 542 m3 de agua potable, el cual fue usado principalmente al interior de las oficinas administrativas. Asimismo, es importante mencionar que en 2 ocasiones fue necesario realizar la compra de agua en bloque de 15.6 m3 para las actividades de riego en los predios de compensación y vivero. [303-1] [303-3] [303-5]

Cabe mencionar que, la fuente de abastecimiento de agua potable para las oficinas y predios de compensación se realiza a través de la red de acueducto operado por EMCALI y los acueductos veredales presentes en el municipio de La Cumbre. [303-1]

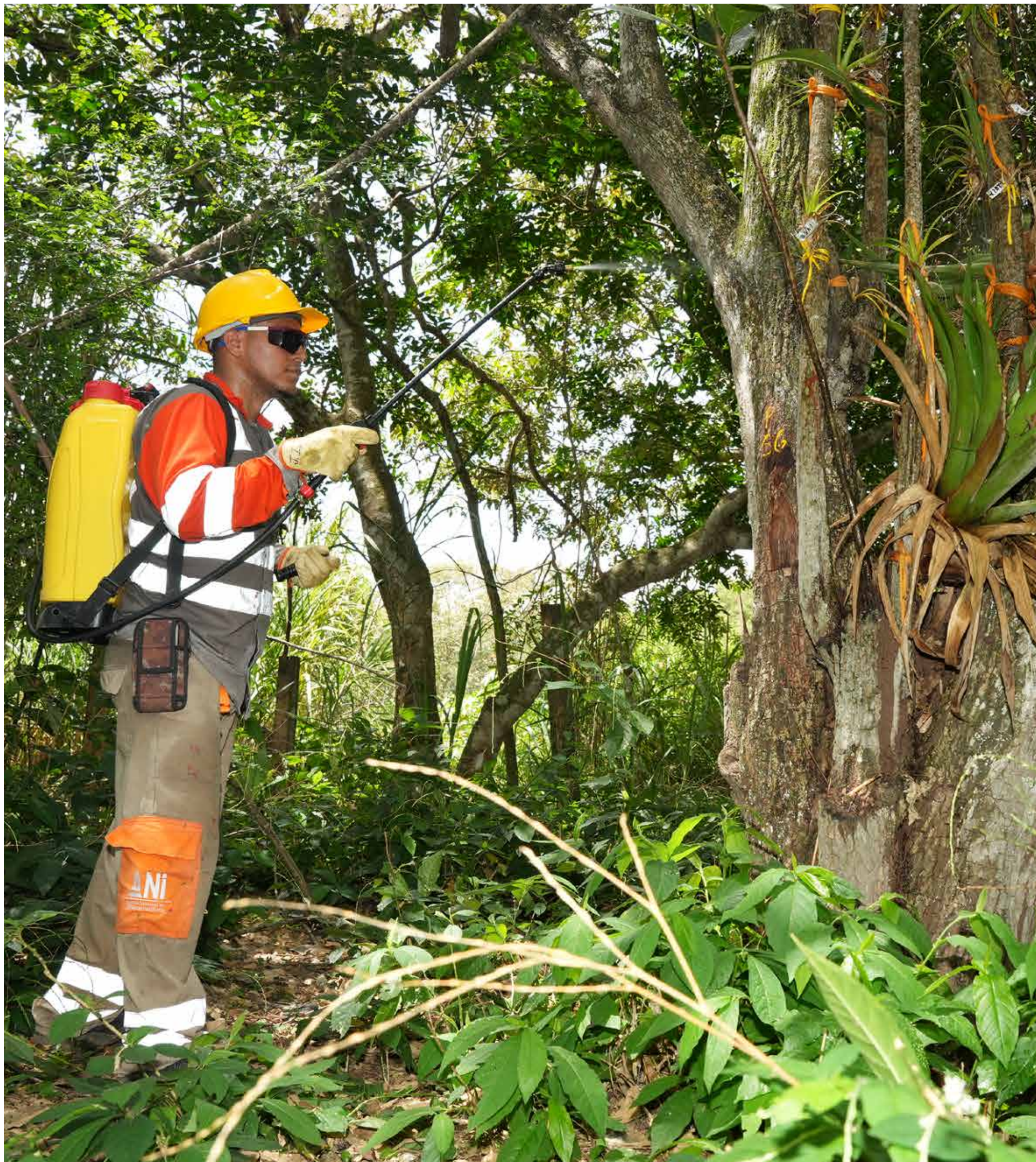
Ahora bien, vale la pena mencionar que, durante el año 2025, la Concesionaria continuó adelantando las campañas de seguimiento mensual a la Red de Monitoreo Hidrogeológica del proyecto vial Mulaló - Loboguerrero, la cual viene operando desde el mes de octubre de 2017, para llevar los registros del comportamiento de las aguas superficiales y subterráneas que hacen parte del área de influencia del proyecto vial.

Cabe señalar que previo a la realización de estas campañas, la Concesionaria remitió la programación de estas actividades a los diferentes grupos de interés como lo son Consejo Comunitario de Mulaló, Personería Municipal de Yumbo, Procuraduría, Defensoría del Pueblo, Autoridad Nacional de Licencia Ambientales - ANLA, Agencia Nacional de Infraestructura – ANI, Interventoría y Ministerio del Interior.

Así las cosas, durante las campañas de seguimiento se contó con el acompañamiento de algunos representantes del Consejo Comunitario de Mulaló, y de la Personería Municipal de Yumbo, siendo este último veedor del correcto desarrollo de estas campañas, y a quienes, de manera mensual, se les remitió copia de los resultados de los monitoreos.

En cuanto al manejo de vertimientos, es importante señalar que estos corresponden únicamente a aguas residuales domésticas provenientes del uso de oficinas y manejo de personal en campo. Cabe señalar que, la disposición final de estos residuos líquidos se realizó a través del sistema de alcantarillado municipal de Cali y La Cumbre, y mediante la instalación de baterías sanitarias portátiles, gestionadas por operadores autorizados. [303-2] [303-4]





6.4.2 Energía

El consumo de energía eléctrica se genera principalmente por las actividades administrativas propias de la oficina principal (Cali), la oficina de atención al usuario (Pavas, La Cumbre), y por las actividades desarrolladas en los predios de compensación ambiental. Este consumo obedece al funcionamiento de equipos de cómputo, aire acondicionado y sistema de iluminación. [302-1] [302-3]

Ahora bien, a pesar de que no se tiene un alto consumo de energía eléctrica, la Concesionaria adelantó los mantenimientos preventivos y correctivos sobre los equipos eléctricos y electrónicos, así como las instalaciones locativas, para evitar posibles fugas de energía. [302-4]

Tabla resumen de Consumo de Energía [302-1]

Fuente	Unidad de medida	2022	2023	2024	2025
Red eléctrica	MWh	30,92	39,63	47,74	41,11

6.4.3 Residuos

El manejo integral de los residuos sólidos siempre ha sido una constante dentro de las actividades administrativas y de campo que desarrolla la Concesionaria. En razón a ello, la Concesionaria realizó la disposición final de 936 kg de residuos ordinarios. Adicionalmente, se realizó el aprovechamiento de 299 kg de residuos, y se entregaron 7.5 kg de baterías secas a un gestor autorizado para su aprovechamiento. [301-2] [306-2] [306-4]

Valga mencionar que, la disposición final de los residuos ordinarios se realizó en relleno sanitario, mediante la empresa de aseo urbano que presta sus servicios en el municipio de Cali y La Cumbre. [306-1] [306-5]

Tabla histórico de generación de residuos sólidos ordinarios [306-3]

Residuos	Unidad de medida	2022	2023	2024	2025
Total	Kg	1.070	845	1.060	936

6.5 Capacitaciones en temas ambientales

Durante el año 2025, COVIMAR desarrolló diversas actividades de capacitación y socializaciones de temas ambientales, las cuales fueron dirigidas a nuestros Colaboradores, Contratistas y a la comunidad que hace parte del área de influencia del proyecto vial. Así las cosas, se contó con la participación de 316 personas, con las cuales se abordaron temas relacionados con la política del Sistema Integrado de Gestión, permisos ambientales, programas ambientales, buenas prácticas ambientales, uso eficiente y racional del agua, captaciones superficiales de agua, así como temas de compensación y restauración ecológica. [404-1]

Por otra parte, con ocasión a la atención de los requerimientos de información adicional que fueron solicitados por la ANLA en el marco del trámite de modificación de licencia ambiental, se llevaron a cabo 27 jornadas de socialización y talleres de identificación de impactos que se llevaron a cabo en cada una de las unidades territoriales que hace parte del área de influencia del proyecto vial y con las autoridades locales. Dentro de estas socializaciones, se contó con la asistencia de 353 personas.

6.6 Protección y Conservación de los Recursos Naturales ^[304-2]

6.6.1 Licencia Ambiental

^[2-25]

Como parte del cumplimiento de las obligaciones establecidas en la licencia ambiental del proyecto vial, la Concesionaria presentó los Informes de Cumplimiento Ambiental – ICA No. 03 y 04. En estos informes se detalló el estado de cumplimiento de los actos administrativos ambientales del proyecto, así como la implementación de las medidas de manejo relacionadas con la protección de epífitas vasculares en veda, el monitoreo de fuentes hídricas, el manejo de residuos sólidos y líquidos, y la gestión social.

Puntualmente, con respecto a la reubicación final de las 2.566 epífitas vasculares en veda, que fueron rescatadas durante la liberación ambiental de la Unidad Funcional 5, las mismas fueron trasladadas al predio denominado La Playa, propiedad de grupo empresarial de Corficolombiana, ubicado en el corregimiento de Loboguerrero en el municipio de Dagua.

6.6.2 Modificación de la licencia ambiental

Frente a este trámite, es importante señalar que en marzo la ANLA aprobó la Verificación Preliminar de Documentos (VPD) correspondiente a la solicitud de modificación de la licencia ambiental del proyecto vial Mulaló – Loboguerrero. Esta modificación contempla la autorización de un permiso adicional de aprovechamiento forestal para intervenir 3.184 nuevos individuos arbóreos, ubicados tanto en el trazado principal del corredor vial y su respectivo derecho de vía, como en la infraestructura asociada. La falta de este permiso limita la ejecución material del proyecto.

Asimismo, se solicitó un permiso adicional de ocupación de cauce para intervenir 25 obras hidráulicas vinculadas a las vías industriales, las cuales presentan un alto deterioro estructural debido al paso del tiempo, fenómenos climáticos y el tránsito de tráfico pesado, tal situación impide que dichas vías puedan ser utilizadas como accesos a algunos frentes de obra durante la ejecución integral del proyecto. Finalmente, se solicitó la autorización para el uso de una nueva vía industrial ubicada en la Unidad Funcional 2.

Así las cosas, durante el mes de abril, se llevó a cabo la visita técnica por parte de los funcionarios de la ANLA, y posteriormente, en el mes de mayo, se adelantó la reunión de solicitud de información adicional, en la cual la ANLA estableció 28 requerimientos, entre los cuales se destacan la revisión y actualización del área de influencia del proyecto vial, complementación de la caracterización del componente abiótico, biótico y socioeconómico, actualización de la zonificación, evaluación ambiental, evaluación económica ambiental, plan de contingencias y plan de compensación por pérdida de biodiversidad.

Es importante resaltar que, la Concesionaria se encuentra adelantando los estudios técnicos, ambientales y sociales para la atención de estos requerimientos, dichos estudios se han visto afectados por las restricciones de ingreso a los territorios de los Consejos Comunitarios de Mulaló y Loboguerrero, ya que estas comunidades solicitaron a la Dirección de la Autoridad Nacional de Consulta Previa – DANCP del Ministerio del Interior, la activación de proceso de

consulta previa en el marco de las actividades que son objeto de la modificación de licencia ambiental.

En consecuencia, y considerando los retrasos ocasionados en la elaboración de los estudios dentro de estos territorios, la ANLA otorgó una prórroga adicional de 8 meses para la presentación de la información requerida.

Finalmente, cabe mencionar que, a finales del mes de noviembre, el Consejo Comunitario de Mulaló autorizó el ingreso a su territorio ancestral para la realización de los estudios ambientales y que, en el mes de diciembre, se logró la protocolización de acuerdos con el Consejo Comunitario de la Comunidad Negra de Loboguerrero, en el marco de las actividades que son objeto del trámite de modificación de la licencia ambiental.

6.6.3 Sustracción del Distrito de Conservación de Suelos – Cañón de Río Grande (Acuerdos 003, 005 y 020 de 2019 – CVC) ^[304-2]

Sobre el particular, es importante mencionar que, la Concesionaria adelantó durante el año 2025, las actividades de mantenimiento de las 23,09 hectáreas, que fueron objeto de liberación ambiental en la Unidad Funcional 5, durante el año 2024, en el cumplimiento de las obligaciones derivadas de los acuerdos de sustracción del Distrito proferidos por la Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca - CVC.

Dentro de las actividades de mantenimiento, se realizó el desmonte de la vegetación emergente en las áreas liberadas, y el mantenimiento a los mojones que fueron instalados en cumplimiento de lo establecido los acuerdos de sustracción para la delimitación del área de sustracción definitiva del Distrito.

En cumplimiento a las medidas de compensación por sustracción definitiva del DCS-CRG, esta Concesionaria se encuentra adelantando las gestiones para la adquisición del predio La María, con una extensión de 100 hectáreas, el cual se encuentra ubicado dentro de esta área protegida.

6.6.4 Plan de Restauración Ecológica por la Sustracción Temporal del DCS-CRG ^[304-1]

En cumplimiento de las medidas impuestas por la CVC a través de los acuerdos de sustracción, se avanza en la implementación del Plan de Restauración Ecológica como medida de compensación por la sustracción temporal del DCS-CRG, se adelantó el primer año de mantenimiento, seguimiento y monitoreo sobre los 12.484 cactus que fueron rescatados en la Unidad Funcional 5, los cuales fueron trasladados a los predios de la CVC, que se encuentran ubicados en el Distrito de Manejo Integrado de los Recursos Naturales Renovables – DRMI del corregimiento Atuncela en el municipio de Dagua. Cabe señalar que, durante este primer año se logró una supervivencia del 97% de esta cactáceas.

Dentro de las actividades de mantenimiento y monitoreo, se destaca el ahoyado, abonado y riego, así como el monitoreo al crecimiento y supervivencia de las plantas, seguimiento a la adaptación de las cactáceas sembradas, y el mantenimiento al aislamiento perimetral de los predios.

6.6.5 Sustracción de Reserva Forestal del Pacífico y Reserva Forestal Protectora Nacional Hoya Hidrográfica del Río Dagua

En cumplimiento de las Compensaciones Ambientales derivadas de la Sustracción de la Reserva Forestal del Pacífico y de la Reserva Forestal Protectora Nacional Hoya Hidrográfica del Río Dagua, otorgadas por el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible - MADS mediante la Resolución 1835 de 2017 y Resolución 2451 de 2018, respectivamente, la Concesionaria avanza en la implementación de los Planes de Restauración Ecológica en los predios: Pinos Altos, La Amvala y La Cabañita, los cuales suman una extensión total de 140,18 hectáreas, y se encuentran ubicados en el municipio de La Cumbre, en áreas de gran importancia ambiental. ^[304-1]

Así las cosas, es importante mencionar que, durante el año 2025, se adelantó el primer año de mantenimiento y monitoreo de los 23.984 individuos arbóreos, pertenecientes a 60 especies nativas, que fueron sembrados en estos predios, en cumplimiento de los Planes de Restauración Ecológica que fueron aprobados por el MADS. Con estas especies, se busca propiciar la formación y enriquecimiento de las coberturas boscosas, en pro de la creación de hábitats idóneos para el desarrollo de la fauna silvestre, y la protección de las fuentes hídricas.

Resulta significativo señalar que, durante el primer año de mantenimiento y monitoreo se logró una supervivencia del 96% en los individuos arbóreos que fueron sembrados en el predio Pinos Altos, y una supervivencia del 91% en los predios restantes. Lo anterior, es producto de las actividades de mantenimiento, tales como el ahoyado, abonado, riego, resiembra, control de plagas y etiquetado

Finalmente, valga mencionar que, estos procesos de restauración ecológica han sido fortalecidos mediante varios espacios de participación comunitaria, lo que ha facilitado la interacción entre las autoridades ambientales, la Comunidad y la Concesionaria.

07

Capítulo

Gestión Social

- 7.1 Introducción
- 7.2 Resultados e impacto de nuestras iniciativas
- 7.3 Fortalecimiento de capacidades locales
 - 7.3.1. Atención al Usuario
 - 7.3.2. Educación y Capacitación al Personal Vinculado al Proyecto
 - 7.3.3. Vinculación Mano de Obra
 - 7.3.4. Información y Participación Comunitaria
 - 7.3.5. Apoyo a la Capacidad de Gestión Institucional
 - 7.3.6. Capacitación, Educación y Concientización de la Comunidad Aledaña al Proyecto
 - 7.3.7. Cultura Vial
 - 7.3.8. Arqueología Preventiva
 - 7.3.9. Acompañamiento a la Gestión Socio Predial
- 7.4 Procedencia y oportunidades de consultas previas
 - 7.4.1 Consejo Comunitario de la Comunidad Negra de Loboguerrero
 - 7.4.2 Consejo Comunitario de la Comunidad Negra de Mulaló
 - 7.4.3 Consejo Comunitario de Comunidades Negras del Piñal
 - 7.4.4 Comunidad Indígena Yanakuna
 - 7.4.5 Consejo Comunitario Manga Vieja
- 7.5 Conclusión y perspectivas futuras



7.1 Introducción

En 2025, la gestión social reafirmó su papel como componente esencial de nuestra estrategia corporativa. Las acciones desarrolladas durante este año se han centrado en fortalecer el desarrollo sostenible y generar impactos positivos en la calidad de vida de las comunidades vinculadas a nuestro proyecto. Este capítulo expone de manera integral los principales avances y resultados obtenidos en este período.

7.2 Resultados e impacto de nuestras iniciativas [203-2]

A lo largo del año se han desarrollado diversos programas orientados a promover el bienestar social, económico y ambiental en las zonas de influencia del proyecto. A continuación, se presentan las métricas que reflejan los resultados consolidados al cierre de 2025:

	Desde el inicio del proyecto (acumulado)	Año 2025
Total, empleos generados por el Proyecto	1581	146
Mujeres	341	38
Hombres	1240	108
Jornadas de capacitación de inicio (Inducciones)	155	41
Personas beneficiadas con el desarrollo de los programas de la Gestión social en el área de Influencia del Proyecto	Atención al Usuario: 3866	29
	Capacitación a la comunidad: 1470	429
	Proyectos productivos: 329	329
	Capacitación en cultura Vial: 2674	847
Inversión en Programas de la Gestión Social	\$ 1,612,474,727	



7.3 Fortalecimiento de capacidades locales

El fortalecimiento de las capacidades locales sigue siendo un eje estratégico en nuestras intervenciones sociales. A través de espacios de formación, acompañamiento técnico y proyectos productivos, impulsamos que las comunidades asuman un papel protagonista en la gestión de su propio desarrollo. En este contexto, presentamos los avances logrados en el transcurso del presente año: El área de influencia del proyecto se estructura en tres zonas principales: Yumbo, La Cumbre y Dagua, que integran un total de 25 unidades territoriales:

Yumbo
Mulaló
Manga Vieja
Paso de la Torre
Changos
Cresta de Gallo
El Placer
Montañitas
Santa Inés

Dagua
Loboguerrero
El Piñal

La Cumbre	
La Ventura	San Isidro
Timbío	Cordobita
Montañitas	El Carmen
Agua Clara	Párraga
Pavitas	Parraguitas
Arboledas	Morales
Tres Esquinas	La María
Pavas	



9 Programas sociales implementados

7.3.1 Atención al Usuario

PQRSD(29)

Recibidas a través de estos medios, las cuales se atendieron de conformidad con los establecido en la normatividad vigente.

7.3.2 Educación y Capacitación al Personal Vinculado al Proyecto

A través del Programa de Educación y Capacitación del Personal Vinculado al Proyecto, se impulsó el fortalecimiento de competencias y habilidades laborales en todos los colaboradores, tanto en roles directos como en funciones de apoyo, con el propósito de optimizar su desempeño y contribuir al éxito integral del proyecto.

Capacitaciones de Inicio (Sesiones de Inducción)	41
Colaboradores Capacitados (Inducciones)	146
MOC – 2025	82
MONC – 2025	64
Capacitaciones Semestrales	2
Total capacitados semestrales	110

Se realizaron dos capacitaciones clave (semestrales) fortaleciendo las habilidades de 110 colaboradores, impulsando trabajo en equipo y seguridad en los frentes de trabajo.

1. **Trabajo en equipo:** Durante el periodo se desarrollaron jornadas de formación dirigidas al personal, orientadas a potenciar habilidades de trabajo en equipo. Estas capacitaciones promovieron la comunicación efectiva, la coordinación entre áreas y la construcción de soluciones conjuntas, asegurando que cada integrante aporte al logro de los objetivos del proyecto vial desde una perspectiva colaborativa.
2. **Primeros Auxilios:** Se llevaron a cabo sesiones formativas dirigidas al personal operativo y administrativo, enfocadas en la atención inicial ante emergencias en obra y oficinas. Estas jornadas incluyeron prácticas sobre manejo de lesiones, control de hemorragias, reanimación básica y protocolos de actuación en caso de accidentes, fortaleciendo la capacidad de respuesta inmediata y la seguridad en todos los entornos del proyecto.

7.3.4 Información y Participación Comunitaria

Mediante el Programa de Información y Participación Comunitaria, la Concesión ha fortalecido canales de comunicación efectivos con las comunidades del área de influencia, asegurando la entrega de información clara, veraz y oportuna sobre el avance del Proyecto. Estas acciones contribuyen a generar confianza, credibilidad y sentido de pertenencia en el territorio.

Para ello, se diseñan y ejecutan estrategias de comunicación adaptadas a las realidades locales, promoviendo la interacción social y la participación de la comunidad.

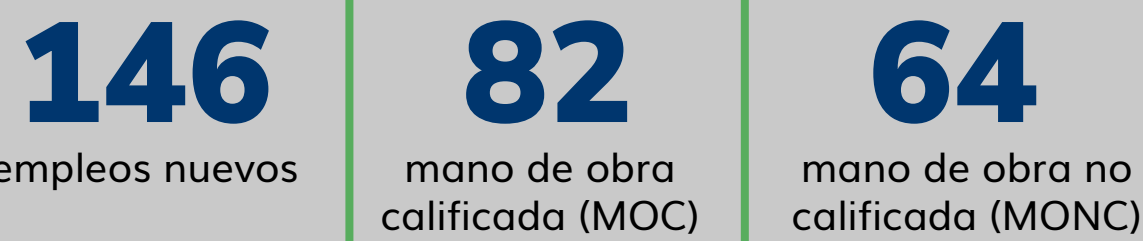
Durante el año 2025, la Concesionaria realizó el mantenimiento y actualización de los contenidos del sitio web www.covimar.com.co, garantizando su vigencia y pertinencia. Asimismo, se elaboraron y difundieron los boletines informativos trimestrales “El Viario”, correspondientes a las ediciones 24 y 25, en los que se comunicaron los avances del proyecto vial y las actividades más relevantes desarrolladas en el periodo.

7.3.3 Vinculación Mano de Obra

Covimar reafirma su compromiso con la inclusión laboral, integrando tanto personal calificado como no calificado en el desarrollo del proyecto. Para ello, se priorizó la vinculación de habitantes del área de influencia, pertenecientes a los municipios de Yumbo, La Cumbre y Dagua, junto con sus corregimientos y veredas.

Esta estrategia busca generar oportunidades que contribuyan a mejorar la calidad de vida de las comunidades y a impulsar el crecimiento económico regional.

Durante el año se alcanzaron los siguientes resultados:



7.3.5 Apoyo a la Capacidad de Gestión Institucional

En el marco del programa, se han desarrollado acciones conjuntas con líderes comunitarios, instituciones educativas y autoridades locales del área de influencia del proyecto vial, fortaleciendo la articulación social y el trabajo colaborativo.

Durante el presente año, en el mes de agosto, se realizó la inauguración del taller “Tejedoras de Futuro”, una iniciativa que marca un paso importante hacia la generación de oportunidades sostenibles. Este espacio permite que las madres cabeza de hogar, previamente capacitadas en técnicas de patronaje, pongan en práctica sus

conocimientos como asociación, impulsando su crecimiento personal y económico, así como el bienestar de sus familias y el desarrollo de la región.

7.3.6 Capacitación, Educación, y Concientización de la Comunidad Aledaña al Proyecto

Con el propósito de fortalecer el tejido social y promover el desarrollo sostenible, la Concesión ha continuado impulsando espacios de formación y participación concertados con la comunidad, integrando instituciones públicas y privadas para garantizar la apropiación de conocimientos que contribuyan al bienestar colectivo.

Durante el año 2025, se consolidaron alianzas con instituciones educativas del área de influencia, presentando los programas de sostenibilidad, gestión social y responsabilidad ambiental del proyecto. Estas acciones sentaron las bases para una colaboración activa con la comunidad educativa.

Un hito relevante fueron las jornadas cívico-ambientales, que incluyeron actividades prácticas y pedagógicas en conjunto con estudiantes, orientadas al embellecimiento de zonas verdes y áreas comunes en las instituciones. Estas jornadas no solo mejoraron el entorno físico, sino que también promovieron valores de cuidado ambiental y trabajo colaborativo.

Adicionalmente, se desarrollaron capacitaciones dirigidas a la comunidad en temas clave, tales como:



Gestión ambiental



Uso eficiente y ahorro del agua



Formación social para la participación comunitaria

Estas iniciativas han fortalecido la conciencia ambiental y social, generando impactos positivos en la calidad de vida y en la relación entre el proyecto y las comunidades del área de influencia.

7.3.7 Cultura Vial

Desde el programa de Cultura Vial, y con el objetivo de garantizar la seguridad en la infraestructura proyectada y en las vías industriales del proyecto, se realizó la revisión y actualización de los cronogramas, junto con la formulación de un nuevo Plan de Cultura vial. En este plan se incorpora estrategias innovadoras orientadas a fortalecer la sensibilización, la capacitación y la adopción de conductas responsables por parte de todos los actores viales.

COVIMAR fortaleció alianzas estratégicas con Secretarías de Tránsito departamentales y municipales, así como con inspecciones de Policía. Durante este proceso las entidades no solo conocieron los objetivos y la metodología del programa, sino que expresaron una excelente disposición para trabajar de manera conjunta, asegurando generar un gran impacto con las actividades previstas.

En conjunto con los programas de sostenibilidad de la concesionaria, se llevaron a cabo:

16

jornadas de capacitación – “Fiestas del Tránsito” contribuyendo a la construcción de una cultura vial preventiva desde la infancia.

447

niños de las instituciones educativas ubicadas en los municipios de Yumbo, la Cumbre y Dagua.

Durante el año 2025 trabajamos juntos por una movilidad más segura con el apoyo de las inspecciones de tránsito de los Municipios de Yumbo, La Cumbre y Dagua educando a todos los actores viales sobre normas, prevención y responsabilidad en el uso de la infraestructura.

12

campañas de seguridad vial.

440

actores viales

7.3.8 Arqueología Preventiva

En cumplimiento de la normativa vigente, la Concesionaria Nueva Vía al Mar S.A.S – COVIMAR, como responsable del Programa de Arqueología Preventiva del Proyecto Vial Mulaló – Loboguerrero, aprobado por el ICANH mediante la Resolución 507 del 13 de julio de 2020, ha avanzado significativamente en el desarrollo del programa durante el presente año.

A la fecha, se han ejecutado cuatro de las cinco fases del presente programa, lo que refleja el compromiso con la protección y el manejo adecuado del patrimonio arqueológico en el área de influencia del proyecto. Estas actividades han incluido trabajos de campo orientados a la recolección de materiales, diligenciamiento de fichas, levantamiento de datos y registros gráficos y fotográficos, garantizando la trazabilidad y documentación de cada hallazgo.

En paralelo, se continúa con el procesamiento de la información y el tratamiento del material en laboratorio, lo que permite la construcción de bases de datos y la elaboración de propuestas interpretativas sobre los eventos identificados.

Como parte del seguimiento y control, se mantienen los informes semestrales requeridos por la Concesionaria, la Interventoría y el ICANH, los cuales detallan las actividades realizadas y los sitios intervenidos. Actualmente, se encuentra en preparación el Informe No. 10, que consolidará los avances más recientes del programa.

Capacitaciones de Inicio (Inducciones)	41
Colaboradores Capacitados	146



7.3.9 Acompañamiento a la Gestión Socio Predial

Una parte crucial del desarrollo del Proyecto es el proceso de adquisición predial. Es esencial garantizar a los propietarios y/o residentes de los inmuebles intervenidos el acompañamiento antes, durante y después del proceso de adquisición, con el fin de facilitar su adaptación y apropiación del nuevo hogar o del desarrollo de sus actividades. A la fecha, se cuenta con 160 fichas socio-prediales aprobadas, de las cuales 38 son elegibles para el pago de compensación socioeconómica. Durante el presente año, se llevaron a cabo diversas actividades de acompañamiento social en el marco del proceso de adquisición predial. Se realizaron 2 visitas de seguimiento social después del traslado de vivienda. Además, se organizaron varios conversatorios para abordar temas relevantes. En el Conversatorio No. 2, se realizó una sesión dedicada a la evaluación del proceso de acompañamiento socio-predial.

7.4 Procedencia y oportunidades de consultas previas

Durante la vigencia 2025, la Concesionaria adelantó una gestión intensiva y articulada con las autoridades competentes y las comunidades étnicas identificadas en el área de influencia del proyecto, orientada a garantizar el respeto al derecho fundamental a la consulta previa, así como a dar cumplimiento a los principios de buena fe, transparencia, participación y seguridad jurídica.

En este periodo se registraron actuaciones relevantes relacionadas con procesos de seguimiento, determinaciones de procedencia o no procedencia de consulta previa, trámites administrativos, acciones judiciales y cierres formales de procesos consultivos, los cuales se describen a continuación.

7.4.1 Consejo Comunitario de la Comunidad Negra de Loboguerrero

En relación con el Consejo Comunitario de la Comunidad Negra del Corregimiento de Loboguerrero, durante 2025 se continuó en el marco de la etapa de seguimiento de la Consulta Previa, la concertación de nuevas medidas derivadas de la modificación de la licencia ambiental del proyecto. Dicho proceso se desarrolló en coordinación con la Dirección de la Autoridad Nacional de Consulta Previa – DANCP, atendiendo los pronunciamientos administrativos vigentes y los acuerdos protocolizados en el año 2016.

Como resultado de los espacios de diálogo y concertación adelantados y en cumplimiento de la ruta metodológica concertada, el 10 de diciembre de 2025

se llevó a cabo la protocolización de tres (3) nuevos acuerdos, mediante los cuales las partes reconocieron que la modificación de la licencia ambiental no generaba nuevos impactos distintos a los previamente evaluados y acordados, ratificaron la vigencia de los acuerdos de 2016 y establecieron compromisos voluntarios de compensación y fortalecimiento comunitario. Con esta protocolización se dio cierre formal al proceso de consulta en etapa de seguimiento asociado a la modificación de la licencia ambiental conforme a la Resolución ST-0216 del 28 de febrero de 2024 y la Resolución ST-0613 del 28 de mayo de 2024, quedando definida la implementación de los acuerdos para la etapa constructiva del proyecto.

7.4.2 Consejo Comunitario de la Comunidad Negra de Mulaló

Para el Consejo Comunitario de la Comunidad Negra de Mulaló, durante la vigencia se mantuvo la gestión institucional relacionada con el proceso de acumulación y seguimiento de las determinaciones de procedencia de consulta previa emitidas por la DANCP en el marco del expediente PROY-00330. La Concesionaria adelantó comunicaciones, solicitudes de acompañamiento institucional y espacios de socialización, en coordinación con la DANCP y otras entidades competentes, con el fin de dar claridad sobre el alcance de la modificación de la licencia ambiental y el procedimiento aplicable conforme la Resolución ST-0214 del 28 de febrero de 2024 y la Resolución ST-0576 del 22 de mayo de 2024.

Las actuaciones realizadas se orientaron a garantizar la participación informada del Consejo Comunitario, se adelantó un recorrido como solicitud previa para la concertación de la ruta metodológica que permita la evaluación de las posibles afectaciones derivadas de las actividades objeto de modificación de licencia ambiental, a cierre de 2025 se continúa en la espera de que el CCCNM confirme disponibilidad para los espacios de concertación de la ruta metodológica y de esta manera llevar a cabo el proceso consultivo relacionado con la modificación de la licencia ambiental, cuyos acuerdos se acumularán a lo ya protocolizado en el año 2017.

7.4.3 Consejo Comunitario de Comunidades Negras del Piñal

Respecto del Consejo Comunitario de Comunidades Negras del Corregimiento El Piñal, durante 2025 la DANCP emitió las resoluciones la Resolución ST-0795 del 09 de junio de 2025 y la Resolución N. 100 del 26 de septiembre de 2025 mediante las cuales la autoridad confirmó que no procede la consulta previa con dicho Consejo Comunitario para el Proyecto Vial Mulaló – Loboguerrero, al establecer que las áreas de intervención del proyecto se encuentran por fuera de su territorio, no se identifican afectaciones directas a sus estructuras sociales, culturales, espirituales o económicas, ni interferencias con sus fuentes de sustento, prácticas culturales o sitios de interés comunitario.

Durante este periodo, la Concesionaria atendió derechos de petición presentados por la comunidad, brindando respuesta de fondo, explicando la trazabilidad institucional del proceso y reiterando la disposición a facilitar espacios informativos y de socialización, como mecanismos de participación complementarios, aun cuando no se configurará la obligación legal de adelantar consulta previa.



7.4.4 Comunidad Indígena Yanakuna

En relación con la Comunidad Indígena Yanakuna de Yumbo, durante la vigencia se adelantaron actuaciones de carácter judicial asociadas a la solicitud de amparo del derecho fundamental a la consulta previa. Mediante sentencia T-153 del 20 de noviembre de 2025, el Juzgado 16 Penal del Circuito resolvió negar el amparo solicitado, al considerar que no se configuraba una afectación directa atribuible al proyecto por acción u omisión de la DANCP o de la Concesionaria.

Posteriormente, el 2 de diciembre de 2025, el mismo despacho concedió la impugnación interpuesta por la comunidad accionante ante la Sala Penal del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, quedando el proceso en trámite de segunda instancia. Durante todo el desarrollo de estas actuaciones, la Concesionaria mantuvo una postura de respeto por las decisiones judiciales y de colaboración con las autoridades, aportando la información requerida y reiterando su disposición al diálogo institucional.

7.4.5 Consejo Comunitario Manga Vieja

Finalmente, frente al Consejo Comunitario de Manga Vieja, durante el segundo semestre de 2025 se adelantaron actuaciones administrativas derivadas de solicitudes elevadas ante el Ministerio del Interior. La DANCP dio traslado a la Concesionaria de las peticiones presentadas, las cuales fueron atendidas de manera oportuna, exponiendo los antecedentes del proyecto y los pronunciamientos administrativos existentes.

Mediante respuesta emitida el 1 de diciembre de 2025, la DANCP concluyó que el Proyecto Vial Mulaló – Loboguerrero, específicamente en las Unidades Funcionales 1 y 2, no tiene la capacidad de generar afectación directa al Consejo Comunitario de Manga Vieja, conforme a los criterios de la Corte Constitucional y a los análisis técnicos realizados, determinando así la no procedencia de la consulta previa.

7.5 Conclusión y perspectivas futuras

En resumen, nuestros programas sociales para 2025 reflejan un compromiso renovado con el desarrollo sostenible y el bienestar de nuestras comunidades. Los resultados obtenidos —en inclusión laboral, fortalecimiento de capacidades, participación comunitaria y protección del patrimonio cultural— consolidan la gestión social como un pilar estratégico del proyecto vial.

De cara al futuro, nos proponemos:

Continuar con el fortalecimiento en las Instituciones Educativas y la participación en capacitaciones y proyectos productivos.

Impulsar la inclusión laboral, priorizando la vinculación de mano de obra local y la equidad de género en el proyecto.

Consolidar alianzas institucionales y comunitarias, para garantizar procesos participativos y transparentes en cada

Con estas metas, reafirmamos nuestra visión de construir infraestructura que no solo conecte regiones, sino que también fortalezca el tejido social y promueva oportunidades para el desarrollo integral de las comunidades.





08

Capítulo

Gestión Predial

8.1 Síntesis



8.1 Síntesis

Para el proyecto se deben adquirir 165 predios, sobre los cuales, al 31 de diciembre de 2025, se tiene el siguiente avance:

1	Pedio en actualización de ficha predial (Reproceso)
158	Ofertas de Compra notificadas
132	Ofertas Aceptadas
132	Predios con Escrituras Públicas firmadas y con Acta de Entrega
3	Predios con Resolución de Expropiación en revisión de la ANI
3	Predios con proceso de expropiación en curso con Entrega Anticipada, pero sin sentencia
6	Predios con Sentencia de expropiación judicial y entrega definitiva, en proceso de registro
146	Predios con Escritura Pública (132) y Sentencia de expropiación (14) registradas a nombre de la ANI
141	Predios con Mutación Catastral
4	Expedientes terminados con cierre aprobado por la interventoría para archivo ANI
132	Expedientes terminados entregados para archivo en la ANI

Así mismo se informa que se cuenta con 4 predios baldíos y 2 predios para acta de entrega de infraestructura, que se suscribiría con el inicio de la fase de construcción.

09

Capítulo

Gestión Técnica

9.1 Gestión de redes

9.2 Ajuste de limitación de cuencas y revisión estructural de obras de drenaje en vías industriales

9.3 Planos de detalle de las concesiones carreteras para la implementación de proyecto de Gestión de Activos de infraestructura – Modelo de datos ANI versión 5



9.1 Gestión de redes

Durante el año 2025 el Concesionario continuó cumpliendo las obligaciones contractuales relacionadas con la gestión de redes, lo que incluyó la revalidación y actualización de los diseños para el traslado de interferencias de redes existentes previamente aprobados por los operadores, así como la consolidación de los Planes de Manejo y Traslado de Redes (PMTR) correspondientes a los distintos operadores con los que se han identificado interferencias.

En este período se obtuvo la No objeción por parte de la Interventoría de tres (3) PMTR adicionales, alcanzando un total acumulado de diecisiete (17) PMTR aprobados, sobre veintiún (21) interferencias de redes, lo que representa el 81% del total de operadores de redes. Los PMTR que recibieron la No Objeción corresponden a los siguientes operadores: Acueducto Mulaló, Ufinet, Claro, Movistar, Emcali Energía, Emcali Telecomunicaciones, Aluyumbo, Acaapavas, Acueducto Párraga, Acueducto Pavitas, Corabase, Acueducto Loboguerrero, Internexa, OP&S, Argos, Gases de Occidente y Secretaría de Gobierno, Paz y Convivencia de Yumbo.

Es importante destacar que durante el año se identificó el operador de una red de alcantarillado ubicada en el sector de Casagrande, cuya responsabilidad recae en la Alcaldía del municipio de La Cumbre. Esta red no contaba previamente con un prestador de servicio definido, lo que incrementó el número total de interferencias de redes de veinte (20) a veintiún (21). Adicionalmente, el operador Acuavalle informó al Concesionario que no considera necesaria la realización de diseños para el traslado de sus interferencias, ya que asumirá directamente dicha actividad una vez se inicie la Fase de Construcción. En consecuencia, no se consolidará un PMTR de este operador.

Actualmente, queda pendiente el pronunciamiento de la Interventoría respecto a tres (3) PMTR de los operadores: Alcaldía de La Cumbre, Celsia y Cenit. En el caso de la Alcaldía de La Cumbre, se están desarrollando los diseños de la red de alcantarillado de Casagrande, con cargo a la Subcuenta Redes, para su posterior remisión a la Interventoría. En cuanto a Celsia, los diseños aprobados y el presupuesto de traslado de redes, se enviaron a la Interventoría con el fin de obtener la No Objeción correspondiente.

A la fecha, la Interventoría aún no ha autorizado cargar a la Subcuenta Redes la actualización de los diseños para el traslado de los cinco (5) puntos de interferencia entre el poliducto Buenaventura – Yumbo y el proyecto vial, los cuales se encuentran obsoletos y deben ser revisados conforme la normatividad vigente, según lo manifestado por Cenit en el año 2023.

Aunque el Concesionario ha solicitado esta autorización desde noviembre del año 2023, durante el año 2025 se realizó un comité técnico con la participación de representantes de Cenit, la Interventoría y el Concesionario, en el que se expuso la necesidad de resolver las observaciones y comentarios emitidos en 2023, con el propósito de avanzar en las gestiones necesarias para la ejecución del traslado y protección del poliducto. Como resultado de este comité, el Concesionario reiteró la solicitud de autorización a la Interventoría, con comunicado del 12 de noviembre de 2025. A la fecha, se continúa a la espera de la respuesta por parte de la Interventoría, dado que el traslado del poliducto también requiere de la realización de trámites ambientales.



9.2 Ajuste de delimitación de cuencas y revisión estructural de obras de drenaje en vías industriales

En septiembre, con el fin de atender los requerimientos para el trámite de modificación de la licencia ambiental del Proyecto Vial formulados por la ANLA mediante el Acta de Reunión de Información Adicional (RIA) del 19 y 23 de mayo de 2025 y teniendo en cuenta la necesidad de complementar los trabajos ejecutados en virtud del contrato se realizó la revisión estructural de veinticinco obras de drenaje ubicadas en diferentes vías industriales, con el propósito de determinar si estas estructuras podían soportar las cargas adicionales a las que estarían expuestas durante la ejecución de las obras del Proyecto Vial. Para ello, se llevó a cabo una inspección detallada que incluyó el análisis de las condiciones físicas, la resistencia de los materiales y la capacidad estructural frente a las nuevas exigencias del proyecto Mulaló Loboguerrero.

Se realizó el ajuste de la delimitación de cuatro (4) de las veinticinco (25) cuencas analizadas y como parte del proceso, se desarrollaron estudios hidráulicos y

estructurales orientados a garantizar el adecuado funcionamiento de las obras y la estabilidad de las cuencas asociadas. Estos estudios contemplaron el cálculo de caudales de diseño, la verificación de la capacidad de conducción y evacuación de aguas, así como la modelación de cargas previstas. Con base en los resultados obtenidos, se elaboraron los diseños necesarios para reforzar o adecuar las estructuras que no cumplieran con los requerimientos, asegurando el cumplimiento de las normativas vigentes y la operatividad del sistema de drenaje en condiciones extremas.

El trabajo realizado permitió identificar las obras que se encontraban en condiciones óptimas, aquellas que requerían reforzamiento y las que necesitaban rediseño hidráulico. De esta manera, se garantizó que todas las estructuras cumplieran con los estándares técnicos y de seguridad exigidos por el Proyecto Vial, minimizando riesgos durante la construcción y operación.

9.3 Planos de detalle de las concesiones carreteras para la implementación de proyecto de Gestión de Activos de Infraestructura – Modelo de datos ANI versión 5

En diciembre, y en cumplimiento de la Resolución 20243040058145 del 29 de noviembre de 2024 del Ministerio de Transporte se entregaron a la Agencia Nacional de Infraestructura -ANI los planos de diseño del proyecto vial en formatos .dwg y .gdb, con el fin de completar el inventario y la georreferenciación de los activos de los proyectos del modo carretero a cargo de esa entidad.

Durante la primera fase del trabajo realizado durante el último trimestre de 2024, se realizaron reuniones con la ANI e Interventoría con el fin de lograr ajustar los ejes del proyecto vial y georreferenciarlos adecuadamente. Ahora bien, para la vigencia 2025 se avanzó con la segunda fase del inventario, para lo cual se identificaron, individualizaron y georreferenciaron los elementos viales (activos) como lo son: calzadas, bermas, separadores, cunetas, puentes, drenajes, defensas viales, peajes, estaciones de pesaje, CCO, ITS, túneles, luminarias, señales, muros, zonas de servicio y ciclorutas.



10

Capítulo

Gestión del Talento Humano

- 10.1 Capital humano: Comprometidos con la conciliación y el bienestar
- 10.2 Empleados
- 10.3 Trabajadores que no son empleados
- 10.4 Desarrollo del talento y bienestar organizacional
- 10.4.1 Indicadores de Formación y Enseñanzas en el Año 2025
- 10.5 Evaluación de desempeño y fijación de objetivos
- 10.6 Compensación y posicionamiento en el mercado
- 10.7 Promoción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local
- 10.8. Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal
- 10.8.1 Nuestros canales externos
- 10.8.2 Empleabilidad
- 10.8.3 Rotación de Personal
- 10.9 Nuestra prioridad el bienestar de nuestros trabajadores
- 10.9.1 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales
- 10.9.2 Permiso Parental
- 10.10 Promovemos la inclusión, la diversidad y la igualdad de oportunidades
- 10.11 Promovemos el respeto por los derechos humanos y la no discriminación
- 10.12 Ratio de compensación total anual
- 10.13 Plan de beneficios en Pensión y otros beneficios en Jubilación
- 10.14 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres

10.1 Capital humano: Comprometidos con la conciliación y el bienestar



En Covimar, el capital humano sigue siendo el núcleo de nuestra estrategia y el motor que impulsa cada logro. Para el 2025, nuestro compromiso evoluciona hacia un enfoque más integral, donde la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral se convierte en el eje central de nuestra cultura organizacional, alineada con el modelo efr.

Tras los avances alcanzados en 2024 —como la certificación Great Place to Work y el reconocimiento Friendly Biz—, este año reforzamos nuestra visión de ser una empresa que no solo valora la diversidad y el bienestar, sino que promueve activamente la conciliación y la sostenibilidad humana.

En coherencia con nuestra Política de Derechos Humanos y la Política de Prevención de Discriminación, Violencia y Acoso Laboral y Sexual, mantenemos un marco normativo sólido que garantiza la dignidad, el respeto y la equidad en todas nuestras interacciones. Este sistema se complementa con mecanismos efectivos para prevenir y atender cualquier vulneración, consolidando un entorno seguro, inclusivo y conciliador.

Nuestra estrategia de Talento Humano se sustenta en tres pilares que integran la visión efr:

1

Valoración integral de nuestros colaboradores, reconociendo su aporte como motor clave para alcanzar los objetivos corporativos.

2

Relaciones laborales basadas en confianza y respeto, fomentando un ambiente colaborativo que facilite la conciliación.

3

Compromiso con un entorno sano, inclusivo y diverso, garantizando igualdad de oportunidades y trabajo digno, libre de discriminación.

En línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, nuestras prácticas no solo cumplen, sino que superan los estándares legales, priorizando la calidad de vida y el equilibrio personal. Este enfoque refuerza nuestro reconocimiento del capital humano como el centro de nuestras operaciones y nos impulsa a seguir innovando en políticas de bienestar.

El principal hito del año fue consolidarnos como una empresa familiarmente responsable, accediendo a la

certificación de la Fundación Másfamilia y ratificando nuestro compromiso con la conciliación y la calidad de vida de nuestros trabajadores.

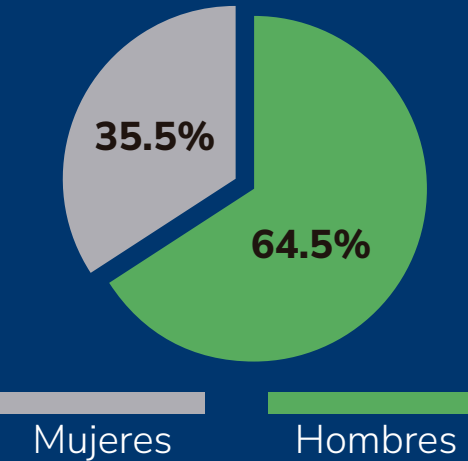
En el 2025, iniciamos el camino efr, el 2026 nos permitirá continuar promoviendo estrategias de conciliación y desarrollo, fortaleciendo nuestra cultura y clima organizacional y reafirmando nuestro compromiso con la excelencia en la gestión del talento humano.

10.2 Empleados

[2-7] [405-1]

Al cierre del año 2025, la organización cuenta con un total de 62 empleados directos, reflejando nuestro compromiso con la equidad de género y la diversidad. De esta cifra, el 64.5% corresponde a hombres y el 35.5% a mujeres.

Género	Porcentaje de empleados directos	No Empleados
Hombres	64.5%	40
Mujeres	35.5%	22



Todos nuestros empleados directos se encuentran en Colombia, en el departamento del Valle del Cauca, consolidando nuestra contribución al progreso regional.

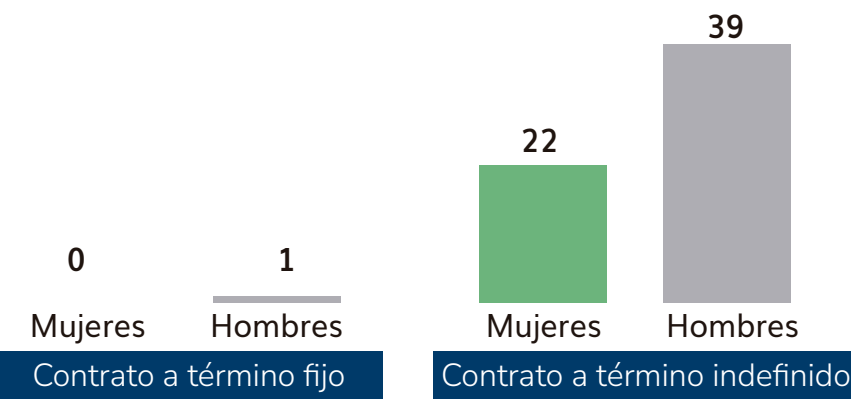
Nuestra apuesta por la estabilidad y el crecimiento se refleja en que el 98.39% de los colaboradores tiene contrato indefinido, garantizando seguridad y proyección profesional. Solo el 1.61% mantiene contratos temporales, destinados a actividades puntuales.

Cabe destacar que la Concesionaria no cuenta con empleados de tiempo parcial, con trabajadores temporales o con esquemas laborales que impliquen horas no garantizadas. El 100% de nuestros empleados directos desempeña sus funciones en jornadas de tiempo completo, garantizando condiciones laborales equitativas y sostenibles.

A continuación, se presenta la distribución de los empleados por género y tipo de vinculación :

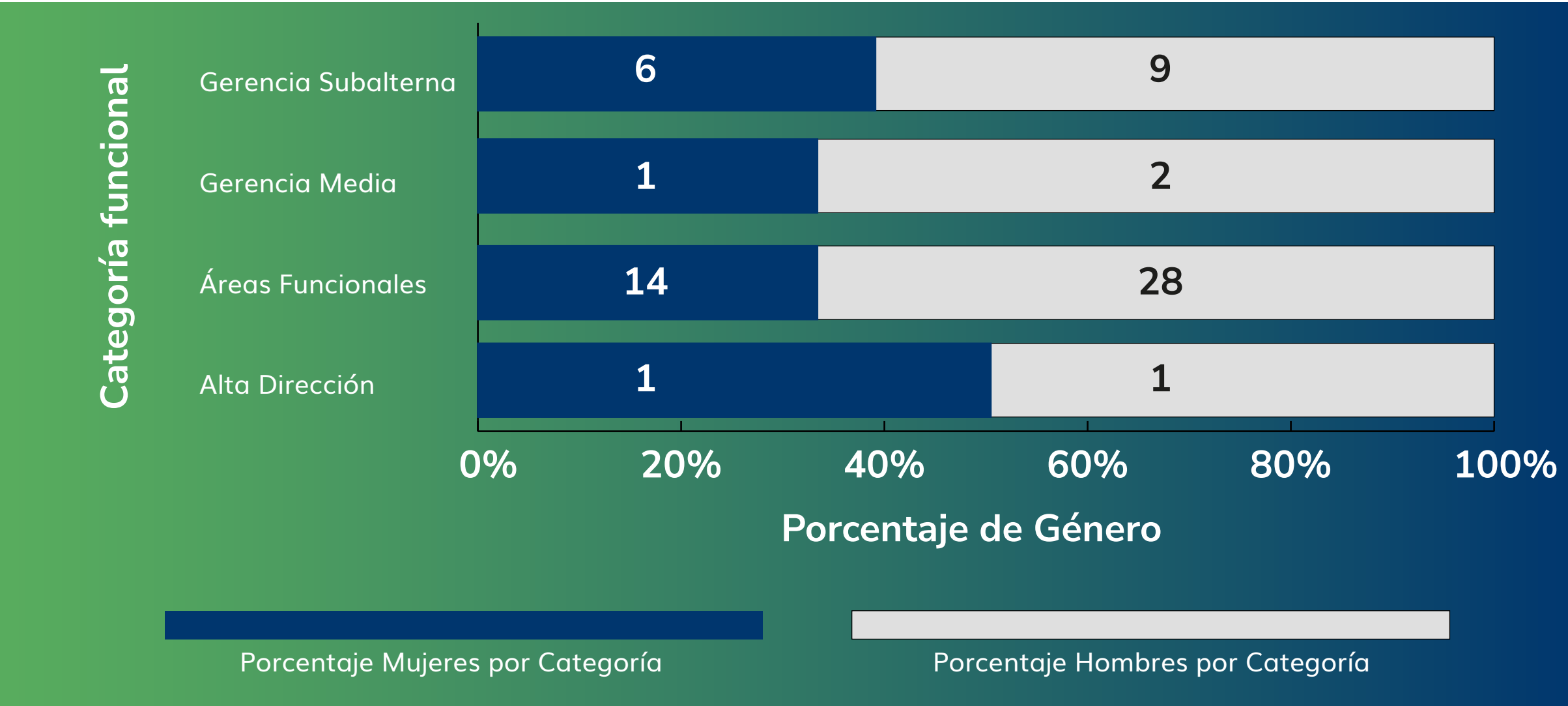
62 Empleados directos

Contrato a término fijo		Contrato a término indefinido	
Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
0	1	22	39



Los empleados directos están divididos en 4 grupos de acuerdo con su aporte a la organización y jerarquía, de la siguiente manera:

- Alta Dirección - Top Management
 - Gerencia Media - Middle Management
- Gerencia Subalterna - Junior Management
 - Áreas Funcionales



La distribución de los empleados directos al cierre del 2025, de acuerdo a su rango de edad y género:

Tipo de contrato	Empleados por rango de edad al finalizar la vigencia	Mujeres	Hombres
Indefinido	≤ 30 años	1	0
	≥30 ≤ 50 años	19	33
	≥ 50 años	2	6
Fijo	≤ 30 años	0	0
	≥30 ≤ 50 años	0	1
	≥ 50 años	0	0

Durante el año 2025, la contratación de personal experimentó una disminución en comparación con 2024, debido a las circunstancias actuales del proyecto. En este periodo, se incorporaron 7 personas, todas destinadas a áreas funcionales.

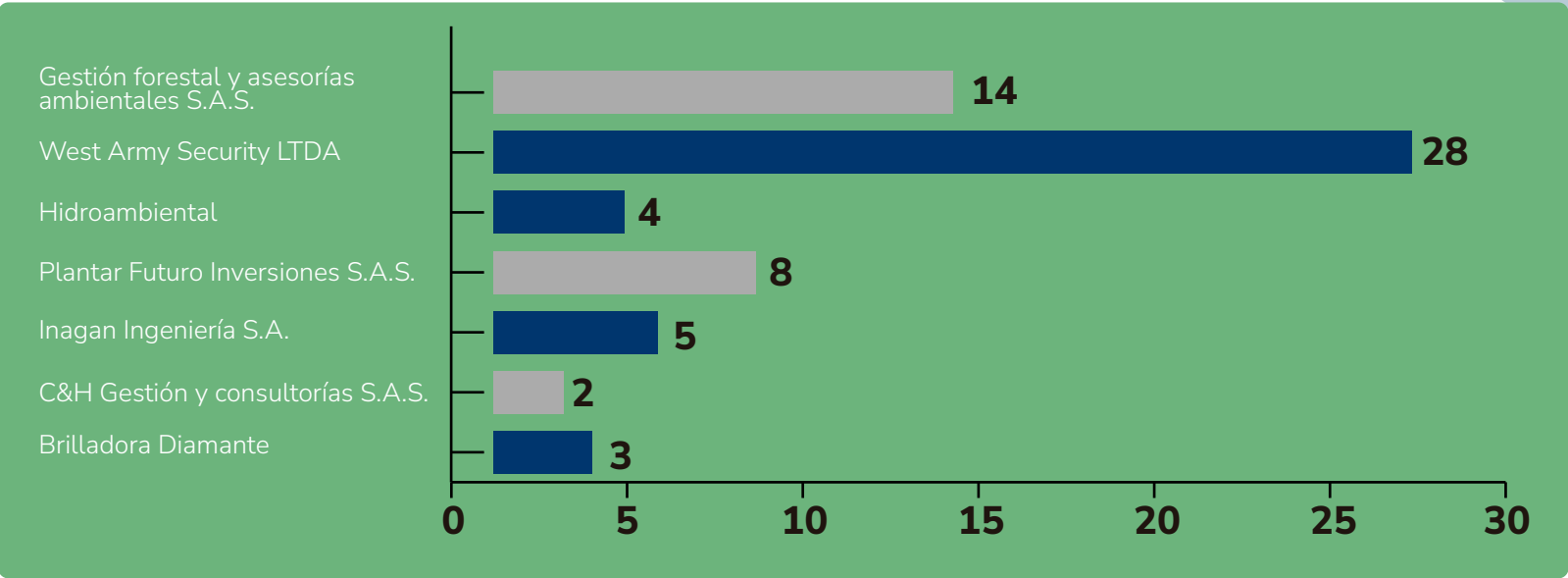
Respecto a la fluctuación de la planta de personal, al cierre de 2024, la Concesionaria contaba con 76 colaboradores, cifra que se redujo a 62 al cierre de 2025, reflejando una variación acorde con los ajustes operativos y las necesidades estratégicas de la organización.



10.3 Trabajadores que no son empleados

[2-8]

Al cierre del año 2025, la Concesionaria cuenta con 64 personas bajo la modalidad de Outsourcing para labores de:

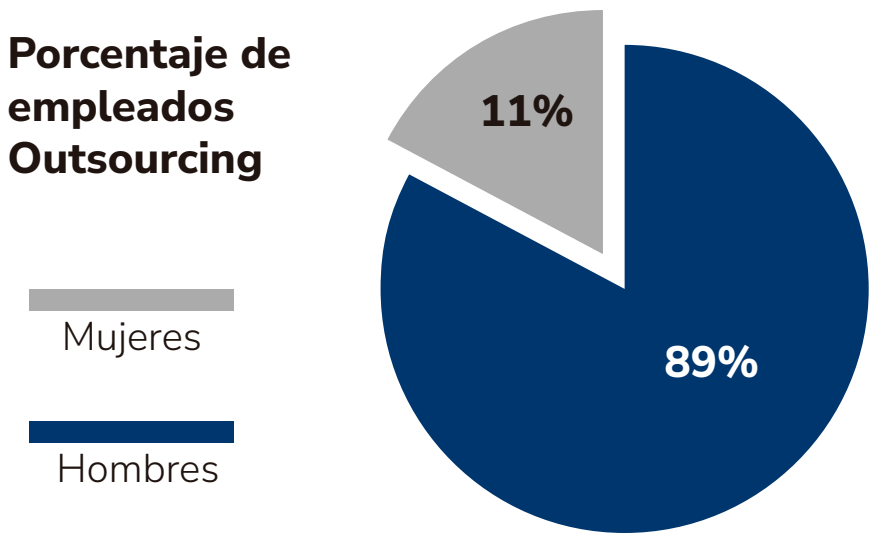


- **Brilladora Diamante:** Servicio de aseo y cafetería.
- **C&H Gestión y consultorías S.A.S.:** Instalación y Mantenimiento de cercado en los predios de la franja del proyecto.
- **Inagan Ingeniería S.A.:** Mantenimiento, poda, rocería y limpieza sobre los predios adquiridos en favor de la ANI.
- **Plantar Futuro Inversiones S.A.S.:** Mantenimiento de las estrategias establecidas mediante el plan de restauración DCS-CRG, en los predios de la CVC.
- **Hidroambiental:** Monitoreo a los puntos que conforman la red hidrogeológica del proyecto vial.
- **West Army Security LTDA:** Seguridad física en puestos fijos y recorrido de guardas motorizados en cada uno de los predios adquiridos por el proyecto.
- **Gestión forestal y asesorías ambientales S.A.S.:** Mantenimiento de las estrategias establecidas mediante el plan de restauración en los predios de compensación Pinos Altos, Amvala y Cabañitas.

Adicionalmente, no se incorporan aprendices, practicantes, pasantes u otras modalidades de formación sin relación laboral. Asimismo, la organización no cuenta con vinculación de personal temporal. La información se presenta como plantilla de personal, es decir las cifras presentadas equivalen a empleados de tiempo completo que, aunque no son empleados directos de la Concesionaria, prestan sus servicios en la organización.

Al cierre del 2025, la caracterización de este grupo de trabajadores subcontratados es la siguiente: el 89% son hombres y 11% mujeres.

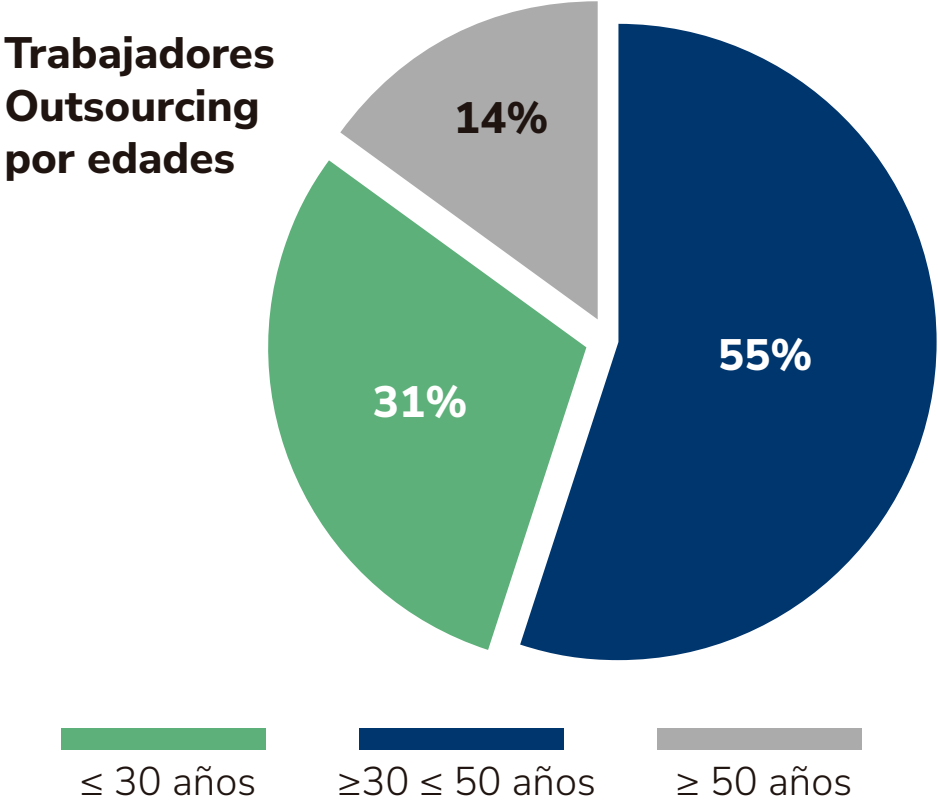
Porcentaje de empleados Outsourcing



Género	Porcentaje de empleados Outsourcing	No Empleados
Hombres	89%	57
Mujeres	11%	7

Distribuidos de acuerdo con la edad de la siguiente manera:

Trabajadores Outsourcing por edades



10.4 Desarrollo del talento y bienestar organizacional

[404-2]

Nuestro valor se fundamenta en la capacidad de nuestros colaboradores para aprender, innovar y adaptarse con agilidad frente a los retos del proyecto y a las transformaciones tecnológicas que caracterizan nuestro sector. Su compromiso, flexibilidad y orientación al desarrollo continuo son elementos esenciales para fortalecer nuestra cultura organizacional y asegurar la sostenibilidad del negocio.

La consolidación de equipos sólidos, el impulso de un liderazgo cercano y efectivo, y la creación de un entorno donde cada persona se sienta valorada e incluida son pilares esenciales de nuestra cultura organizacional. Invertimos en el desarrollo del talento humano, promoviendo la innovación e incentivando el compromiso como motores de crecimiento y sostenibilidad.

Durante el año 2025, ejecutamos el plan de formación en Seguridad y Salud en el Trabajo, alcanzando el 100% de las capacitaciones programadas. Asimismo, fortalecimos los programas de formación técnica, de gestión del Talento Humano y de sostenibilidad. Como acción destacada, intervenimos uno de nuestros equipos para mejorar su clima laboral, implementando

estrategias de comunicación, integración y acompañamiento que favorecieron la cohesión y el bienestar del grupo, e impactaron los resultados globales de la medición de clima organizacional, pasando de un índice del Ambiente Laboral de Sobresaliente (76) a Muy Sobresaliente (92).

Este compromiso con el desarrollo del talento se reflejó también en la vinculación de un grupo de colaboradores a la Universidad Corporativa de Corficolombiana, participando en programas académicos de hasta 100 horas, orientados a fortalecer competencias clave en la gestión para la innovación, el liderazgo y la gestión estratégica. Los programas en los que participaron los trabajadores fueron:

- Programa Corporativo de Inglés.
- Escuela de Liderazgo, con los programas “Desarrollando tu potencial” y “Liderando Hoy”.
- Escuela de Administración de Negocios, con los programas “Fundamentos para la administración de negocios (operativo)” y “Desarrollo de habilidades para la gestión de negocios (táctico)”.
- Programa de Innovación, enfocado en impulsar la creatividad y la transformación digital.
- Programa de Liderazgo y Estrategia, orientado a fortalecer la toma de decisiones y la visión estratégica en entornos cambiantes.

Los temas en los que se capacitó al personal fueron:

- Técnica

Responsabilidades del sistema de gestión SST, manejo defensivo, operación de motosierra, operación de guadaña, gestión de cada uno de los riesgos identificados y que hacen parte del sistema, habilidades de convivencia, entre otras capacitaciones del SGSST. Durante el año 2025, se realizó capacitación en el componente del Plan Estratégico de Seguridad Vial.
- Generales

Reinducción de Políticas Corporativas, Capacitación de Seguridad y Alertas de prevención (Gaula de la Policía Nacional).

- Gestión Humana

Sensibilización frente al modelo efr (empresa familiarmente responsable), cultura de planeación, liderazgo empoderado, liderazgo en acción estructura del pensamiento asertivo, viviendo las emociones y los sentimientos y la empatía como herramienta de liderazgo.
- Sostenibilidad

Rompiendo estereotipos relacionados con la comunidad LGBTQ+, balance entre la vida personal y la vida laboral con enfoque de género y violencia intrafamiliar.

De cara a 2026, nuestro objetivo es consolidar esta apuesta por la formación continua, más orientada a la autogestión, ampliando la participación en iniciativas estratégicas relacionadas con la innovación y el cambio organizacional y reafirmando el talento humano como pilar fundamental de nuestra sostenibilidad.

10.4.1 Indicadores de Formación y Enseñanzas en el Año 2025

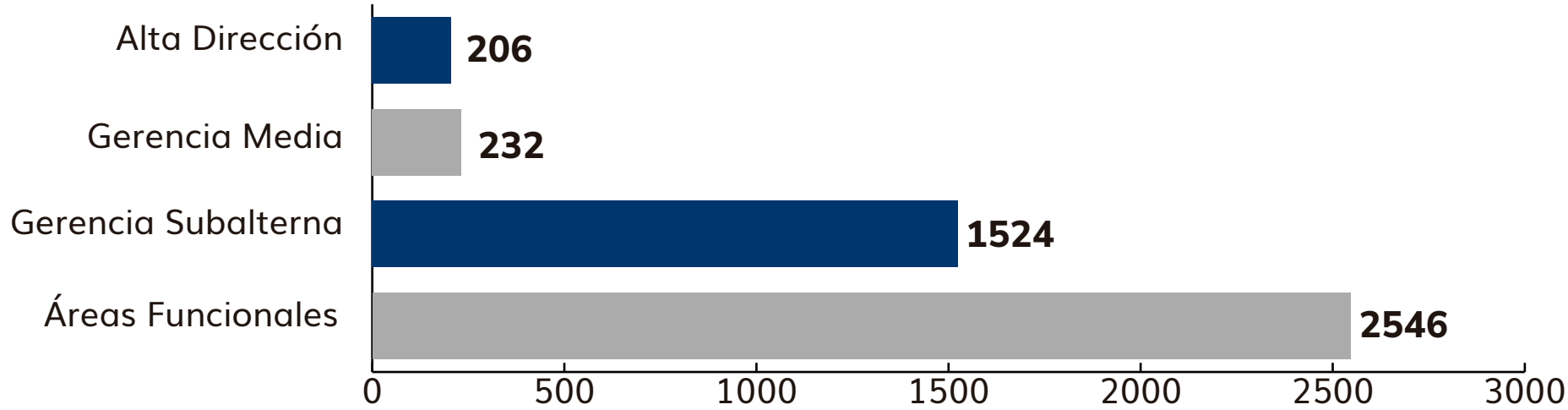
[404-1]

Al finalizar el año 2025, la Concesionaria brindó un total de 4.508 horas de capacitación a su equipo de trabajo. El promedio de horas de capacitación por empleado en 2025 fue de 72.71 Desglosando por género, el promedio de horas de capacitación para las mujeres fue de 81.23, mientras que para los hombres fue de 68.03.

Capacitación y formación según el género	Número de horas total de capacitación y formación	Promedio de horas de capacitación y formación	% Horas de capacitación recibida
Hombres	2,721	68.03	60.36%
Mujeres	1,787	81.23	39.64%
Total	4,508		
Mediana Capacitación	104		

	Rangos de edad	Número de horas de capacitación	Promedio por grupos de edad
Las horas de formación por grupo de edad:	Menores 30 años	138	6.46
	de 30 a 50 años	3,807	61.40
	mayor a 50 años	563	9.08
	Total	4,508	

Las horas de capacitación por categoría laboral, se observan de la siguiente manera:



10.5 Evaluación de desempeño y fijación de objetivos

[404-3]

En 2025, de acuerdo al procedimiento establecido, se llevaron a cabo evaluaciones de desempeño alcanzando una cobertura del 94.02% de nuestros trabajadores. Este proceso brindó a los líderes la oportunidad de ofrecer retroalimentación valiosa a sus equipos, impulsando el desarrollo individual y colectivo, y asegurando la alineación entre los objetivos profesionales y las metas estratégicas de la organización.

10.6 Compensación y posicionamiento en el mercado

[202-1]

Al cierre del año 2025, en la Concesionaria Nueva Vía al Mar S.A.S., la mayoría de los trabajadores perciben salarios superiores al Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (SMLMV), y solo el 9.67% de los empleados directos ganan el SMLV. Por lo tanto, no es necesario definir la ratio de la población con salario mínimo. No obstante, cabe destacar que fijar salarios superiores al salario mínimo para la organización es una acción que contribuye al bienestar económico de nuestros trabajadores.

En cuanto a los trabajadores subcontratados, Covimar supervisa directamente los pagos realizados por la empresa de outsourcing a los empleados que prestan sus servicios en nuestras instalaciones, asegurando el cumplimiento de los aportes al sistema de salud y pensiones, así como el pago completo de todas las prestaciones de ley.

En Colombia, no existe un salario mínimo variable, sino un salario mínimo legal vigente aplicable a toda la población.

10.8 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal

[401-1]

Durante el año 2025, la compañía vinculó un total de 7 colaboradores a su plantilla de personal. De este número, 4 fueron hombres, representando el 57% del total, mientras que 3 fueron mujeres, conformando el 43%. Es importante destacar que todos los nuevos empleados residen en el departamento del Valle del Cauca, Colombia.

Género	Total empleados incorporados 2025	% de empleados incorporados 2025	Total empleados incorporados al cierre del año 2025	% de empleados incorporados al cierre del 2025
Hombres	4	57%	4	80%
Mujeres	3	43%	1	20%
Total	7	100%	5	100%

10.7 Proporción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local

[202-2]

El 100% de nuestros altos ejecutivos son de nacionalidad colombiana y tienen su residencia en el Valle del Cauca.

Para la organización los altos ejecutivos son las personas que ocupan la posición de Gerencia General (Representante Legal) y Gerencia Administrativa y Financiera (Representante Legal Suplente).

Se entiende como local, las personas residentes de Colombia, país donde funciona el 100% de las operaciones de la empresa.

Los trabajadores que ocupan la posición de altos ejecutivos, de los cuales se habla en este ítem, trabajan tiempo completo en la organización.



La caracterización de este grupo en cuanto a género y edad es la siguiente:	Edad	Mujeres	Hombres	Total nuevos empleados
	Menor 30 años	0	0	0
	de 30 a 50 años	3	4	7
	Mayor a 50 años	0	0	0
	Total	3	4	7

Al cierre del año 2025, de los trabajadores incorporados durante el periodo, el 71.4% permanecían activos en la organización, de los cuales el 80% eran hombres y el 20% mujeres.

La tasa de contratación al cierre del año 2025, que representa el porcentaje de personal contratado activo en relación con el total de trabajadores, se sitúa en un 10.14%.

En cuanto a la distribución de estos nuevos empleados, al cierre del 2025, dentro de las categorías laborales, se observa que el 100% se encuentran las áreas funcionales.

Empleados nuevos por categoría laboral y género	Nuevos Empleados	No. Mujeres	No. Hombres	% mujeres	% hombres
Alta Dirección - Top Management	-	-	-	0%	0%
Gerencia Media - Middle Management	-	-	-	0%	0%
Gerencia Subalterna - Junior Management	-	-	-	0%	0%
Áreas Funcionales	5	1	4	20%	80%
Total	5	1	4	20%	80%

El anterior grupo de trabajadores se encuentra distribuido en los siguientes rangos de edad:

Edad	Mujeres	Hombres	Total nuevos empleados
Menor 30 años	0	0	0
de 30 a 50 años	1	4	5
Mayor a 50 años	0	0	0
Total	1	4	5

Durante 2025, nuestro proceso de atracción y selección continuó basándose en la entrevista por competencias y en el análisis de eventos críticos, herramientas diseñadas para evaluar tanto habilidades técnicas como blandas. Este enfoque, alineado con los principios del modelo efr, nos permite identificar no solo el conocimiento técnico, sino también comportamientos clave relacionados con competencias como comunicación efectiva, empatía, trabajo en equipo, liderazgo inclusivo, gestión del tiempo y orientación al bienestar.

Estas competencias son esenciales para promover la conciliación, la diversidad y la sostenibilidad en nuestra cultura organizacional. Gracias a esta metodología estructurada, cada incorporación contribuye al fortalecimiento del talento humano y a la construcción de un entorno donde se equilibran las metas estratégicas con el desarrollo personal y profesional de nuestros colaboradores.

10.8.1 Nuestros canales externos son:



LinkedIn: Mediante esta plataforma realizamos convocatorias externas. Direccionamos a los postulantes al correo electrónico que tenemos como buzón de hojas de vida, se revisan las postulaciones de los candidatos si cumplen o no cumplen con el perfil.



El empleo.com: Permite analizar el mercado y los perfiles potenciales para las posiciones requeridas. Por medio de varios filtros logramos tener datos reales de personas idóneas para cubrir las vacantes, así como hojas de vida con la información necesaria para **contactar a los candidatos e iniciar nuestra escala comparativa de postulantes.**

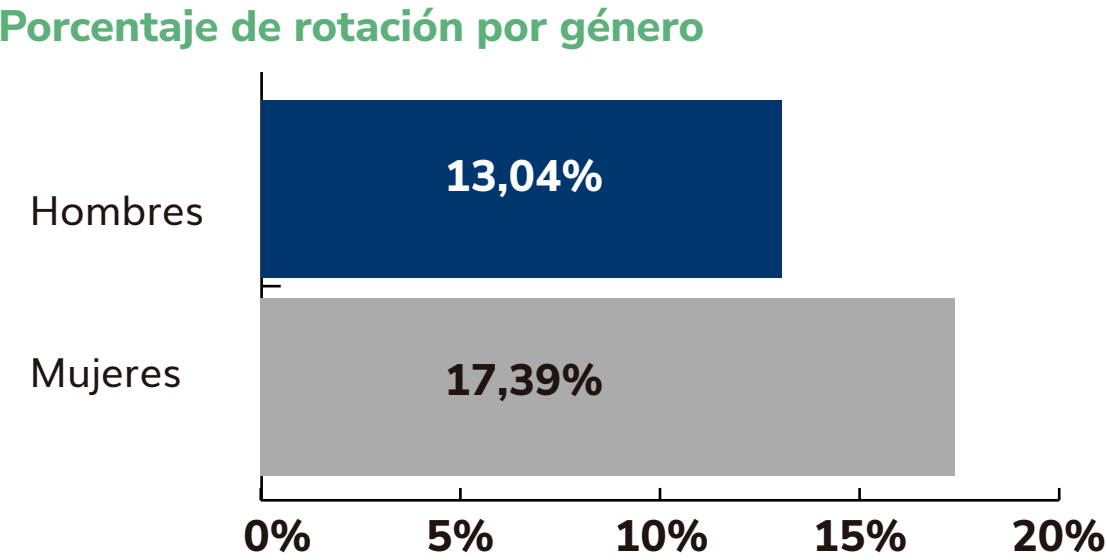
10.8.2 Empleabilidad

Impulsamos prácticas innovadoras en la gestión del talento humano que abarcan atracción, selección y retención, garantizando condiciones laborales óptimas y un entorno que promueve la conciliación y el bienestar. Nuestro propósito es incorporar el mejor talento para la Concesionaria Nueva Vía al Mar S.A.S., acompañando su desarrollo integral y fomentando su permanencia mediante oportunidades de crecimiento y equilibrio personal. Estas acciones buscan armonizar el desarrollo profesional y personal de nuestros colaboradores con los objetivos estratégicos de la organización, fortaleciendo una cultura basada en compromiso, excelencia y sostenibilidad.

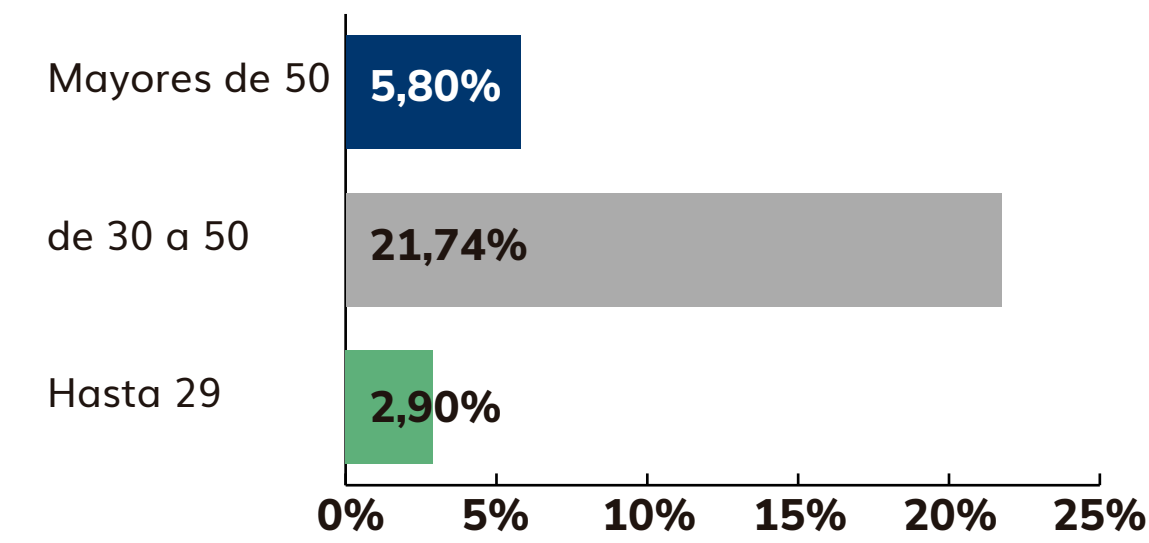
10.8.3 Rotación de Personal

El número total y la tasa de rotación de personal durante el periodo objeto del presente informe es del 30.43%.

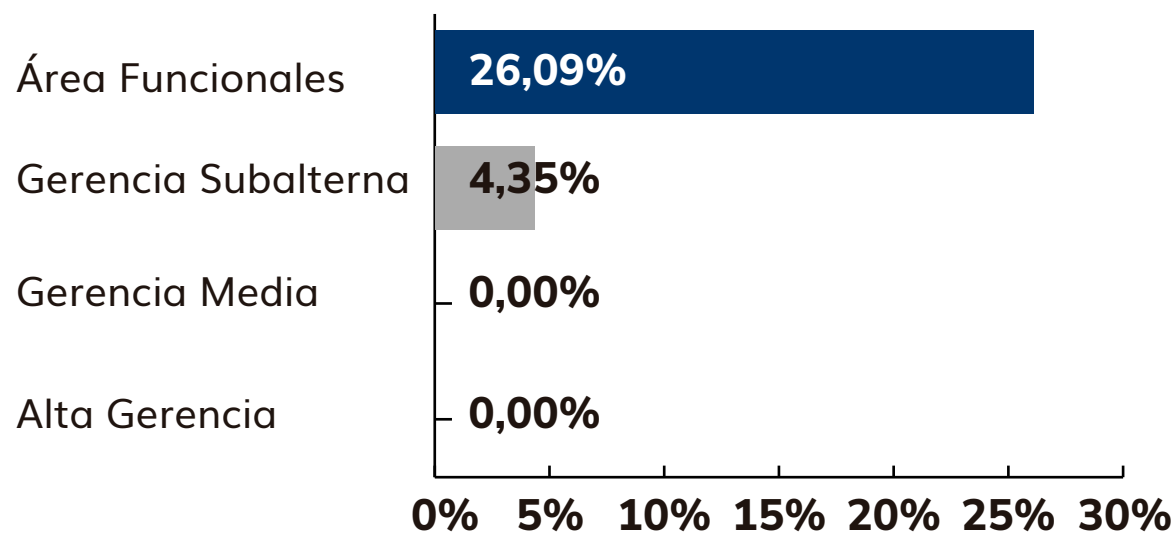
A continuación, se presenta la tasa de rotación por grupo de edad, por género y categoría laboral:



Porcentaje de rotación por edad



Porcentaje de rotación por categoría laboral



El costo medio de las contrataciones es el siguiente:

	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Año 2024	Año 2025
Costo Promedio Contrataciones	\$980,037	\$539,375	\$1,318,916	\$2,427,539	\$456,071

10.9 Nuestra prioridad el bienestar de nuestros trabajadores en una apuesta por la conciliación

[401-2]

Durante el año 2025, reafirmamos nuestro compromiso con el bienestar integral de nuestros colaboradores mediante la implementación de medidas alineadas con el modelo efr (Empresa Familiarmente Responsable), orientadas a la conciliación, la calidad de vida y la sostenibilidad. Estas acciones forman parte de nuestro catálogo de beneficios y reflejan la apuesta por una cultura organizacional que equilibra las metas estratégicas con las necesidades personales y familiares.

Dentro de los grupos de beneficios encontramos los relacionados con:

01

Calidad en el empleo:

a. Contratos indefinidos/cambio de contratos fijos a indefinidos.

b. Cocina equipada.

c. Seguro de vida y seguro de accidentes personales.

d. Detalles en fechas especiales

e. Alimentación en actividades de campo

f. Comida y transporte al extender la jornada de manera excepcional.

g. Pago de auxilio de incapacidad.

h. Día remunerado de cumpleaños y detalle.

02

Flexibilidad Temporal y espacial:

a.Flexibilidad de horario en fechas especiales

b. Día de trabajo remoto

03

Apoyo a la familia de los colaboradores:

a.Trabajo en casa para lactante.

b. Detalle especial por nacimiento

c. Permisos para diligencias relacionadas con la familia

04

Desarrollo personal y profesional:

a. Voluntariado en escuelas

b. Voluntariado de siembra de arboles

c. Capacitaciones en habilidades blandas

d. Universidad corporativa

e. Jobsite para cruce de talentos dentro del grupo.

05

Igualdad de oportunidades:

a.Acciones formativas sobre la gestión de la diversidad.

b. Pausas activas inclusivas.

La implementación de estas medidas efr durante 2025 ha generado un impacto significativo en la cultura organizacional, fortaleciendo la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral. Este esfuerzo se tradujo en una mejora en la percepción de bienestar, mayor confianza en la organización y consolidación del compromiso de los colaboradores.

Los resultados de la medición evidencian una alta apropiación del modelo: el 100% de la dirección conoce las medidas y el 87% de los directivos, junto con el 77% de los colaboradores, las consideran muy relevantes. Además, beneficios como seguros, licencias parentales, trabajo remoto y programas de formación fueron valorados como esenciales para la calidad de vida, confirmando su pertinencia y alineación con las necesidades reales del personal.

10.9.1 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales

[401-2]

Durante el año 2025, el 100% de la planta de personal fue de tiempo completo, estuvo ubicada en el Valle del Cauca donde se realizan el 100% de las operaciones de la compañía.

10.9.2 Permiso Parental

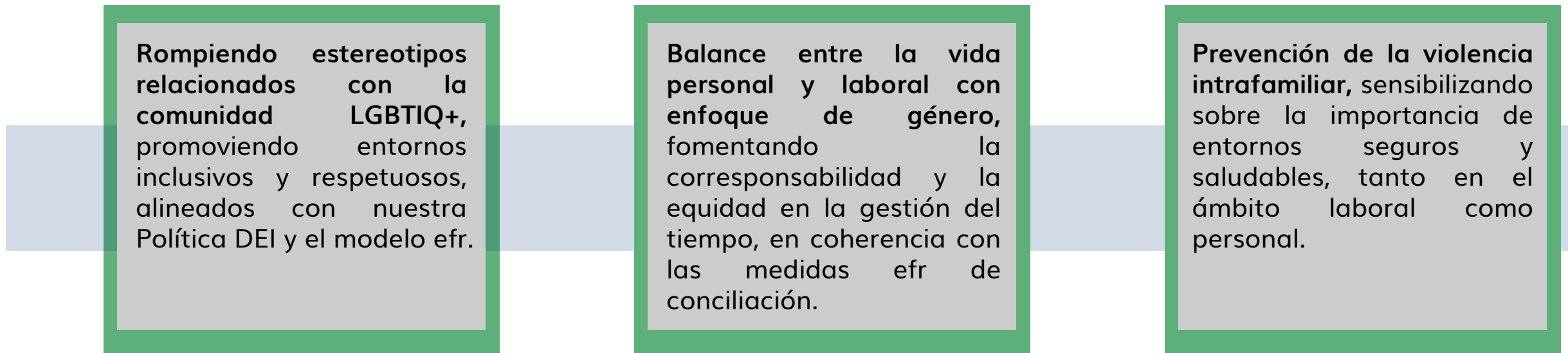
[401-3]

La Concesionaria implementa integralmente la normativa sobre licencias parentales. En el esquema tradicional, las madres tienen derecho a 18 semanas remuneradas, mientras los padres reciben 2 semanas, con la posibilidad de que, tras las primeras 12 semanas obligatorias postparto, las 6 semanas restantes puedan distribuirse entre ambos padres según su acuerdo mutuo, sin afectar el tiempo paternal. Durante 2025, dos colaboradores se beneficiaron de estas disposiciones parentales.



10.10 Promovemos la inclusión, la diversidad y la igualdad de oportunidades

Durante 2025, reforzamos nuestro compromiso con la diversidad, la igualdad de oportunidades y la conciliación, incorporando contenidos que no solo abordan aspectos sociales, sino también la sostenibilidad como eje estratégico. Las principales temáticas desarrolladas fueron:



Estas capacitaciones alcanzaron una cobertura del 100% de los colaboradores, con formación en temas críticos para la inclusión y la sostenibilidad.

Para 2026, continuaremos fortaleciendo nuestro compromiso con el principio de Cero Discriminación, buscando fortalecer nuestro enfoque de sostenibilidad y consolidarnos como una organización que promueve la equidad y el respeto en todos sus niveles.

10.11 Promovemos el respeto por los Derechos Humanos y la no discriminación

[406-1] [407-1] [408-1] [409-1]

En Concesionaria Nueva Vía al Mar S.A.S. – COVIMAR, reafirmamos nuestro compromiso con el respeto y la promoción de los Derechos Humanos como eje central de nuestra gestión. Desde la implementación de la Política Corporativa de Derechos Humanos en 2021, hemos consolidado un marco de actuación que sitúa a las personas en el centro de nuestros procesos, garantizando condiciones laborales dignas, seguras y equitativas.

Nuestra política establece 12 principios fundamentales que orientan nuestras acciones y aseguran el respeto hacia colaboradores, clientes, proveedores, aliados estratégicos y comunidades donde operamos:

- Promoción activa de los Derechos Humanos como criterio de gestión y toma de decisiones.
- Cero tolerancia frente a cualquier acto que vulnere la dignidad humana.
- Respeto absoluto por las creencias, diversidad cultural y personal.
- No discriminación por sexo, religión, orientación política, nacionalidad, nivel social o jerarquía.
- Condiciones laborales seguras y saludables.
- Reconocimiento del derecho al descanso.
- Rechazo al trabajo infantil y cumplimiento estricto de la legislación laboral.
- Salarios justos y acordes con la normativa vigente.
- Respeto al derecho de libre asociación.
- Valoración de la diversidad en los territorios donde operamos.
- Transparencia en la toma de decisiones y manejo de la información.

En coherencia con estos principios, mantenemos una política de prevención de discriminación, violencia y acoso laboral y sexual, que establece parámetros claros de comportamiento basados en el respeto y la dignidad. Ratificamos nuestro compromiso de cero tolerancia frente a estas conductas, exigiendo el cumplimiento de estas directrices por parte de todos los colaboradores y terceros vinculados a la organización.

Para 2026, continuaremos fortaleciendo este compromiso mediante acciones concretas:

- Sensibilización y formación en Derechos Humanos y equidad.
- Mecanismos de denuncia y atención segura y confidencial.
- Integración de los principios efr para garantizar entornos laborales inclusivos, diversos y conciliadores.

Nuestro objetivo es mantener un entorno de trabajo seguro, saludable, diverso e inclusivo, donde la conciliación y el respeto por los Derechos Humanos sean pilares de nuestra sostenibilidad.



En 2025, consolidamos la implementación del modelo efr como pilar estratégico en la gestión del talento humano, integrando la conciliación, el bienestar y la igualdad de oportunidades en todas nuestras políticas y procesos. Este avance se reflejó en la actualización del catálogo de medidas efr, la ejecución de programas de formación orientados a liderazgo responsable y sostenibilidad, y la medición del impacto en la cultura organizacional, que evidenció altos niveles de conocimiento, satisfacción y relevancia por parte de nuestros colaboradores.

Con ello, fortalecimos una cultura que equilibra las metas corporativas con el desarrollo personal y familiar, posicionando a la organización como referente en prácticas responsables y sostenibles.

Este reconocimiento reafirma que la gestión del talento humano, basada en el modelo efr y en principios de bienestar, diversidad e inclusión, es un eje estratégico para nuestra sostenibilidad y competitividad. En el año 2026, continuaremos garantizando un ambiente sano y que permita el desarrollo y crecimiento personal y profesional de nuestros trabajadores.



Este avance se complementa con nuestro compromiso por generar entornos enriquecidos, con relaciones saludables y colaborativas, que constituyen nuestro mejor capital. En 2025, propusimos medir nuestro ambiente laboral y obtuvimos una calificación “muy satisfactoria”, lo que contribuyó a la construcción de nuestra marca empleadora y nos permitió alcanzar con orgullo la recertificación como Great Place to Work (GPTW), consolidándonos como uno de los mejores lugares para trabajar en Colombia.

10.12 Ratio de compensación total anual

[2-21]

El ratio de compensación anual de la persona mejor pagada de la organización con respecto a la mediana de la compensación anual total de todos los empleados (excluida la persona mejor pagada) está dado por la siguiente relación:

Ratio de la compensación anual y de incremento	Mediana de la compensación total de todos los empleados sin el mejor pago	Ratio
Compensación Total anual	64,431,297	5.92

Para el cálculo de la compensación anual que se reporta en el presente ítem, se tuvo en cuenta, el salario pagado a los trabajadores y las prestaciones sociales causadas durante el año 2025. Igualmente, el cargo de la persona mejor pagada es el de Gerente General de la organización.

Por medio de los procesos de selección que se adelantaron en el año 2025, fue posible obtener información del mercado laboral, evidenciando que la remuneración ofertada estaba acorde al mercado.

Ratio de la compensación anual y de incremento	Mediana de la compensación total de todos los empleados sin el mejor pago	Ratio
Incremento porcentual de la compensación total anual	5.44%	54.56%

10.13 Plan de beneficios en Pensión y otros beneficios en Jubilación

[201-3]

En Colombia contamos con el Sistema General de Pensiones, el cual tiene por objeto garantizar a la población, el amparo contra las contingencias derivadas de la vejez, la invalidez y la muerte, mediante el reconocimiento de las pensiones y prestaciones que se determinan en la ley. La Concesionaria no tiene un fondo destinado para pagar obligaciones del plan de pensiones de la compañía, teniendo en cuenta que todos los trabajadores vinculados a la fecha se rigen por la ley 100 de 1993.

Durante la vigencia 2025, Covimar cumplió con los aportes estipulados en la normatividad colombiana, realizando un total de aportes al Sistema General Pensiones de \$843.139.000

Actualmente Covimar no cuenta con planes económicos de retiro o participación en programas obligatorios o voluntarios con impacto financiero.



10.14 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres

[405-2]

La remuneración de la organización está soportada en los principios de equidad, transparencia y competitividad frente al mercado. La remuneración de los distintos cargos se fija teniendo en cuenta el nivel de responsabilidad, las competencias requeridas y el impacto en los resultados del negocio.

El salario promedio de la remuneración de las mujeres frente a los hombres para cada categoría laboral al cierre del 2025 es el siguiente:

Nivel de empleado	Salario promedio mensual de mujeres	Salario promedio mensual de hombres
Gerencia Media - Middle Management (Salario base + otros incentivos en efectivo)	\$21,519,419	\$17,422,508
Gerencia Subalterna - Junior Management (Salario base + otros incentivos en efectivo)	\$11,328,062	\$10,541,744
Áreas Funcionales (Salario base + otros incentivos en efectivo)	\$5,344,708	\$3,798,961

La brecha salarial de género para cada categoría laboral es la siguiente:

Indicador	Diferencia entre empleados hombres y mujeres
Brecha salarial media de género: (Promedio salarial Mujeres/Promedio salarial de los hombres)	-20.74%
Brecha salarial media de género en Alta dirección	-25.44%
Brecha salarial media de género en Gerencia Media	-19.04%
Brecha salarial media de género en Gerencia Subalterna	-6.94%
Brecha salarial media de género en áreas funcionales	-28.92%

La ratio distribuida por categorías laborales es la siguiente:

Categoría Salarial	Mejor pagado	Mediana por categoría	Género	Ratio
Gerencia Media	\$222,158,246	\$209,070,091	Hombres	1.06
Gerencia Subalterna	\$178,871,661	\$131,497,531	Mujeres	1.36
	\$172,187,560	\$131,378,433	Hombres	1.31
Áreas funcionales	\$150,752,242	\$60,211,191	Mujeres	2.56
	\$132,740,974	\$32,339,247	Hombres	4.10

11

Capítulo

Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo

- 11.1 Introducción
- 11.2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes
- 11.3 Servicios de salud en el trabajo
- 11.4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo
- 11.5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo
- 11.6 Promoción de la salud de los trabajadores
- 11.7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales
- 11.8 Coberturas del Sistema de Gestión de la Salud y la Seguridad en el Trabajo
- 11.9 Lesiones por accidente laboral
- 11.10 Dolencias y enfermedades laborales
- 11.11 Tasa de ausentismo
- 11.12 Fatalidades por causas laborales
- 11.13 Brigadistas
- 11.14 Aportes a seguridad social



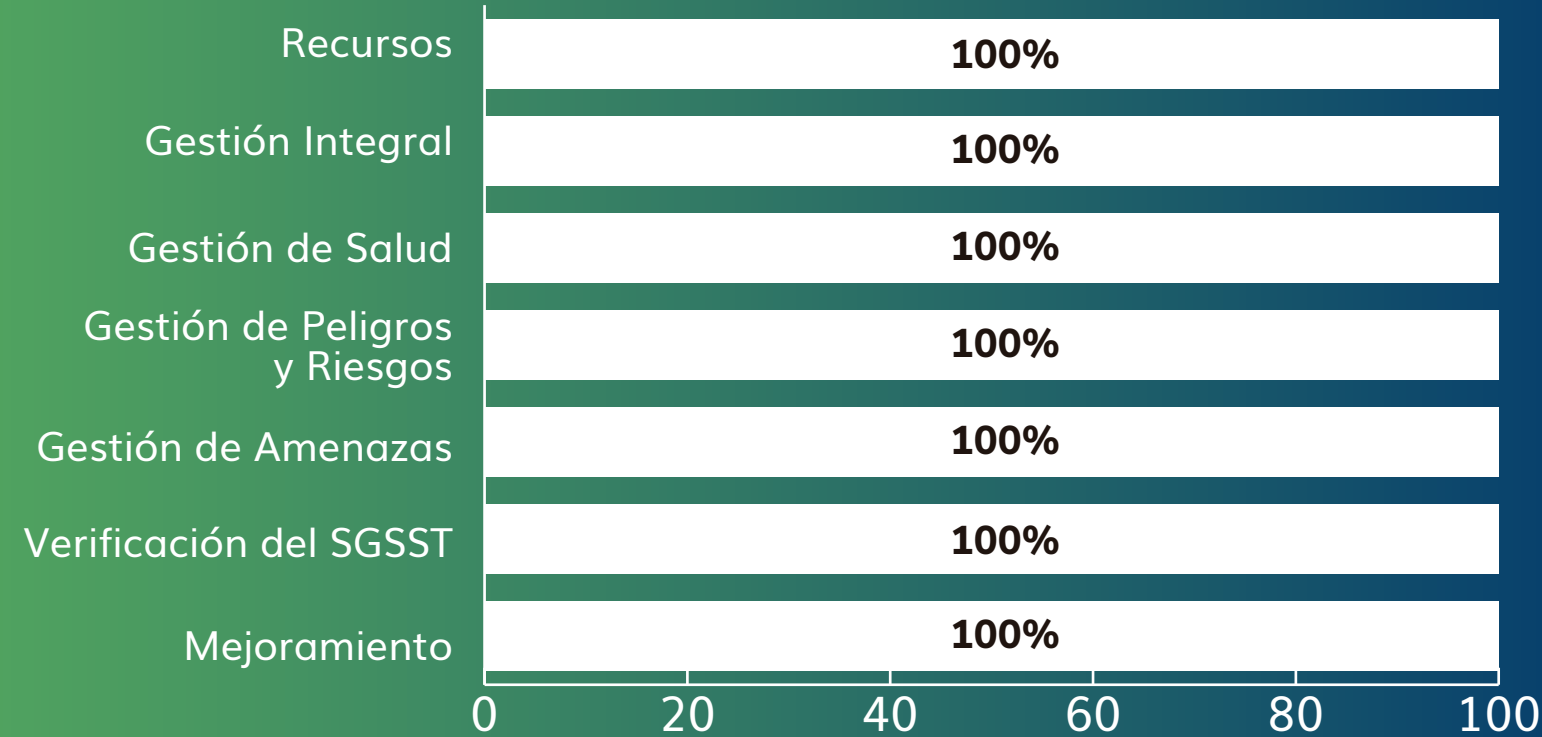
11.1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo

[403-1]

La Concesionaria Nueva Vía al Mar dispone de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) orientado a garantizar ambientes laborales seguros y saludables, promoviendo el bienestar físico, mental y social de todos sus colaboradores. Este sistema se fundamenta en la identificación, evaluación y control de peligros y riesgos presentes en las actividades, con el fin de prevenir incidentes, accidentes y enfermedades laborales, así como minimizar impactos negativos sobre las personas, las instalaciones, los procesos y las partes interesadas.

La organización desarrolla sus actividades en estricto cumplimiento del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, que compila las disposiciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, y asegura la implementación de los estándares mínimos definidos en la Resolución 0312 de 2019, conforme a lo establecido por el Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia. De esta manera, se garantiza la mejora continua del SG-SST, en concordancia con la normatividad vigente y los principios de prevención.

Calificación de la implementación de los estándares mínimos SG-SST 2025



11.2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes

[403-2]

La Concesionaria Nueva Vía al Mar cuenta con una matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos, elaborada conforme a la Guía Técnica Colombiana GTC-45, la cual establece los lineamientos para la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos en el contexto del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Esta matriz se desarrolla mediante una metodología cualitativa y cuantitativa, aplicada a procesos, actividades y tareas que se desarrollan en el proyecto, permitiendo determinar las medidas de intervención necesarias para prevenir incidentes, accidentes y enfermedades laborales.

La herramienta es dinámica y se actualiza de manera continua ante cambios en procesos, operaciones, actividades y servicios que puedan generar nuevos peligros o modificar los riesgos existentes, garantizando la mejora continua del sistema.

Las actividades del área de SST están orientadas a fortalecer el SG-SST mediante la implementación de acciones correctivas, preventivas y de mejora, derivadas de hallazgos en investigaciones de accidentes e incidentes (según la Resolución 1401 de 2007), la participación de los trabajadores en la identificación de peligros, los reportes de actos y condiciones inseguras, y las recomendaciones surgidas de auditorías internas.

En coordinación con la Administradora de Riesgos Laborales (ARL - COLMENA), se desarrollan programas de capacitación para colaboradores y contratistas, fomentando la identificación de peligros y el reporte oportuno de incidentes, actos y condiciones inseguras. Para ello, la Concesionaria dispone de canales de comunicación como correos electrónicos del COPASST, formatos de reporte y la presencia física de profesionales del área HSQ y del responsable del SG-SST.

Todos los colaboradores pueden realizar estos reportes de manera libre y voluntaria, sin que ello represente riesgo para su estabilidad laboral, en concordancia con la normatividad vigente. El reporte de peligros constituye una responsabilidad fundamental para garantizar la prevención y la intervención oportuna de riesgos en el lugar de trabajo y así corregir de manera oportuna los hallazgos identificados.

11.3 Servicios de salud en el trabajo

[403-3]

La Concesionaria Nueva Vía al Mar realiza un seguimiento permanente a las condiciones de salud de sus colaboradores mediante una Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS) autorizada y acreditada por el Ministerio de Salud. Esta entidad ejecuta exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos, post incapacidad, reintegro laboral y retiro, en cumplimiento de la Resolución 1843 de 2025 y demás normatividad vigente aplicable en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). El objetivo de estos exámenes es identificar alteraciones en el estado de salud de los trabajadores. Posteriormente, el médico ocupacional analiza la información y emite un concepto técnico acompañado de recomendaciones específicas para cada colaborador. Dichas recomendaciones permiten implementar medidas de control a través de los Programas de Vigilancia Epidemiológica (PVE), los cuales son gestionados por profesionales externos competentes.

En cumplimiento del Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), la organización desarrolla inspecciones periódicas en los puestos de trabajo, instalaciones locativas y equipos de emergencia. Asimismo, se realiza el seguimiento mensual a las acciones correctivas, preventivas y de mejora continua derivadas de dichas inspecciones. Estas actividades constituyen servicios de apoyo en salud ocupacional, orientados a la identificación de peligros y la mitigación de riesgos laborales. Las inspecciones son ejecutadas por el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), la brigada de emergencias y los profesionales del área HSQ, todos debidamente capacitados para garantizar la eficacia del proceso.

Adicionalmente, la Concesionaria cuenta con el respaldo de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL - COLMENA), que brinda apoyo mediante fisioterapeutas, médico ocupacional y consultores especializados en SG-SST.

Los colaboradores, por su parte, tienen la posibilidad de solicitar inspecciones y participar en actividades de prevención y promoción de la salud, tales como programas de estilos de vida y trabajo saludables, pausas activas, entre otras iniciativas que fortalecen la cultura de autocuidado y bienestar laboral.

11.4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo

[403-4]

La Concesionaria, en cumplimiento del marco normativo colombiano, mantiene en funcionamiento el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) y el Comité de Convivencia Laboral. Para el periodo 2025-2027, se llevó a cabo el proceso de elección de sus integrantes, conformándose cada comité por dos (2) representantes designados por el empleador y dos (2) representantes elegidos por los trabajadores, en concordancia con lo establecido en la Resolución 0312 de 2019, el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 2013 de 1986 (para COPASST), la

Resolución 652 y 1356 de 2012 (para Comité de Convivencia Laboral) y demás normativa vigente aplicable.

El COPASST se reúne mensualmente con el propósito de realizar seguimiento al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), mientras que el Comité de Convivencia Laboral sesiona de manera trimestral para atender y gestionar los casos relacionados con acoso laboral, conforme a lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006.



Reunión y capacitación del COPASST y COCOLAB

Adicionalmente, la organización dispone de diversos canales de comunicación para garantizar la divulgación efectiva de información sobre seguridad y salud en el trabajo. Entre estos se encuentran la plataforma WorkManager, el correo institucional de comunicaciones, el buzón físico del COPASST, así como



Inspecciones Seguridad a equipos de emergencias por integrantes del COPASST

carteleros, folletos y comunicados escritos. Estos medios permiten mantener informados a todos los colaboradores sobre las políticas, procedimientos y actividades relacionadas con la prevención de riesgos y la promoción del bienestar laboral.

11.5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo

[403-5]

La Concesionaria Nueva Vía al Mar, en concordancia con su Plan Anual de Trabajo y el Programa de Capacitaciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) del periodo 2025, promueve la formación continua de sus colaboradores con el objetivo de fortalecer sus conocimientos y competencias para brindarle las herramientas que les permitan ejecutar sus actividades de manera segura.

Este proceso formativo se desarrolla mediante diferentes estrategias, tales como inducciones y reinducciones, charlas diarias, capacitaciones especializadas y campañas de sensibilización. Dichas acciones contribuyen a consolidar una cultura organizacional orientada al autocuidado, la prevención de riesgos y la mitigación de accidentes laborales en los distintos entornos de trabajo.

Durante el periodo 2025, se logró una cobertura del 100 % en actividades de inducción y reinducción, así como del 90 % en capacitaciones sobre temáticas críticas para la seguridad laboral entre ellas: atención básica y secundaria en primeros auxilios, manejo de extintores, riesgos mecánicos y biomecánicos, riesgos eléctricos, manejo de sustancias químicas Investigación de incidentes y accidentes laborales dirigido al COPASST, entre otras. Cada sesión tuvo una duración promedio de una hora, garantizando espacios efectivos para la transferencia de conocimiento y el fortalecimiento de competencias preventivas.



Capacitación de brigadistas – manejo y control de incendios



Inducción HSQ



Capacitaciones SST

11.6 Promoción de la salud de los trabajadores

[403-6]

Durante el año 2025, la Concesionaria Nueva Vía al Mar desarrolló e implementó un conjunto de actividades estratégicas orientadas a la identificación, control y mitigación de los riesgos laborales, así como a la prevención de enfermedades derivadas de las tareas propias de cada puesto de trabajo. Estas acciones se

ejecutaron en el marco del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con el propósito de garantizar condiciones seguras y saludables para todos los colaboradores, en cumplimiento de la normativa vigente y los estándares mínimos establecidos por la legislación colombiana.



- Chequeos médicos ejecutivos.
- Exámenes médicos ocupacionales periódicos.
- Simulacro nacional de evacuación.
- Simulacro de seguridad vial y de atención de emergencias.
- Capacitaciones en SST: atención básica y secundaria en primeros auxilios, química del fuego y manejo de extintores, rescate y evacuación.
- Capacitaciones PESV: Primer respondiente ante siniestros viales, investigación de accidentes viales, roles y responsabilidades en el plan estratégico de seguridad vial y hábitos seguros en la vía.
- Inspecciones de puestos de trabajo y pausas activas.
- Piezas comunicativas e informativas en: Prevención del consumo de sustancias psicoactivas y alcohol, sintomatología de virus respiratorios, día mundial de lucha contra el cáncer, uso de elementos de protección personal, prevención de la fiebre amarilla.
- Actividades lúdico-recreativas.
- Semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

11.8 Coberturas del Sistema de Gestión de la Salud y la Seguridad en el Trabajo

[403-8]

La Concesionaria Nueva Vía al Mar, a través de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), brinda cobertura tanto al personal directo como al personal indirecto.

Tipo de vinculación	No. Personas	Porcentaje
Directos	62	49%
Indirectos	64	51%
Total	126	100%



Simulacro de Seguridad Vial (PESV)



Atención de herido del simulacro vial (PESV)



Simulacro nacional de Evacuación



Actividad de conductas seguras con simuladores virtuales moto y vehículo (PESV)

11.7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales

[403-7]

La Concesionaria realiza un seguimiento sistemático y periódico a sus contratistas con el fin de verificar el cumplimiento de la normativa legal vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Para tal efecto, se ha implementado la ficha HSEQ como herramienta de control, se ejecutan inspecciones programadas a los contratistas y se emite un informe mensual consolidado con los resultados obtenidos.

En la actualidad, dentro de las instalaciones de la Concesionaria Nueva Vía al Mar, no se han identificado peligros laborales que representen un riesgo significativo de lesiones con consecuencias graves. No obstante, la matriz de riesgos de la organización evidencia la presencia de otros peligros que podrían afectar a colaboradores, personal directo, contratistas y visitantes. Para cada uno de estos peligros se determina el nivel de riesgo y se establecen medidas de control orientadas a su mitigación y cuando sea posible, a su eliminación.

Entre las acciones implementadas se destacan: programas de capacitación enfocados en la prevención y el autocuidado, mecanismos formales para el reporte de condiciones inseguras, uso adecuado de elementos de protección personal (EPP) y lineamientos específicos sobre la utilización de determinados implementos, entre otras estrategias.



11.9 Lesiones por accidente laboral

[403-9]

En el año 2025 se reportaron dos (2) accidentes laborales de carácter leve, el cual presentó un índice de severidad bajo. A pesar de este evento, la empresa cumplió con la meta establecida de no superar cinco (5) accidentes laborales anuales.

Cada incidente fue objeto de investigación con el propósito de identificar las causas raíz y definir los controles correctivos necesarios para disminuir los índices de accidentalidad dentro de la organización.

Históricamente, la Concesionaria no ha registrado casos de mortalidad asociados a accidentes de origen laboral derivados de las actividades ejecutadas. Las estadísticas correspondientes a los índices de frecuencia, severidad y mortalidad, tanto de accidentes laborales como de enfermedades ocupacionales, se calculan conforme a los indicadores definidos por la normatividad legal vigente en Colombia, específicamente la Resolución 0312 de 2019 y el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015.

Accidentes laborales	Días de incapacidad	Fatalidades laborales
2	5	0



11.10 Dolencias y enfermedades laborales

[403-10]

La Concesionaria Nueva Vía al Mar, no ha registrado enfermedades de origen laboral, y no se han iniciado procesos de calificación relacionados con patologías de origen ocupacional en los colaboradores. La organización mantiene un enfoque preventivo orientado a minimizar los posibles impactos en la salud de los colaboradores, implementando diversas estrategias y actividades de promoción y prevención, entre las que se destacan:

- Tamizaje cardiovascular
- Actividad de intervención psicosocial abrazo-terapia
- Estilos de vida saludable
- Inspección de puestos de trabajo
- Encuesta osteomuscular
- Pausas activas
- Capacitaciones específicas al cargo
- Exámenes periódicos ocupacionales



Tamizaje cardiovascular –
Semana de la Seguridad y
Salud en el Trabajo



Pausas Activas



Pausas Activas



Actividad de intervención
psicosocial
Abrazo-terapia

11.11 Tasa de ausentismo

La Concesionaria Nueva Vía al Mar, presenta para el periodo 2025, una tasa de ausentismo del 1,34% atribuida a causas relacionadas con enfermedad común y accidentes de trabajo, conforme a los registros y lineamientos establecidos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

11.12 Fatalidades por causas laborales

La Concesionaria, a lo largo de su trayectoria y hasta el periodo 2025, no ha registrado accidentes fatales, lo que ha permitido mantener este indicador en cero (0).

11.13 Brigadistas

La Concesionaria, dispone de una Brigada de Emergencias conformada por ocho (8) colaboradores, debidamente capacitados en atención de incidentes, primeros auxilios, control de incendios y evacuación. Esta brigada tiene como objetivo garantizar una respuesta oportuna y eficaz ante situaciones de emergencia, en cumplimiento de los lineamientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y la normatividad vigente.

11.14 Aportes a seguridad social

La Concesionaria, efectuó para el periodo 2025, el aporte a la seguridad social de sus empleados por un valor total de \$1.638.010.400, en cumplimiento de la normatividad laboral y de seguridad social vigente en Colombia.





12 Capítulo

Proyecciones de la Sociedad

En línea con las directrices de los Accionistas y de la Junta Directiva, durante el próximo período la sociedad continuará enfocando sus actividades en el cumplimiento de las obligaciones correspondientes a la etapa actual del Proyecto Vial Mulaló – Loboguerrero. Estas acciones se desarrollarán conforme a lo establecido en el Contrato de Concesión APP No. 001 de 2015 y la normatividad vigente, manteniendo una gestión responsable y transparente. De manera paralela, se dará continuidad a las gestiones necesarias para que se defina la situación contractual, lo que permitirá establecer con claridad el futuro del proyecto y garantizar la protección de los intereses de la sociedad y sus accionistas.

13

Capítulo

Hechos relevantes sucedidos después de finalizado el ejercicio

No se ha presentado ningún hecho relevante posterior al cierre del ejercicio.





14

Capítulo

Estados Financieros

Los estados financieros dictaminados con notas, están disponibles de forma digital en nuestra página web www.covimar.com.co

Clic aquí 

Índice GRI



Índice GRI

Título del estándar GRI	Número y nombre del contenido	Página	Omisiones		
			Requisitos Omitidos	Razón	Explicación
GRI 2: Contenidos Generales 2021 (La organización y sus prácticas de presentación de informes)	2-1 Detalles organizacionales	14			
	2-2 Entidades incluidas en la elaboración de informes de sostenibilidad		2-2	No procede	La sociedad no cuenta con más sociedades, por lo que no se incorporan entidades adicionales a Covimar en la presentación del informe de sostenibilidad. La información financiera de COVIMAR se presenta ante la Superintendencia de Transporte y se entrega un depósito de los Estados Financieros a la Cámara de Comercio de Cali.
	2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	10 - 23			
	2-4 Actualización de la Información	63			
	2-5 Verificación externa	26	2-5b	No procede	El presente informe de gestión y sostenibilidad no cuenta con verificación de una entidad externa independiente.
GRI 2: Contenidos Generales 2021 (Actividades y trabajadores)	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	14 - 21 - 23			
	2-7 Empleados	92			
	2-8 Trabajadores que no son empleados	94			
GRI 2: Contenidos Generales 2021 (Gobernanza)	2-9 Estructura y composición de la gobernanza	53			
	2-10 Designación y selección de los máximos órganos de gobierno	55-56			
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	55			
	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de impactos	53 - 54			
	2-13 Delegación de responsabilidad para el manejo de impactos	53 - 54			
	2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	56			
	2-15 Conflicto de Interés	54 - 57			
	2-16 Comunicación de inquietudes críticas	55 - 56			
	2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	55 - 56			
	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	55 - 56			

Índice GRI

Título del estándar GRI	Número y nombre del contenido	Página	Omisiones		
			Requisitos Omitidos	Razón	Explicación
GRI 2: Contenidos Generales 2021 (Gobernanza)	2-19 Políticas de remuneración	55 - 56			
	2-20 Proceso para determinar la remuneración	55 - 56			
	2-21 Ratio de compensación total anual	105			
GRI 2: Contenidos Generales 2021 (Estrategia, políticas y prácticas)	2-22 Declaración de la estrategia de desarrollo sostenible	37 - 38			
	2-23 Políticas y compromisos - Policy Commitments	37 - 38 - 57			
	2-24 Incorporación de los compromisos y Políticas	37 - 38			
	2-25 Procesos para remediar impactos negativos	57 - 67			
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear preocupaciones	57			
	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normatividad	57			
	2-28 Afiliación a asociaciones		2-28	No procede	La Concesionaria no se encuentra afiliada a ninguna asociación.
GRI 2: Contenidos Generales 2021 (Participación de los grupos de interés)	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	39			
	2-30 Convenios de negociación colectiva		2-30	No procede	Durante el periodo contemplado en el presente reporte, no se han adelantado convenios de negociación colectiva.
GRI 3: Temas materiales	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	41 - 42			
	3-2 Lista de temas materiales	41 - 42			
	3-3 Gestión de temas materiales	41 - 42			
GRI 201: Desempeño económico	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	21 - 23			
	201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático		201-2	No procede	No se han identificado implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático.
	201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	105			
	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno		201-4	No procede	La Concesionaria no ha recibido asistencias financieras por parte del gobierno durante el periodo objeto del informe.

Índice GRI

Título del estándar GRI	Número y nombre del contenido	Página	Omisiones		
			Requisitos Omitidos	Razón	Explicación
GRI 202: Presencia en el mercado	202-1 Ratios entre el salario de categoría inicial estándar por género y el salario mínimo local	97			
	202-2 Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	97			
GRI 203: Impactos económicos indirectos	203-1 Inversiones en infraestructura y servicios apoyados	47 - 46			
	203-2 Impactos económicos indirectos significativos	47 - 48 - 71			
GRI 204: Prácticas de abastecimiento	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	27			
GRI 205: Anticorrupción	205-1 Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	57			
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas anticorrupción y procedimientos anticorrupción	57			
	205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	57			
GRI 206: Competencia desleal	206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia		206-1	No procede	En el periodo objeto del presente informe, no se han presentado acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia.
GRI 207: Fiscalidad	207-1 Enfoque fiscal	25			
	207-2 Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	25			
	207-3 Participación de los grupos de interés y gestión de sus inquietudes en materia fiscal	25			
	207-4 Presentación de informes país por país		207-4	No procede	La Concesionaria no lleva a cabo operaciones en ubicaciones distintas al país en el que desarrolla su actividad principal.
GRI 301: Materiales	301-1 Materiales utilizados por peso o volumen		301-1	No procede	Dado que el proyecto aún no se encuentra en fase constructiva, no se ha realizado la adquisición de materias primas.
	301-2 Insumos reciclados utilizados	65 - 66			

Índice GRI

Título del estándar GRI	Número y nombre del contenido	Página	Omisiones		
			Requisitos Omitidos	Razón	Explicación
GRI 301: Materiales	301-3 Productos y materiales de envasado recuperados		301-3	No procede	No hace parte del alcance del proyecto el envasado de productos, por lo tanto, no se realiza recuperación de materiales.
GRI 302: Energía	302-1 Consumo energético dentro de la organización	65 - 66			
	302-2 Consumo energético fuera de la organización		302-2	No procede	Dado que el proyecto aún no inicia su fase constructiva, los consumos energéticos por fuera de la organización son muy bajos, por lo tanto no se considera necesario evaluarlos.
	302-3 Intensidad energética	65 - 66			
	302-4 Reducción de consumo energético	65 - 66			
	302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios		302-5	No procede	Dada la naturaleza de la organización, del modelo de negocio, así como la fase en la que se encuentra el proyecto, no es necesario adelantar esta medición.
GRI 303: Agua y efluentes	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	64			
	303-2 Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua	64			
	303-3 Extracción de agua	64			
	303-4 Vertido de agua	64			
	303-5 Consumo de agua	63 - 64			
GRI 304: Biodiversidad	304-1 Sitios operacionales en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	67 - 68			
	304-2 Impactos significativos de las actividades, productos y servicios en la biodiversidad	67 - 68			
	304-3 Hábitats protegidos o restaurados	61 - 62			
	304-4 Especies que aparece en la Lista Roja de la IUCN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones	62			
GRI 305: Emisiones	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	63			
	305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	63			

Índice GRI

Título del estándar GRI	Número y nombre del contenido	Página	Omisiones		
			Requisitos Omitidos	Razón	Explicación
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	63			
	305-4 Intensidad de las emisiones del GEI	63			
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	63			
	305-6 Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO)	63			
	305-7 Óxidos de nitrógeno (Nox), óxidos de azufre (Sox) y otras emisiones significativas al aire	63			
GRI 306: Residuos	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	65 - 66			
	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	65 - 66			
	306-3 Residuos generados	65 - 66			
	306-4 Residuos no destinados a eliminación	65 - 66			
	306-5 Residuos destinados a eliminación	65 - 66			
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales	28			
	308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	28			
GRI 401: Empleo	401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	97			
	401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	101 - 102			
	401-3 Permiso parental	102			
GRI 402: Relaciones trabajador-empresa	402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales		402-1	No procede	La Concesionaria no ha tenido cambios operacionales significativos que afecten la operación de la empresa.

Título del estándar GRI	Número y nombre del contenido	Página	Omisiones		
			Requisitos Omitidos	Razón	Explicación
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	41 - 109			
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	110			
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	110			
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	111			
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	112			
	403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	112			
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales	114			
	403-8 Coberturas del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	113			
	403-9 Lesiones por accidente laboral	113 - 114			
	403-10 Dolencias y enfermedades laborales	115			
GRI 404: Formación y educación	404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado	66 - 96			
	404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	95			
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	96			
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	41-55-56-92			
	405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres frente a hombres	106			
GRI 406: No discriminación	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	103			
GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva	407-1 Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo	103			
GRI 408: Trabajo Infantil	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	103			
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	103			

Índice GRI

Título del estándar GRI	Número y nombre del contenido	Página	Omisiones		
			Requisitos Omitidos	Razón	Explicación
GRI 410: Prácticas en materia de seguridad	410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos		410-1	No procede	La Concesionaria no cuenta con personal contratado para temas de seguridad. No obstante, la custodia de los predios adquiridos por la organización, y los servicios de escolta a personas, se encuentran contratados con una empresa de seguridad y vigilancia externa.
GRI 411: Derechos de los pueblos indígenas	411-1 Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas		411-1	No procede	Durante el año 2025, no se presentaron casos, acciones legales, peticiones, quejas y/o reclamos relacionados con vulneración o violación de derechos de pueblos indígenas u otras poblaciones étnicas.
GRI 413: Comunidades locales	413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	61			
	413-2 Operaciones con impactos negativos significativos -reales o potenciales- en las comunidades locales		413-2	No procede	Durante el año 2025, no se presentaron y/o ejecutaron operaciones que generaran impactos negativos de manera significativa, reales o potenciales en las comunidades del área de influencia del Proyecto.
GRI 414: Evaluación social de los proveedores	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales		414-1	No procede	Para el año 2025 no se realizaron evaluaciones que contengan criterios sociales para la vinculación de proveedores.
	414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas		414-2	No procede	Para el año 2025 no se presentaron eventos que tengan impactos sociales negativos en la cadena de suministro.
GRI 415: Política pública	415-1 Contribución a partidos y/o representantes políticos		415-1	No procede	Durante el periodo objeto del presente informe, la Concesionaria no ha realizado contribuciones a partidos y/o representantes políticos.
GRI 416: Salud y seguridad de los clientes	416-1 Evaluación de los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad		416-1	No procede	Durante el periodo objeto del presente informe, la Concesionaria no realizó entrega de productos o servicios a clientes.
	416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad		416-2	No procede	Durante el periodo objeto del presente informe, no se presentaron casos de incumplimiento relativos a los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad.

Título del estándar GRI	Número y nombre del contenido	Página	Omisiones		
			Requisitos Omitidos	Razón	Explicación
GRI 417: Marketing y etiquetado	417-1 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios		417-1	No procede	Dentro de las actividades desarrolladas por la Concesión, no se encuentran actividades relacionadas con el etiquetado de productos.
	417-2 Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios		417-2	No procede	A la fecha de la presentación del presente informe, no se han presentando incumplimientos relacionados con la información y/o etiquetado de productos y servicios.
	417-3 Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing		417-3	No procede	A la fecha de la presentación del presente informe, no se han presentando casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing.
GRI 418: Privacidad del cliente	418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdidas de datos del cliente		418-1	No procede	Durante el año 2025, no se presentaron reclamaciones relativas a violaciones de la privacidad de datos personales o similares.