DECLARACIÓN DE ADOPCIÓN DOCUMENTO DG-0114 POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN (DEI)

Yo, **ADRIANA FAWCETT VARGAS**, en calidad de Gerente General y Representante Legal de la **CONCESIONARIA NUEVA VÍA AL MAR S.A.S. - COVIMAR**, declaro que se ha adoptado de manera íntegra y funcional la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) versión 3, emitida por Proindesa. Asimismo, garantizo que he validado su implementación conforme al Protocolo de Adopción de Políticas y Lineamientos Corporativos establecido, incluyendo la Matriz de Equivalencia Funcional y dejando debidamente justificadas las excepciones, en aras de fortalecer el cumplimiento Corporativo en el Sector de Infraestructura.

Adriana Fawcett V.

_____

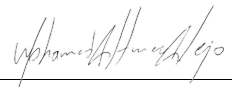
ADRIANA FAWCETT VARGAS
Representante Legal
CONCESIONARIA NUEVA VÍA AL MAR S.A.S.
Fecha: 16-12-2025

_____	Adriana Costanza Diaz _____	_____
Visto Bueno Nombre: **LINA M. ROJAS VALENCIA** Coordinador de Gobierno, Riesgo y Cumplimiento	Visto Bueno Nombre: **ADRIANA DÍAZ MUÑOZ** Profesional Sistema Integral de Calidad	Visto Bueno Nombre: **MOHAMED ALTUWAEE ALEJO** Responsable del área con mayor injerencia procesal de la política

proindesa® Ingeniería & Desarrollos	MATRIZ DE EQUIVALENCIA FUNCIONAL	**Código:** F-1168
		Fecha: 01/09/2025
		Versión: 01

INFORMACIÓN GENERAL DEL DOCUMENTO			
Código:	DG-0114	**Nombre del documento:**	POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN (DEI)
Versión	3	**Fecha de Vigencia**	13/12/2024
Descripción del lineamiento	Este lineamiento busca consolidar el compromiso con la promoción, protección y respeto de los Derechos Humanos (DD.HH.), a través de una cultura organizacional diversa, equitativa, incluyente y respetuosa que valora las diferencias al interior de COVIMAR, en adelante la Organización, en línea con la Declaración de Derechos Humanos, los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la estrategia de sostenibilidad y demás estándares nacionales e internacionales aplicables. El documento DG-0114 Política de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) homologa el documento CVM-PO-DIR-001 Política de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) de Covimar.		
Proceso(s) Alcanzado(s) con la Política	Todos los procesos de la Concesionaria.		

INFORMACIÓN DE EQUIVALENCIA		
Cargo relacionados en el documento	**Equivalencia funcional interna**	**Justificación de la equivalencia**
PROINDESA S.A.S y/o las sociedades administradas	COVIMAR	Se homologa a la sociedad responsable de la implementación de la política
PROINDESA	COVIMAR	Se homologa a la sociedad responsable de la implementación de la política, **con excepción del numeral 6. REPORTE DE EVENTOS DE INCUMPLIMIENTOS A LA POLÍTICA**.
Vicepresidente Ejecutiva y de Sostenibilidad	Gerente General	Actualmente estas funciones se desarrollan por la Gerencia General de la Concesionaria.
Gerente de Sostenibilidad	Gerencia Administrativa y Financiera	Las funciones de la Gerencia de Sostenibilidad en el marco de la Política DEI son ejecutadas por la Gerencia Administrativa y Financiera
DG-0115 Reglamento Comité de Sostenibilidad	CVM-DG-DIR-001 Reglamento Comité de Sostenibilidad	Documento equivalente en Covimar.
DG-0116 Reglamento Comité DEI	CVM-DG-DIR-002 Reglamento Comité DEI	Documento equivalente en Covimar.
6. Reporte de eventos de incumplimientos a la política	Se adiciona la información de la línea ética de Covimar.	Línea ética de Covimar, a la cual se tiene acceso a través del correo electrónico lineaetica@covimar.com.co

RESPONSABLES DE LA VALIDACIÓN					
Área de Gobierno, Riesgos y Cumplimiento		**Área de Calidad, Procesos o equivalente**		**Área con mayor injerencia procesal**	
Firma:		**Firma:**		**Firma:**	
Nombre:	Lina Marcela Rojas Valencia	**Nombre:**	Adriana Díaz Muñoz	**Nombre:**	Mohamed Altuwaee Alejo
Cargo:	Coordinador GRC	**Cargo:**	Profesional Sistema Integral de Calidad	**Cargo:**	Líder de Sostenibilidad

proindesa® Ingeniería & Desarrollos	DECLARACIÓN DE EXCEPCIONES Y NO APLICABILIDAD DE POLÍTICAS CORPORATIVAS	**Código:** F-1169 **Fecha:** 01/09/2025 **Versión:** 01

INFORMACIÓN GENERAL DEL DOCUMENTO			
Código:	DG-0114/03	**Nombre del documento:**	POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN (DEI)
Versión	3	**Fecha de Vigencia**	13/12/2024
Descripción del lineamiento	Este lineamiento busca consolidar el compromiso con la promoción, protección y respeto de los Derechos Humanos (DD.HH.), a través de una cultura organizacional diversa, equitativa, incluyente y respetuosa que valora las diferencias al interior de COVIMAR, en adelante la Organización, en línea con la Declaración de Derechos Humanos, los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la estrategia de sostenibilidad y demás estándares nacionales e internacionales aplicables.		

INFORMACIÓN DE NO APLICABILIDAD POLÍTICA O LINEAMIENTO		
Numeral	**Descripción**	**Justificación de no aplicabilidad**
N/A	N/A	N/A

IDENTIFICACIÓN DE CONTROLES NO APLICABLES		
Control	**Numeral de ubicación**	**Justificación de no aplicación**
N/A	N/A	N/A

PROCESOS ALCANZADOS SOX NO APLICABLES O NORMATIVAS NO APLICABLES	
Proceso o Normativa	**Justificación de no aplicación**
N/A	N/A

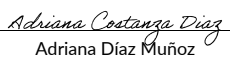
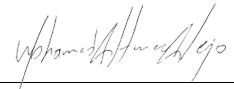
RESPONSABLES DE LA VALIDACIÓN					
Área de Gobierno, Riesgos y Cumplimiento		**Área de Calidad, Procesos o equivalente**		**Área con mayor injerencia procesal**	
Firma:		**Firma:**		**Firma:**	
Nombre:	Lina Marcela Rojas Valencia	**Nombre:**	Adriana Díaz Muñoz	**Nombre:**	Mohamed Altuwaee Alejo
Cargo:	Coordinador GRC	**Cargo:**	Profesional Sistema Integral de Calidad	**Cargo:**	Líder de Sostenibilidad

Tabla de Contenido

1. OBJETIVO 2
2. ALCANCE 2
3. ROLES Y RESPONSABILIDADES 2
4. DEFINICIONES 3
5. PRINCIPIOS 4
6. REPORTE DE EVENTOS DE INCUMPLIMIENTOS A LA POLÍTICA 5
7. TRATAMIENTO DE EVENTOS 5
8. INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN 6
9. DOCUMENTOS RELACIONADOS 6
10. CONTROL DE CAMBIOS 7
11. FIRMAS DE REVISIÓN Y APROBACIÓN 7

1. OBJETIVO

Consolidar el compromiso con la promoción, protección y respeto de los Derechos Humanos (DD.HH.), a través de una cultura organizacional diversa, equitativa, incluyente y respetuosa que valora las diferencias al interior de Proindesa y las Sociedades Administradas, en adelante la Organización, en línea con la Declaración de Derechos Humanos, los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la estrategia de sostenibilidad y demás estándares nacionales e internacionales aplicables.

2. ALCANCE

Esta política es un lineamiento de gobierno corporativo dirigida a todos los Funcionarios y demás grupos de interés reconocidos en la estrategia de sostenibilidad de la Organización.

3. ROLES Y RESPONSABILIDADES

3.1. Junta Directiva

- Aprobar la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión y sus posteriores actualizaciones o modificaciones
- Promover la destinación de los recursos económicos para dar cumplimiento de la Política, mediante la aprobación del presupuesto general para cada período.

3.2. Vicepresidente Ejecutiva y de Sostenibilidad

- Promover las estrategias que garanticen la diversidad, equidad e inclusión como principios organizacionales.
- Garantizar la inclusión de los recursos económicos en el presupuesto de cada vigencia a someter a consideración de la Junta Directiva para dar cumplimiento a la Política,

3.3. Comité DEI

- Asegurar que las políticas, prácticas y la cultura organizacional reflejen un compromiso auténtico con la diversidad, la equidad y la inclusión.
- Cumplir con las demás funciones que se encuentran establecidas en el Reglamento del Comité DEI.

3.4. Gerente de Sostenibilidad

- Garantizar la implementación de las estrategias de diversidad, equidad e inclusión en todos los procesos de la Organización.

3.5. Líder de Sostenibilidad

- Promover e implementar las estrategias de diversidad, equidad e inclusión definidas por la Organización.

3.6. Funcionarios

- Respetar, promover y actuar en coherencia con la Política

3.7. Champions de la Diversidad

- Promover cambios mediante la implementación de iniciativas inclusivas que logren crear un ambiente donde cada voz sea escuchada y cada perspectiva sea valorada, impulsando la participación de los funcionarios y asegurando que la Diversidad, Equidad e Inclusión sean parte de la cultura de la Organización.

4. DEFINICIONES

4.1. **Accesibilidad:** Condición que deben cumplir los espacios, entornos y servicios, para que puedan ser utilizados por todas las personas, facilitando su interacción de manera sencilla y cómoda.

4.2. **Ajustes razonables:** Aquellas disposiciones adoptadas con el fin de adecuar el entorno, bienes y servicios a las específicas situaciones personales que, por diferentes causas, se encuentran en una situación especial, cuando no puedan realizarse las medidas estipuladas por ley o que supongan una carga desproporcionada para el que las realice.

4.3. **Barreras físicas:** Todas aquellas trabas y obstáculos físicos que limiten o impidan la libertad de movimiento o normal desplazamiento de las personas.

4.4. **Discapacidad:** Es un concepto que relaciona las diferencias sensoriales, físicas, cognitivas, intelectuales, psicosociales y/o múltiples que puede poseer una persona. Esto se articula con las barreras físicas, actitudinales y de la comunicación que limitan su participación y acceso a diferentes ámbitos o contextos (laborales, sociales, económicos, entre otros).

4.5. **Diversidad:** Reconoce que cada persona es distinta y merece el respeto de todos sus derechos sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición; bajo la premisa que todas las personas son iguales en dignidad y derechos.

4.6. **Equidad:** Es una práctica que representa justicia, basada en el reconocimiento de la diversidad como un factor inherente a la naturaleza del ser humano, la cual pretende la eliminación de cualquier tipo discriminación.

4.7. **Género:** Categoría que organiza y jerarquiza las prácticas sociales, asignando roles en diferentes ámbitos. Sirve como mecanismo que marca las diferencias entre las personas, basándose en el sexo como un factor que conlleva a prácticas del ser y deber ser entre hombres y mujeres, principalmente.

4.8. **Inclusión:** Acciones que propenden por mejorar y facilitar las condiciones de acceso a los servicios y al goce efectivo de los derechos a través de la libre expresión, de aquellas personas que han sido históricamente excluidas. Se expresa a través de la promoción de cambios positivos, tanto a nivel colectivo como individual. Esta acción genera entornos que permitan el libre desarrollo de todas las personas sin ningún tipo de discriminación o exclusión; respetando, valorando y abrazando las diferencias en la diversidad.

4.9. **Lenguaje inclusivo:** Hace referencia al uso del lenguaje de manera que se reconozca e integre a los diversos grupos poblacionales, evitando la discriminación y el sesgo.

4.10. **Organización:** Hace referencia a Proindesa y las sociedades administradas, enmarcadas en los contratos de colaboración empresarial vigentes.

4.11. **Orientación sexual:** Es el deseo y la atracción afectiva o sexual que se siente por otra persona, ya sea de su mismo sexo o de otro.

4.12. Pertenencia étnica: Concepto usado para la identificación de las personas como integrantes de uno de los grupos étnicos legalmente reconocidos, la pertenencia étnica da cuenta de las diferencias culturales y socio-organizativas de algunos colectivos; lo étnico recoge las diferentes manifestaciones culturales de una población teniendo como referencia sus prácticas religiosas, políticas, organizativas, espirituales, así como sus cosmovisiones y su lengua.

5. PRINCIPIOS

En cumplimiento de los principios corporativos relacionados en el *Código de Ética y Conducta DG-0102* y la *Política de Derechos Humanos DG-0109*, se garantiza la igualdad de oportunidades y el trato no discriminatorio, justo e imparcial de las personas en todos los ámbitos de la Organización, sin prejuicios asociados a la raza, nacionalidad, origen étnico, religión, género, orientación sexual, estado civil, edad, en condición de discapacidad o responsabilidad familiar.
Esta política se encuentra alineada con lo definido en la *Política de Derechos Humanos DG-0109*, la Estrategia de Sostenibilidad y la *Política de Sostenibilidad DG-0113*, así como lo establecido en los diferentes procedimientos del proceso de Gestión del Talento Humano los cuales son determinados conforme a los siguientes principios básicos de actuación:

5.1. Igualdad de trato, respeto a los derechos humanos y dignidad para las personas en su diversidad

Los procesos y políticas internas promueven un trato equitativo a todas las personas, independientemente de su pertenencia étnica, identidad de género, afiliación política o religiosa, orientación sexual, nacionalidad, discapacidad, edad, estado civil, situación socioeconómica, entre otras. Así mismo, se fomenta la dignidad y la promoción de un ambiente abierto y de respeto hacia todas las personas, evitando cualquier tipo de discriminación y/o acoso.

5.2. Entornos libres de discriminación e igualdad de oportunidades

La Organización se compromete a:

- Promover prácticas, espacios y servicios inclusivos.
- Realizar los procesos de atracción del talento humano fundamentados en principios de Diversidad, equidad e Inclusión (DEI), basados en los conocimientos, habilidades, experiencia y potencial de las personas postuladas en todas las etapas del proceso; por tanto, los procesos relacionados se realizan sin hacer distinción de género, orientación sexual, edad laboral, creencias religiosas, etnia, opinión política, y/o discapacidad o condición de salud, origen social y económico.

5.3. Accesibilidad y reducción progresiva de barreras físicas, actitudinales y de la comunicación

Se promueve un talento diverso y entornos seguros, por ello la Organización proporciona espacios y mecanismos que permitan la reducción progresiva de barreras físicas y la implementación de iniciativas de transformación cultural, fomentando el uso de lenguaje inclusivo en la comunicación corporativa, interna y externa.

5.4. Equilibrio entre vida laboral, personal y familiar de los funcionarios

La Organización promueve una cultura que busca el bienestar y la calidad de vida de todos los funcionarios, a través del equilibrio de las actividades de la vida laboral, familiar y personal implementando medidas, equitativas y de fácil acceso.

5.5. Acceso inclusivo

Enmarcados en una cultura de respeto y valoración de la diversidad, la equidad y la inclusión se fomenta la igualdad en el trato ofrecido a los funcionarios y a todas las personas interesadas en solicitar información de la Organización garantizando que siempre reciban un trato respetuoso, igualitario y transparente.

5.6. Cadena de Aprovisionamiento Inclusivas

La Organización fomenta la Diversidad, Equidad e Inclusión en las relaciones con los proveedores, impulsando el abastecimiento local y el desarrollo económico de medianos y pequeños negocios, y grupos en vulnerabilidad social. Así mismo, se promoverá el trabajo con grandes empresas que cuenten con un enfoque de Diversidad, Equidad e Inclusión dentro de sus propias cadenas de abastecimiento.

6. REPORTE DE EVENTOS DE INCUMPLIMIENTOS A LA POLÍTICA

Los mecanismos definidos para reportar quejas o eventos de incumplimiento son:

- Comité de Convivencia Laboral, en caso de presentarse situaciones o denuncias relacionados con casos laborales, serán atendidas en el ámbito del proceso de relaciones laborales individuales basado en el Reglamento Interno de Trabajo (R.I.T)
- Línea ética de Proindesa, a la cual se tiene acceso a través del correo electrónico lineaetica@proindesa.com.co.
- Línea ética de Corficolombiana, mediante el buzón de correo electrónico denuncias.controlinterno@corficolombiana.com
- Línea ética de Grupo Aval, a través del portal de internet www.grupoaval.com, ingresando por el link Acerca de nosotros, opción Línea Ética o mediante correspondencia física a la dirección Carrera 13 No 26A - 47 Piso 23, Edificio Banco de Occidente.

7. TRATAMIENTO DE EVENTOS

Una vez reportado un evento o queja relacionado con el incumplimiento de la Política DEI por medio de los mecanismos establecidos, se activará el protocolo definido para realizar el análisis del evento o queja y, de acuerdo con su resultado, se determinará la instancia que dará una solución oportuna, a través de la definición de acciones que subsanen o mitiguen los impactos derivados del incumplimiento, en el caso que se establezca lo anterior.

Los resultados de la investigación no podrán ser divulgados a quien no tenga la legítima necesidad de conocerlos.

8. INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

La Organización cuenta con la página de intranet, disponible para todos los funcionarios donde se puede consultar la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión.

Teniendo en cuenta que la comunicación efectiva es un elemento fundamental para la implementación, interiorización, mantenimiento y sostenibilidad de la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión, desde la Gerencia de Sostenibilidad se gestiona campañas internas, material de apoyo, comunicaciones escritas, correos electrónicos, etc., con los cuales se fortalecen y promueven los aspectos más relevantes de los conceptos de diversidad, equidad e inclusión.

9. DOCUMENTOS RELACIONADOS

- DG-0101 Código de Buen Gobierno Corporativo
- DG- 0102 Código de Ética y Conducta
- DG-0109 Política de Derechos Humanos
- DG-0110 Declaración de derechos humanos
- DG-0113 Política de Sostenibilidad
- DG-0115 Reglamento Comité de Sostenibilidad
- DG-0116 Reglamento Comité DEI
- Reglamento Interno de Trabajo

10. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
1	15/03/2024	Creación del documento.
2	31/05/2024	• Se modifica el objetivo con la alineación de la Declaración de Derechos Humanos y a los Objetivos de Desarrollo Sostenible. • Se amplía el alcance al en el relacionamiento con grupos de interés. • Se incorpora al Líder de Sostenibilidad y el Comité DEI en el numeral 3. Roles y Responsabilidades. • Se incluye el principio 5.6 ”Cadena de provisionamiento Inclusivas” • Se incluyen los términos “Género”, “Organización”, “Orientación sexual”, “Pertenencia étnica” y “Sociedades administradas”. • Se incluyen los numerales: 7 de “Tratamiento de Eventos” y 8 “Información y Comunicación”.
3	13/12/2024	• Se realiza actualización de los cargos relacionados en el documento. • Se ajustan las responsabilidades descritas al Comité D.E.I. • Se incluyen las funciones de los Champions de la Diversidad. • Actualización de cargos relacionados en el documento.

11. FIRMAS DE REVISIÓN Y APROBACIÓN

Elaborado por:		Revisado por:	Aprobado por:
FIRMADO EN ORIGINAL	**FIRMADO EN ORIGINAL**	**FIRMADO EN ORIGINAL**	**FIRMADO EN ORIGINAL**
Diego Alejandro Pinzón	**Carolina Cuervo**	**Fanny Jeannette Mora Monroy**	**Vanessa Garay Guzmán**
Analista de Calidad III	Líder de Sostenibilidad	Gerente de Sostenibilidad	Vicepresidente Ejecutiva y de Sostenibilidad

Documento aprobado en la sesión de Junta Directiva No 161 del 13 de diciembre de 2024