



# Nuestro Viaje Común

2022  
Memoria anual

# CONTENIDO



## Sobre Odinsa

- 4** Sobre esta memoria
- 5** La Sostenibilidad: Nuestro Viaje Común
- 6** Nuestro Viaje Común
- 7** Sobre Odinsa
- 8** Modelo de negocio
- 9** Proyectos actuales
- 16** Proyectos en estructuración

## Nuestra gestión

- 18** Hitos relevantes en 2022
- 19** Informe de Gestión de la Junta Directiva y el Presidente

## Por ser mejores

- 44** Gobierno corporativo
- 52** Ética, cumplimiento y transparencia
- 58** Gestión de riesgos
- 62** Derechos humanos

## Por la prosperidad compartida

- 64** Infraestructura para el desarrollo
- 68** Relacionamiento estratégico
- 73** Nuestro talento
- 81** Cadena de abastecimiento
- 86** Seguridad y salud en el Trabajo

## Por experiencias memorables

- 92** Conexiones seguras
- 97** Experiencia de viaje

## Por un planeta saludable

- 101** Cambio climático y calidad del aire
- 109** Ecosistemas: agua
- 116** Ecosistemas: biodiversidad
- 121** Economía circular

## Anexos

- 128** Estados financieros consolidados
- 134** Estados financieros separados
- 140** Tabla de indicadores GRI
- 146** Memorando de aseguramiento de indicadores ASG

# SOBRE ODINSA

- 4** [Sobre esta memoria](#)
- 5** [La Sostenibilidad: Nuestro viaje común](#)
- 6** [Nuestro Viaje Común](#)
- 7** [Sobre Odinsa](#)
- 8** [Modelo de negocio](#)
- 9** [Proyectos actuales](#)
- 16** [Proyectos en estructuración](#)



Pauli





# SOBRE ESTA MEMORIA

Presentamos a nuestros grupos de interés la Memoria Anual 2022 que describe la manera en que generamos valor para los grupos de interés y para la compañía a través de la gestión de los temas priorizados en la estrategia de sostenibilidad.

En este informe tenemos en cuenta los resultados obtenidos en el ejercicio de materialidad realizado durante el 2019 **(2-2)**.

La información reportada en este documento corresponde a Odinsa, Odinsa Gestor Profesional y Odinsa Vías y, por ende, contiene las cifras de desempeño de las concesiones viales y aeroportuarias donde tenemos participación.

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

Esta publicación la elaboramos siguiendo los estándares del Global Reporting Initiative (GRI), así como aquellos indicadores para el sector de construcción e ingeniería de la Junta de Normas de Contabilidad de Sostenibilidad (SASB, por sus siglas en inglés) de conformidad con la opción "esencial" indicada por esta guía<sup>1</sup> por: Esta publicación la elaboramos siguiendo la opción de conformidad de los estándares del Global Reporting Initiative (GRI), así como aquellos indicadores para el sector de construcción e ingeniería de la Junta de Normas de Contabilidad de Sostenibilidad (SASB, por sus siglas en inglés).

Entre paréntesis se identifican los indicadores correspondientes a esta metodología. La versión digital, con la tabla de indicadores GRI, se encuentra disponible en el sitio oficial [www.odinsa.com](http://www.odinsa.com),

Memoria  
**2022**  
**(2-3)**

Periodicidad  
**ANUAL**  
**(2-3)**

Última memoria  
**2021**  
**(2-3)**

Período memoria anual 2022  
**1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE**  
**(2-3)**

así como el detalle de la información asociada a los indicadores listados.

Como anexo, presentamos el informe sobre riesgos financieros de cambio climático, usando las recomendaciones del Grupo de trabajo sobre divulgaciones financieras relacionadas con el clima, Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD), del Consejo de Estabilidad Financiera del G20.

Los valores se expresan en pesos colombianos, a menos de que se indique lo contrario.

La tasa promedio móvil PMOV usada para esta memoria es COP 4.257,12 que corresponde a tomar los valores diarios de la TRM desde enero 1 y hasta la fecha de corte deseada, excluyendo los sábados, domingos y festivos.

El alcance de los indicadores GRI y de Odinsa que fueron objeto de verificación externa por Deloitte se encuentra detallado en el Memorando de revisión independiente que se encuentra anexo a esta Memoria **(2-5)**.

**(2-3)** Si desea información adicional o tiene dudas, sugerencias u opiniones respecto a esta Memoria, puede ponerse en contacto con Laura Correa Saldarriaga, directora de Sostenibilidad, a través del correo electrónico [lcorrea@odinsa.com](mailto:lcorrea@odinsa.com).





 Transformamos el mundo para hacerlo  
un mejor lugar para todos.

# LA SOSTENIBILIDAD:

## Nuestro Viaje Común

**(3-1)** Inspirados en nuestras ambiciones y siguiendo la carta de navegación que estas nos proponen, durante 2022 avanzamos juntos en **Nuestro Viaje Común** hacia la sostenibilidad. En este, la cocreación, la colaboración y la corresponsabilidad fueron ejes fundamentales del recorrido en el que además de compartir un propósito, lo realizamos en armonía con nuestro planeta y con las comunidades de los territorios donde tenemos presencia.

Esta memoria recoge los logros y propósitos de un viaje colectivo, realizador, vinculante y optimista en el que todos tenemos cabida. En ella reflejamos los hechos que son resultado de un trabajo en equipo serio, sólido y que nos permitió responder con determinación y optimismo ante los grandes desafíos que nos planteamos en su inicio.

En cada uno de nuestros proyectos e iniciativas ratificamos que la sostenibilidad para nuestra organización no es solo un propósito ni una meta, sino un viaje sin fronteras en el que con pluralidad e integración transformamos el mundo con miras a hacerlo un mejor lugar para todos mediante la generación de experiencias relevantes para nuestros grupos de interés.

Bienvenidos a **nuestro**  
**Viaje Común**, del cual  
todos somos parte

 Haz click aquí para ver más  
de Nuestro Viaje Común

# NUESTRO VIAJE COMÚN

**(3-2)** Consecuentes con la estrategia de sostenibilidad que definimos en 2020 en nuestra organización, durante 2022 continuamos con la implementación de esta hoja de ruta que comprende unas metas ambiciosas sobre las cuales se ha concentrado nuestra gestión y que seguirá orientando las acciones en los próximos años.

La implementación de esta estrategia, que fue aprobada en su momento por el Comité de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo de la Junta Directiva, se ha basado en una actuación colectiva mediante la cual hemos promovido acciones en las que hemos involucrado a nuestros grupos de interés.

En 2019 actualizamos nuestro análisis de materialidad y definimos las prioridades, luego de analizar tendencias mundiales y regionales del sector de la infraestructura, de empresas que son referente, así como marcos internacionales y sectoriales.

Sostuvimos espacios de diálogo con nuestros grupos de interés para generar una participación que nos permitiera obtener una visión más amplia.

**(2-29)** Realizamos 70 talleres y 15 entrevistas en las que priorizamos asuntos, considerando riesgos, impactos, la estrategia de la compañía y oportunidades de generar valor compartido.

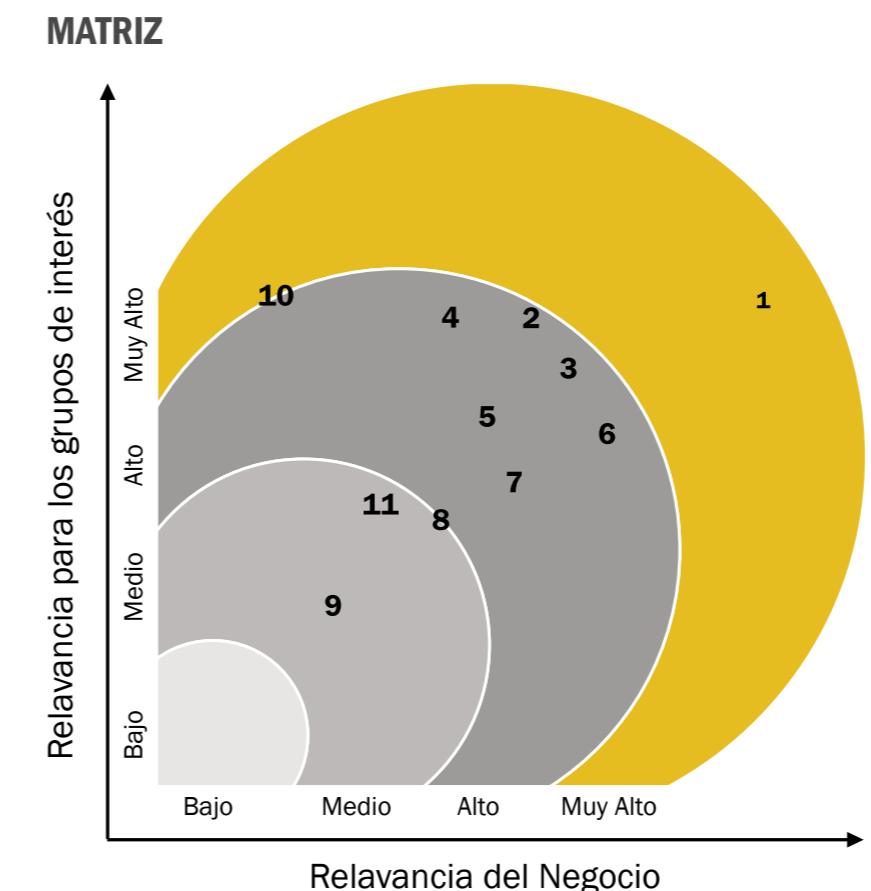
Este ejercicio fue validado por el Comité de Sostenibilidad y el Gobierno Corporativo y la Junta Directiva, resultando una priorización que arrojó ocho temas prioritarios y tres relevantes.

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

Lo anterior no implica que otros objetivos no se estén impactando de forma positiva, pero presentamos estos seis objetivos como nuestro foco estratégico.

A partir del propósito que tenemos en nuestro viaje común de vivir e invitar a vivir la sostenibilidad como un camino transformador para construir un mundo mejor, estos son nuestros pilares y sus puentes y sus puentes

Vivir e invitar a vivir **la Sostenibilidad como un camino transformador** para construir una ruta consciente al futuro.



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

## PROCESO PARA la DEFINICIÓN DE MATERIALIDAD

1 →

Definiciones iniciales

2 →

Marcos de referencia

3 →

Identificación de temas

4 →

Identificación y priorización

5 →

Consultas

6 →

Priorización

7 →

Validación

# SOBRE ODINSA

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

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

 **2** Concesiones aeroportuarias

**40.705.254**

Tráfico anual de pasajeros

 **5** Concesiones viales

**39.155.196**

Tráfico vehicular

**795**  
Colaboradores directos

**2.010**  
Colaboradores indirectos

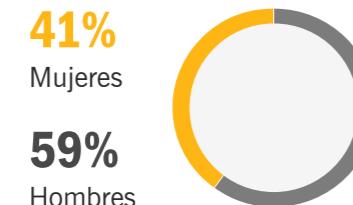
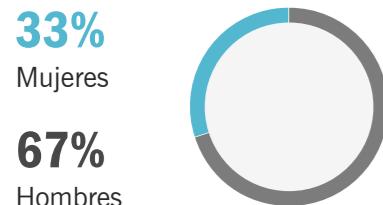
**1.055.160 t**  
de carga movilizada

**671 Km**  
de infraestructura en Colombia

**43 Km**  
de infraestructura en Aruba

**977**  
Colaboradores directos

**770**  
Colaboradores indirectos



## EN CIFRAS

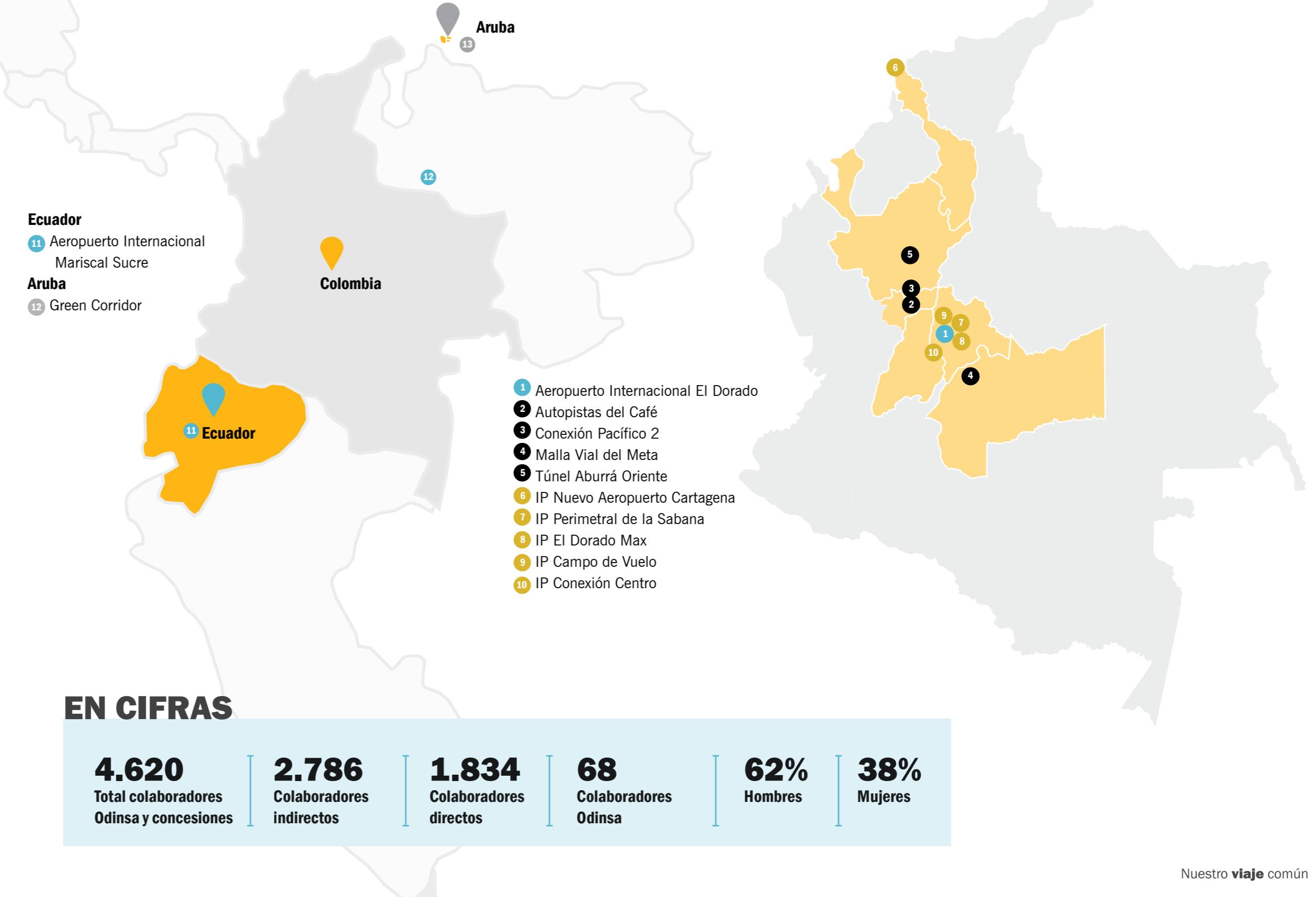
**4.620**  
Total colaboradores Odinsa y concesiones

**2.786**  
Colaboradores indirectos

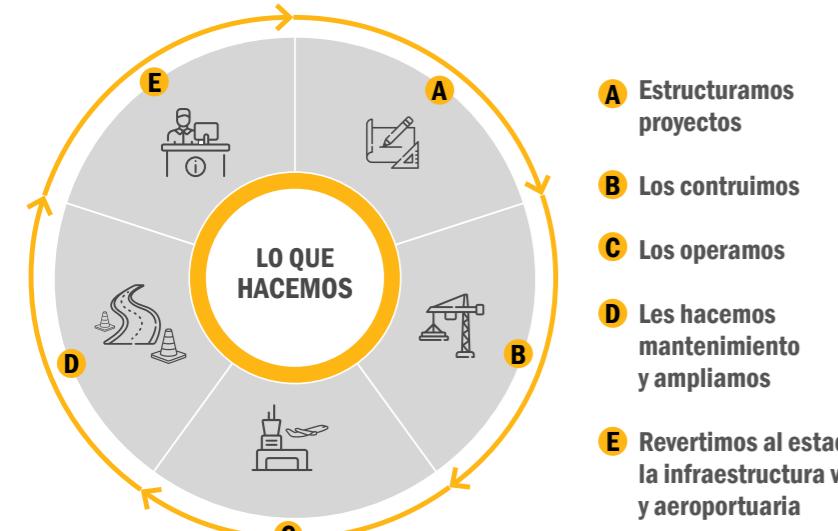
**1.834**  
Colaboradores directos

**68**  
Colaboradores Odinsa

**62%** Hombres  
**38%** Mujeres



# MODELO DE NEGOCIO



## RECURSOS QUE USAMOS



## RESULTADOS OBTENIDOS EN EL 2021



# AEROPUERTO INTERNACIONAL EL DORADO



## UBICACIÓN

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

Opain S. A. administra y opera el principal aeropuerto de Colombia, además trabaja en su mantenimiento, expansión y modernización.



## RESULTADOS FINANCIEROS

Cifras expresadas en millones de pesos colombianos (COP)

**1.469.531**  
**Ingresos en el 2022.**

**90,5%**

**137.419**  
**Utilidad neta en el 2022.**  
-6.151 en 2021

**2.334%**

**449.318**  
**Ebitda en el 2022**  
177.328 en 2021

**153,38%**



## TRÁFICO

Millones de pasajeros

**24.8**  
**Vuelos nacionales en 2022.**  
17,09 en 2021

**11.55**  
**Vuelos internacionales en 2022.**  
5,17 en 2021

**36,4**  
**Total tráfico promedio en 2022**  
22,26 en 2021

## AEROLÍNEAS

**29** aerolíneas de pasajeros  
**25** aerolíneas de carga  
**41** destinos nacionales  
**44** destinos internacionales

**764.483**  
**toneladas de carga en 2022**

**60,4%**  
Porcentaje de variación

## RECONOCIMIENTOS

- » **Skytrax**: Mejor Aeropuerto de Sudamérica, 4 estrellas en calidad del servicio, 5 estrellas en Seguridad COVID-19
- » Premio “**Aeropuerto Líder de Sudamérica**” por los World Travel Awards 2022.
- » Certificación “**Energía Eléctrica Renovable**” otorgado por ICONTAC.
- » Renovación de la Certificación “**Basura Cero**” otorgada por ICONTAC, Miembro Platinum.
- » “**Héroe del Agua**” en el marco de la estrategia de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá (EAAB) “**Somos agua**”.
- » Certificación **Airport Carbon Accredited** – ACA nivel 2 en la categoría Reducción.
- » Certificación **LEED Platino** del Consejo de **Construcción Verde de Estados Unidos**, el primer aeropuerto del mundo en ostentar dicha categoría.

## COLABORADORES

**485**  
colaboradores directos

**1.775**  
colaboradores indirectos

**63%**  
Hombres  
**37%**  
Mujeres



# AEROPUERTO INTERNACIONAL MARISCAL SUCRE

## UBICACIÓN

Quito / Ecuador

La Corporación Quiport S. A. es el concesionario a cargo de la construcción, la administración, la operación y el mantenimiento del aeropuerto de Quito, que además de conectar a los ecuatorianos con el mundo, posibilita el manejo adecuado de las cargas de flores, uno de los principales productos de exportación del país.

## UBICACIÓN

AEROPUERTO INTERNACIONAL  
MARISCAL SUCRE



## RESULTADOS FINANCIEROS

Cifras expresadas en millones de pesos colombianos (COP)

**648.725**  
Ingresos en el 2022.  
409.526 en 2021

**58%**  
▲

**153.916**  
Utilidad neta en el 2022.  
30.733 en 2021

**400%**  
▲

**464.019**  
Ebitda en el 2022  
271.694 en 2021

**71%**  
▲



## TRÁFICO

Millones de pasajeros

**2,5**  
Vuelos nacionales en 2022.  
1,1 en 2021

**1,8**  
Vuelos internacionales en 2022.  
1,3 en 2021

**4,3**  
Total de vuelos.  
2,4 en 2021

**82,8%**  
Porcentaje de variación

## AEROLÍNEAS

**16** aerolíneas de pasajeros  
**12** aerolíneas de carga  
**8** destinos nacionales  
**14** destinos internacionales

**290.677**  
toneladas de carga  
en 2022

## COLABORADORES



**73%**  
Hombres

**27%**  
Mujeres

## RECONOCIMIENTOS

- » **Skytrax**: segundo Mejor Aeropuerto de Sudamérica, Mejor Staff Aeroportuario del Mundo, 5 estrellas en calidad del servicio y 5 estrellas en Seguridad COVID-19
- » Certificación **Airport Carbon Accredited** – ACA nivel 2 en la categoría Reducción.
- » Los programas **Compartamos** y el proyecto **Construcción sostenible** fueron reconocidos por el programa **Green Airport Recognition**, entregado por el Consejo Internacional de Aeropuertos para América Latina y el Caribe (ACI-LAC).
- » Sello **Empresa Segura Libre de Violencia y Discriminación Contra las Mujeres**, otorgado por la Cámara de Industrias y Producción de Ecuador.
- » Distinción Ambiental Metropolitana **Quito Sostenible** por la Secretaría de Ambiente del Municipio de Quito.
- » Reconocimiento en la **iniciativa Voz del Cliente** del Consejo Internacional de Aeropuertos (ACI-World).
- » Acreditación en **nivel 4 (de 5 posibles)** en el programa de Acreditación de **Experiencia del Pasajero** del Consejo Internacional de Aeropuertos en el marco de la Cumbre Global de Experiencia del Pasajero de ACI Mundial.

# CONEXIÓN PACÍFICO 2



## UBICACIÓN

Antioquia / Colombia

La Concesión La Pintada gestiona este proyecto de cuarta generación que fue entregado en 2021 con la construcción de la nueva vía La Pintada-Bolombolo y la rehabilitación de la ruta La Pintada-Primavera. También se encarga del mantenimiento y operación de estas. Conecta al norte del país con Antioquia, el Eje Cafetero, el Valle del Cauca y el Pacífico.

## RESULTADOS FINANCIEROS

Cifras expresadas en millones de pesos colombianos (COP)

**317.279**  
Ingresos en el 2022.  
316.169 en 2021

**0,3%**  
▲

**28.422**  
Utilidad neta en el 2022.  
62.253 en 2021

**-54%**  
▼

**263.450**  
Ebitda en el 2022  
241.781 en 2021

**9%**  
▲



**TRÁFICO**  
Promedio de vehículos al día

**7.022**  
Tráfico promedio de vehículos al día.  
6.998 en 2021

**2,5**  
Millones de vehículos al año  
2,5 en 2021

**0,3%**  
▲

**0,3%**  
▲

## CARACTERÍSTICAS

**96,5 km** conforman el proyecto  
**57Km** de calzada sencilla no construidos  
**54Km** de vías rehabilitadas  
**3Km** de calzada sencilla construidos  
**46** puentes construidos  
**2** rotondas construidas  
**2** túneles construidos  
**3** intercambios viales  
**3** viaductos construidos

**COLABORADORES**



**245**  
colaboradores directos

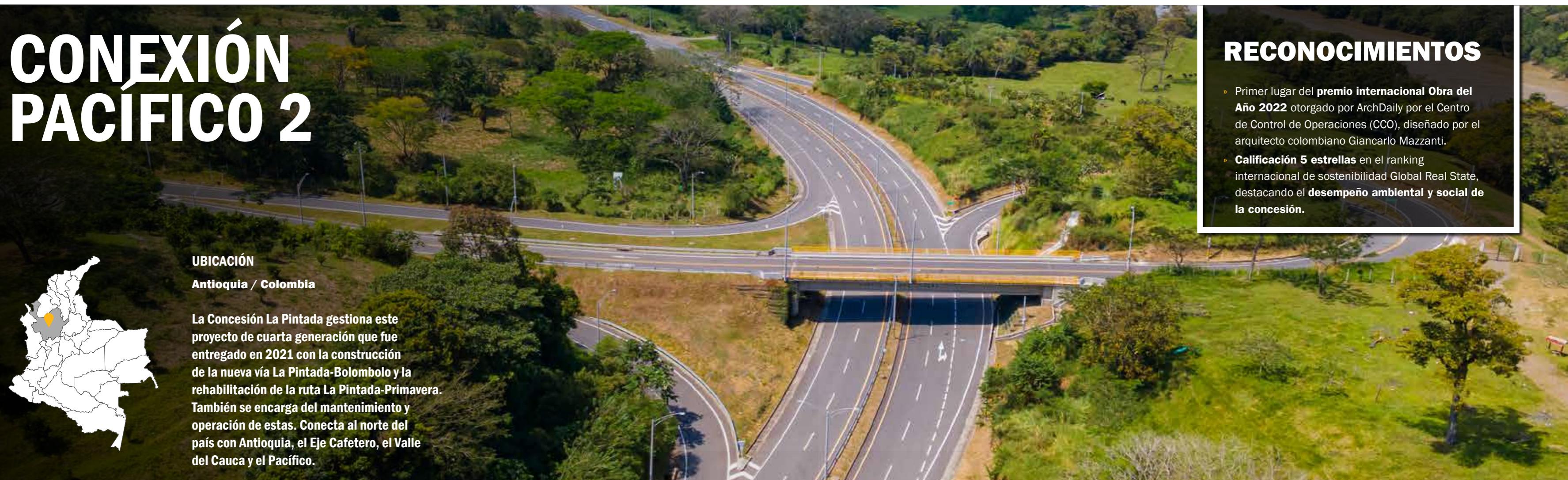
**35**  
colaboradores indirectos

**71%**  
Hombres

**29%**  
Mujeres

## RECONOCIMIENTOS

- » Primer lugar del **premio internacional Obra del Año 2022** otorgado por ArchDaily por el Centro de Control de Operaciones (CCO), diseñado por el arquitecto colombiano Giancarlo Mazzanti.
- » **Calificación 5 estrellas** en el ranking internacional de sostenibilidad Global Real State, destacando el **desempeño ambiental y social de la concesión**.



# TÚNEL ABURRÁ ORIENTE



## UBICACIÓN

Medellín y Rionegro / Colombia

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

## RESULTADOS FINANCIEROS

Cifras expresadas en millones de pesos colombianos (COP)

**233.967**

Ingresos en el 2022.

180.871 en 2021

**29%**



**51.186**

Utilidad neta en el 2022.

35.397 en 2021

**45%**



**177.507**

Ebitda en el 2022

112.592 en 2021

**58%**



## TRÁFICO

promedio de vehículos al día

**37.886**

Tráfico promedio de vehículos al día.

29.154 en 2021

**30%**



**13,8**

Millones de vehículos

al año

10,6 en 2021

## CARACTERÍSTICAS

**52 Km** de vías a cielo abierto

**12 Km** de doble calzada construidos

**2** puentes construidos

**1** rotundas construidas

**3** túneles construidos

**47** viaductos construidos

**8** radares de velocidad instalados

## COLABORADORES

**115** colaboradores directos

**154** colaboradores indirectos

**76%** Hombres

**24%** Mujeres



## RECONOCIMIENTOS

- » Reconocimiento de la Cámara Colombiana de la Infraestructura a Túnel de Oriente por 25 años de trayectoria.

# AUTOPISTAS DEL CAFÉ



## UBICACIÓN

Risaralda y Quindío / Colombia

Autopistas del Café, la concesión que une los departamentos de Caldas, Risaralda, Quindío y Valle del Cauca, recorre los paisajes más hermosos y la diversidad de la cultura cafetera del occidente del país, considerados hoy patrimonio inmaterial cultural y el segundo destino turístico del país.

## RESULTADOS FINANCIEROS

Cifras expresadas en millones de pesos colombianos (COP)

**262.043**  
Ingresos en el 2022.  
252.327 en 2021

**4%**  
▲

**39.358**  
Utilidad neta en el 2022.  
57.155 en 2021

**-31%**  
▼

**85.421**  
Ebitda en el 2022  
84.976 en 2021

**0,5%**  
▲



## TRÁFICO

promedio de vehículos al día

**39,183**  
Tráfico promedio de vehículos al día.  
36,686 en 2021

**14,13**  
Millones de vehículos al año  
13,3 en 2021

## CARACTERÍSTICAS

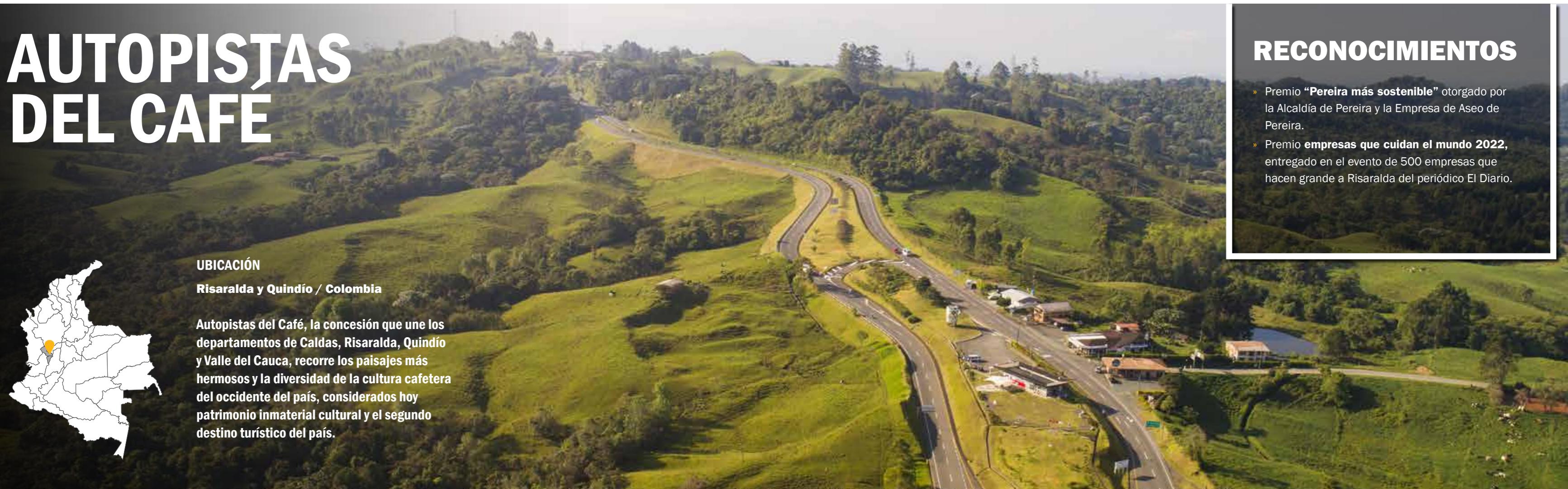
**255Km** de calzada construida  
**162,5 Km** de vías rehabilitadas  
**63Km** de doble calzada construidos  
**5** puentes peatonales construidos  
**93** puentes  
**1** túnel construido  
**4** resaltos  
**7** rotondas  
**4** viaductos

## COLABORADORES

**342**  
colaboradores directos

**355**  
colaboradores indirectos

**56%**  
Hombres  
**44%**  
Mujeres



## RECONOCIMIENTOS

- » Premio “Pereira más sostenible” otorgado por la Alcaldía de Pereira y la Empresa de Aseo de Pereira.
- » Premio empresas que cuidan el mundo 2022, entregado en el evento de 500 empresas que hacen grande a Risaralda del periódico El Diario.

# MALLA VIAL DEL META



## UBICACIÓN

Meta / Colombia

La Concesión Vial de Los Llanos ejecuta este proyecto que incluye los estudios, diseños, financiación, construcción, operación, mantenimiento, gestión social y ambiental en el Meta.

El conjunto de vías que conforman este proyecto aportará a la conectividad y competitividad del departamento y sus municipios.

## RESULTADOS FINANCIEROS

Cifras expresadas en millones de pesos colombianos (COP)

**130.667**  
Ingresos en el 2022.  
80.278 en 2021

**63%**  
▲

**22.237**  
Utilidad neta en el 2022.  
18.610 en 2021

**20%**  
▲

**34.490**  
Ebitda en el 2022  
28.149 en 2021

**23%**  
▲

**TRÁFICO**  
promedio de vehículos al día

**23.183**  
Tráfico promedio de vehículos al día.  
20.520 en 2021

**13%**  
▲

**8,5**  
Millones de vehículos al año  
7,48 en 2021

**267,54 Km** de calzada  
**25,74 Km** de doble calzada construidos  
**19,6 km** entre Ciudad Porfía y Acacías  
**6,2 km** entre el río Ocoa y la Base Aérea de Apiay  
**7,3 km** de vía nueva  
**2,5 km** de puentes vehiculares  
**16** puentes peatonales  
**10,9 km** de ciclorutas

## COLABORADORES



**251**  
colaboradores directos

**226**  
colaboradores indirectos

**43%**  
Hombres  
**57%**  
Mujeres



# GREEN CORRIDOR

## UBICACIÓN

Aruba

Caribbean Infrastructure Company ejecuta el contrato con el gobierno de Aruba para diseñar, construir, financiar y realizar el mantenimiento de las vías del suroeste de la isla que conforman el Green Corridor.



## RESULTADOS FINANCIEROS

Cifras expresadas en millones de pesos colombianos (COP)

**33.127**

Ingresos en el 2022.

30.243 en 2021

**10%**



**2.329**

Utilidad neta en el 2022.

3.828 en 2021

**-39%**



**20.637**

Ebitda en el 2022

19.103 en 2021

**8%**



## CARACTERÍSTICAS

**100%** avance de la obra

**37Km** de vías rehabilitadas

**6Km** de doble calzada construidos

**12Km** de ciclorutas construidos

**5** puentes

**3** puentes peatonales

**7** rotundas

**9** reductores de velocidad

**5** reductores de velocidad instalados

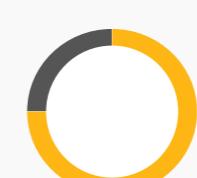
## COLABORADORES

**24**

colaboradores directos

**0**

colaboradores indirectos



**75%**

Hombres

**25%**

Mujeres



# PROYECTOS EN ESTRUCTURACIÓN

## ETAPA ACTUAL

## Factibilidad

### EL DORADO MAX

- Iniciativa para la ampliación y mejoramiento de la infraestructura existente de El Dorado así como la construcción de nuevas obras que maximicen la capacidad del aeropuerto, permitiéndole atender la demanda de pasajeros y carga en el corto y mediano plazo y aportar a la competitividad de la ciudad y el país.

### CAMPO DE VUELO

- Plantea mejoras en las pistas y calles de rodaje del aeropuerto El Dorado, con la implementación de tecnología de vanguardia, la ampliación de su capacidad y el mejoramiento de su infraestructura, dando cumplimiento normativo y de seguridad operacional, así como adaptabilidad y resiliencia ante contingencias climáticas.

### NUEVO AEROPUERTO DE CARTAGENA

- Iniciativa para trasladar el aeropuerto de Cartagena a una nueva infraestructura moderna, eficiente, sostenible, segura y con capacidad para atender el tráfico aéreo de los próximos 50 años. Acompaña las proyecciones de crecimiento de Cartagena, potencia diferentes sectores económicos y dada su ubicación estratégica podría consolidarse como uno de los nodos de multimodalismo de la región y el país.

### PERIMETRAL DE LA SABANA

- Proyecto que busca impulsar la integración regional, facilitar la conectividad y disminuir el tiempo de desplazamiento entre el norte y el suroccidente de la Sabana de Bogotá, mediante el mejoramiento de un corredor vial bajo los más altos estándares ambientales, sociales, de calidad y seguridad; ofreciendo más alternativas de accesibilidad y movilidad a la región.

### CONEXIÓN CENTRO

- Proyecto de iniciativa privada sin recursos públicos, que mejora la conectividad en el Eje Cafetero al completar el sistema vial en doble calzada, contribuyendo así en un mayor confort, una mayor seguridad vial y menor tiempo de viaje para los usuarios. De este modo se fortalecerá la competitividad de la región y las economías de los municipios vecinos al proyecto.

# NUESTRA GESTIÓN

**18** Hechos relevantes en 2022

**19** Informe de Gestión del Presidente y la Junta Directiva

# HITOS RELEVANTES 2022

## » ALIANZAS ESTRATÉGICAS:

Consolidamos nuestra alianza con Macquarie Asset Management con el inicio de operación de Odinsa Vías y anunciamos una nueva alianza para la creación de una plataforma de **inversión enfocada en infraestructura aeroportuaria por cerca de 1.4 billones de pesos.**

## » CONFIANZA INVERSIONISTA:

Realizamos refinanciaciones con certificación social por cerca de **COP840.000 millones de pesos en Pacífico 2** y obtuvimos un crédito por **COP 590.000 millones en Malla Vial del Meta.**

En Odinsa obtuvimos un incremento en la calificación crediticia a 'AA(col)' por parte de Fitch Ratings y la máxima **calificación AAA** en Túnel Aburrá Oriente por parte de BRC Ratings.

## » INFRAESTRUCTURA SOSTENIBLE:

Pacífico 2 recibió la calificación **5 estrellas** en el ranking internacional de sostenibilidad Global Real State, en reconocimiento a su desempeño ambiental y social.

## » SOSTENIBILIDAD:

Participamos nuevamente de manera voluntaria en el Dow Jones Sustainability Index y mejoramos nuestra calificación general pasando a 68 puntos. Mantuvimos el puntaje en el ámbito económico (66) y mejoramos los puntajes en las dimensiones ambiental (**de 51 a 64 puntos**) y social (**de 62 a 73 puntos**).

## » MOVILIDAD SOSTENIBLE:

Autopistas del Café inauguró el corredor de carga eléctrica más largo de Colombia con la instalación de **3 estaciones de carga para vehículos**; Pacífico 2 instaló dos estaciones en Plaza del Cauca y el aeropuerto El Dorado instaló en su parqueadero central el primer punto de recarga de vehículos eléctricos en un aeropuerto en Colombia.

## » COMPETITIVIDAD:

En conjunto con la Gobernación de Antioquia anunciamos el inicio anticipado de la estructuración de la 2<sup>a</sup> etapa del Túnel de Oriente, tras superar las proyecciones planteadas para el 2032.

## » CONECTIVIDAD:

Autopistas del Café finalizó las obras del Par Vial Campo Alegre y la construcción de la intersección El Jazmín, aportando a la movilidad y **brindando mayor comodidad y seguridad a los usuarios.**

## » CUMPLIMIENTO:

Malla Vial del Meta avanzó en sus obras según lo planeado y cerró el año de acuerdo con el cronograma, **trabajando en 4 de los 6 frentes de obra** con los contará el proyecto para su ejecución.

## » EXPERIENCIAS MEMORABLES:

Nuestros aeropuertos fueron reconocidos como **los Mejores de Suramérica** de acuerdo con la firma Skytrax. Además, El Dorado y Mariscal Sucre cuentan con la **calificación 5 estrellas en Seguridad**

**COVID-19**, el nivel más alto de Skytrax y las calificaciones de 4 y 5 estrellas a la calidad de servicio, respectivamente, otorgadas por esta misma firma, luego de exhaustivas auditorías que evalúan el desempeño general y la calidad de los servicios de las terminales.

## » INICIATIVAS PRIVADAS:

El Dorado Max recibió la aprobación de su prefactibilidad por parte de la Agencia Nacional de Infraestructura (ANI). Campo de Vuelo radicó su factibilidad y desarrolló con éxito su audiencia pública en conjunto con la ANI.

## » INICIATIVAS DESTACADAS:

Odinsa y Fundación Grupo Argos: entrega de 9 becas para educación superior, 450 filtros de agua para familias y 72 jornadas de voluntariado.

Aeropuerto El Dorado:  
**Plástico por Sonrisas, pavimento con plástico reciclado, Ecomuros, Pista de Oportunidades.**

Mariscal Sucre:  
**programa Compartamos, Becas y Mi Huerta.**

Pacífico 2:  
**Mercados campesinos y apertura de punto de atención de fauna.**

# INFORME DE GESTIÓN DEL PRESIDENTE Y LA JUNTA DIRECTIVA

## Señores accionistas:

En 2016 emprendimos juntos una ruta de transformación en la que redefinimos nuestra estrategia y avanzamos de manera disciplinada en su materialización, trabajando por el logro de cada una de las metas que nos trazamos. Este camino, nos ha permitido consolidar unas bases sólidas sobre las cuales se soporta el crecimiento sostenible de nuestra compañía para seguir consolidándonos como un referente del sector y uno de los gestores de activos de infraestructura más importantes de Colombia y las Américas.

El 2022 fue un año clave en la consolidación de esta estrategia y marcó un nuevo hito en nuestra historia corporativa, dado que producto de la alianza con Macquarie Asset Management, el administrador de activos de infraestructura más grande del mundo, iniciamos la operación de Odinsa Gestor Profesional y se materializaron nuestras verticales Odinsa Vías y Odinsa aeropuertos (esta última aún en su proceso de constitución).

En retrospectiva, y comparando las radiografías de nuestra compañía al inicio de esta transformación y el punto en el que nos encontramos hoy, son evidentes los cambios alcanzados. Durante estos siete años hemos logrado importantes hitos como consecuencia de un trabajo sólido, planeado y cuidadosamente ejecutado, desarrollado en conjunto con todos nuestros grupos de interés.

Hoy queremos agradecerles su acompañamiento en este proceso y en especial su confianza, que ha sido fundamental para nosotros durante estos años. Es por eso que, iniciamos este informe de gestión con un capítulo especial en el que recopilamos los hechos destacados de esta trayectoria iniciada en el 2016.

## HECHOS DESTACADOS EN 2016

**01**

Ausencia de directriz entre control y no control de inversiones de **14 activos, solo se tenía control en 5**

**02**

Portafolio de activos sin foco específico definido. **Presencia en vías, aeropuertos, puertos y energía**

**03**

Ningún proyecto de iniciativa privada con factibilidad presentada

**04**

Pleitos materiales en 2 activos **Autopistas del Café y Malla Vial del Meta**

**05**

Alto nivel de apalancamiento y **deterioro de calidad crediticia**

**06**

**Concepto etéreo de cultura** desconectado de la estrategia y ausencia de planes de desarrollo de colaboradores

**07**

Ausencia de **Política de Diversidad e Inclusión**

**08**

**Clima laboral: 47,8%**  
De acuerdo con la medición de Great Place to Work

**09**

**Posicionamiento incipiente de la compañía** y bajo reconocimiento como marca empleadora

**10**

**Ausencia de estrategia de Comunicaciones** y de gestión de marca y crisis reputacional

**11**

**Gestión de Sostenibilidad ligada a obligaciones contractuales** sin definición de estrategia

**12**

**Procesos de Innovación escasos** y concentrados en los aspectos técnicos de las concesiones

# HITOS FINANCIEROS Y ESTRATÉGICOS EN 2016

## Tráfico 2016

TPD total 2016: **117k**

• AKF	34.5
• SMP	9.2
• Hatovial	34.8
• ADN	10.2
• BTA	3.7
• MVM	18.3
• P2	6.20



TPD total 2016: **35.8m**

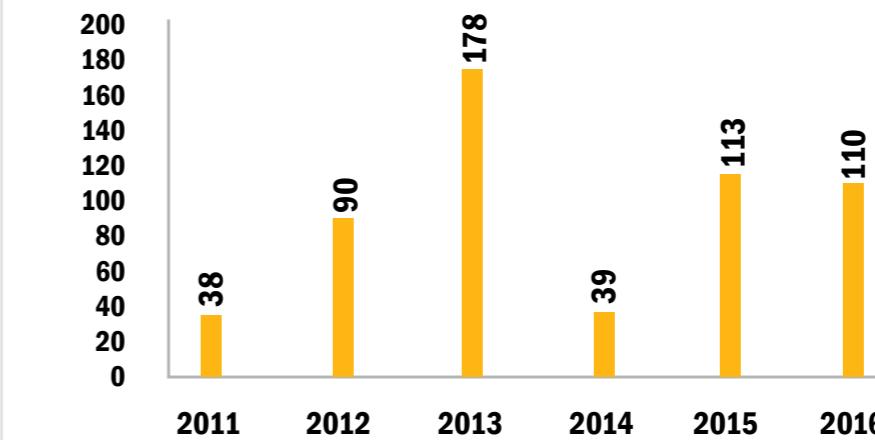
• Opain	31
• Quiport	4.8



## Retribuciones al equity (% Odinsa)

COP millones

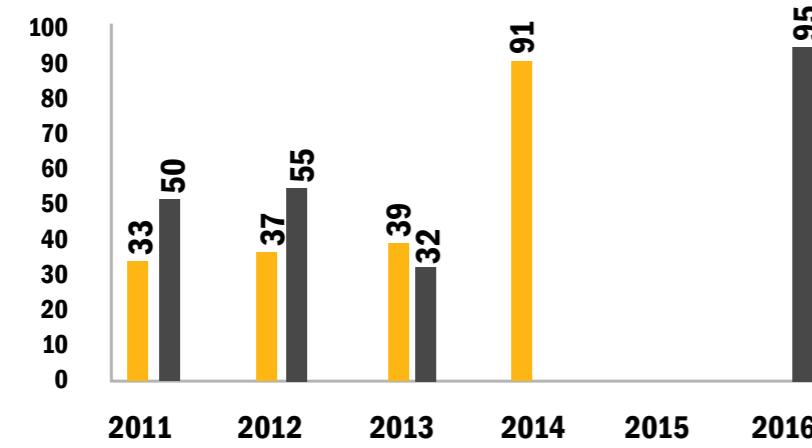
Total 2011 - 2016 **COP 570k** millones



## Dividendos Odinsa a sus accionistas

COP millones de millones

• Caja
• Acciones



## Dividendos caja 2011 - 2016:

**COP 205k** millones

## Dividendos acciones 2011 - 2016:

**COP 230k** millones



# PRINCIPALES HITOS 2016 - 2022

## 2016



### Control RD

Compra del 25% adicional en ADN y BTA. Movimiento estratégico para gestionar los pagos al gobierno.

### Swaps para el control de P2

Optimización de estructura logrando el 78.8% de Pacífico 2. Se consigue la participación sin desembolsos.

## 2016 - 2017



### Desinversión energía y puertos

Centrarse en el Core de negocios Vías y Aeropuertos. Desinvirtiendo activos no estratégicos por más de USD 50 millones.

### Renovación de marca

alineada con el grupo empresarial

### Estructura enfocada en la estrategia

Evolución del headcount y ajuste de diseño organizacional. Crecimiento en activos no genera crecimiento de estructura en la holding

### Fortalecimiento de cultura corporativa

Concepto incluyente de Generación 0. Valores: Aprendemos Siempre, Somos la Mejor opción, Avanzamos en Balance y Dejamos Huella

## 2018



### Emisión Odinsa en el mercado de Capitales

Emisión de bonos Odinsa por COP 400k millones Ahorros de más de 200pbs en el costo de financiación de Odinsa.

### Fallo favorable Tribunal de Arbitramento

#### Autopistas del Café

Se recuperó el valor por aproximadamente COP 500k millones en valor presente de los flujos remanentes.

## 2019



### Refinanciación Quiport

Primera emisión en el mercado internacional de un privado. USD 400 millones que permitieron un cashout de USD 286 millones.

### Refinanciación Opain

Colocación privada (mercado USD) por 415 millones, 11 inversionistas internacionales Tasa de colocación 4.09%, generando ahorros vs la financiación anterior de más de 50pbs Cashout por USD 89m.

### Recuperación MVM

Fallo favorable en el Tribunal de Arbitramento de Malla Vial del Meta. Se pasó de tener una TIR de 1.65% a una de 11.6%.

### Refinanciación AKF

Fuente para la adquisición del Túnel de Oriente, cashout por COP 240.000m. Tasa de financiación muy competitiva con mercado bancario de estructura en la holding.

## 2020-2023



### Refinanciación Túnel Aburrá Oriente

Primera colocación de un Project Finance de infraestructura en Colombia Emisión segundo mercado por COP 700.000 millones, cashout por COP 280.000 millones. Ahorro en tasa vs. el crédito anterior que genera ahorros de COP 1.700 millones al año e incremento de 200pbs en TIR.

### Refinanciación USD y COP Pacífico 2

Refinanciación de USD 260 millones con bancos y fondos internacionales. En USD Disminución en costo de deuda de más de 100pbs vs la financiación anterior Cashout de USD 20 millones. En COP disminución de 150pbs en costo y Cashout de COP 260 millones.

### Salida de RD

Consolidación de la estrategia rentable en las concesiones de Republica Dominicana. Desinversión con TIR del 19.5% y eliminación de contingencias tributarias. Se recibe en Odinsa caja por USD 319 millones.

### Qhapaq y Bora

Socio estratégico de clase mundial para los activos viales y aeroportuarios de la empresa y se mantiene Odinsa como administrador. Valoración eficiente de activos y caja para Odinsa por cerca de COP 900 mil millones.

## HECHOS DESTACADOS 2022

### 01

Portafolio de **7 activos TODOS con control o co-control.**

### 02

Portafolio de activos enfocado **Gestor de proyectos viales y aeropuertos.**

### 03

**5 proyectos en factibilidad**

### 04

No existen pleitos relevantes que pongan en riesgo flujos futuros de los activos.

### 05

Mejora de la calificación crediticia y firepower para plataforma de vías y aeropuertos.

### 06

**Cultura corporativa fortalecida:** 4 valores bajo el concepto incluyente de Generación y 100% colaboradores con plan desarrollo.

### 07

**Política y Programa Diversidad e Inclusión** con métricas establecidas para validar avances y participación en el Ranking PAR de AEQUALES.

### 08

**Clima laboral: por encima del 80%** en los últimos 3 años.

### 09

**Renovación de marca** que aporta a la consolidación de la estrategia. Destacada entre las 50 empresas mejores empresas para jóvenes.

### 10

**Compañía y concesiones reconocidas y posicionadas** en el sector y la opinión pública.

### 11

**Estrategia de Sostenibilidad establecida** y gestión de Odinsa y concesiones reconocida nacional e internacionalmente.

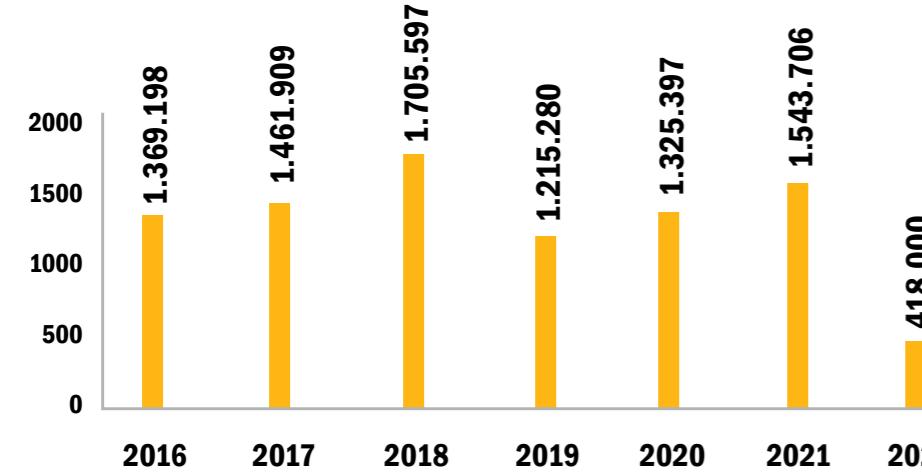
### 12

**Innovación gestionada desde una visión amplia del negocio** y presente en todas sus fases. Contempla horizontes H1, H2 y H3.

# ODINSA EN 2022

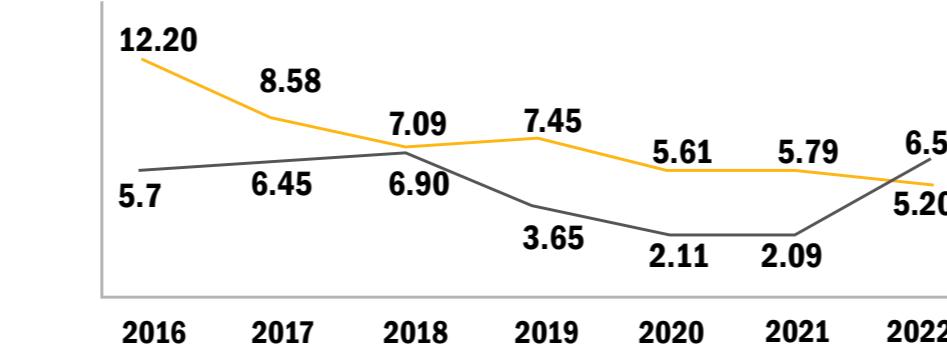
## Deuda

COP millones



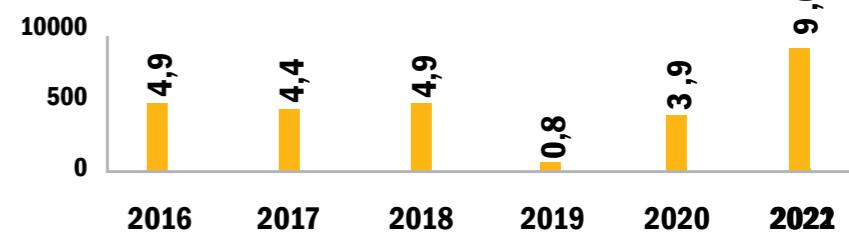
## Costo de la Deuda

- KD COP
- KD USD



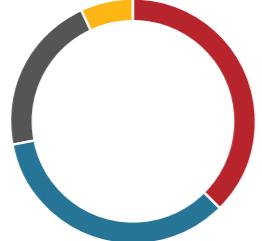
## Deuda

COP millones



## Proyección Tráfico 2022

TPD total 2022P: **106k**



PAX total 2022P: **40.8 m**

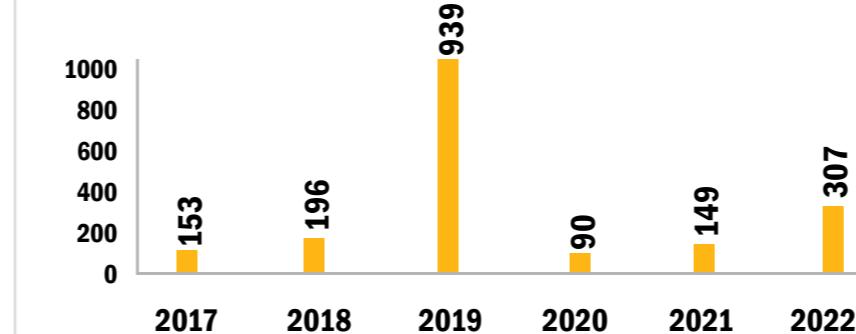
- Opain
- Quiport



## Retribuciones Equity

(% Odinsa) COP millones

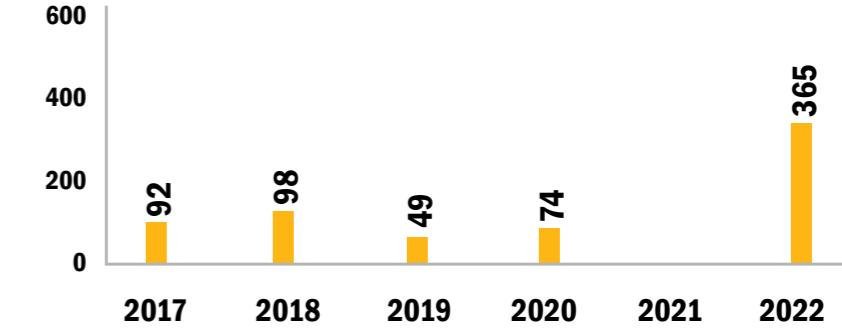
Total 2017 - 2022P: **COP 1.8bn**

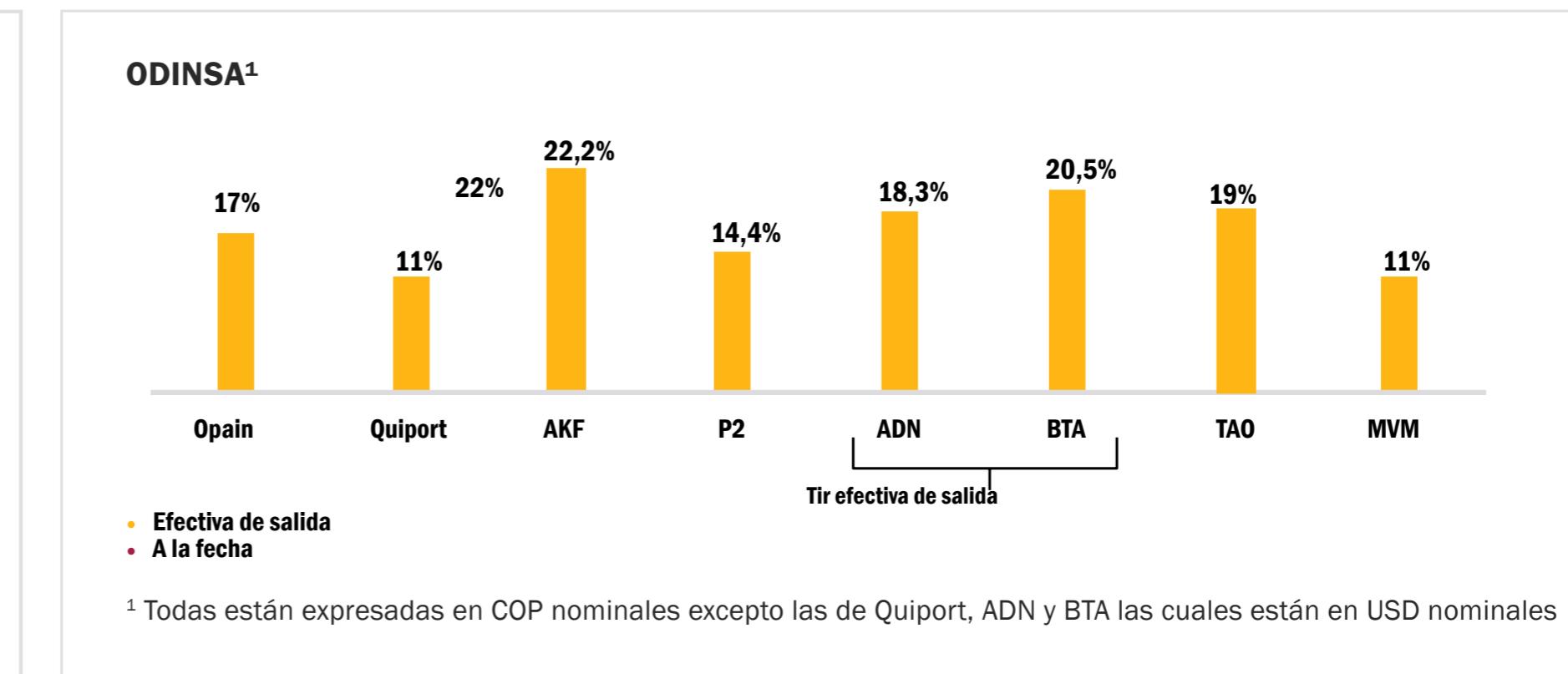
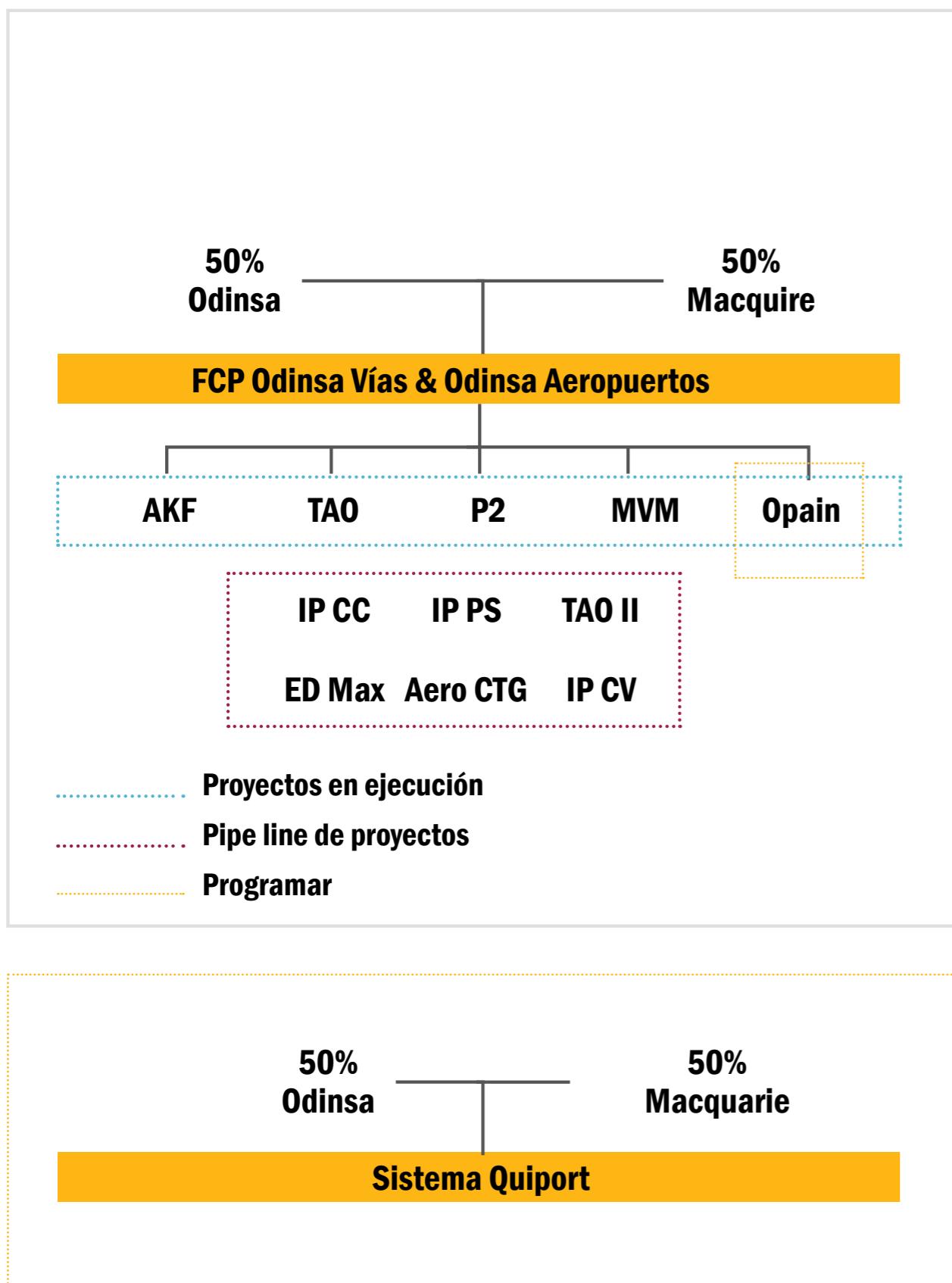


## Dividendos Odinsa a sus Accionistas

COP miles de millones

Total: **COP 680K millones**

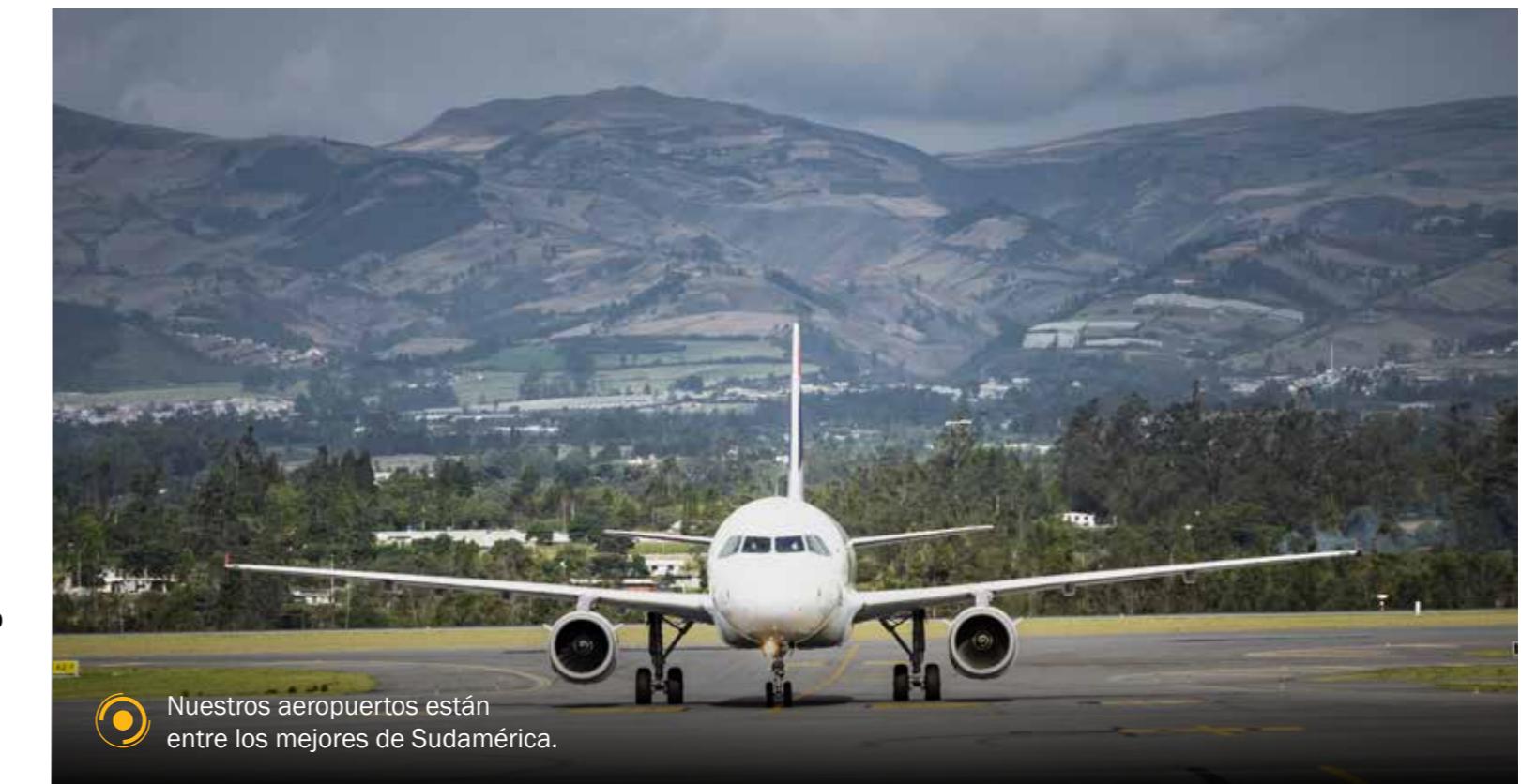




### DATOS RELEVANTES VERTICAL DE AEROPUERTOS

- COP\$1,4bn AUM
- COP\$0,68bn  
Caja para Odinsa
- A1.3% Management Fee anual sobre AUMs
- TIR Odinsa\* 17,8% OPAIN  
10,9% Quiport

\* Con esta transacción Odinsa consolida su posicionamiento como un gestor de activos clave en la región, demuestra su capacidad para atraer inversionistas a diferentes verticales y fortalece su generación de caja con diferentes fuentes de ingresos





## 2023 EN ADELANTE

**01**

**Mantener visión** de gestor de activos viales y aeroportuarios

**02**

**Cierre** de Bora

**03**

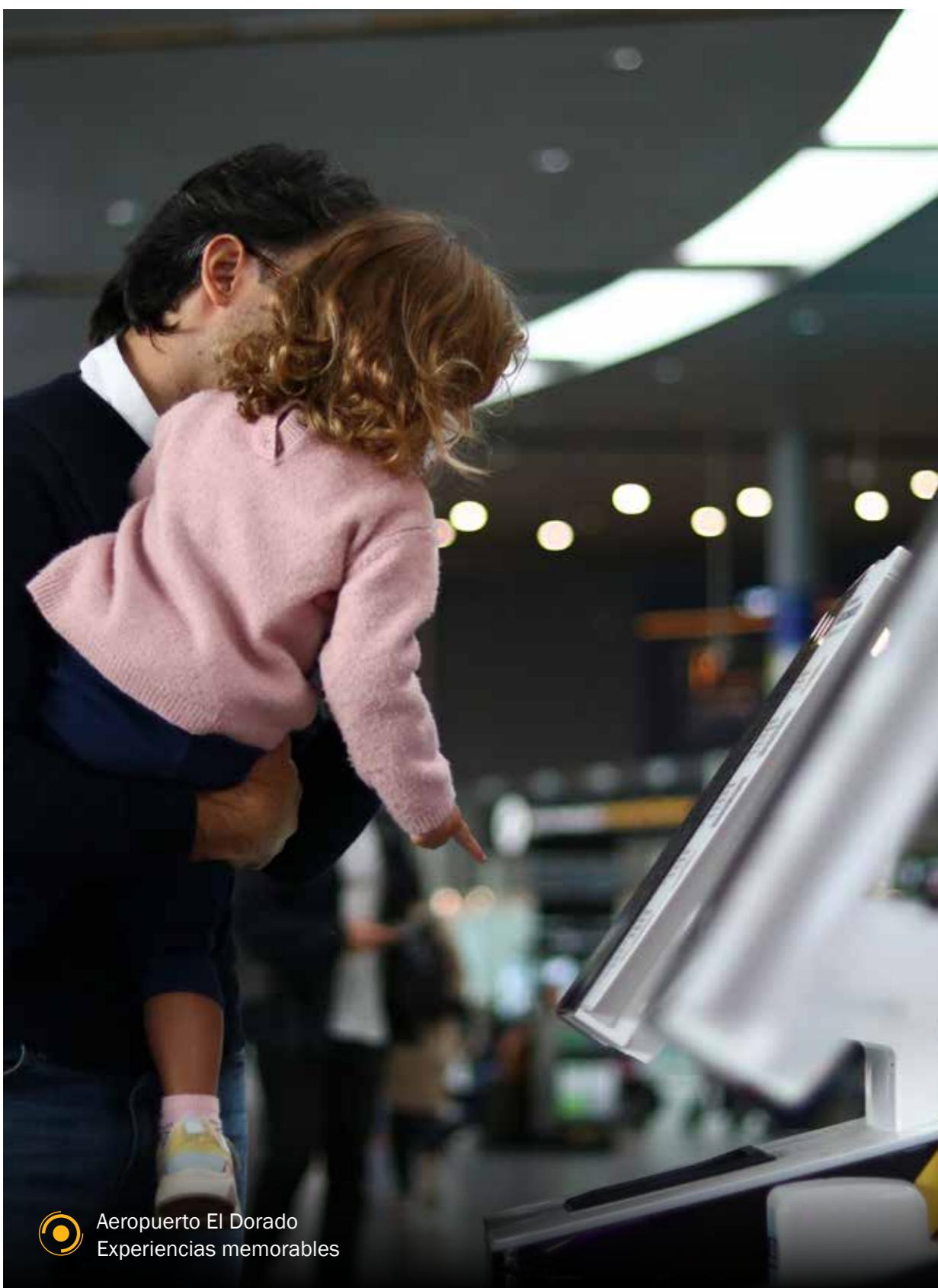
**Consolidación mercado vial** en Colombia y nuevas licitaciones 5G

**04**

**Consolidación del portafolio aeroportuario** con las IPs

**05**

**Avance proyectos de factibilidad** y perímetro de gestión en LATAM



## 2022 un año clave para la consolidación estratégica

Tras el recorrido por estos siete años de consolidación de nuestra estrategia, nos complace presentarles a continuación el informe en el que recogemos los hechos destacados de nuestra gestión durante el 2022, los cuales son el resultado de un trabajo colaborativo, participativo e incluyente con todos los grupos de interés, coherente con Nuestro Viaje Común y que hizo posible la generación de valor compartido desde cada una de nuestras concesiones y proyectos.

Durante este periodo destacamos el buen desempeño de todos nuestros activos que hoy nos permite entregar un reporte positivo a nuestros accionistas y la sociedad; a quienes agradecemos por aceptar nuestra invitación a ser parte de este viaje que emprendimos, en el cual participan activamente siendo aliados en el desarrollo de nuestras actividades y, al tiempo, vedores y garantes de una gestión responsable que busca aportar a la competitividad de los territorios.

Contamos con ustedes para que sigamos generando valor compartido con proyectos sostenibles, alienados con nuestras ambiciones de trabajar por la prosperidad compartida, por ser mejores, por un planeta saludable y por entregar experiencias memorables.

## Un año marcado por variaciones

El 2022 estuvo marcado por un dinámico escenario político, social y macroeconómico con hechos como el conflicto en Ucrania, elecciones presidenciales en varios países y la devaluación de monedas latinoamericanas frente al dólar, entre otros asuntos que generaron incertidumbre a escala global y en el ámbito latinoamericano, impactando a varios sectores económicos, entre ellos, el sector infraestructura, el cual se ha caracterizado por ser uno de los ejes más importantes del desarrollo económico de los países.

De acuerdo con el Fondo Monetario Internacional (FMI) en su informe Perspectivas para las Américas: *Navegando condiciones financieras más restrictivas*<sup>1</sup>, el endurecimiento de las condiciones financieras y algunos factores externos como el conflicto entre Ucrania y Rusia, generan efectos al alza en los precios de algunos insumos, entre ellos las materias primas que son vitales para el desarrollo de proyectos de infraestructura, lo cual significa un entorno retador para el sector y su modelo económico.

Las estimaciones del FMI indicaron que el crecimiento mundial durante el 2022 fue del 3,4%, muy por debajo del 6,0 % registrado en el año 2021, y según lo tasado la tendencia en 2023 se mantendrá en niveles inferiores, un panorama que no se veía desde hace más de veinte años y que hay que contemplar con miras al desarrollo de nuestros proyectos e Iniciativas Privadas.

El Banco Mundial a su vez proyecta que en 2023 el crecimiento mundial se desacelerará al 1,7 %, estimación que coincide con lo indicado por FMI y con lo que se marca una tendencia muy definida de cara al 2023.

En el caso particular de Latinoamérica y el Caribe, el **crecimiento económico en 2022 estuvo muy cercano al del ámbito global, con un 3,6% de acuerdo con el Banco Mundial**. Particularmente, Colombia se desmarcó de ese promedio y registró un 8,0 %, manteniendo así el panorama positivo que se reportó en 2021, cuando fue del 10,7%, sin embargo, para 2023 las estimaciones no son tan optimistas y se prevé que sea de un 1,3%, en un país en el que el sector representa un 3% del PIB.

Ecuador, por su parte, estuvo alineado con el crecimiento económico regional y marcó en 2022 un 2,7%, que según el Banco Mundial subirá un poco para 2023, llegando al 3,1%, un escenario conservador, pero optimista, que esperamos mantenga la tendencia alcista evidenciada durante los próximos años, teniendo como premisa que el sector representa un 2,7% del PIB para este país.

Este panorama nos invita a continuar trabajando de manera decidida por los territorios en los que estamos presentes y a avanzar en la estructuración de proyectos que nos permitan intensificar las inversiones en infraestructura en diferentes regiones, ya que nuestro sector se

**3,6%**  
Crecimiento económico en Latinoamérica y el Caribe

**8,0%**  
Crecimiento económico en Colombia



**2,7%**  
Crecimiento económico en Ecuador

presenta como uno de pilares más importantes en el que se pueden respaldar los países para generar desarrollo económico y calidad de vida para sus habitantes, como lo es disponer de una infraestructura vial y aeroportuaria que brinda posibilidades de acceso a fuentes de comercio, generación de empleo y desarrollo local e internacional en muchos casos.

### Recorriendo la ruta de crecimiento sostenible

El 2022 fue un año, en el que además de alcanzar resultados favorables en términos financieros, ambientales, sociales y de experiencia al usuario, dimos un importante paso en la

materialización de nuestra visión estratégica y la ruta de crecimiento sostenible que nos trazamos, con la consolidación de la alianza con el administrador de activos de infraestructura más grande del mundo, Macquarie Asset Management, y el inicio de operaciones de nuestra plataforma Odinsa Vías.

Es preciso resaltar que hemos encontrado en Macquarie un socio extraordinario con el que compartimos nuestra visión y valores empresariales, además del propósito de fortalecer la infraestructura en Colombia y la región. Entre las prioridades en las que hemos coincidido como ejes centrales para el desarrollo y gestión de la infraestructura están la seguridad y la salud

de colaboradores y usuarios, una cercana relación con los grupos de interés y las comunidades y los más altos estándares de sostenibilidad. Además, es importante destacar como un mensaje muy positivo, el hecho de que Macquarie haya definido seguir invirtiendo en Colombia de la mano de Odinsa, lo cual ratifica su confianza en nuestra experiencia, gestión, colaboradores y cultura empresarial. En el segundo semestre del año **tuvimos la oportunidad de anunciar una nueva alianza** con este importante fondo para la creación de otra plataforma de **inversión enfocada en infraestructura aeroportuaria por cerca de 1.4 billones de pesos**. Esta plataforma administrará las participaciones que tenemos en el Aeropuer-

to Mariscal Sucre en Ecuador y el Aeropuerto El Dorado, en Colombia; así como las tres Iniciativas Privadas que venimos impulsando en Colombia **El Dorado Max, Campo de Vuelo El Dorado y el Nuevo Aeropuerto de Cartagena** y, se enfocará en el desarrollo y adquisición de nuevos proyectos en la región.

Con estas nuevas sociedades, que envían un potente y sólido mensaje positivo a los mercados, profundizamos nuestro rol como gestores de activos de infraestructura; nos fortalecemos para continuar explorando oportunidades de nuevos proyectos en las Américas y seguimos posicionándonos como referentes de nuestro sector.



# RESULTADOS FINANCIEROS

En el año 2022, en la mayoría de los activos se registró un incremento del tráfico relevante comparado con el 2021, lo que permitió cerrar el año con resultados positivos. Para las concesiones viales, en 2022 se reportó un tráfico total de 39 millones de vehículos vs. 34 millones de vehículos en 2021, generando así un incremento del 15%. En las concesiones aeroportuarias hubo un aumento en los pasajeros de un 67%, pasando de 24 millones en 2021 a 40 millones en 2022.

Durante este periodo se destacan importantes hitos para nuestro negocio. El primero, tras el cumplimiento de las condiciones precedentes, fue la **materialización de nuestra alianza con Macquarie Asset Management** (el gestor de activos de infraestructura más grande del mundo) para la constitución del fondo de capital privado Odinsa Vías, donde al igual que Macquarie contamos con una participación del 50%. A través de Odinsa Vías estamos gestionando nuestras participaciones en las concesiones viales de Colombia: Autopistas del Café, Malla Vial del Meta, Pacífico 2 y Túnel Aburrá Oriente y, los proyectos e iniciativas actualmente en estructuración.

Es importante indicar que, a partir de junio de 2022, con la nueva plataforma de vías, las concesiones viales dejaron de consolidar en los estados financieros de Odinsa y se continúan registrando como el método de participación patrimonial de los resultados del Fondo de Capital Privado.

De acuerdo con lo anterior, **Odinsa cerró el año con ingresos consolidados por COP 515.358**

**millones y un Ebitda de COP 501.059 millones, -44% y 112%, respectivamente, frente a los resultados del 2021. De igual forma, el resultado neto del período fue de COP 429.261 millones** vs. COP -134.526 millones en 2022. Durante el 2021 el resultado de cierre se vio afectado por la no consolidación de Autopistas del Nordeste y Boulevard Turístico del Atlántico. Asimismo, es importante resaltar que dentro de los resultados operacionales y netos de 2022 se incluyen COP 214.000 millones de utilidad neta, generados por la transacción de la alianza con Macquarie.

Asimismo, gracias a la alianza, la refinanciación de Pacífico 2 y la desinversión de las dos concesiones de República Dominicana, Odinsa fortaleció su estructura de capital, disminuyendo cerca de COP 1.2 billones de deuda en el año 2022 y quedando con la flexibilidad financiera suficiente para la estrategia de crecimiento.

Otro hecho a resaltar es la composición de deuda de la compañía, luego de las amortizaciones del 2022, donde se prepagan deudas atadas a indicadores que tuvieron incrementos significativos en el transcurso del año. Odinsa terminó con cerca de COP 400.000 millones, de los cuales un 70% se encuentran a tasa fija (5.20%) y el restante 30% en tasa variable (sofr), lo que le permite conseguir carry positivo en el mercado e incrementar la flexibilidad financiera.

Otro hito, como lo indicamos anteriormente, fue la firma de una nueva alianza con Macquarie para una nueva plataforma enfocada en aeropuertos, que igualmente será administrada por Odinsa. Una vez cumplidas las condiciones

precedentes, esperamos que durante el año 2023 esta plataforma se consolide e inicie su operación.

Estos hechos confirman la confianza en la estrategia y en la capacidad de la compañía para gestionar activos, a través de la generación de valor económico.

Por otra parte, destacamos que en Conexión Pacífico 2, se realizó la refinanciación con certificación social de su deuda en pesos, suscribiendo un contrato de crédito por COP 840.000 millones, con las entidades financieras Davivienda y Bancolombia. Para la obtención de la certificación social, el proyecto fue evaluado por la compañía francesa Vigeo Eiris, a partir del análisis de factores sociales, ambientales y de gobierno en las estrategias de ejecución de proyectos de infraestructura.

Otro hecho positivo que marcó nuestra gestión y ratificó la confianza inversionista en la Compañía fue la obtención por décimo año consecutivo del Reconocimiento Emisores IR que otorga la Bolsa de Valores de Colombia por la implementación

de buenas prácticas de revelación de información y relacionamiento con nuestros inversionistas, la opinión pública y el mercado en general.

En cuanto a nuestras calificaciones crediticias, en Odinsa obtuvimos un incremento en la calificación por parte de *Fitch Ratings* en escala nacional de largo y corto plazo en 'AA(col)' con Perspectiva Estable, para la emisión de los bonos ordinarios de 2020 por COP 280.000 millones. Además, la calificadora de riesgos BRC Ratings, **elevó la calificación de los bonos de la concesión Túnel Aburrá Oriente de AA+ a AAA**, la máxima calificación crediticia, al destacar sus buenas condiciones de liquidez, fortalecimiento de la estructura de capital y las cifras de tráfico vehicular.

Finalmente, en lo que corresponde a las concesiones aeroportuarias, el aeropuerto **El Dorado cerró el año con una calificación BB+**, y el aeropuerto Mariscal Sucre, con una calificación B-, de acuerdo con *Fitch Ratings* y *Moody's*, con lo cual el mensaje para el mercado inversionista es de confianza y estabilidad.

## Resultados financieros

Cifras en COP millones	2022	2021	Variación
Ingresos	<b>515.358</b>	918.402	-44%
Utilidad operacional	<b>471.603</b>	128.042	268%
EBITDA	<b>501.059</b>	235.973	112%
Utilidad neta	<b>429.261</b>	-134.526	419%
Participación controladora	<b>432.142</b>	-91.882	570%

\*Cifras en COP millones



 Inauguración Tambo Artesano  
Autopistas del Café

# SOSTENIBILIDAD

## EL CAMINO RECORRIDO EN NUESTRO VIAJE COMÚN

Durante este año continuamos avanzando de manera contundente, en conjunto con nuestros grupos de interés, en el cumplimiento de las metas que nos propusimos en nuestra Estrategia, con la firme convicción de que la sostenibilidad es un viaje de transformación y un proceso participativo, colectivo e inclusivo que nos convoca a todos.

Dentro de esta estrategia los planes de mitigación, compensación y adaptación al cambio climático ocupan un lugar prioritario y hacen parte de nuestros objetivos corporativos hacia el 2030. Es por esto que, continuamos con nuestro compromiso de reducir a ese año el 68% de las emisiones GEI de alcance 1 y 2 (asociadas al consumo de combustible y energía eléctrica) y en un 15% las emisiones de alcance 3 (generadas por nuestra cadena de valor), para contribuir, a su vez, a la meta del Acuerdo de París. Concretamente en el 2022 identificamos oportunidades de mitigación de emisiones de GEI, en cada una de las concesiones, relacionados con proyectos de eficiencia energética.

La implementación del Plan de Mitigación de Emisiones nos permitirá a 2025 una **reducción de emisiones GEI de aproximadamente 9.847 toneladas de CO<sub>2</sub>e** y un ahorro de COP 4.613 millones al año . Con el objetivo de impulsar la implementación de algunas de las 22 medidas de mitigación identificadas, también realizamos un análisis que nos permitió priorizar y cuantificar el beneficio en ahorros de costos operacionales y la efectividad de la inversión en términos del potencial de reducción de emisiones.

En cuanto a compensación de emisiones, continuamos con la estructuración de un proyecto para compensar el 100% de las emisiones de nuestras concesiones a partir de 2025 a través de plantaciones forestales de restauración en alianza con propietarios de predios. Adicionalmente, en 2022, desarrollamos un análisis de riesgos físicos y de transición de cambio climático para los proyectos en estructuración que nos permitirá anticiparnos e incluir acciones para que los futuros activos sean resilientes al cambio del clima.

En cuanto al asunto relevante más importante de nuestra estrategia de sostenibilidad: el Relacionamiento estratégico con grupos de interés; **continuamos avanzando en la adopción e implementación del Modelo de Relacionamiento estratégico**. Luego del piloto realizado en Pacífico 2, el modelo comenzó a ser implementado en 2022 por las concesiones Túnel Aburrá Oriente, Malla vial del Meta y el aeropuerto El Dorado, así como en los proyectos en estructuración IP Nuevo Aeropuerto de Cartagena y la IP Campo de Vuelo.

Finalmente, destacamos nuestra tercera participación de manera voluntaria en el *Dow Jones Sustainability Index* (DJSI), el estándar más exigente de la industria en materia de sostenibilidad, que además de evaluar el desempeño permite entender mejor los intangibles de una organización y examinar su potencial de crear valor en el largo plazo. Como resultado de esta participación mejoramos el puntaje general con respecto al año anterior en 8 puntos pasando a **68**; mantuvimos el puntaje en el ámbito económico (**66**) y mejoramos los puntajes en las dimensiones ambiental (de 51 a **64** puntos) y social (de 62 a **73** puntos).



**Haz clic** para ver anexo climático

**Aporte  
Fundación  
Grupo Argos**

 **COP 1.600**  
millones aporte Odinsa  
en 2022

 **74**  
becarios para la realización  
de estudios en carreras  
técnicas y tecnológicas  
completar en el marco del  
proyecto Cartama.

 **77.000**  
árboles sembrados en 2022  
en el marco de la Alianza  
Cartama Pacífico 2 - Odinsa

 **72**  
jornadas de voluntariado  
realizadas durante el año

 **460.000**  
personas beneficiadas en  
2022 a través de todos  
los programas de la Fundación

 **450**  
Filtros entregados en zonas  
de influencia de concesiones  
de Odinsa en Colombia

# FUNDACIÓN GRUPO ARGOS

La Fundación Grupo Argos es parte de la estrategia de sostenibilidad de las compañías del Grupo Empresarial Argos, siendo uno de los vehículos de inversión social voluntaria más potentes de Colombia, el cual contribuye a las metas de largo plazo de las organizaciones en temas de conservación del capital natural y generación de valor social. Actualmente la Fundación trabaja en la protección del agua y la biodiversidad, y en la transformación territorial en las zonas de influencia de las compañías del Grupo empresarial en Colombia.

Es por esto que desde Odinsa continuamos aportando patrimonio, talento humano, experiencia y capacidad de gestión a la Fun-

dación Grupo Argos como uno de los vehículos para potenciar la generación de oportunidades y amplificar el impacto positivo de nuestras acciones.

Esta capacidad de gestión que se realiza teniendo como premisas una inversión consciente, la operación responsable y prácticas de vanguardia nos permite trabajar en conjunto con las empresas del grupo empresarial para gestionar acciones que se potencialicen en los territorios. Con el aporte que realizamos desde Odinsa de COP 1.600 millones, en 2022 se viabilizó la ejecución de diversas acciones, entre las que destacamos: **el Fondo para el cambio, Aguaviva, la Alianza Cartama**

## Sostenible, Becas para el Desarrollo Regional y el Voluntariado Conecta.

Con el programa **Fondo para el Cambio** en 2022 y de la mano de la Concesión Túnel Aburrá Oriente **logramos financiar 10 iniciativas innovadoras** que plantean cambios significativos y soluciones en torno a temas que contribuyen a mitigar problemas socioambientales del territorio.

A través de la **Alianza Cartama**, establecida para la protección de la cuenca del río Cartama, diseñamos, implementamos y promovemos acciones de conservación, restauración y regeneración ecológica, para la intervención

de la parte alta y baja de la Cuenca-Quebrada San Antonio. En 2022 logramos la siembra de más de 77.000 árboles de especies nativas, que suman un total de **700.650 durante los cuatro últimos años**.

Con el programa de **Becas para el Desarrollo Regional**, la cohorte 2022 sumó nueve nuevos beneficiarios de los territorios en los que tienen presencia nuestras concesiones: Pereira (Risaralda), Dosquebradas (Risaralda), Valparaíso (Antioquia), La Pintada (Antioquia), Puerto Gaitán (Meta), Rionegro (Antioquia), Funza (Cundinamarca) y Bogotá DC (Cundinamarca). Adicionalmente, en Cartama nos sumamos a los esfuerzos para apoyar a 74 becarios para la realización de estudios en carreras técnicas y tecnológicas.

Finalmente, destacamos que 186 colaboradores de Odinsa y nuestras concesiones se sumaron a las 72 jornadas de voluntariado corporativo Conecta, donando 1.729 horas, con las cuales contribuimos al bienestar de más de 100.000 personas.



 Haz click y accede al informe completo de la Fundación Grupo Argos

# TALENTO QUE DEJA HUELLA

Nuestro **Viaje Común** empieza comprometiéndonos con ser las personas que la sociedad necesita, asegurando la toma de decisiones responsables que promueven la creación de valor compartido. Por eso el talento humano y la cultura organizacional son parte fundamental de nuestra gestión. En esta línea, durante el 2022 continuamos potenciando las capacidades de nuestros colaboradores con procesos de talento innovadores diseñados para ofrecerles una buena experiencia y fortalecer la cultura como elemento diferenciador. Promovimos un buen ambiente laboral, en el que el respeto por la diferencia y la diversidad nos permite mantener excelentes relaciones interpersonales para la construcción en equipo de todas las iniciativas que desarrollamos.

Es así como, con el objetivo de monitorear su evolución y facilitar la aplicación de mejoras, durante este periodo logramos la unificación de la medición de clima laboral en Malla Vial del Meta, Pacífico 2, Autopistas del Café y Green Corridor bajo la metodología de MERCER, que ya se estaba implementando en Odinsa y El Dorado; lo que nos permite gestionar el proceso de una manera estandarizada y trabajar en conjunto para fortalecernos. En cuanto a los resultados de esta medición para 2022, destacamos el de la variable más importante, que es Compromiso, esta tuvo un resultado por encima del 85%, lo que nos continúa fortaleciendo como la Mejor Opción para nuestros colaboradores.

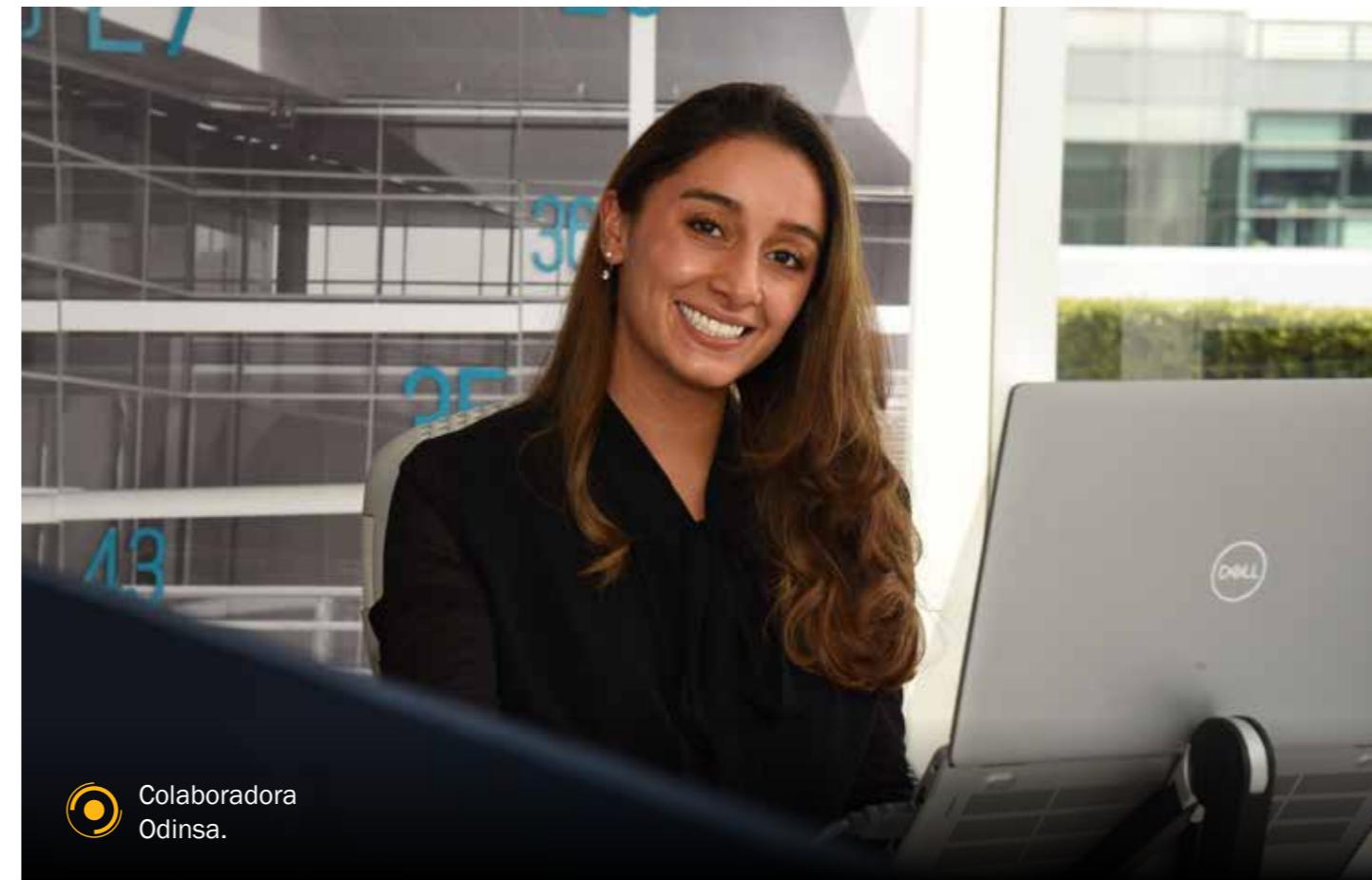
Le apostamos a la consolidación constante de una cultura organizacional que respeta, valora las diferencias, e impulsa la diversidad, equidad e inclusión. Es por esto que continuamos trabajando en conjunto con el Comité de Di-

versidad e Inclusión para el desarrollo de las iniciativas planeadas. Este año se actualizó y divulgó la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión, dirigida a todos los colaboradores y grupos de interés, además de la creación de la Política de Respeto, declarando la prohibición de todo tipo de discriminación, acoso sexual y hostigamiento laboral, junto con el procedimiento para instauración de quejas, de tal manera que promovamos un ambiente libre de acoso para todos.

En línea con estas acciones, también culminamos el programa de formación Multiplicadores de Diversidad con un cumplimiento en términos de aprendizaje del 93,46% y 923 horas de formación 100% virtual. De los 90 multiplicadores graduados de todo el grupo empresarial, 19 fueron de Odinsa y Concesiones.

Participamos por tercer año consecutivo en el **Ranking PAR de AEQUALES** como herramienta para tener un diagnóstico de nuestro avance en equidad de género; en esta oportunidad estuvimos posicionados entre los finalistas, lo que valoramos como un buen indicador de progreso en esta materia. Finalmente, destacamos la realización del primer OPEN DAY Odinsa, iniciativa que nos puso en contacto con más de 50 mujeres del sector de la infraestructura, constituyendo una base de datos sólida para futuros procesos de selección.

También fomentamos nuestro valor **Avanzamos en Balance**, creando estrategias que promovieron la salud, la seguridad y el equilibrio vida-trabajo. Es así como en el 2022 adoptamos nuevas prácticas, como el trabajo híbrido



en un esquema 4 x 1 en Odinsa y varias de nuestras concesiones, es decir, cuatro días en oficina y uno en casa, a elección del colaborador. Además, implementamos nuevos horarios de trabajo más flexibles que promovieron el bienestar y la obtención de resultados. Fortalecimos nuestros programas de beneficios en todas las concesiones, quienes incorporaron nuevas opciones a su portafolio para contribuir a la calidad de vida de los colaboradores y sus familias.

Por otra parte, alineados con nuestro valor **Aprendemos Siempre**, seguimos fomentando el desarrollo de capacidades y aprendizaje de los colaboradores; es así como en el 2022 logramos superar la meta de horas de formación en Odinsa, logrando un promedio de

63 horas por persona. También promovimos para este fin, el aprovechamiento de las oportunidades generadas por la movilidad interna en Odinsa, sus concesiones y otras filiales del Grupo Argos, las cuales enriquecen a nuestros colaboradores con diferentes experiencias y retos laborales.

Finalmente, en un trabajo conjunto con las concesiones, ejecutamos diferentes acciones aprovechando las sinergias identificadas y teniendo como hilo cohesionador el ADN de Odinsa. Así, los colaboradores pudieron afrontar los retos de estructuración, construcción, operación y mantenimiento para cada fase de nuestros proyectos, agregando valor a la organización, a su desarrollo y a la sociedad para generar impactos positivos.

## Hitos

**Logramos la unificación de la medición de clima laboral.**

**Le apostamos a la consolidación constante de una cultura organizacional que respeta y valorala las diferencias, e impulsa la diversidad, equidad e inclusión.**

**Culminamos el programa de formación Multiplicadores de Diversidad.**

**Participamos por tercer año consecutivo en el Ranking PAR de AEQUALES.**

**Fomentamos nuestro valor Avanzamos en Balance, creando estrategias que promovieron la salud, la seguridad y el equilibrio vida-trabajo.**

**Alineados con nuestro valor Aprendemos Siempre, seguimos fomentando al desarrollo de capacidades y aprendizaje de los colaboradores.**

# CONCESIONES SOSTENIBLES QUE IMPULSAN LA COMPETITIVIDAD

## VÍAS

**Nuestras concesiones viales continuaron trabajando con convicción y compromiso y registrando positivos resultados en cuanto a su gestión operacional, ambiental, financiera, de infraestructura, contribución al desarrollo social y experiencia al usuario.**

En el 2022 realizamos exitosas refinanciaciones que reafirmaron la confianza que continúa teniendo el mercado en nuestra gestión; tuvimos un positivo aumento de tráfico; entregamos obras y habilitamos nuevos espacios para ofrecer experiencias memorables a los usuarios; continuamos aportando al desarrollo social y ambiental con múltiples programas desarrollados en conjunto con los grupos de interés y obtuvimos diversos reconocimientos.



## Conexión Pacífico 2

La concesión continúa destacándose como un referente en gestión social y ambiental en la región y el país. Así lo ratifica uno de los hitos más importantes alcanzados durante el año: la realización de una exitosa refinanciación con certificación social por cerca de 840.000 millones de pesos; la cual fue obtenida luego de la evaluación positiva que realizó Vigeo Eiris, agencia que evalúa a las empresas que integran los criterios ESG en su estrategia, operación y administración.

En cuanto a infraestructura, fue un año retador en el que la concesión debió enfrentar una situación ocasionada por causas externas, fuera de su control, en uno de los tramos que hacen parte del

proyecto con alcance limitado a rehabilitación, operación y mantenimiento. La fuerte ola invernal que se vivió en el país, unida a condiciones geológicas inestables, generó una contingencia con la pérdida de la banca en el sector PR17+600, conocido como La Quiebra del Guamito, en el municipio de Santa Bárbara; una vía de más de 100 años, que aún se encontraba en uso para vehículos de carga a la espera de la terminación del corredor 4G.

Frente a esta situación, la concesión avanzó con el mayor compromiso y rigor técnico, legal y social para ofrecer una solución requerida y, a cierre del año, reportó avances significativos en los trabajos técnicos para la reconformación de esa vía, cumpliendo cronogramas y lineamientos de alto nivel técnico para la seguridad de los usuarios y el bienestar de las comunidades vecinas.

Además, como parte de su compromiso con el Suroeste, en el 2022 Pacífico 2 siguió fortaleciendo sus programas y estrategias sociales y ambientales para apoyar los desafíos de los municipios de su zona de influencia, en temas de activación económica, emprendimiento juvenil y empoderamiento de mujeres cabeza de hogar, generación de empleo y retención del talento humano en la región, fortalecimiento de las capacidades de gestión comunitaria y liderazgo, y cuidado y conservación del ecosistema del bosque seco tropical.

Entre las acciones desarrolladas, consolidó su programa Suroeste compra Suroeste con la realización de 14 eventos en los que participaron 40 unidades productivas; entregó 100 filtros purificadores de agua que beneficiaron a más de 400 personas; su Plaza del Cauca fue el escenario de múltiples eventos que fortalecieron el tejido social y económico del suroeste; abrió un punto de atención para fauna en Plaza del Cauca para la conservación, rescate y cuidado de los animales e instaló dos estaciones de carga para vehículos eléctricos.

## Hitos



**COP 840.000**

**Refinanciación con certificación social**



**14 eventos de Mercados al Parque, con un impacto económico de**

**COP 128.000.000**



**Entrega de 100 filtros purificadores de agua, que beneficiaron a más de 400 personas.**



**Abrimos el punto de atención para fauna en Plaza del Cauca**



**Reincorporamos más de 14 toneladas de materiales reciclables o reutilizables.**

**Hitos**

**Aumento del tráfico con el tránsito de más de 27.000**



**Calificadora de riesgos BRC Ratings, que elevó la calificación de los bonos de la concesión de AA+ a AAA.**



**En línea con la estrategia de sostenibilidad, se implementó el Modelo de Relacionamiento con Grupos de Interés.**



**Vinculamos este año a 41 familias que nos ayudaron a conservar y proteger 257 hectáreas de bosque nativo.**

**Túnel Aburrá Oriente**

En 2022 la concesión se consolidó como la mejor alternativa para los usuarios que se desplazan entre los valles de Aburrá y el Oriente antioqueño, un hecho que se evidenció en el aumento del tráfico con el tránsito de más de 27.000 vehículos diarios, en promedio; lo cual impulsó los buenos resultados operativos y financieros de la Concesión. Además, como consecuencia del

aumento del tráfico, en abril se superaron las proyecciones planteadas para 2032, marcando el inicio anticipado de la estructuración de la 2<sup>a</sup> etapa del proyecto. Es así como en conjunto con la Gobernación de Antioquia y Odinsa se realizó un anuncio de relevancia para la ciudad y el departamento, con el inicio de los estudios técnicos para ampliar esta conexión, que se ha convertido en un importante corredor.

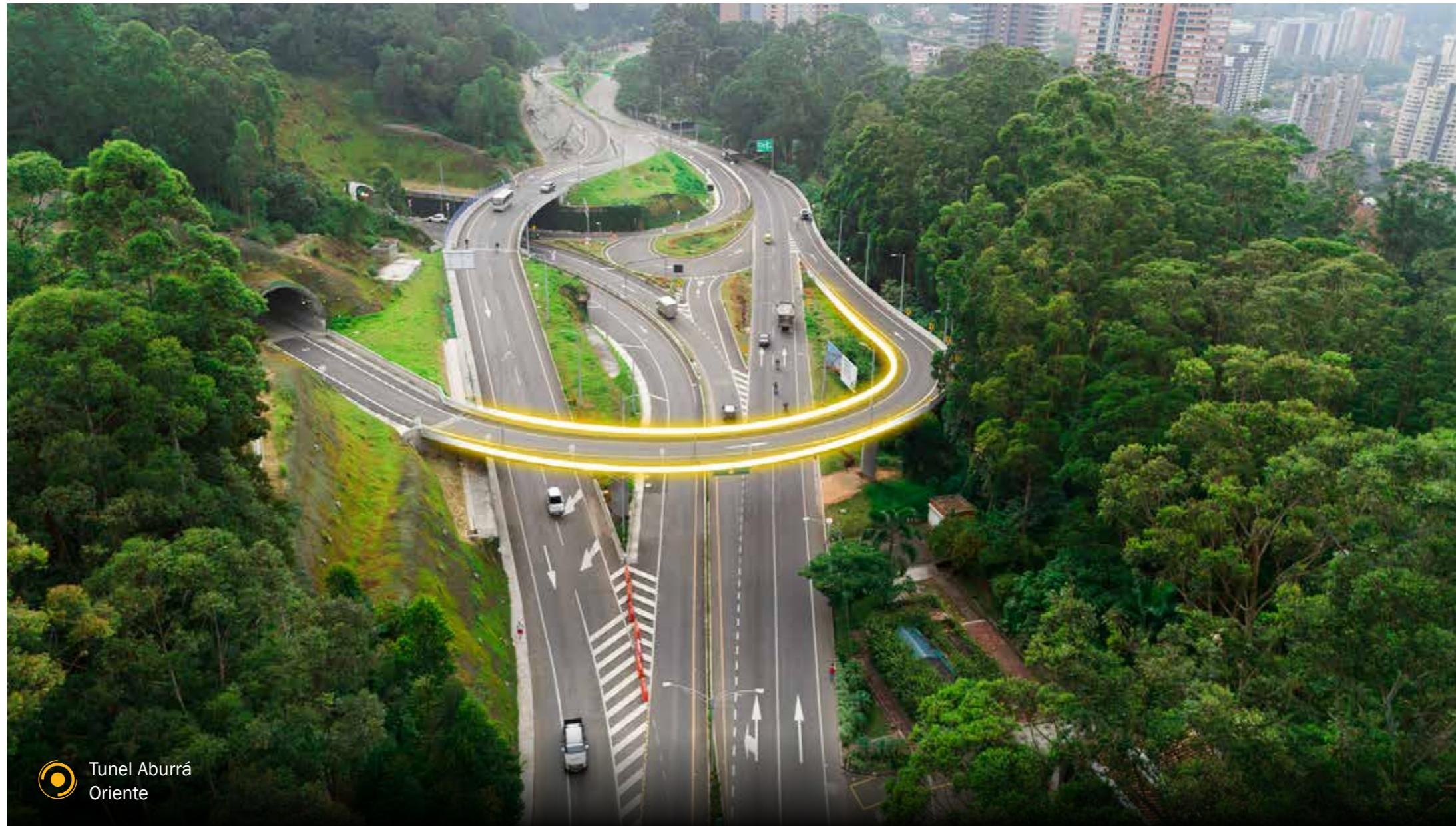
Otro hito de gran relevancia estuvo marcado por la calificador de riesgos BRC Ratings, que elevó la calificación de los bonos de la concesión de AA+ a AAA, la máxima calificación crediticia, al destacar sus buenas condiciones de liquidez y las cifras de tráfico vehicular, que se sitúan por encima de lo proyectado en los modelos de financiamiento; una señal de confianza y de tranquilidad para los mercados que res-

paldan las acciones e iniciativas adelantadas en este proyecto.

En línea con la estrategia de sostenibilidad, se implementó el **Modelo de Relacionamiento con Grupos de Interés**, el cual posibilitará el fortalecimiento de relaciones de confianza y de largo plazo con los grupos de interés, aportando a una gestión eficiente y responsable en la construcción, operación y mantenimiento de las vías a cargo de la Concesión.

Adicionalmente, en cuanto a su gestión social y ambiental la concesión: **continuó con el desarrollo del plan de compensación por pérdida de biodiversidad**, al cual vinculó a 41 familias que ayudaron a conservar y proteger 257 hectáreas de bosque nativo; compensó el 90% de la energía consumida en la operación del túnel a través de la redención del certificado REC, contribuyendo a dejar de emitir 733 toneladas de CO<sub>2</sub> al ambiente y, realizó el primer encuentro de líderes comunitarios con la participación de 74 personas, que representaron a 19 territorios y 28 organizaciones sociales.

Finalmente, como parte de su propósito de mejorar la experiencia del usuario se pintaron las paredes de los túneles Seminario y Santa Elena con pintura blanca que refleja la luz entre 90 y 95%, minimizando la fatiga de los conductores y generando un menor consumo de energía y se realizaron intervenciones de los muralistas José Luis López "Joselo" y Milena Estrada "Pecas" producto de un trabajo conjunto con las comunidades que le aportó un nuevo atractivo a esta importante obra de infraestructura ícono de la ingeniería colombiana.



## Hitos



### Proyecto Par vial Campo Alegre

- Ampliaciones de 6 km en doble calzada
- Peaje Tarapacá 2
- Intersección El Jazmín



### En su compromiso con el desarrollo social y la economía local, se resalta su programa Tambo Artesano



### En Bici por el Eje



### Pon tus Ojos en la Vida



### Filtros de agua



### 200 sistemas sépticos para tratamiento de aguas residuales domésticas

## Autopistas del Café

Bajo el enfoque de inversiones conscientes, donde el entorno, la sociedad, las comunidades, el ambiente y los colaboradores juegan un papel primordial; la concesión continuó aportando a la conectividad, el dinamismo económico y el desarrollo social en el Eje Cafetero.

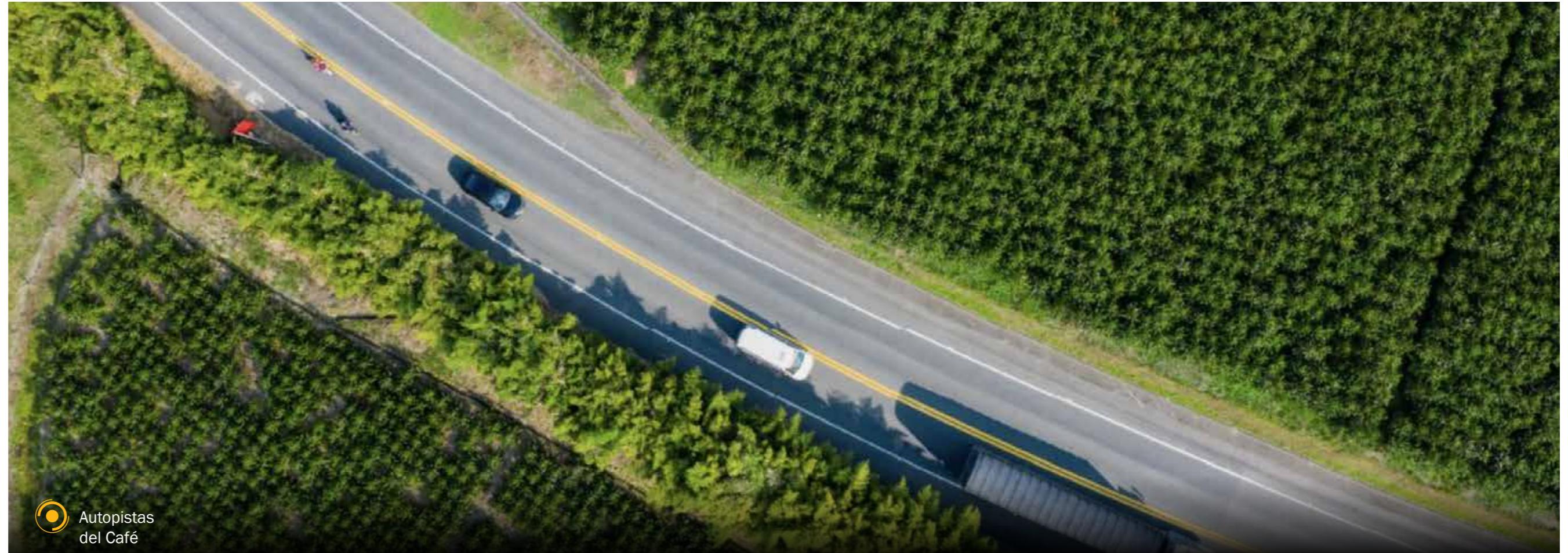
Fue un **año de positivos aportes** a la movilidad, con la finalización de las obras del proyecto Par vial Campo Alegre, que consistieron en las ampliaciones de 6 km en doble calzada y del peaje Tarapacá 2, así como la construcción de la intersección El Jazmín, mejorando las condiciones de la infraestructura y brindándoles mayor comodidad y seguridad a los usuarios.

Además, se resalta la inauguración del corredor de carga eléctrica, con tres estaciones para vehículos eléctricos, convirtiéndose en el más largo de su tipo en el país y aportando a la promoción de la movilidad sostenible. Estas se encuentran en los tambos La Manuela, en Manizales (Caldas); El Privilegio, en Santa Rosa de Cabal (Risaralda), y el Jardín, en Filandia (Quindío).

En cuanto a su compromiso con el desarrollo social y la economía local, se resalta su programa **Tambo Artesano**, que consistió en la apertura de espacios dentro de los tambos de Jardín y El Privilegio, con el objetivo de dar a conocer a los emprendedores y artesanos de

la región, los cuales son seleccionados por las gobernaciones y sus diferentes programas de desarrollo económico, brindando así un aporte a la reactivación económica de la región.

Finalmente, entre otros hitos de Autopistas del Café en el 2022 se destaca la continuación de proyectos que aportan al bienestar de sus usuarios y comunidades como en **En Bici por el Eje, Pon tus ojos en la vida**, la entrega de filtros de agua y la construcción de 200 sistemas sépticos para tratamiento de aguas residuales domésticas en Manizales, Santa Rosa de Cabal, Filandia y Salento.



**Hitos**

Obtención de un crédito puente por **COP 590.000 millones**

**841**

árboles sembrados en el municipio de San Martín



Jornada de limpieza del río Acacías



Rescate y reubicación de fauna



Creación de un mural en alianza con Bio Parque los Ocarros para sensibilizar en torno al cuidado de las especies de fauna silvestre



Apoyo a una niña habitante del municipio de Acacías, en el marco del Programa She Is

**Malla Vial del Meta**

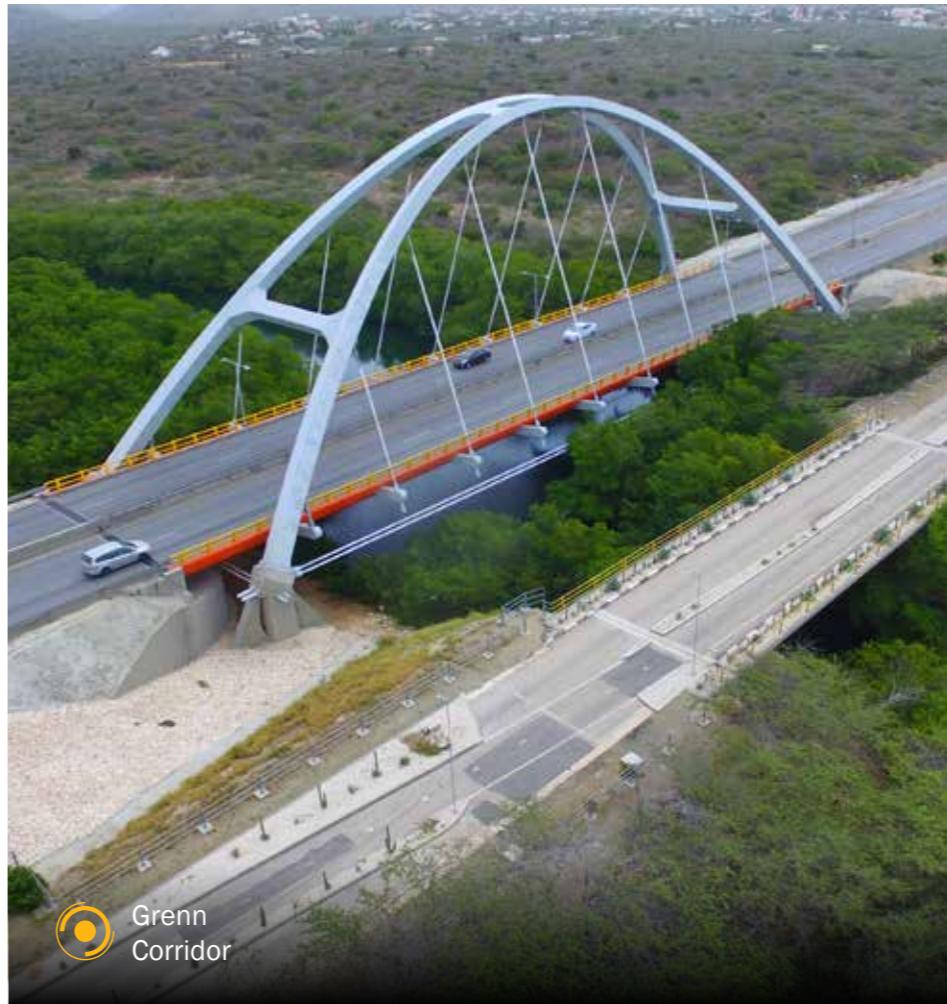
**La concesión avanza en su propósito de aportar a la competitividad del departamento del Meta** con la infraestructura sostenible para la conectividad y contribución al desarrollo social y cuidado ambiental.

Entre sus hechos más relevantes se destaca la obtención de un crédito por \$590.000 millones con la Financiera de Desarrollo Nacional (FDN), Bancolombia y Davivienda que le permitió suscribir el acta de inicio con la ANI para ejecutar la etapa de construcción, asegurando el flujo de recursos.

Es preciso destacar que la concesión avanzó a buen ritmo en la ejecución de sus obras y cerró el año de acuerdo con el cronograma, trabajando en 4 de los

6 frentes de obra con los que contará el proyecto para su ejecución, en los sectores Granada-Guamal, Guamal-La Cuncia; La Cuncia-Ciudad Porfía y Puerto López-Puerto Gaitán.

En cuanto a su gestión social y ambiental, se destacan la siembra de 841 árboles en el municipio de San Martín; la jornada de limpieza del río Acacías; el rescate y reubicación de fauna; la creación de un mural en alianza con Bio Parque los Ocarros para sensibilizar en torno al cuidado de las especies de fauna silvestre y, finalmente, en conjunto con Odinsa, el apoyo a una niña habitante del municipio de Acacías, en el marco del Programa She Is para recibir formación en áreas STEAM y conocer el Space Center de la NASA, en Houston, Estados Unidos.

**Hitos**

Mantenimiento mayor consistente en los trabajos de soldadura correctiva y de pintura en la parte superior de la riostra y de la estructura metálica del Puente Arco de Spaans Lagoen.



Siembra de árboles, limpieza y recolección de residuos a lo largo del trazado de la vía y realización de campañas de seguridad vial.

**Green Corridor**

Ratificando su compromiso de brindar una infraestructura de calidad que aporte a la conectividad, la concesión inició la primera actividad de mantenimiento mayor consistente en los trabajos de soldadura correctiva y de pintura en la parte superior de la riostra y de la estructura metálica del Puente Arco de Spaans Lagoen.

Los trabajos consistieron en la remoción de todas las partes afectadas por corrosión debido al ambiente salitre de Aruba y a la aplicación de una nueva pintura de recubrimiento de alta protección anticorrosiva, tanto en la sección superior como en las juntas metálicas

de la tornillería de los 4 pedestales del puente Arco. Esta actividad se logró ejecutar dentro del cronograma y el presupuesto previstos, sin incidentes de trabajo. En 2023 se continuará con la segunda fase, que incluirá el resto de la estructura metálica.

Finalmente, se resalta el aporte al cuidado ambiental y seguridad de los usuarios de la concesión con actividades como la **siembra de árboles, la limpieza y recolección de residuos a lo largo del trazado de la vía** y la realización de campañas de seguridad vial que promueven el fortalecimiento de comportamientos seguros en el tránsito por la vía.

## AEROPUERTOS

**¡Nuestros aeropuertos, los mejores de Sudamérica según Skytrax!** La firma británica Skytrax, especializada en calidad del transporte aéreo, mide la satisfacción de los usuarios quienes, a través de una encuesta, evalúan distintos indicadores de rendimiento a partir de su experiencia como viajeros. Producto de dicho análisis, el Aeropuerto El Dorado de Colombia fue elegido como el Mejor Aeropuerto de Sudamérica sobre aeropuertos como Lima, Guayaquil y Sao Pablo y, en el ranking mundial se ubicó en el puesto 35, subiendo 8 lugares con respecto a 2021. Por su parte, el Aeropuerto Mariscal Sucre de Ecuador fue seleccionado como el segundo Mejor Aeropuerto de Sudamérica, reconocido en la categoría Mejor Staff Aeroportuario y ocupó el puesto 39 en el ranking mundial.

Este logro evidencia la gestión disciplinada que vienen realizando ambos aeropuertos en búsqueda de ofrecer bienestar, soluciones y las mejores experiencias a sus usuarios y grupos de interés.

### Aeropuerto El Dorado

En lo corrido del 2022, por el aeropuerto transitaron más de 36 millones de pasajeros, movilizados por 26 aerolíneas internacionales y 7 nacionales; quienes en el marco del programa de transformación tecnológica que viene ejecutando El Dorado pudieron disfrutar de un tránsito ágil y cómodo por esta terminal, que se posiciona como la principal puerta de Colombia.

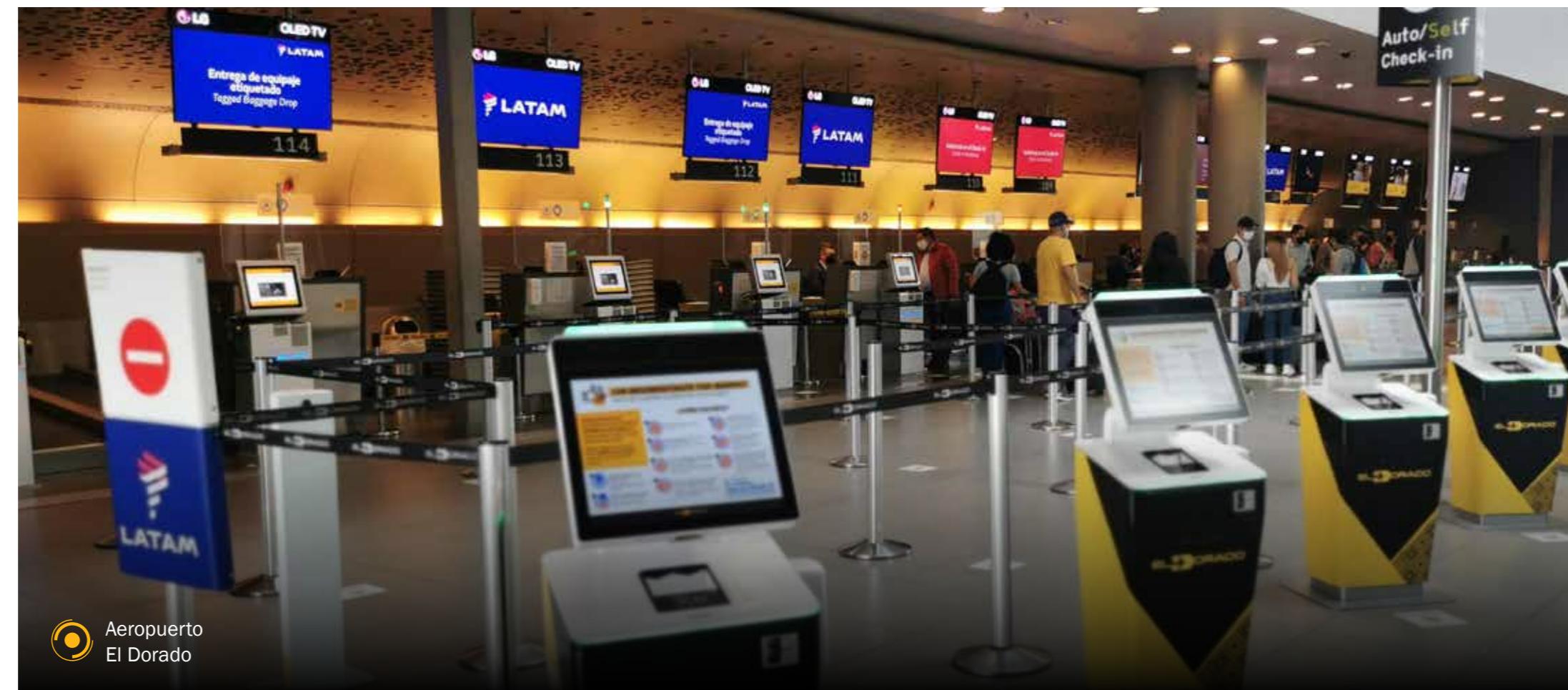
Durante el último año, la concesión implementó la prueba piloto de biometría facial, permitiendo mejorar el tiempo en los procesos de pre-seguri-

dad y abordaje; instaló nuevas máquinas lectoras de código de barras (Veripax), con las que se agilizó el ingreso a las salas de espera, llegando a un total de 26 en toda la Terminal Aérea y, habilitó nuevos espacios para ofrecer experiencias memorables a sus usuarios: una sala VIP en el muelle nacional y 18 habitaciones de descanso para pasajeros en el muelle internacional.

Referente a su gestión social se resaltan cuatro importantes programas e iniciativas: el portal de búsqueda de empleo **Pista de Oportunidades** creado por la concesión para las comunidades

de Funza, Engativá y Fontibón que ya suma más de 40 empresas aliadas, 200 vacantes y más de 7000 hojas de vida registradas; **Plástico por Sonrisas** a través del cual las comunidades de estos tres municipios reciclaron toneladas de plástico que la concesión convirtió en tres parques infantiles; la alianza con Unicef **Me la juego Azulado**, para promover la defensa de los derechos de la niñez y, el apoyo a una niña habitante de Engativá en el marco del programa **She Is** mediante el cual se formó en áreas STEAM y conoció el Space Center de la NASA en Houston, Estados Unidos.

Por otra parte, en cuanto a iniciativas que aportan al cuidado ambiental, se posicionó como el primer aeropuerto en Colombia con un punto de recarga eléctrica para vehículos; una instalación realizada en conjunto con Celsia para promover una movilidad más sostenible, y apalancar su meta de reducción de emisiones en un 40% para el 2025 y un 57% para el 2028. Adicionalmente, adelantó una iniciativa en conjunto con Ecopetrol para darle un segundo uso al plástico, en la cual empleó bolsas plásticas recicladas como materia prima para pavimentar vías circundantes, conservando altos estándares ambientales y de calidad.



## Hitos



**36**

millones de pasajeros, movilizados por 26 aerolíneas internacionales y 7 nacionales



Se implementó la prueba piloto de biometría facial



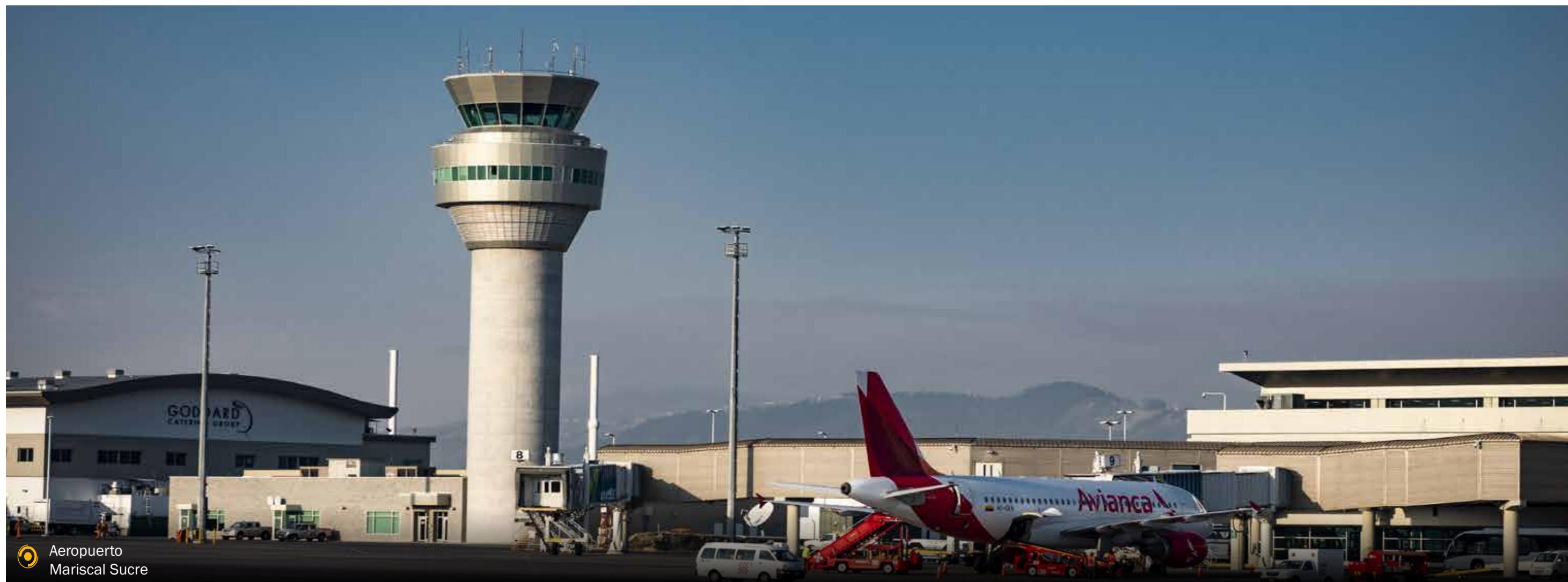
Una sala VIP en el muelle nacional y 18 habitaciones de descanso para pasajeros en el muelle internacional.



Portal de búsqueda de empleo **Pista de Oportunidades** creado por la concesión para las comunidades de Funza, Engativá y Fontibón



Primero en Colombia con un punto de recarga eléctrica para vehículos



### Aeropuerto Mariscal Sucre

Durante el 2022 el aeropuerto registró una recuperación saludable en cuanto a tráfico de pasajeros alcanzando 4.3 millones de viajeros transportados. Además, su trabajo conjunto con las autoridades nacionales y municipales le permitió incorporar nuevas rutas y frecuencias a la oferta de transporte aéreo, cerrando el año con 15 aerolíneas que conectan con 14 destinos internacionales y 8 destinos nacionales.

En cuanto a carga, se transportaron 290.677 toneladas métricas, de las cuales el 83% corresponde a carga de exportación, marcando

un récord para el aeropuerto Mariscal Sucre, convirtiéndose en una de sus principales fortalezas, que ya lo sitúan entre los aeropuertos de América Latina y el Caribe con mayor volumen de manejo de carga.

En cuanto a la experiencia para los viajeros, además de la remodelación y ampliación en las áreas de salidas y llegadas que proveen espacios modernos, eficientes y cómodos para los viajeros; la concesión inauguró en 2022 un **nuevo espacio en la sala VIP** internacional que complementa su oferta de servicio de calidad y excelencia para la comodidad de los pasajeros.

En cuanto a sus programas de sostenibilidad que han sido ampliamente reconocidos por entidades nacionales e internacionales se destacan: **Compartamos**, que consiste en la donación de material usado en buen estado para su reutilización, por parte de comunidades e instituciones educativas; el **programa de becas** para que niños y jóvenes en condiciones de vulnerabilidad continúen sus estudios de primaria y secundaria y, el programa **Mi Huerta** que promueve la comercialización de productos agrícolas y agroindustriales de **80 proveedores de la zona**.

### Hitos



**4.3**

millones de viajeros transportados



**15**

aerolíneas que conectan con 14 destinos internacionales y 8 destinos nacionales.



**290.667**

Toneladas métricas transportadas



Remodelación y ampliación en los hall de salidas y llegadas



Programas de sostenibilidad  
- Compartamos  
- Programa de becas  
- Programa Mi Huerta

# INICIATIVAS PRIVADAS

## CATALIZADORES DEL CRECIMIENTO SOSTENIBLE

Continuamos avanzando de manera decidida en el desarrollo de nuestras Iniciativas Privadas con las que ratificamos el propósito de seguir aportando a la conectividad regional con proyectos viales y aeroportuarios que generan desarrollo, competitividad y valor compartido; además de fortalecer la confianza del mercado en nuestro país y atraer inversión para su desarrollo.

Durante el 2022, con nuestras iniciativas Campo de Vuelo (pistas El Dorado); El Dorado Max; Nuevo Aeropuerto de Cartagena; Conexión Centro (en el Eje Cafetero) y Perimetral de la Sabana (en Cundinamarca), seguimos materializando nuestra estrategia y los propósitos que nos hemos fijado para el crecimiento sostenible. A continuación, resaltamos algunos hechos destacados de su gestión durante este periodo:

**El Dorado Max**, iniciativa en la que planteamos la ampliación y mejoramiento de la infraestructura existente del aeropuerto El Dorado de Bogotá para atender la demanda esperada en los próximos años y seguir consolidando su posición entre los mejores del mundo, registró un importante hito: la aprobación de su prefactibilidad por parte de la Agencia Nacional de Infraestructura (ANI). Con dicha validación avanzó a la etapa de factibilidad, durante la cual profundizará estudios y diseños, para su posterior adjudicación.

Ejecutar la iniciativa El Dorado Max resolverá los retos de capacidad en el mediano plazo, mejorará la conectividad urbana con la ciudad y permitirá ampliar la capacidad del aeropuerto en 20 millones de pasajeros.

En cuanto a **IP Campo de Vuelo El Dorado**, que contempla el mejoramiento y operación de las pistas y calles de rodaje del aeropuerto de Bogotá con infraestructura sostenible y tecnología de vanguardia, registramos

otro avance que consistió en la realización exitosa de su Audiencia Pública, en conjunto con la ANI; un espacio de socialización y participación que contó con la asistencia de más de 100 personas de las poblaciones cercanas al proyecto (Funza, Engativá y Fontibón), y de la comunidad aeroportuaria, quienes manifestaron su apoyo al proyecto.

Por otra parte, nuestro proyecto **Nuevo Aeropuerto de Cartagena** está terminando su etapa de factibilidad y, debido a su relevancia para la conectividad del país, hace parte de los proyectos 5G. Nuestra iniciativa acompaña las proyecciones de crecimiento de Cartagena y potencia diferentes sectores económicos, en particular el sector turístico, permitiendo una mayor oferta laboral, ingresos y recursos para la ciudad y las comunidades vecinas. Además, dada su ubicación estratégica podría consolidarse como uno de los nodos de multimodalismo de la región y el país.

En cuanto a las iniciativas viales, nuestra **IP Conexión Centro**, con la que buscamos mejorar la conectividad en el Eje Cafetero y fortalecer las economías de sus municipios, está terminando su etapa de factibilidad y, finalmente, **Perimetral de la Sabana**, que busca facilitar la conectividad y disminuir el tiempo de desplazamiento entre el norte y el suroccidente de la Sabana de Bogotá, continúa cursando su etapa de factibilidad y se encuentra a la espera de la determinación del Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca. Cabe resaltar que este proyecto se propone como una solución para que la región cuente con más alternativas de accesibilidad y movilidad bajo los más altos estándares ambientales, sociales, de calidad y seguridad.



Continuamos **aportando a la conectividad** regional con proyectos viales y aeroportuarios que generan desarrollo, competitividad y valor compartido

# RECONOCIMIENTOS, PREMIOS Y CERTIFICACIONES RECIBIDOS EN 2022



## ODINSA

**Sello IR** de la Bolsa de Valores de Colombia por la implementación de buenas prácticas de revelación de información y relacionamiento con inversionistas y la opinión pública.

**8º lugar** en el ranking sectorial de Merco Talento 2022. Reconocida entre las empresas más atractivas para trabajar en Colombia en el sector de Construcción e Infraestructura.



## TÚNEL DE ORIENTE

Reconocimiento de la Cámara Colombiana de la Infraestructura a Túnel de Oriente por **25 años de trayectoria**.



## PACÍFICO 2

**Primer lugar** del premio internacional Obra del Año 2022 otorgado por ArchDaily por el Centro de Control de Operaciones (CCO), diseñado por el arquitecto colombiano Giancarlo Mazzanti.

**Calificación 5 estrellas** en el ranking internacional de sostenibilidad Global Real State destacando el desempeño ambiental y social de la concesión.



## AUTOPISTAS DEL CAFÉ

**Premio “Pereira más sostenible”** otorgado por la Alcaldía de Pereira y la Empresa de Aseo de Pereira. Resalta la gestión y el compromiso de la empresa a través de acciones y estrategias sostenibles que contribuyan al bienestar de los ciudadanos.

**Premio empresas que cuidan el mundo 2022:** El premio fue entregado en el evento de 500 empresas que hacen grande a Risaralda de El Diario.



## AEROPUERTO EL DORADO

**Skytrax:** Mejor Aeropuerto de Sudamérica, 4 estrellas en calidad del servicio, 5 estrellas en Seguridad COVID-19.

**Premio “Aeropuerto Líder de Sudamérica”** por los *World Travel Awards* 2022.

Certificación “Energía Eléctrica Renovable” **otorgado por ICONTEC al ratificar que el 100%** de la energía que se consume en el aeropuerto es verde.

**Renovación de la Certificación “Basura Cero”** otorgada por ICONTEC, Miembro Platinum por el compromiso y desempeño en la implementación de programas de gestión integral de residuos sólidos, así como por disminución de nuestro impacto en el medioambiente.

**“Héroe del Agua”** en el marco de la estrategia de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá (EAAB) “Somos agua” por su compromiso con la gestión sostenible de este recurso y la lucha contra el cambio climático.

**Certificación Airport Carbon Accredited – ACA** nivel 2 en la categoría Reducción, reconocimiento que desde 2019 nos ratifica como un aeropuerto comprometido con la reducción de la huella de carbono.

**Certificación LEED Platino** del Consejo de Construcción Verde de Estados Unidos, la cual nos permitió ser el primer aeropuerto del mundo en ostentar dicha categoría a raíz de los programas adelantados en sostenibilidad.



## AEROPUERTO MARISCAL SUCRE

**Skytrax:** Segundo Mejor Aeropuerto de Sudamérica, Mejor Staff Aeroportuario del Mundo, 5 estrellas en calidad del servicio y 5 estrellas en Seguridad COVID-19.

**Certificación Airport Carbon Accredited – ACA** nivel 2 en la categoría Reducción, reconocimiento que desde 2019 nos ratifica como un aeropuerto comprometido con la reducción de la huella de carbono.

Los programas Compartamos y el proyecto Construcción sostenible, desarrollados por la Concesión Quiport, fueron reconocidos por el **programa Green Airport Recognition**, entregado por el Consejo Internacional de Aeropuertos para América Latina y el Caribe (ACI-LAC).

**Sello Empresa Segura Libre de Violencia y Discriminación Contra las Mujeres**, otorgado por la Cámara de Industrias y Producción de Ecuador.

**Distinción Ambiental Metropolitana Quito Sostenible por la Secretaría de Ambiente del Municipio de Quito** que premia las buenas prácticas ambientales y los esfuerzos realizados para disminuir las huellas ambientales (de carbono e hídrica).

**Reconocimiento en la iniciativa Voz del Cliente** del Consejo Internacional de Aeropuertos (ACI-World, por sus siglas en inglés).

**Acreditación en nivel 4 (de 5 posibles) en el programa de Acreditación de Experiencia del Pasajero** del Consejo Internacional de Aeropuertos en el marco de la Cumbre Global de Experiencia del Pasajero de ACI Mundial.



# ÉTICA, TRANSPARENCIA Y CUMPLIMIENTO

En el ejercicio 2022 demostramos nuevamente que en Odinsa asumimos la ética, la integridad y la transparencia como principios no negociables que hacen parte de la cultura organizacional.

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

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

La compañía mantuvo con firmeza su **compromiso de cero tolerancia** frente a este tipo de casos, aplicando las políticas para la Gestión del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo, de Gestión del Riesgo de Fraude, Soborno y Corrupción y la de Regalos y Atenciones, así como los demás procedimientos establecidos.

Esto nos ha ayudado a identificar y administrar los riesgos de conductas contrarias a la ley y al Código, e igualmente impedir la presencia de riesgos de lavado de activos, financiación del terrorismo y de fraude, soborno y corrupción.

Como cada año, en Odinsa llevamos a cabo el Curso anual de Conducta, denominado El Poder de tu Decisión en su tercera temporada y la evaluación correspondiente; un modelo de formación y capacitación en el que participaron el 100% de los colaboradores, en un claro ejemplo de que su comportamiento individual está regido por un compromiso, basado en la transparencia y la integridad, lo cual les permite resolver con altura los dilemas éticos que les exigen sus funciones en el día a día.

Durante el año se realizaron la Declaración Anual de Fuentes Potenciales Conflictos de Interés y la Declaración de Bienes y Rentas; se fortaleció la articulación del proceso de debida diligencia con el Manual de Contratación, así como los procesos de debida diligencia, y la divulgación del Manual de Conducta para Proveedores.

Nuestra Línea de Transparencia estuvo habilitada de manera permanente para que los grupos de interés informaran las conductas o actividades que consideraran desviaciones a estas políticas, registrándose 8 reportes durante el año, todos investigados y cerrados. En un caso luego de las investigaciones correspondientes y comprobada la veracidad del reporte, dándole cumplida aplicación al debido proceso, se dio la terminación del contrato de trabajo del colaborador involucrado.

Adicionalmente, no se registró ningún reporte de operaciones sospechosas (ROS) ante la Unidad de Información y Análisis Financiero (UIAF).

En el ejercicio 2022 ratificamos que en Odinsa asumimos la ética, la integridad y la transparencia como **principios no negociables** y que hacen parte de la cultura organizacional.

# ASPECTOS LEGALES

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

Las contingencias no presentan una variación significativa, ya que durante el año no se recibieron notificaciones de demandas, sentencias, ni sanciones materiales en contra de la compañía que pudieran llegar a afectar su situación financiera, como tampoco se llevaron a cabo operaciones significativas con socios o administradores.

Para el cierre de 2022, Odinsa, las filiales y subsidiarias se encontraban vinculadas a 311 procesos, donde actuamos como parte convocante en 81 y parte convocada en 230 procesos.



**El 14 de febrero de 2022** se otorgó la escritura pública No. 370 de la Notaría 5<sup>a</sup> del Círculo de Medellín, por medio de la cual se formalizó el acuerdo de fusión por absorción entre las sociedades Odinsa S.A (aborbente) y Odinsa Holding Inc. (absorbida). Este instrumento quedó inscrito en el Registro Mercantil el 15 de febrero.

**El 2 de mayo de 2022** se perfeccionó el contrato de compraventa de acciones y derechos, respecto de la sociedad Concesión Vial de los Llanos S.A.S., celebrado por Odinsa S.A. como adquirente y Murcia Murcia S.A.S. como enajenante, de una participación accionaria equivalente al 30% de la sociedad concesionaria, así como en la deuda subordinada y una participación también del 30% en el consorcio constructor del proyecto, por \$65.750 millones. Con el cierre de esta transacción Odinsa S.A. quedó con una participación accionaria del 81% en esa concesión.

**El 1º de junio de 2022** la Superintendencia Financiera de Colombia a través de la Resolución No.0628, autorizó una operación de reorganización empresarial consistente en una segregación de sus activos viales localizados en Colombia, con miras a la creación de una plataforma de inversión de activos, como resultado de la alianza estratégica celebrada en 2021 con Macquarie Infrastructure Partners V.

**El 22 de junio de 2022** tuvo lugar el cierre previsto en el contrato de compraventa de acciones y activos celebrado con Macquarie, el 2 de septiembre de 2021. Lo anterior, luego de cumplirse en su totalidad las condiciones pactadas.

**El 29 de septiembre de 2022** Odinsa y Macquarie Asset Management suscribieron un acuerdo para la creación de una plataforma de inversión enfocada en la gestión de activos aeroportuarios, así como en el desarrollo de las iniciativas privadas en curso en Colombia. Macquarie y Odinsa tendrán una participación del 50% cada una en la plataforma, que al cierre de la transacción tendrá el 65% de Opain (El Dorado, Bogotá) y el 46,5% de Quiport (Mariscal Sucre, Quito). Esta plataforma una vez se perfeccione estará constituida también por las iniciativas privadas que lidera Odinsa en Colombia, a saber, el nuevo aeropuerto de Cartagena, que busca desarrollar la infraestructura necesaria para soportar la demanda de pasajeros por los próximos 50 años; El Dorado Max, una solución para maximizar el uso de la actual terminal; y, Campo de Vuelo El Dorado, que plantea mejoras en las pistas y calles de rodaje del aeropuerto.

En las notas de los estados financieros separados y consolidados y en el Informe Especial de grupo empresarial, publicados en nuestro sitio web, están detalladas las operaciones con vinculados, accionistas y personas a las que se refiere el artículo 47 de la Ley 222 de 1995. Dichas operaciones se celebraron en condiciones de mercado. El mencionado documento, este informe, los informes financieros y demás documentos exigidos por la ley, hicieron parte de la información que estuvo a disposición de los accionistas durante el período previsto por la ley para el ejercicio del derecho de inspección.

El Informe de Gobierno Corporativo, del que trata la Circular 028 de 2014 de la Superintendencia Financiera, estuvo a disposición de los accionistas durante el período del derecho de inspección. La encuesta Código País, con las mejores prácticas implementadas, está a disposición del público en general en nuestra página web.

En Odinsa S.A. observamos la legislación aplicable sobre propiedad intelectual, derechos de autor y licencias de software. Sus marcas están debidamente registradas, cuentan con las respectivas licencias de uso de software instalado y conservan la correspondiente evidencia que permite verificar dicho cumplimiento. Igualmente, se deja constancia de que la compañía no ha entorpecido la libre circulación de las facturas emitidas por los proveedores de la sociedad.

Remuneración Directivos	Donaciones	Propaganda y relaciones públicas	Revisoría fiscal	Gastos de representación	Asesorías	Honorarios Junta Directiva	Honorarios	Total
<b>20.330</b>	<b>2.064</b>	<b>686</b>	<b>675</b>	<b>387</b>	<b>47.072</b>	<b>818</b>	<b>13</b>	<b>72.045</b>

(Información expresada en COP millones)

## Operaciones numeral 3º del artículo 446 del código de comercio

Cifras en COP millones	2021
Remuneración Directivos	20.330
Donaciones	2.064
Propaganda y relaciones públicas	686
Revisoría fiscal	675
Gastos de representación	387
Asesorías	47.072
Honorarios Junta Directiva	818
Honorarios	13
<b>Total</b>	<b>72.045</b>

\*Información expresada en COP millones

La información sobre dineros y bienes en el exterior y las obligaciones en moneda extranjera, así como las inversiones discriminadas en otras sociedades nacionales y extranjeras, pueden ser consultadas en las notas de revelación No. 19, 16 y 17, respectivamente, en los Estados Financieros separados y en las notas de revelación No. 20, 17 y 18, respectivamente, en los Estados Financieros consolidados.

En Odinsa contamos con un sistema de control interno para asegurar la adecuada preparación de nuestras operaciones y que estas se ajusten a las necesidades, objetivos, metas y estrategias determinadas por la compañía, con la

premisa de buscar su eficiencia y efectividad, al tiempo que brinden suficiencia y confiabilidad en la información financiera

Asimismo, hemos verificado la operatividad de los controles establecidos en la empresa y evaluamos con satisfacción los sistemas existentes para efectos de la revelación y el control de la información financiera. En ambos casos encontramos que funcionan adecuadamente.

Por otra parte, el 29 de noviembre de 2022 celebramos una reunión extraordinaria de la Asamblea General de Accionistas para deliberar y decidir sobre la aprobación de la segregación de los activos aeroportuarios a fin de crear una plataforma conjunta de inversión con Macquarie.

### Asuntos sobrevinientes

El 15 de enero de 2023 el Gobierno Nacional expidió el Decreto 0050 mediante el cual se determinó no aumentar las tarifas de los peajes en los corredores a cargo de la ANI y del Invías en 2023, como una medida para disminuir la alta inflación imperante.

En cuanto al impacto de este decreto para nuestras concesiones, dimos un parte de tranquilidad al mercado dado que el 75% de nuestro tráfico vial no resulta afectado por esta medida. Las concesiones Autopistas de Café y Túnel Aburrá Oriente, que representan dicho porcentaje del tráfico, pudieron realizar el aumento de sus tarifas. En el caso de Autopistas del Café,

por tratarse de una concesión de primera generación, cuyo incremento corresponde al IPC y se realizó con anterioridad a la expedición de la citada norma y, en el caso de Túnel Aburrá Oriente, ya que es una concesión del orden departamental, cuyo concedente es la Gobernación de Antioquia.

Adicionalmente, es preciso destacar que el decreto establece mecanismos de compensación para los concesionarios afectados por estas medidas y un mandato para el restablecimiento de tarifas en 2024, lo cual es fundamental para la estabilidad económica y jurídica del esquema concesionado.

Sin embargo, dado que esta medida constituye un cambio en las reglas de juego, la Cámara Colombiana de la Infraestructura en representación de los concesionarios y empresas del sector, expresó sus preocupaciones y posición frente a las consecuencias del decreto, resaltó el imperativo de preservar la confianza, destacó el aporte invaluable de las concesiones al desarrollo del país e hizo un llamado al Gobierno Nacional a mantener las reglas del juego y las instituciones que han permitido que, a través de la asociación del capital privado y público, se disminuya la brecha de infraestructura que es tan importante para fomentar la competitividad, el desarrollo del país y, especialmente, la inclusión social.

Por su parte, el Gobierno Nacional ha indicado públicamente que los recursos para compensar estos ingresos dejados de percibir se ob-

tendrán a través de otras fuentes de ingresos o los mecanismos de compensación tendientes a reconocer los ajustes de la tarifa, entre otros, cobros por valorización y plusvalía, generadas por los mismos proyectos de concesión. Por lo anterior, tanto Odinsa como los demás concesionarios de vías están a la espera de que el Gobierno, a través de la ANI, genere un espacio de conversación, para identificar tales fuentes de ingresos así como la forma y los plazos para su aplicación, con miras a recuperar la liquidez que demandan los proyectos.

### COMPROMETIDOS CON EL FUTURO

La experiencia y la trayectoria obtenida durante los años que hemos recorrido como organización, y el respaldo de nuestros grupos de interés nos permiten ver al futuro con optimismo y con la confianza de que vamos por buen camino.

Continuaremos avanzando en el cumplimiento de nuestra visión estratégica en conjunto con nuestros accionistas y la Junta Directiva, como gestor de activos viales y aeroportuarios que aportan al desarrollo, la competitividad y la generación de valor compartido para la sociedad.

En el 2023 seguiremos gestionando nuestros proyectos actuales y en estructuración de manera integral y explorando nuevas oportunidades que nos permitan seguir transitando una senda de crecimiento sostenible alineada con **Nuestro Viaje Común**.

Atentamente,

*Mauricio Osma E.*

**MAURICIO OSSA ECHEVERRI**  
Presidente

### Miembros de la Junta Directiva

Jorge Mario Velásquez Jaramillo  
Alejandro Piedrahita Borrero  
Rafael Olivella Vives  
Sergio Restrepo Isaza  
Miguel Piedrahita Soto  
Carlos Horacio Yusty Calero  
Maximiliano Londoño Arango

# POR SER MEJORES

**44** Gobierno corporativo

**52** Ética, cumplimiento y transparencia

**58** Gestión de riesgos

**62** Derechos humanos

**Nuestro Viaje Común** empieza comprometiéndonos con ser las personas que la organización y la sociedad necesita. Trabajamos con nuestros grupos de interés para asegurar la toma de decisiones responsables que promueven la creación de valor compartido.



# GOBIERNO CORPORATIVO

Contar con un gobierno corporativo sólido y eficaz es fundamental para garantizar una dirección y un control transparente, que a su vez nos permitan ser más competitivos de cara a los inversionistas y aliados estratégicos. Contamos con una cultura organizacional basada en los valores corporativos de la matriz Grupo Argos,

y nuestro interés es continuar mejorando el desempeño en esta materia en todos los proyectos en que participamos e implementar una estrategia de largo plazo que considere a todos los grupos de interés y demuestre un compromiso claro con nuestra ciudadanía corporativa.

## ASÍ LO GESTIONAMOS

- Fortalecemos la confianza con los grupos de interés por medio de la implementación de las mejores prácticas de gobierno corporativo, así aseguramos un equilibrio entre los órganos de administración, dirección y control, y velamos por la transparencia y la veracidad de la información transmitida al mercado.
- El sistema de gobierno corporativo lo hacemos extensivo a las concesiones mediante lineamientos impartidos desde Odinsa, respetando siempre las particularidades propias de cada proyecto. En el caso de los proveedores, esto lo logramos alinear a través de un código de conducta específico para ellos, el cual se

estableció en 2020 y que fue divulgado e implementado desde el 2021.

- El modelo de gobierno corporativo de la organización se basa en los Estatutos Sociales, el Código de Buen Gobierno, la Política de Nombramiento, Remuneración y Sucesión de la Junta Directiva, la Política de Relacionamiento entre empresas vinculadas y la Política de Operaciones entre Partes Vinculadas.

Este modelo de autorregulación es revisado de forma periódica con el fin de ajustarlo con las mejores prácticas internacionales.



### Nuestra estructura de gobierno

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

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

Nuestro gobierno está compuesto así:

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

A su vez, en cada concesión contamos con un esquema propio de gobierno corporativo que funciona bajo los mismos principios y lineamientos tanto de Odinsa como del Grupo Empresarial Argos. Cinco concesiones tienen un órgano de dirección, como es la Junta Directiva, y dos de ellas, Green Corridor (Aruba) y Corporación Quiport (Ecuador), en su lugar funciona un *Steering committee*, el cual cumple también con labores de dirección estratégica.

Por otra parte, en todas las concesiones aplica un Código de Buen Gobierno y sus propios esquemas de gobierno corporativo.

Contar con un gobierno corporativo **sólido y eficaz** es fundamental para garantizar una dirección y un control transparentes

## Estructura societaria de Odinsa y concesiones

### La Asamblea General de Accionistas

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

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

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

### Las principales funciones de este órgano son:

- **Elegir y remover** libremente a los miembros de la Junta Directiva, así como fijar sus honorarios.
- **Designar y remover** libremente al Revisor Fiscal y fijar su remuneración.
- **Examinar, aprobar y fenece** los estados financieros de propósito general, individuales y consolidados; considerar los informes de los administradores y del Revisor Fiscal.
- **Decretar** la distribución de utilidades, fijar el monto del dividendo y la forma y plazos en

que se pagará; disponer las reservas que deban hacerse.

- **Reformar** los estatutos y decidir sobre la segregación de activos de la sociedad.

### Junta Directiva (2-12) (2-15) (2-17)

Este es nuestro órgano estratégico por excelencia. Se encarga de orientar y revisar el cumplimiento de los objetivos corporativos, adoptar las políticas en materia económica, social y ambiental, hacerles seguimiento a los riesgos materiales, establecer y monitorear el sistema de control interno, entre otras actividades clave para asegurar que la compañía alcance sus metas.

La Junta Directiva tiene en la actualidad siete miembros, de los cuales contamos con dos en calidad de independientes, es decir, un 29% de sus integrantes, superando el 25% establecido por las normas colombianas para los emisores de valores. Con base en los criterios del Dow Jones, tendríamos cuatro miembros independientes, lo cual representa un 57%.

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

Los directores son elegidos por la Asamblea General de Accionistas y tienen establecidos períodos de un año en su función, con posibilidad de ser reelegidos de manera indefinida. De igual manera, pueden ser removidos libremente por la Asamblea, incluso antes de que finalice su período. El Código de Buen Gobierno determina que



estos deben asistir, como mínimo, al 80% de las reuniones que sean convocadas cada año.

La participación efectiva de los directores en las sesiones en el 2022 fue de 88%. Como parte de las buenas prácticas y la transparencia en el ejercicio del gobierno corporativo, la Junta Directiva

sesiona al menos una vez al año sin la presencia de la Administración de Odinsa, y, además, visita y conoce de primera mano cómo se desarrollan las operaciones en las concesiones y en los proyectos. Esto, al igual que su agenda y temas estratégicos a tratar a lo largo del año, es planeado y aprobado con antelación.

 **Consulta aquí** la Estructura societaria de Odinsa y concesiones.

 **Consulta aquí** la matriz de perfiles y la acreditación de independencia Dow Jones Sustainability Index (DSI) de la Junta Directiva de Odinsa S. A. en 2022.

## Miembros de la Junta Directiva

## JORGE MARIO VELÁSQUEZ JARAMILLO



Presidente  
Junta Directiva  
Ⓐ ⓒ  
● Ingeniero civil  
● 7 años  
● 16/16  
● Presidente de Grupo Argos S. A.  
⌚ ⚖️ ⚖️ ⚖️ ⚖️ ⚖️ ⚖️

Miembro de Junta Directiva de: Grupo Sura, Cementos Argos, Celsia, Grupo Nutresa.

## ALEJANDRO PIEDRAHÍTA BORRERO



Ⓐ ⓒ

- Administrador de negocios
- 8 años
- 16/16
- Vicepresidente de Finanzas Corporativas de Grupo Argos S. A.

⌚ ⚖️ ⚖️ ⚖️ ⚖️ ⚖️ ⚖️

Miembro de Junta Directiva de: Celsia, Grupo Sura, Cementos Argos y Aceros Mapa.

## SERGIO RESTREPO ISAZA



Ⓐ ⓒ ⓑ

- Administrador de empresas
- 8 años
- 16/16
- Socio exponencial Banca de Inversión S. A. S.

⌚ ⚖️ ⚖️ ⚖️ ⚖️ ⚖️ ⚖️

Miembro de Junta Directiva de: Bios S.A.S., Grupo Financiero Consorcio (Chile) y Ecopetrol.

## RAFAEL OLIVELLA VIVES



Ⓐ ⓒ ⓑ

- Abogado
- 4 años
- 15/16
- Vicepresidente de Talento y Asuntos Corporativos Grupo Argos S. A.

⌚ ⚖️ ⚖️ ⚖️ ⚖️ ⚖️ ⚖️

Miembro de Junta Directiva de: Cementos Argos Panamá

## MIGUEL PIEDRAHÍTA SOTO



Ⓐ ⓒ ⓑ  
● Administrador de negocios  
● 4 años  
● 15/16  
● Inversionista Piso S. A. S.  
⌚ ⚖️ ⚖️ ⚖️ ⚖️ ⚖️ ⚖️

Miembro de Junta Directiva de: AFP Protección S. A., Compretex S.A.S., Fundación Marina Orth, Celsia Colombia S.A.E.S.P.

## MAXIMILIANO LONDÓN ARANGO



Ⓐ ⓑ

- Abogado
- 3 años
- 15/16
- Abogado independiente, árbitro y amigable componedor.

⌚ ⚖️ ⚖️ ⚖️ ⚖️ ⚖️ ⚖️

Miembro de Junta Directiva de: Sociedades reaseguradoras Sura Re. Ltd. y Sura SAC Ltd

## CARLOS HORACIO YUSTY CALERO



Ⓐ ⓒ

- Ingeniero industrial
- 3 años
- 16/16
- Vicepresidente de Finanzas y Servicios Compartidos de Cementos Argos

⌚ ⚖️ ⚖️ ⚖️ ⚖️ ⚖️ ⚖️

Miembro de Junta Directiva de: Summa S.A.S., Argos SEM LLC, Argos Panamá S.A., Argos Honduras S.A. de C.V. (Suplente), Valle Cement Investments Ltd., Argos North America Corp., Argos Puerto Rico

## CONVENCIONES

Ⓐ

Comité de Nombramientos y Remuneración

Ⓐ

Comité de Auditoría, Finanzas y Riesgos

Ⓐ

Comité de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo

## Profesión

● Tiempo como miembro de la Junta Directiva

## Cargo

● Asistencia a sesiones

## Finanzas

⌚ Finanzas

## Estrategia

⌚ Estrategia

## Ambiente

⌚ Ambiente

## Gestión de riesgos

⌚ Gestión de riesgos

## Social

⌚ Social

## Infraestructura

⌚ Infraestructura

## Legal

⌚ Legal

## Miembro Independiente

⌚ Miembro Independiente

## Miembro Patrimonial

⌚ Miembro Patrimonial



Consulta aquí las hojas de vida de los miembros de la Junta Directiva.

## Comités de apoyo a la Junta

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

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

**2 miembros independientes y 1 patrimonial** conformaron este comité en 2022, dando cumplimiento a lo establecido en las normas aplicables.

■ **Comité de Nombramientos y Remuneraciones**, cuyas funciones, entre otras, son: definición y monitoreo de la estrategia de gestión del talento; seguimiento a los indicadores de capital humano, aprobación y control a las metas de la prima por resultados organizacionales (PRO); evaluación del presidente de la compañía, y la definición y seguimiento a los planes de sucesión.

■ **Comité de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo**, cuyas funciones, entre otras, son:

definición de la estrategia de sostenibilidad, aprobación del análisis y la matriz de materialidad, establecimiento y monitoreo de indicadores ambientales, estudio de las mejores prácticas de gobierno corporativo y el seguimiento al programa de cumplimiento.

### Nominación y selección (2-10)

Los miembros de la Junta Directiva son elegidos por la Asamblea General de Accionistas para períodos de un año desde la fecha de la elección. Los integrantes actuales fueron elegidos en la reunión ordinaria efectuada el 23 de marzo de 2022.

Cuando queda vacante un cargo de director, la Junta debe convocar a la Asamblea para que este se supla. El **Comité de Nombramientos y Remuneraciones** elabora una matriz de perfiles para conformar la Junta Directiva, la cual se publica en la página web antes de la Asamblea. Esta puede ocuparse mediante elección parcial con la unanimidad de los votos presentes, en caso contrario se debe efectuar una nueva elección de toda la Junta Directiva por el sistema del cuociente electoral.

Ningún miembro de la Junta Directiva de Grupo Argos S. A. hace parte de la Junta Directiva de Odinsa, ni ocupa cargos directivos en la compañía. En los criterios de selección de los miembros se ha incluido la diversidad, acorde con el propósito de la organización de fomentar la equidad y la inclusión en todos sus niveles corporativos.

### Requisitos para ser candidato a la Junta Directiva

Los criterios de selección de los miembros se encuentran contemplados en el Código de Buen Gobierno y en la Política de Nombramiento, Re-

muneración y Sucesión de la Junta Directiva, los cuales pueden consultarse en la página web [www.odinsa.com](http://www.odinsa.com).

Los candidatos deben contar con ciertas competencias, como habilidades analíticas y gerenciales, visión estratégica del negocio, objetividad y capacidad para presentar su punto de vista, capacidad para evaluar cuadros gerenciales, así como análisis de información financiera, propuestas de negocios y perspectiva global, entre otras.

En 2020, el Código de Buen Gobierno fue modificado y se incluyó la garantía de que ningún candidato será discriminado por razones de raza, género, origen nacional o familiar, lengua, edad, religión, opinión política o filosófica. De igual forma, se adicionó la declaración de que tanto el Comité de Nombramientos y Remuneraciones como la Asamblea General de Accionistas reconocerán y valorarán la importancia de contar con una Junta Directiva diversa, para lo cual se integrará por miembros con diferentes perspectivas, creencias, nacionalidad, género, etnia, preferencias políticas, así como distintas habilidades profesionales o personales, a fin de enriquecer las discusiones, promover el análisis y aportar diferentes puntos de vista en la toma de decisiones.

Acogiendo lo dispuesto por el Código de Comercio, los miembros de nuestra Junta Directiva tienen como límite la participación en otras cuatro juntas directivas de sociedades de capital colombianas, exigencia que se verifica cada año para su elección.



Jorge Mario Velásquez, presidente de la Junta Directiva del Grupo Argos



**Consulta aquí** conoce nuestra Política de Nombramiento, Remuneración y Sucesión de la Junta.



**Consulta aquí** para consultar el Código de Buen Gobierno y ampliar la información sobre los criterios de independencia de Odinsa.

## Remuneración (2-19) (2-20)

### Promovemos formaciones de diversas índole y temáticas

que les aporten a los directores información sobre las últimas tendencias empresariales del sector

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

Los miembros independientes que participan en alguno de los comités de apoyo a la Junta reciben una remuneración adicional. Para el periodo de abril de 2022 a marzo de 2023 la Asamblea General de Accionistas, de conformidad con lo establecido en la Política de Nominaciones, Remuneración y Sucesión de la Junta Directiva, asignó unos honorarios mensuales de COP 7.500.000 por la asistencia a cada sesión de la Junta Directiva y COP 7.500.000 por la asistencia a los comités de apoyo percibidos en exclusiva por los miembros independientes.

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

### Evaluación de la Junta Directiva (2-18)

La Junta Directiva, como órgano, y sus miembros son evaluados anual y alternativamente bajo las modalidades de autoevaluación o evaluación externa realizada por una firma independiente. En estos espacios se procura realizar una valoración de la razonabilidad de las normas internas y de la dedicación y rendimiento de los directores. La Asamblea General Ordinaria de Accionistas debe ser informada por la administración sobre el funcionamiento y las principales actividades desarrolladas por la Junta Directiva, los comités y la presidencia en el periodo anterior. Las conclusiones de este proceso son publicadas en la página web [www.odinsa.com](http://www.odinsa.com)

### Formación de la Junta Directiva (2-17)

En cuanto a la formación, invitamos de forma periódica a asesores especializados en temas específicos y visitamos los proyectos con los miembros de la Junta para que los conozcan de primera mano.

La compañía promueve formaciones de diversas índole y temáticas que les aporten a los directores bagaje e información sobre las últimas tendencias empresariales del sector, con el fin de aplicar lo que consideren pertinente a la compañía. Entre otras, han recibido capacitaciones sobre temas de riesgos, innovación y sostenibilidad, y asistieron al Congreso de la Cámara Colombiana de la Infraestructura (CCI), con una agenda académica bastante amplia que incluyó, entre otros temas, los retos de las 4G, la agenda ambiental para el sector infraestructura, ingeniería con in-

novación y tecnología, transporte intermodal y el modelo de concesiones.

### Asuntos relevantes presentados a la Junta

Cada año, en coordinación con la Presidencia, la Junta Directiva establece una agenda de trabajo con los temas de mayor relevancia que serán analizados y discutidos a lo largo del año. Los temas que fueron objeto de discusión durante 2022 fueron:

- Estrategia corporativa.
- Proyectos.
- Desempeño de las concesiones.
- Resultados financieros.
- Asuntos legales.
- Gestión de riesgos y crisis.
- Estrategia de sostenibilidad.
- Innovación y transformación digital.
- Cultura y talento.
- Cumplimiento.



Oficinas  
Medellín

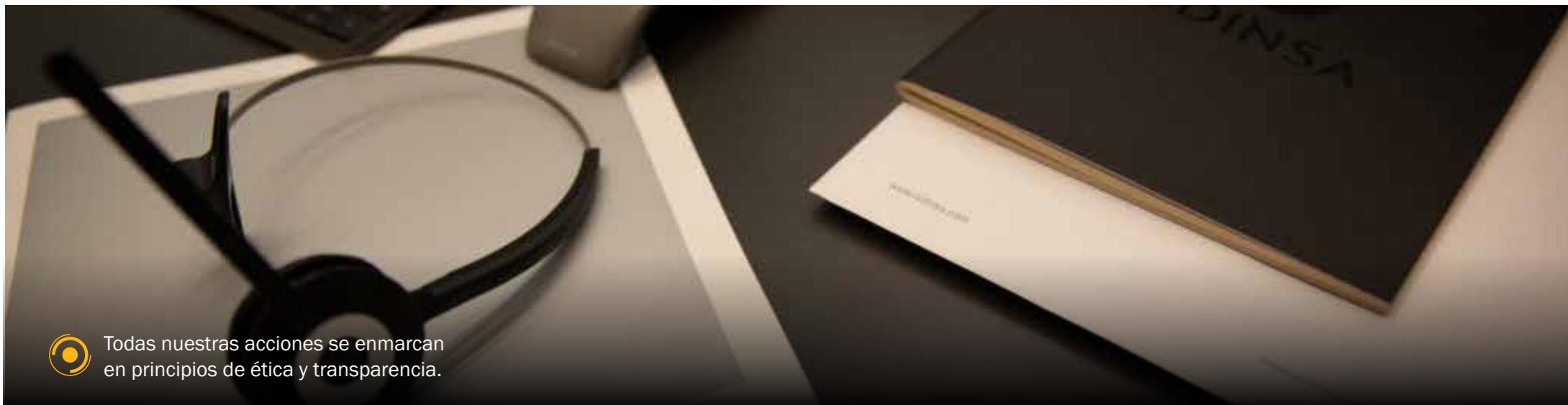
## Presidente

El presidente de la Sociedad es el representante legal principal y sus funciones se encuentran señaladas en la ley, los estatutos, en el Código de Buen Gobierno y en algunas normas internas. Entre las más importantes se tienen:

- Nombrar y remover empleados.
- Ejecutar los actos y contratos para los fines sociales, sometiendo previamente a la Junta aquellos negocios cuya cuantía excede de 40.000 salarios mínimos legales mensuales vigentes.
- Constituir apoderados judiciales y extrajudiciales y delegar en ellos determinadas funciones.
- Ejecutar las decisiones de la Junta y de la Asamblea.
- Adoptar las decisiones relacionadas con los estados financieros, de acuerdo con las nor-

mas de contabilidad, convocar a la Junta a reuniones extraordinarias.

- Presentar junto con la Junta Directiva, en la reunión ordinaria de la Asamblea General, un informe escrito sobre la forma como lleva a cabo su gestión con las medidas cuya adopción recomienda a la Asamblea y presentar el balance general, el detalle completo del estado de resultados y los demás documentos.
- Revelar a la Junta inmediatamente y en detalle los eventuales conflictos de interés que pueda llegar a tener.
- Presentar a la Junta la información del desempeño de la Sociedad, en especial sobre las estrategias corporativas, los riesgos asociados a los negocios y los informes financieros y de gestión.
- Las demás funciones que le delegue la Junta.



Todas nuestras acciones se enmarcan en principios de ética y transparencia.

## Comité directivo

### Responsabilidades

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

### Remuneración (2-19)

El Comité Directivo y el presidente de la compañía tienen un plan de compensación variable con primas por resultados organizacionales a largo y corto plazo, que incluye criterios de desempeño financiero y de sostenibilidad. Esta remuneración es definida de acuerdo con la política y los lineamientos definidos por el Comité de Nombramientos y Remuneraciones de la Junta Directiva.

## Comité Directivo (2-9) (2-13)

### Presidente y vicepresidentes

**MAURICIO OSSA  
ECHEVERRI**



Presidente

**EDUARDO  
BETTIN VALLEJO**



Vicepresidente de Asuntos Legales e Institucionales

**CARLOS MARIO  
ALZATE TORO**



Vicepresidente de Gestión Humana y Administrativa

**GUSTAVO ANDRÉS  
ORDÓÑEZ SALAZAR**



Vicepresidente de Concesiones Viales

**PABLO ARROYAVE  
FERNÁNDEZ**



Vicepresidente Financiero

**ANDRÉS  
ORTEGA REZK**



Vicepresidente de Concesiones Aeroportuarias

**Las siete** concesiones cuentan con sus propias estructuras de gobierno.

# NUESTRO DESEMPEÑO

**Odinsa:** la Junta Directiva de Odinsa tuvo trece reuniones durante 2022, ocho presenciales y cinco virtuales. Los miembros deben asistir como mínimo al 80% de las reuniones a las que sean convocados; la asistencia en promedio fue del 88%.

**Aeropuerto El Dorado:** la Junta Directiva cuenta con cuatro comités de apoyo, de auditoría, finanzas y riesgos, de nombramientos y remuneraciones, de sostenibilidad y gobierno corporativo, y de compras y comercial. Esta se reunió quince veces, en su mayoría de manera virtual. Los miembros deben asistir como mínimo al 80% de las reuniones convocadas; en 2022 seis lo hicieron al 100% de las reuniones, en las que actuaron desde que fueron nombrados, y uno al 87%.

**Aeropuerto Mariscal Sucre:** Quiport no cuenta con una junta directiva como órgano de gobierno de acuerdo con sus estatutos sociales. Las resoluciones son tomadas a través de la Junta de Accionistas y por los directores, en el ejercicio ordinario de sus respectivas facultades y atribuciones, siendo asesorados por el Steering committee.

El Código de Buen Gobierno corporativo prevé reuniones periódicas del Steering committee y de los subcomités de apoyo.

El Steering committee (integrado por siete miembros en representación de los accionistas y un miembro de la Compañía que actúa como secretario), y los ejecutivos de Quiport sostuvieron re-

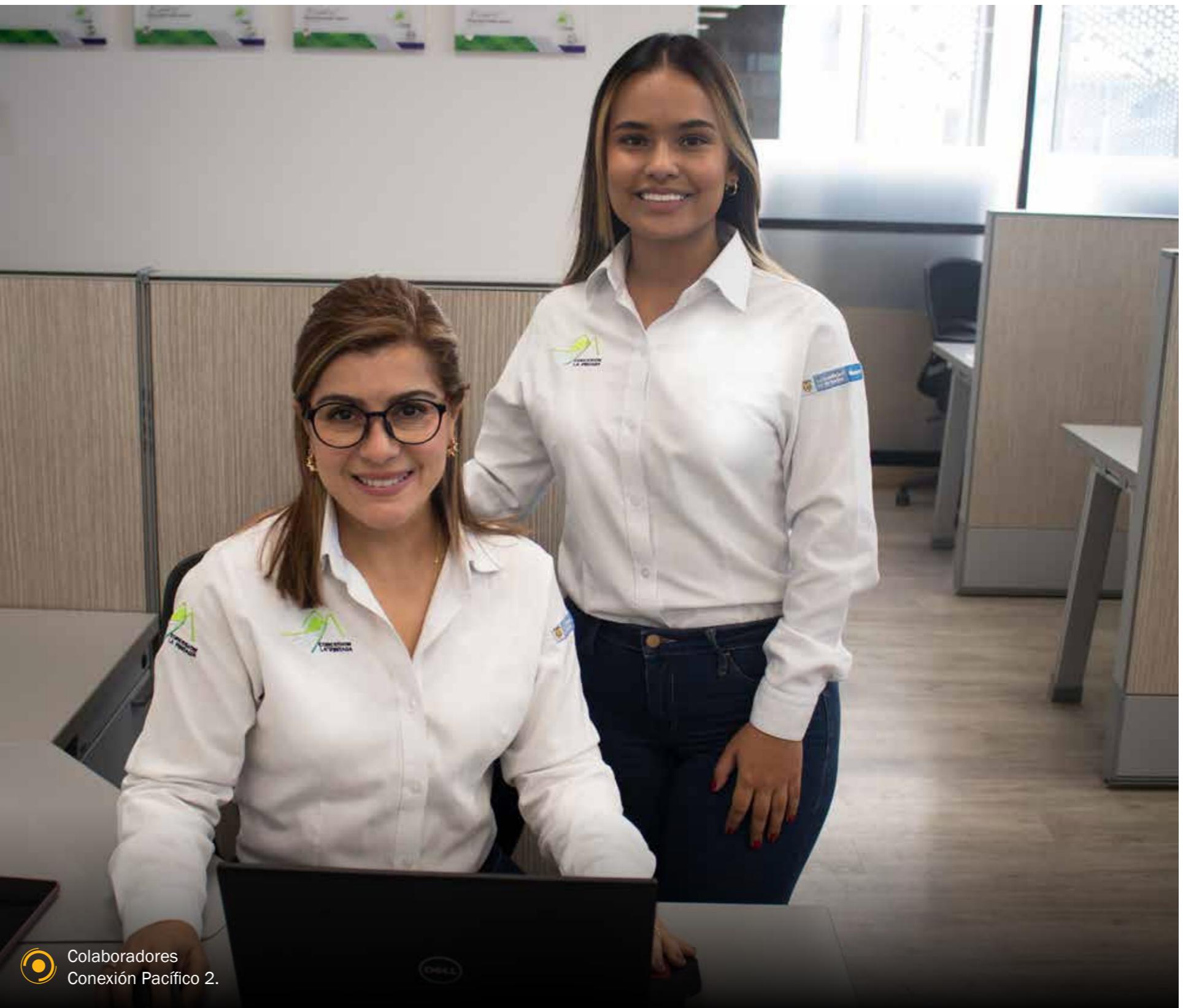
Obtuvimos el **Reconocimiento IR** de la Bolsa de Valores de Colombia por décimo año consecutivo.

uniones mensuales para dar seguimiento a los asuntos planteados.

**Conexión Pacífico 2:** en cumplimiento de los lineamientos de gobierno corporativo, la Junta Directiva tuvo doce reuniones regulares. Está compuesta en un 25% por mujeres y, además, registra un miembro independiente.

Se conformaron los comités de apoyo a la gestión de la Junta Directiva y el gerente, los cuales sesionan con la periodicidad del Manual de Buen Gobierno Corporativo; estos comités son: jurídico y sostenibilidad, auditoría y finanzas, técnico y administrativo.

**Túnel Aburrá Oriente:** la concesión realizó la capacitación del esquema y los lineamientos de gobierno corporativo con la participación del 100% de colaboradores del área administrativa. Además, dio continuidad al proceso de diagnóstico sobre los mecanismos de control interno y mantuvo la misma composición de la Junta Directiva del año anterior, con siete miembros patrimoniales, permitiendo así la permanencia de los integrantes con su conocimiento y gestión de decisiones relevantes para el negocio. En la Junta Directiva hubo una asistencia del 98,58% a las doce reuniones realizadas.



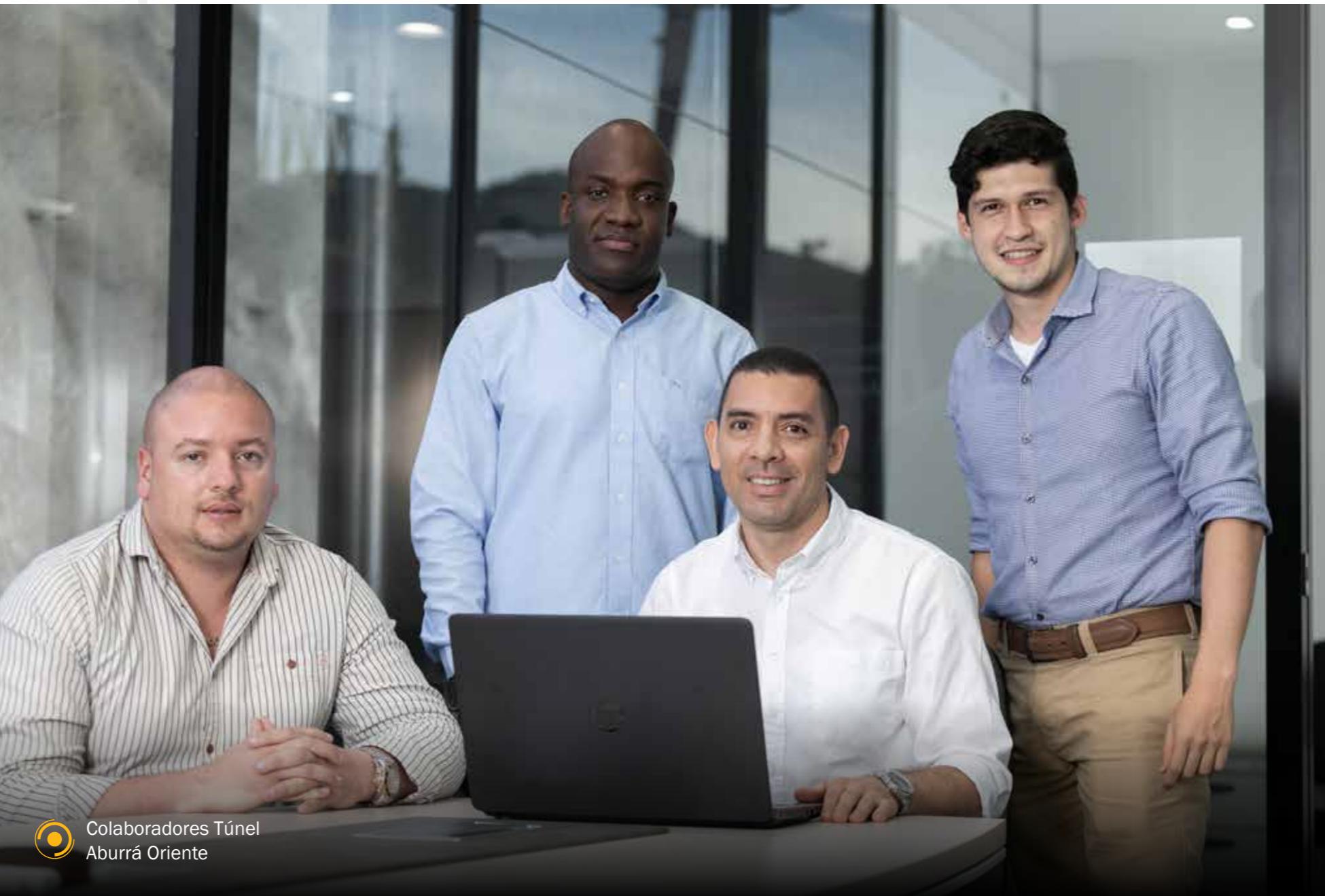
Colaboradores  
Conexión Pacífico 2.

**Malla Vial del Meta:** debido al inicio de la construcción, y con el fin de prevenir eventos de corrupción, se fortalecieron los procedimientos con los clientes internos y los subcontratistas. Durante la negociación del Otrosí No. 12 al Contrato de Concesión se implementaron procesos eficientes de consulta a los representantes de los accionistas, que permitieron atender los requerimientos de la negociación. Los comités de apoyo con los que cuenta la Junta Directiva (jurídico, técnico, financiero y compras) están conformados por representantes de cada una de las empresas accionistas del concesionario. Se mantuvieron las políticas relacionadas con el Código de Buen Gobierno Corporativo.

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

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

Tramitamos de forma oportuna la **Encuesta Código País** de mejores prácticas corporativas, que busca la generación de una cultura sólida de gobierno corporativo.



## NUESTRAS METAS

- **A 2023** mantendremos vigente y aplicaremos el Buen Gobierno a las nuevas estructuras, vehículos y necesidades que se vayan presentando en la sociedad.
- **A 2025** contaremos con al menos un 25% de miembros independientes en las juntas directivas de Odinsa y concesiones, y aumentaremos esa participación al 40% en 2030.
- **A 2025** alcanzaremos un 30% de participación de mujeres en juntas directivas y a 2030 un 40%.
- **A 2025** fortaleceremos la diversidad de las juntas directivas en nuestras concesiones con un 20% de miembros que cumplan con las características establecidas en nuestros lineamientos de diversidad, y aumentaremos al 40% en 2030.
- **A 2030** mantendremos el proceso anual de evaluación a nuestros miembros en las juntas directivas de Odinsa y el 100% de las concesiones.

# ÉTICA, TRANSPARENCIA Y CUMPLIMIENTO

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

Actuar con responsabilidad y honestidad, de manera recta e íntegra, ajustados siempre a las leyes y a las políticas internas de la compañía, es parte de nuestra filosofía corporativa, la cual permea a todos los colaboradores.

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

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

Igualmente, el sistema de cumplimiento es, en sí mismo, una buena práctica empresarial, ya que protege a la empresa, a los colaboradores, al medioambiente, a los inversionistas e incluso a los clientes, generando beneficios para la sociedad en tanto promueve mejores entornos e impacta de manera positiva al mercado.

Contamos con instrumentos y herramientas que nos permiten asegurar la correcta gestión y el cumplimiento de los postulados éticos de la compañía. Entre ellos, el Código de Buen Gobierno, el Código de Conducta Empresarial, un Código de Conducta para Proveedores, las políticas para la gestión del riesgo de fraude, soborno y corrupción, para la gestión del riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo (LAFT), para la prevención de prácticas anticompetitivas y sobre regalos y atenciones, así como también un protocolo de debida diligencia y una línea de transparencia.



## ASÍ LO GESTIONAMOS

### (3-3) (2-23) (2-24)

Con la integridad como principio rector e inspiración de nuestro comportamiento diario, hemos creado un marco de autorregulación plasmado en el Código de Conducta Empresarial, que con un enfoque preventivo refleja y ratifica nuestro compromiso en materia de ética.

Contamos con códigos y políticas empresariales que rigen tanto para Odinsa como para todas las compañías del Grupo Argos. Estos nos proporcionan un marco con principios de obligatorio cumplimiento en temas de ética y transparencia para la prevención de los riesgos de fraude, soborno y corrupción; para la gestión



**Haz click** y consulta  
nuestros códigos de  
Gobierno, de Conducta  
Empresarial y de Conducta  
para Proveedores, además de  
nuestras políticas asociadas  
a las buenas prácticas de  
gestión del riesgo.

del riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo; para la prevención de prácticas anti-competitivas y para la realización de las debidas diligencias y de protección de datos personales.

Adicionalmente, con las medidas y procedimientos adoptados, que tienen como objetivo asegurar el cumplimiento de las leyes y normas aplicables, buscamos no solo asegurar el cumplimiento interno de la compañía, sino también respecto a terceros y a las entidades gubernamentales.

**Prevención y capacitación: implementamos estrategias de formación para asegurar el conocimiento de los códigos de actuación y un comportamiento ético** en nuestros colaboradores, que además permite el acceso a un sistema de remuneración variable (denominado PRO), supeditado a la realización y aprobación del curso anual de conducta y al diligenciamiento de las declaraciones anuales de fuentes potenciales de conflictos de interés y de bienes y rentas. Además, integramos variables de cumplimiento y conducta en los sistemas de evaluación del desempeño de los empleados (2-15).

**La activación de mecanismos especiales de reporte como la Línea de Transparencia**, un canal eficiente a disposición de cualquier persona, que opera de manera ininterrumpida todos los días por la gestión de un tercero independiente y se rige por reglas de absoluta reserva, si así se desea, aumenta la probabilidad de detectar conductas no éticas o ilícitas, favoreciendo la confianza y acercando a la compañía a nuestros colaboradores y demás grupos de interés.

■ **El monitoreo y la evaluación interna** de la gestión en materia de ética, transparencia y cumplimiento están a cargo del Comité Central de Conducta (corporativo) y el Comité de Conducta Empresarial, que están conformados por los tres vicepresidentes de Asuntos Legales e Institucionales, de Finanzas y de Gestión Humana y Administrativa, más el acompañamiento del Oficial de Conducta y de Cumplimiento.

■ **El marco de autorregulación de cumplimiento** establecido con anterioridad en las matrices de Grupo Argos y de Odinsa, incluidas las medidas y procedimientos instaurados, los hemos hecho extensivos también a las concesiones, lo cual ha generado beneficios en el control de los riesgos asociados y ha contribuido a la consolidación de una cultura de cero tolerancias frente a fraudes, sobornos y corrupción, lavado de activos y financiación del terrorismo.

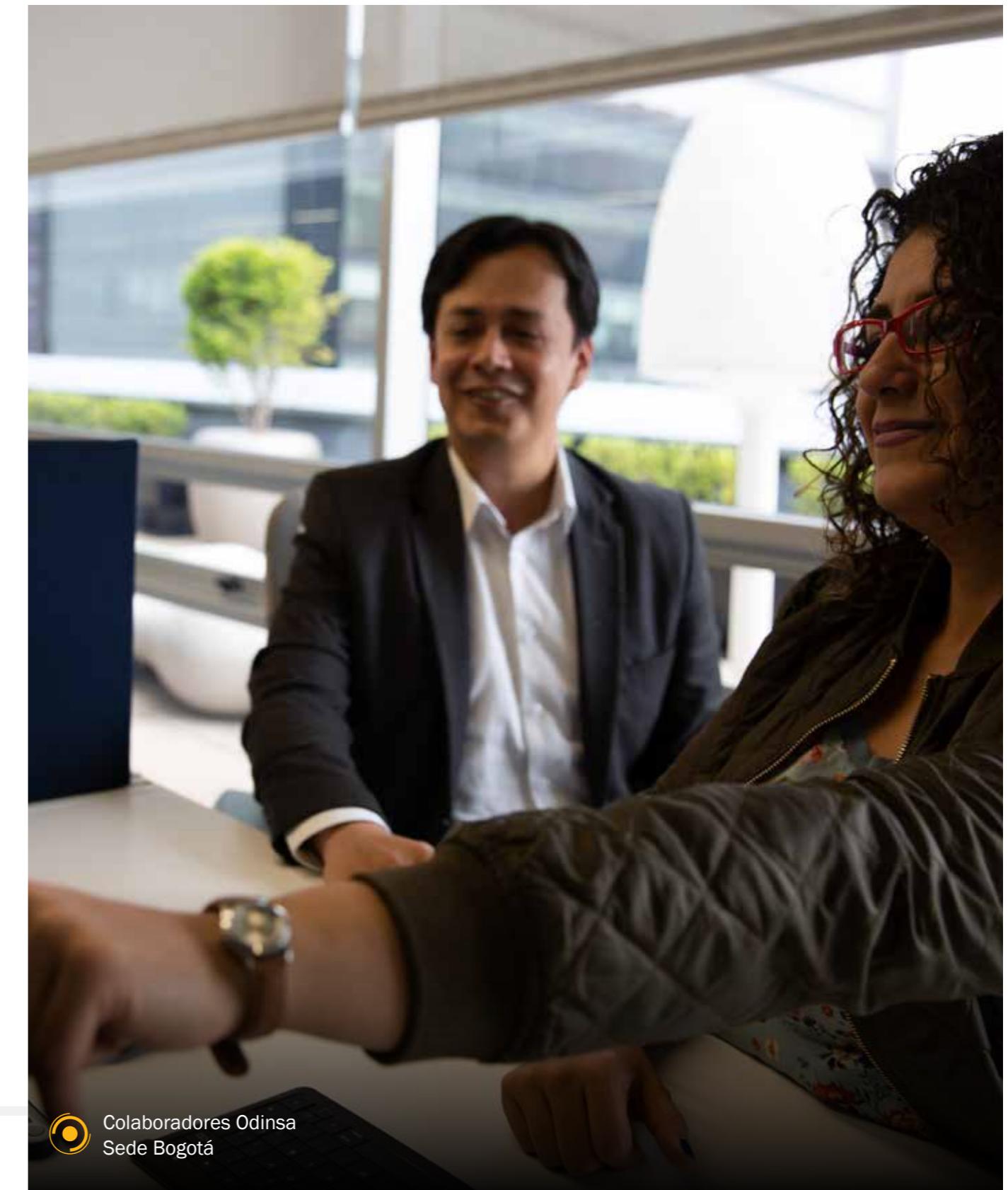
## Lineamientos corporativos

- **Código de Buen Gobierno**
- **Código de Conducta Empresarial**
- **Código de Conducta para Proveedores**
- **Política de Gestión del Riesgo de Fraude, Soborno y Corrupción**
- **Política de Regalos y Atenciones**

## Acciones de monitoreo y evaluación

-  **Declaración de potenciales fuentes de conflictos de interés**
-  **Curso anual de conducta (El poder de tu decisión)**
-  **Declaración de bienes y rentas**
-  **La línea de transparencia**

Todos los reportes son tratados bajo **estrictos parámetros de confidencialidad**, objetividad, respeto y no se admite ningún tipo de represalias (2-26) (2-29).





# NUESTRO DESEMPEÑO

## Lineamientos y mecanismos de implementación

**Odinsa:** con el compromiso de la alta gerencia seguimos avanzando en el fortalecimiento de las prácticas de cumplimiento. En 2022 alcanzamos logros importantes, como la divulgación del Código de Conducta para Proveedores, vinculado a la campaña “Valor Social”, y la participación en las conferencias e iniciativas del Instituto Anticorrupción y de la Red Latinoamericana de Cumplimiento.

En ese mismo sentido, divulgamos y capacitamos a nuestros colaboradores sobre el Programa de Competencia, incluyendo la Política de Competencia y la guía práctica para su aplicación, y revisamos la matriz de riesgos para la definición de medidas y controles frente a hipotéticos acuerdos restrictivos de la competencia.

**Conexión Pacífico 2:** implementamos nuestro Código de Conducta Empresarial, en el cual incluimos lineamientos éticos y reglas que complementan el criterio juicioso y de sentido común de los colaboradores, complementado con las Políticas para la Gestión del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo, y para la Gestión del Riesgo de Fraude, Soborno y Corrupción.

Además, para velar por el cumplimiento del Código de Conducta e investigar los reportes de la Línea de Transparencia tenemos un Oficial de Conducta y un Comité de Conducta que adoptan las medidas que estimen convenientes en cada caso.

**Malla Vial del Meta:** adoptamos un Manual de Conducta de Proveedores con el fin de asegurar

la aplicación de derechos, principios y deberes tendientes a las buenas prácticas comerciales.

Ante el inicio de la fase de construcción, y con el fin de evitar eventos de corrupción, reforzamos los procedimientos con los clientes internos y los subcontratistas. Tenemos el reto de aprobar el Código de Conducta de los empleados de esta concesión, así como establecer y divulgar las políticas de gestión del riesgo de fraude, soborno y corrupción y del lavado de activos y financiación del terrorismo.

**Túnel Aburrá Oriente:** lanzamos la Línea de Transparencia como canal de reporte de vulneraciones a sus lineamientos de gobierno corporativo y conducta, con garantía de anonimato y no repercusión para quienes notifican este tipo de desviaciones o actuaciones irregulares.

**Autopistas del Café:** aprobamos e implementamos el manual de Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (SAGRILAFT).

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

**El Dorado:** incluimos en el Aula de Sostenibilidad temas de cumplimiento para el afianzamiento del conocimiento de estos asuntos por los empleados de la concesión. El propósito es capacitar a los miembros de Junta sobre temas de corrupción y competencia desleal, así como sobre relevancia puntual.

**Mariscal Sucre:** realizamos campañas para arraigar la cultura de cumplimiento. El Programa de Cumplimiento nos ayuda a proteger la reputación y así lo hacemos conocer en la comunidad aeroportuaria. Además, empezamos a diseñar un sistema complementario de debida diligencia para identificar y mitigar riesgos de terceros.

## Mecanismos de implementación

- **Definición sistemática de responsabilidades y líneas jerárquicas en Odinsa y concesiones.**
- **Operación de la Línea de Transparencia.**
- **Acceso al sistema de remuneración variable -PRO-, supeditado a la aprobación del curso anual de conducta y al diligenciamiento de la Declaración Anual de Fuentes Potenciales de Conflictos de Interés.**
- **Integración de variables de cumplimiento y conducta en los sistemas de evaluación del desempeño de los empleados.**
- **Implementación de acciones disciplinarias en caso de incumplimiento de los lineamientos de conducta.**

## La línea de transparencia (2-26)

Este es un canal abierto para reportar preocupaciones originadas en conductas no éticas o que violen legislación, políticas, códigos y directrices internas. Permite el acceso no solo de los colaboradores, sino también de socios, accionistas, clientes, proveedores y demás grupos de interés, a través de un correo electrónico y de una línea telefónica.

Este canal es operado por una firma especializada independiente que actúa en la recepción, análisis y clasificación de las denuncias, para luego remitirlas a evaluación de Carlos José Vásquez, el Oficial de Conducta y del Comité de Conducta empresarial. De esta forma se asegura la confidencialidad de la información y el anonimato del usuario, si así lo desea.



Línea de transparencia telefónica:

**01 8000 124 333.**

Puedes contactar un asesor de lunes a sábado de

**6:00 a. m. a 10:00 p. m.**

Correo electrónico:

[lineadetransparencia@odinsa.com](mailto:lineadetransparencia@odinsa.com)



## Capacitación y prevención (205-2)

- Mantuvimos en operación la Línea de Transparencia, que direcciona los reportes recibidos al Oficial de Conducta para su investigación y que son puestos en conocimiento del Comité de Conducta Empresarial, órgano que adopta las decisiones pertinentes.

Este año activamos la Declaración de Bienes y Rentas para el presidente, los vicepresidentes, los gerentes y funcionarios clave, y la aplicamos también en las posiciones de dirección de las concesiones Autopistas del Café, Green Corridor, Túnel Aburrá Oriente, Malla Vial del Meta y El Dorado.

Dimos continuidad al Sistema de Administración y Gestión del Riesgo del Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (SAGRI-LAFT) en Odinsa Proyectos e Inversiones S. A.

## CIFRAS

**100%**

de los miembros de Junta Directiva de Odinsa fueron informados y capacitados sobre las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización.

**100%**

de los colaboradores de Odinsa efectuó el Curso anual de Conducta "El Poder de tu Decisión" en su tercera temporada

**95%**

de los colaboradores de las concesiones Autopistas del Café, Green Corridor, Túnel Aburrá Oriente, Malla Vial del Meta, Pacífico 2 y El Dorado este año también realizó el curso "El Poder de tu Decisión".



## CIFRAS

8

reportes recibimos en la Línea de Transparencia en 2022.

90%

de nuestras concesiones fueron evaluadas en riesgos relacionados con la corrupción (205-1).

0

casos de corrupción en Odinsa y las concesiones (205-3).

0

procedimientos legales por causas relacionadas con prácticas monopolísticas o contra la libre competencia (206-1).

100%

de los casos recibidos en la Línea de Transparencia fueron cerrados.

0

procedimientos legales por causas relacionadas con prácticas monopolísticas o contra la libre competencia (206-1).

1

caso reportado por la Línea de Transparencia por fraude que, luego de la investigación y del debido proceso, concluyó con la terminación del contrato de trabajo del colaborador involucrado.

## Evaluación y monitoreo

(3-3) (307-1) (419-1) SASB (IF-EN-160a.1)  
SASB (IF-EN-510a.2)

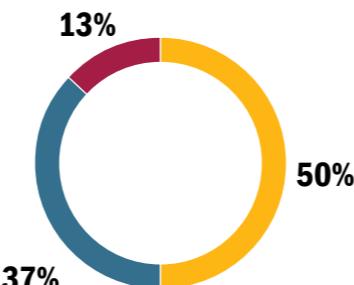
Ni en Odinsa ni en las concesiones tuvimos incidentes de corrupción, investigaciones, multas o sanciones por temas de competencia, corrupción, ambientales, sociales o laborales.

Los reportes recibidos por la Línea de Transparencia los gestionamos y cerramos según el protocolo establecido. En su mayoría estuvieron relacionados con asuntos de índole laboral, tales como mal ambiente o presuntos favoritismos, y en menor medida sobre presuntos fraudes en materia de contratación.

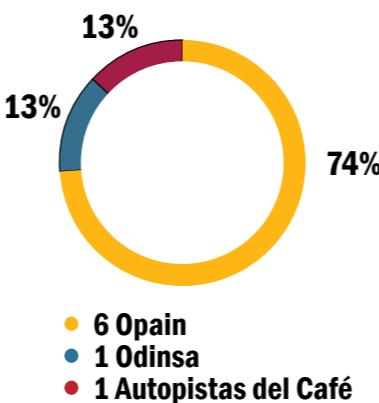
En uno de ellos, ocurrido en una concesión, verificamos su veracidad y, siguiendo el debido proceso y la confidencialidad, adoptamos las medidas correspondientes, incluyendo la terminación del contrato de trabajo del colaborador involucrado.

Ni en Odinsa ni en ninguna concesión tuvimos **ninguna investigación, multa o sanción** por temas de competencia, corrupción, ambientales, sociales o laborales (2-27).

## Reportes por tipo



## Reportes por proyecto



Congreso de  
la CCI



## Transparencia

### Contribuciones más significativas (2-28)

Odinsa no realiza ningún tipo de contribuciones ni apoyos a campañas o partidos políticos.

En 2022 suministró ayudas a asociaciones gremiales y grupos exentos de impuestos por un valor total de:

**COP 551.741.020**

Las cinco mayores contribuciones fueron las siguientes

**Fundación para el progreso de la Región Capital – PROBOGOTÁ:** Fundación sin ánimo de lucro, privada e independiente que busca el bien común e incidir en la formulación de políticas públicas de largo plazo.

**COP 249.000.000**

**Cámara Colombiana de la Infraestructura (CCI):** Asociación gremial empresarial que promueve el desarrollo socioeconómico a través de una infraestructura moderna y eficiente, defiende la institucionalidad, los principios éticos y la transparencia.

**COP 96.131.520**

### Asociación Nacional de Empresarios- ANDI

Agremiación sin ánimo de lucro, que tiene como objetivo difundir y propiciar los principios políticos, económicos y sociales de un sano sistema de libre empresa.

**COP 83.298.000**

### Fundación para el Desarrollo de Antioquia y de Antioquia por Colombia - PROANTIOQUIA:

El objetivo de la Fundación es el trabajo social solidario, en cuanto busca el progreso de Colombia en el de Antioquia, directamente o en colaboración con el Estado o con otras personas o con entidades legalmente constituidas.

**COP 80.000.000**

### Fundación Ellaes/Sheis

busca empoderar a las mujeres y niñas en condiciones de vulnerabilidad en Colombia y Latinoamérica a través del emprendimiento y la educación STEAM.

**COP 43.311.500**

**En Autopistas del Café** hubo contribuciones realizadas a Cámara Colombiana de la Infraestructura (CCI) y Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI) por valor de

**COP 91.466.812**

## NUESTRAS METAS (3-3)

- **A 2025** alcanzaremos una cobertura del 90% en la formación en códigos de ética, conducta y cumplimiento para nuestros empleados, contratistas y proveedores estratégicos en las concesiones.
- **A 2025** implementaremos los procesos de debida diligencia en riesgos de corrupción, soborno, fraude y lavado de activos en el 100% de nuestras concesiones.
- **A 2030** continuaremos con nuestra meta de registrar cero multas o sanciones significativas por incumplimiento legal o regulatorio.
- **A 2030** continuaremos con nuestra meta de gestionar, indagar y cerrar el 100% de los casos reportados ante la Línea de Transparencia relacionados con nuestra ética corporativa.

# GESTIÓN DE RIESGOS

**Velamos por el valor del portafolio de proyectos y activos.** Trabajamos para la identificación y gestión de riesgos en todos los niveles (estratégicos, emergentes, de cambio climático y contractuales) que puedan afectar los objetivos de la organización entre los cuales se encuentran el desempeño de los activos, la adecuada in-

corporación de proyectos y la gestión a los mismos. Para ello tenemos definidos lineamientos corporativos que transmiten confianza a nuestros grupos de interés, promueven la eficiencia en las actividades y velan por la protección de los entornos y las comunidades donde estamos presentes.

## ASÍ LO GESTIONAMOS

(2-12) (2-13)

### Objetivos Estratégicos

#### 01 Gobiernos de riesgos y alcance

#### 02 Apetito y tolerancia

#### 03 Políticas, manuales y procedimientos

#### 04 Roles y responsabilidades

### Gobierno de riesgos

(2-12) (2-13) Hemos adoptado la Política de Riesgos del Grupo Empresarial Argos, la cual alineamos a la nuestra de la siguiente manera: la Junta Directiva es la máxima instancia del sistema integrado de gestión de riesgos (SIGR) y su responsabilidad parte de la aprobación del apetito de riesgo de nuestra organización. Esta también hace la

supervisión en el ámbito corporativo y monitorea los riesgos con visión consolidada, haciendo seguimiento periódico a los eventos que amenacen el cumplimiento de los objetivos a través del Comité de Auditoría Finanzas y Riesgos.

Este comité es un órgano de gobierno que apoya a la Junta Directiva en la supervisión de la efectividad del sistema y la política de gestión, y la aprobación de los niveles de apetito del riesgo. Sus miembros se reúnen cada trimestre para evaluar la efectividad del sistema de control interno, la gestión de riesgos de la compañía y la suficiencia y confiabilidad de la información financiera para la toma de decisiones.

Otra de sus funciones es **monitorear los riesgos principales que tengan las concesiones mediante sus equipos de riesgos o finanzas**. En nuestra compañía, la Gestión Integral del Riesgo es liderada por la Dirección de Riesgos, que a su vez hace parte de la Vicepresidencia Financiera, pero reporta a la Junta Directiva y a su Comité de Auditoría, Finanzas y Riesgos sobre la eficacia del sistema de gestión de riesgos empresariales.



#### Riesgos estratégicos, emergentes y enfoque ASG (2-6) (2-12) (2-13) (2-29)

**Hemos identificado riesgos emergentes que pueden afectar los objetivos principales de la compañía, los modelos de negocio y la forma de operar de las diferentes concesiones viales y aeroportuarias.**

#### Cultura de riesgos (2-12) (2-13)

#### Gobierno de riesgos

Contamos con un sistema de gestión de riesgos consignado en la **Política de Gestión de Riesgos** de Odinsa y las filiales, que nos orienta hacia una mirada anticipada y estratégica, con una gestión previsiva sobre los efectos en la organización y los proyectos, según la fase en la que se encuentren, lo cual nos ayuda a contar con información clave para la toma de decisiones.

#### Ciclo de gestión de riesgos

Desde Odinsa compartimos lineamientos a las concesiones para la implementación del ciclo de gestión de riesgos y las acompaña-

#### Riesgos estratégicos

#### 01 Inadecuada estructura

#### 02 Pérdida de valor del portafolio

#### 03 Bajo desempeño de los activos

#### 04 No renovar oportunamente el portafolio de servicios

#### 05 Fallas en el proceso de incorporación de proyectos o M&A

#### 06 No contar con el conocimiento clave En Odinsa o filiales

mos en su definición de los riesgos estratégicos, la respuesta, el monitoreo y el reporte alineado con los objetivos estratégicos de la compañía y del Grupo Argos.

Las concesiones aplican un **enfoque de gestión integral de riesgos** que busca asegurar la protección del valor, la correcta administración del activo, la continuidad de sus operaciones y la generación de confianza en los grupos de interés. Para proyectos en estructuración en Colombia realizamos la identificación, el análisis, la asignación, la valoración y el tratamiento de riesgos de carácter financiero, de operación, regulatorios, constructivos, de asuntos ambientales y sociales, entre otros.

Lo anterior lo hacemos de acuerdo con lo definido en la normatividad vigente del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, la Dirección Nacional de Planeación y los documentos de política pública establecidos por el Conpes para los sectores de infraestructura pertinentes.

#### Riesgos estratégicos, emergentes y enfoque ASG (2-12)

Los gestionamos de manera integral con estrategias específicas cuando ocurren eventos adversos, determinando las consecuencias que generen en el valor de nuestro portafolio. Se encasan en el ciclo de gestión de riesgos, el cual implica su **identificación, análisis, evaluación, tratamiento, monitoreo y reporte**.

Esto responde a un recorrido anual mediante entrevistas con gerentes, vicepresidentes y comités directivos en el que se analizan cambios en la estrategia, posibles eventos que puedan impactar nuestro futuro, se complementa con medidas de mitigación, monitoreo y reporte según las necesidades de la compañía y con un enfoque para priorizar esfuerzos.

Para los proyectos en estructuración se realizan valoraciones cuantitativas de los riesgos de acuerdo con la metodología utilizada por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público y la Dirección Nacional de Planeación.

#### Los riesgos de relacionamiento son:

**01** Bloqueos y oposición de los grupos de interés al proyecto en estructuración o concesión.

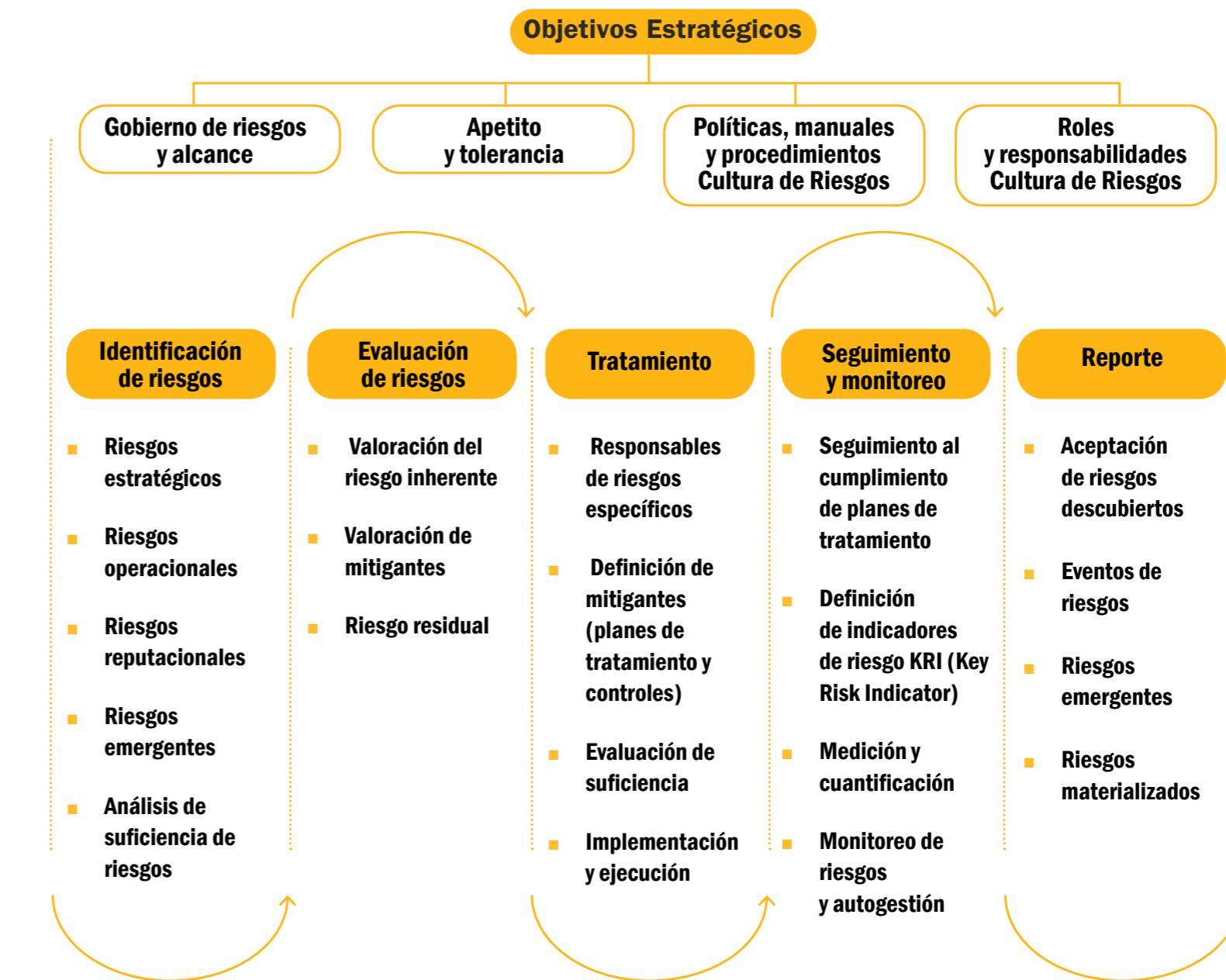
**02** Exigencia de derechos y cumplimiento de normatividad por medio de mecanismos legales.

**03** Daños a la propiedad y a la integridad de terceros.

**04** Afectación a la integridad y a la infraestructura del proyecto.

**05** Vulneración de derechos humanos.

# CICLO DE GESTIÓN DE RIESGOS



Haz clic en este enlace y descarga nuestra Política de Gestión de Riesgos

Durante 2022 realizamos seguimiento a los riesgos estratégicos, políticos, de relacionamiento con grupos de interés, de cambio climático (físicos y de transición), emergentes y contractuales con el contexto político actual en el Comité de Auditoría, Finanzas y Riesgos. Allí definimos las acciones mitigantes de manera preventiva ante su materialización.

Además, fortalecimos la identificación de riesgos relacionados con la estrategia de sostenibilidad de la compañía, tanto para concesiones como para proyectos en estructuración, adicionando para 2023 los riesgos relacionados con recursos hídricos, derechos humanos y transparencia.

**Los riesgos emergentes identificados y valorados cuantitativamente en 2022 fueron:**

- 1. Cambios en las condiciones técnicas de diseño y construcción.**
- 2. Cambios en las condiciones externas a la operación de las vías y aeropuertos que modifican los modelos de uso de la infraestructura.**

Definimos y gestionamos nuestros riesgos emergentes y actuamos en consecuencia con la integración de los riesgos de sostenibilidad a nuestra gestión previsiva y mitigadora en temas como cambio climático, relacionamiento con grupos de interés, derechos humanos, agua, cadena de abastecimiento y corrupción.

**Cultura**

Hemos puesto en marcha diversas iniciativas para crear una cultura de riesgos que permea nuestras acciones. Acompañamos la revisión y la definición de riesgos estratégicos y las acciones de mitigación para las concesiones. De-

finimos y habilitamos para toda la compañía el curso de metodología en gestión de riesgos, que permitirá de manera dinámica y en poco tiempo aprender qué son los riesgos, cómo se generan y cuál es la metodología del sistema integral de riesgos para gestionarlos y evitar que se materialicen. **Este se encuentra disponible para los colaboradores en la plataforma de Gestión Humana Success Factors.**

Además, realizamos mediciones y sensibilizaciones a través de escenarios de riesgos definidos en mesas de trabajo con los líderes de proceso, concesiones y proyectos en estructuración, con el fin de analizar el impacto y tomar decisiones de manera oportuna.

**CIFRAS**

Dictamos más de  
**7.200**

horas de formación en cultura de riesgos a los colaboradores de Odinsa, concesiones viales y concesiones aeroportuarias.



Nuestro talento es el activo principal de la compañía.

## PRINCIPIO DE PRECAUCIÓN

Al estructurar los proyectos, realizamos una evaluación de todas las categorías de riesgos en cuanto a la probabilidad de ocurrencia e impacto de los eventos, con el fin de prever cualquier materialización de un riesgo que pueda afectar el logro de la compañía. Asimismo, para las concesiones se definen escenarios probables con circunstancias hipotéticas extremas, con el fin de determinar posibles afectaciones en el futuro.

Adicionalmente, en cuanto al factor ambiental para los proyectos en estructuración, determinamos el grado de afectación y los impactos, y con esa información definimos estrategias de prevención, mitigación y compensación ajustadas a las normas locales.

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

En la construcción, la operación, el mantenimiento y la reversión los responsables ambientales de cada concesión revisarán la implementación de esas medidas y monitorearán su cumplimiento.

Adelantamos la identificación de riesgos asociados a la cadena de abastecimiento con criterios ASG. Nos aseguramos de alinear las prácticas en la ejecución de la relación contractual, previendo la materialización de riesgos, promoviendo la construcción de alianzas para fortalecer capacidades y maximizando impactos positivos con la contratación de proveedores locales para amplificar el desarrollo de economías locales, fomentando el desarrollo y la gestión de desafíos conjuntos en asuntos como la sostenibilidad.

Hemos trabajado en la **identificación y el mapeo de grupos de interés**, con la revisión de potenciales riesgos para definir una estrategia clara y eficiente de relacionamiento, detectando a su vez oportunidades de mejora y actividades para cierre de brechas.

También continuamos con la **definición de acciones de tratamiento y el monitoreo** a los indicadores fijados para su seguimiento y reporte al Comité de Auditoría, Finanzas y Riesgos.

Adicionalmente, terminamos la identificación y cuantificación de riesgos de cambio climático para Odinsa y las concesiones en compañía del área de Sostenibilidad, para los cuales se definieron escenarios de valoración cualitativa y cuantitativa, y determinar su impacto sobre la compañía.

**Aeropuerto El Dorado.** Realizamos la actualización de los riesgos estratégicos en esta concesión y fortalecimos el gobierno y la estructura para la gestión de riesgos, la cual se encuentra definida en la Política de Riesgos y alineada con el Código de Buen Gobierno.

Entre los órganos que la componen se encuentran el Comité de Auditoría, Finanzas y Riesgos para apoyar a la Junta Directiva en la visualización de los riesgos para el negocio, y la Dirección de Riesgos, como parte de la Gerencia Financiera y de Compras, que lidera la implementación del Sistema de Gestión Integral de Riesgos (SGIR).

**Conexión Pacífico 2.** Fortalecimos el cumplimiento del Plan de Gestión Integral de Riesgos (PGRI), el cual fue gestionado por el proceso del sistema integral de gestión como una de sus líneas de intervención. Este incluye:

### ■ Política GIR.

**Metodología:** Plan Integral de Gestión de Riesgos, Procedimiento Monitoreo y Seguimiento de Riesgos, Matriz de comunicación interna del proceso.

## NUESTRO DESEMPEÑO

### Gobierno de riesgos

**Odinsa.** Continuamos con la implementación del ciclo SGIR a nivel corporativo y el monitoreo de los riesgos con visión consolidada de la compañía, realizando seguimiento periódico sobre eventos que pudieran impedir el cumplimiento de los objetivos. El Comité de Auditoría, Finanzas y Riesgos se encargó de realizar, al menos trimestralmente, seguimiento a mapas de riesgos, límites, indicadores y escenarios de riesgo, y apoyar la definición de planes de acción necesarios o nuevas sensibilidades para alinear el perfil de riesgos con los objetivos estratégicos y el apetito definido.

## NUESTRAS METAS

- **A 2023** fortaleceremos la formación en gestión de riesgos al 100% de los miembros de juntas directivas de Odinsa y nuestras concesiones, manteniendo los planes anuales de capacitación.
- **A 2023** fortaleceremos los análisis de sensibilidad para riesgos de cambio climático, físicos y de transición en las concesiones.
- **A 2023** presentaremos al Comité de Auditoría Finanzas y Riesgos las amenazas asociadas a la gestión de recursos hídricos y derechos humanos.
- **A 2023** identificaremos y evaluaremos los riesgos emergentes de Odinsa y nuestras concesiones.
- **A 2023** realizaremos la valoración en el 100% de nuestras concesiones de manera priorizada.



Consulta aquí la Política de gestión de riesgos del Grupo Argos y el proceso para formular quejas al comité de convivencia laboral

# DERECHOS HUMANOS

Como un asunto esencial de nuestra estrategia de sostenibilidad, estamos comprometidos con el respeto y la promoción de los derechos humanos en todos nuestros proyectos y concesiones, así como en los territorios donde operamos, de acuerdo con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los lineamientos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y las leyes aplicables en cada país.

Teniendo la integridad como fundamento de las actuaciones empresariales, asumimos la responsabilidad de prevenir e identificar los impactos negativos que podamos generar sobre los derechos humanos.

## ASÍ LO GESTIONAMOS (3-3)

**Reafirmamos nuestro compromiso público** con el respeto y la promoción de los derechos humanos que recoge la política de nuestra casa matriz Grupo Argos y que se irriga como principio rector a Odinsa y concesiones.

**Valoramos la diversidad cultural**, por esto llevamos a cabo las consultas previas que son requeridas para adelantar la estructuración de proyectos y así promover espacios de participación y diálogo conjunto que nos ayudan a definir medidas que protegen sus costumbres.

**Velamos por la responsabilidad en nuestra cadena de abastecimiento**, estableciendo cláusulas contractuales que garanticen que sus operaciones son respetuosas de los derechos humanos.

## NUESTRO DESEMPEÑO

Trabajamos en la adopción de los lineamientos corporativos estructurados para el relacionamiento con comunidades étnicas dentro de nuestra política de relacionamiento con grupos de interés dentro de Odinsa y las concesiones, cumpliendo con nuestro compromiso de enfocarnos en la gestión de desafíos y oportunidades de manera **genuina, objetiva y constructiva**, actuando siempre de buena fe.

Continuamos identificando de manera temprana nuestros impactos y estableciendo las medidas de manejo requeridas que nos aseguren la coexistencia de los grupos étnicos y de nuestros proyectos y operaciones, reconociendo el valor de estas comunidades y su aporte a la conservación de la biodiversidad y del patrimonio cultural de los territorios.

Como una forma de evaluar si en Odinsa, concesiones y proyectos en estructuración estamos impactando los derechos humanos de nuestros grupos de interés, y si contamos con las accio-

nes de control y mitigación necesarias para evitarlos, incluimos dentro de la matriz de riesgos de nuestro Modelo de Relacionamiento con grupos de interés el análisis de la vulneración de los derechos humanos.

**Promovemos una cultura del respeto**, valoramos y entendemos que las diferencias nos complementan y son fuentes de ventajas competitivas, así como lo declaramos en nuestra política de diversidad.

Por medio de nuestro Comité de Convivencia laboral llevamos a cabo actividades de preventión, estudiando y monitoreando los incidentes de acoso o discriminación que nos reportan a través del proceso para la formulación de quejas que tenemos establecido. Adicionalmente, contamos con la Línea de Transparencia como canal que permite reportes anónimos sobre cualquier potencial vulneración de nuestro Código de Conducta, incluyendo aquellas que impliquen una afectación a los derechos humanos.

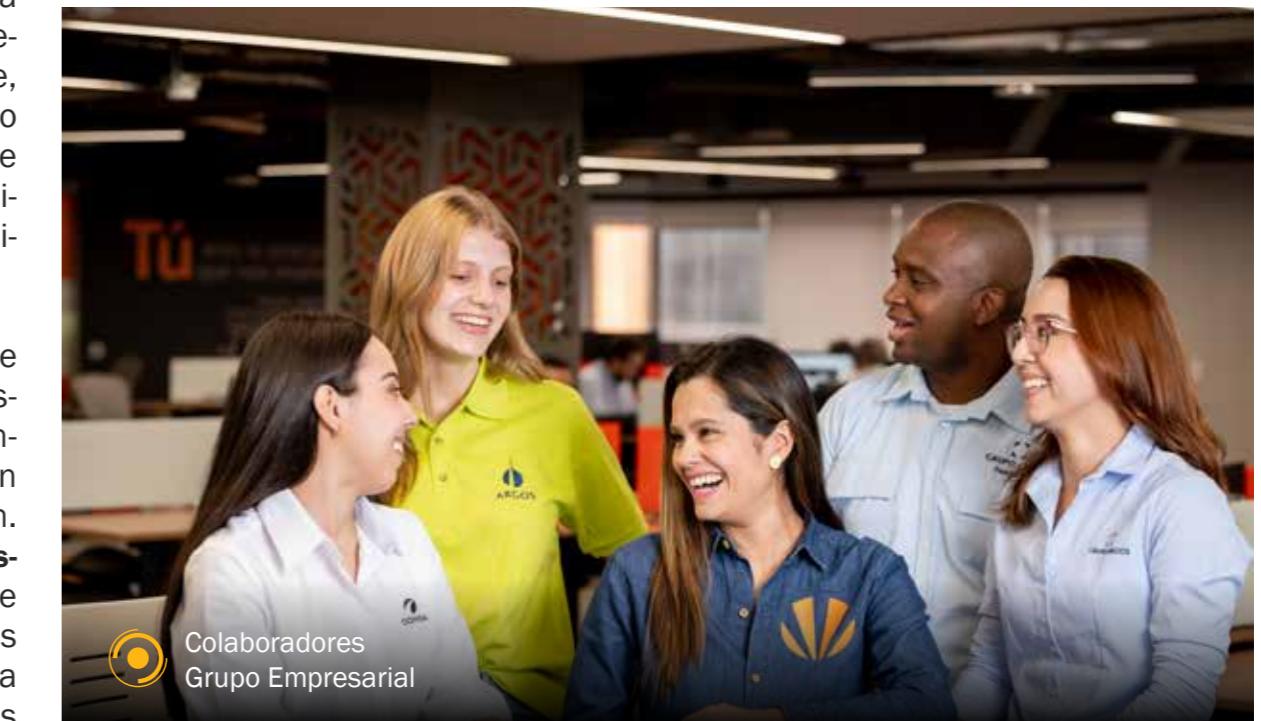
**(406-1) (411-1)** Este año recibimos un reporte anónimo a través de nuestra Línea de Transparencia y llevamos a cabo la respectiva investigación, descartando que se hubieran presentado hechos de acoso o discriminación. Asimismo, en 2022 **no tuvimos ninguna investigación, multa o sanción** por temas en los que se vieran amenazados los derechos humanos de nuestros grupos de interés, lo cual ratifica el compromiso por su cumplimiento y el interés por formar y capacitar a nuestros colaboradores en el respeto y la responsabilidad ética en sus actuaciones.

**(2-30)** Valoramos y respetamos la libertad de asociación y negociación colectiva. Del total de nuestros colaboradores, el **3,82%** **hace parte de un acuerdo o convenio colectivo**. De nuestras concesiones, los aeropuertos El Dorado y Mariscal Sucre cuentan con sindicatos.

En Odinsa y concesiones **no toleramos** la discriminación y el acoso laboral o sexual.

## NUESTRA META (3-3)

■ **A 2023** implementar el proceso de debida diligencia en Odinsa en el 100% de las concesiones.



Colaboradores  
Grupo Empresarial

 Consulta aquí la política de Derechos Humanos de Grupo Argos y el proceso para formular quejas al comité de convivencia laboral

# POR LA PROSPERIDAD COMPARTIDA

- 64** Infraestructura para el desarrollo
- 68** Relacionamiento estratégico
- 73** Desarrollo del talento
- 81** Gestión de proveedores
- 86** Salud y seguridad en el trabajo

**Emprender un viaje común** es pensar y actuar en plural. Mantenemos una invitación abierta a sumarnos para trabajar juntos y generar valor compartido. Estamos convencidos de que el éxito solo es posible cuando es el éxito de todos.



# INFRAESTRUCTURA PARA EL DESARROLLO

El desarrollo de la infraestructura vial y aeroportuaria dinamiza las economías locales al conectar personas, mercados y territorios. Para eso buscamos maximizar los impactos positivos de

nuestras operaciones, contribuyendo con proyectos de valor compartido que maximicen las oportunidades de desarrollo de comunidades y proveedores locales.

## ASÍ LO GESTIONAMOS

(3-3)

Contamos con lineamientos para realizar nuestra inversión social, alineando el modelo de inversión contractual y la voluntaria.

**Promovemos la dinamización de la economía local** mediante el cumplimiento de nuestras obligaciones contractuales, al generar oportunidades de empleo e incrementar el consumo de bienes y servicios de proveedores locales.

**Desarrollamos proyectos de inversión social voluntaria** por intermedio de la Fundación Grupo Argos y nuestro voluntariado corporativo, enfocándonos en educación ambiental, formación para el empleo, fortalecimiento de proveedores locales y la protección del agua y de los ecosistemas.

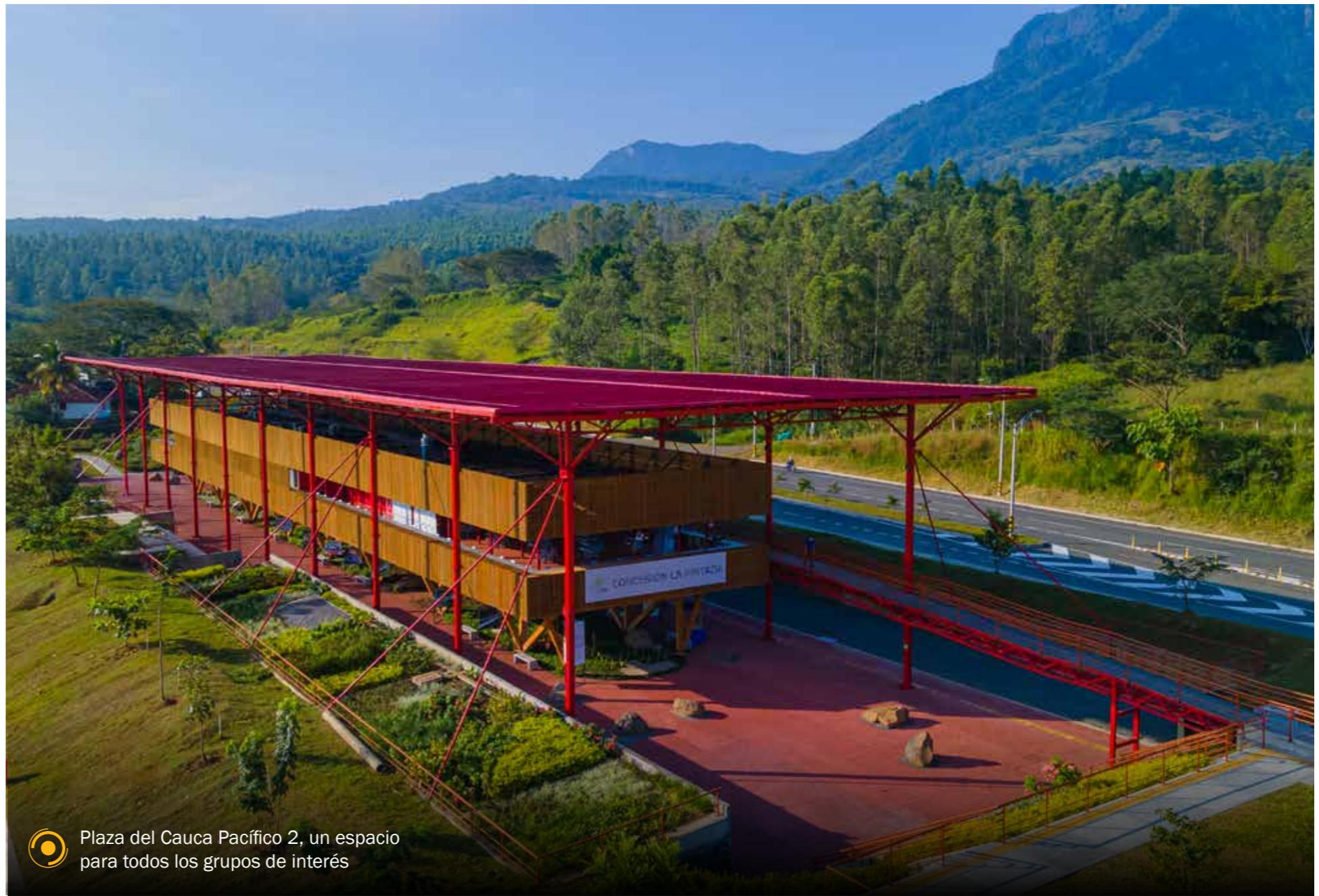
## NUESTRO DESEMPEÑO

GRI (203-2)(413-1)

### Fortalecimiento local

En el **Túnel Aburrá Oriente** iniciamos el piloto del programa de acceso a la educación primaria y secundaria para adultos de manera virtual, en articulación con la Institución Educativa Juan María Céspedes de Medellín. A este se vincularon colaboradores directos e indirectos de la concesión y personas del área de influencia del proyecto. Esta metodología es 100 % virtual y cuenta con disponibilidad permanente de los docentes. Utiliza la metodología Ciclos Lectivos Especiales Integrados (CLEI): dos años en uno, y los colaboradores tienen a su disposición la sala de formación ubicada en las oficinas.

En **Malla Vial del Meta** realizamos nueve mesas de trabajo con la participación de 127 líderes



En **Malla Vial del Meta**, a través del programa de vinculación de personal generamos **501** nuevas oportunidades laborales, **74** directas y **427** por contrato de servicio. Al finalizar el año, el **92%** del personal vinculado provenía del área de influencia del proyecto.

**CIFRAS****COP****128.053.100**

percibieron en ingresos las unidades productivas y proveedores locales durante 2022 en **Conexión Pacífico 2**.

de juntas de acción comunal, con el objetivo de identificar iniciativas productivas, para gestionar y promover la cooperación interinstitucional. Esta actividad permitió identificar propuestas en las UF2 y UF3. Respecto a estas, el concesionario apoyó una feria empresarial del Festival de la Piña cuyo objetivo es visibilizar a los emprendedores del barrio La Nohora, del municipio de Villavicencio, y lideró la creación de otra feria que tiene como objetivo congregar a emprendedores del sector conocido como Gramalote, también en el municipio de Villavicencio, con el fin de exhibir y vender sus productos y servicios.

En **Conexión Pacífico 2** nos unimos a la Alianza para el Empleo Comfenalco-Comfama, con la realización de una feria en la que participaron 147 personas y ocupamos 41 vacantes con jóvenes entre 18 y 28 años.

Asimismo, integramos un plan de capacitaciones enfocado en la formación del ser y habilidades blandas, desarrollado en diferentes instituciones educativas y grupos comunitarios de la zona, impactando a 110 personas mediante el desarrollo de actitudes y valores que impactan en su crecimiento personal y social.

En ese mismo sentido nos unimos a la Red Juvenil del Cartama y realizamos diferentes iniciativas con grupos juveniles de la región, como el Consejo Municipal de la Juventud, abordando temáticas como el control social y la conformación de comités de participación ciudadana en esta población.

En **Autopistas del Café** continuamos con el Proyecto “Una vía que alimenta a su gente”, junto a la Alcaldía de Pereira, y construimos y pusimos en funcionamiento un invernadero a la Asociación Comunitaria, con un acompañamiento pos-

terior para la definición de la línea productiva, entrega de insumos químicos y plántulas para el arranque de las actividades de siembra.

En **Aeropuerto El Dorado** entregamos 548 becas a los estudiantes de colegios públicos de comunidades vecinas, con el fin de fortalecer sus capacidades y competencias. De igual modo, patrocinamos a una estudiante de la localidad de Engativá, quien viajó a la NASA y recibió capacitación en habilidades STEM (ciencia, tecnología ingeniería y matemática).

En **Aeropuerto Mariscal Sucre** seguimos contribuyendo a la construcción de tejido social en las comunidades cercanas al aeropuerto con los programas de becas, donaciones y ayudas humanitarias que tenemos en ejecución desde hace algunos años.

Por su parte, en **Green Corridor** lanzamos nuestro programa de idiomas con un curso de 15 semanas de duración, en el cual les enseñamos a leer y a escribir en papiamento a 16 de nuestros colaboradores.

## Fortalecimiento de las economías locales

En el **Túnel Aburrá Oriente** trabajamos por el apoyo a nuestros proveedores locales a través de la compra de productos y la contratación de sus servicios. De la misma manera, logramos articularnos con diferentes corporaciones, redes de empresarios y emprendedores de la región para promover y potenciar sus capacidades, convirtiéndonos en consumidores y también en una vitrina de sus productos y servicios.

En **Malla Vial del Meta** iniciamos el fortalecimiento de unidades productivas para los em-



 Inauguración Tambo Artesanos.  
Autopistas del Café

prendedores de las unidades funcionales 2 y 3, con la promoción y el acompañamiento a ferias comerciales organizadas por empresarios y autoridades locales. En estos espacios logramos generar relaciones de tipo comercial entre 17 empresarios de la zona de influencia.

Por otro lado, con el programa Suroeste compra a Suroeste impulsamos en la **Conexión Pacífico 2** las iniciativas productivas y turísticas para el fortalecimiento del empleo y desarrollo regional. Este incluye procesos de formación, gestión interinstitucional y acciones comerciales que han beneficiado cerca de 60 unidades productivas en sus competencias de negocios, gestionando 26 alianzas interinstitucionales e incentivando el autoempleo en 210 personas de 11 municipios.

En **Autopistas del Café** pusimos en funcionamiento nuestro Tambo Artesano, brindando a

diferentes artesanos de la región la posibilidad de comercializar sus productos y darse a conocer con los visitantes de los tambos, mientras que en el **Aeropuerto El Dorado** convertimos nuestro espacio físico en vitrina de los emprendimientos de los vecinos del sector, brindándoles la posibilidad de tener mayor visibilidad y oportunidades de negocio. También logramos articularnos con empresas cercanas de la zona de influencia para vincularlos como proveedores.

En el **Aeropuerto Mariscal Sucre** acompañamos a 80 pequeños productores de la zona en la comercialización de productos agrícolas y agroindustriales con el programa Nuestra Huerta. Además, seguimos apoyando el mejoramiento de las competencias laborales en las comunidades del área de influencia a través de capacitaciones en inglés, innovación y servicio al cliente, beneficiando a 8.978 personas.

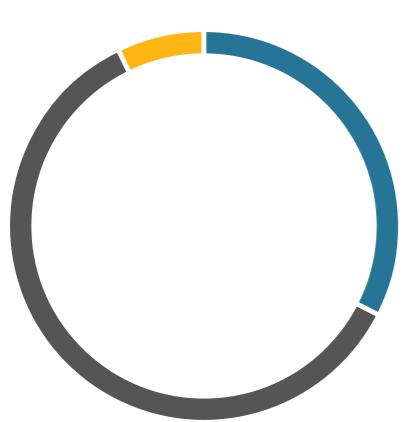
## Nuestra inversión social (OD-CD1)

Continuamos con nuestra meta de implementar mecanismos de valoración de impactos de inversión social en las concesiones viales y aeroportuarias a 2025.



### ¿Cómo realizamos las inversiones sociales?

- Dinero COP 2.428.291.122,20
- Tiempo COP 850.798.621,62
- Especie COP 799.035.316,27
- Gastos generales de gestión COP 1.788.096.949,55



### Vías de inversiones sociales de la compañía

- Donaciones COP 1.234.690.875,87
- Inversiones en la comunidad COP 2.290.409.632,26
- Iniciativas comerciales con la comunidad COP 270.832.717,96

## Conexión natural

En el **Túnel de Aburrá Oriente**, y en articulación con Odinsa y la Fundación Grupo Argos, desarrollamos el programa Verde Vivo en ocho instituciones educativas de Santa Elena, la comuna Buenos Aires de Medellín (comuna 9), y en los municipios Rionegro y Guarne. Con este buscamos dejar capacidad instalada en esta comunidad, promoviendo la sostenibilidad a través de una cultura ambiental.

Del mismo modo, iniciamos el programa de Educación Ambiental dirigido a nuestros colaboradores (se vincularon 35 personas), con la implementación de una huerta orgánica en nuestras oficinas. El objetivo es elevar el nivel de conciencia del personal y de los contratistas acerca del consumo de alimentos sanos y la protección del medioambiente, haciendo uso de residuos orgánicos en la elaboración de abono.

Con la iniciativa **“Pista de oportunidades”** hicimos una alianza con Compensar para incrementar su alcance. Así, logramos afiliar a **39** empresas, con **214** vacantes publicadas, **19** personas contratadas y **642 personas ascendidas**.

## SIEMBRA DE ÁRBOLES



**4.841**  
árboles sembrados.

**1.000**  
en Autopistas del Café

**1.000**  
en Conexión Pacífico 2

**1.000**  
en El Dorado

**841**  
en Malla Vial del Meta

## VOLUNTARIADO



**186**  
voluntarios de Odinsa y las concesiones

**1.729**  
horas donadas

**36**  
actividades

**97.000**  
personas beneficiadas

En **Malla Vial del Meta** realizamos actividades de sensibilización y educación para promover la protección de la fauna silvestre, el cuidado del entorno, el manejo adecuado de residuos sólidos y la prevención de incendios forestales.

De esta manera, realizamos 48 jornadas cívico-ambientales, en las cuales **participaron 3.862 personas**. Además, apoyamos la creación de un mural en las instalaciones del Bioparque Los Ocarros, el cual tiene como fin promover el cuidado de la fauna silvestre, especialmente del oso palmero, que además es la mascota del concesionario.

En **Conexión Pacífico 2** trabajamos por el fortalecimiento de nuestro programa Guardianes de la Naturaleza, vinculando a 45 niños, niñas y jóvenes como parte de los semilleros ambientales. Por su parte, en el **Aeropuerto El Dorado** continuamos desarrollando la iniciativa Plásticos por Sonrisas. Junto a nuestras comunidades aliadas de las localidades Fontibón, Engativá y Funza recolectamos más de tres toneladas de plástico

reciclado, con lo que entregamos tres parques infantiles a estos sectores.

Asimismo, avanzamos junto a nuestros vecinos en la adaptación y mitigación al cambio climático. Construimos cinco ekomuros para el aprovechamiento de aguas lluvias, e instalamos un sistema de paneles solares en el colegio General Santander de Engativá, convirtiéndose en la primera institución educativa de Bogotá en contar con esta infraestructura.

## Infraestructura social

En el **Túnel Aburrá Oriente**, y en articulación con la Fundación Grupo Argos, realizamos la capacitación y entrega de 220 filtros a igual número de familias que no tenían acceso al agua potable en las veredas Medialuna La Palma, Medialuna Central y Medialuna Parte Alta del corregimiento Santa Elena, y las veredas Yarumal y El Progreso del municipio de Rionegro. Con este programa contribuimos a la seguridad hídrica del territorio y al mejoramiento de la calidad de vida de dichas familias.

Otra gestión consistió en el apoyo a la Red de Turismo de Santa Elena en el proyecto de intervención pictórica para el parque central de este corregimiento.

En **Malla Vial del Meta** vinculamos a 60 familias de nuestra área de influencia al programa Aquaviva, de la Fundación Grupo Argos, y les entregamos filtros para mejorar la calidad del agua para el consumo y así impactar de forma positiva en su calidad de vida.

En **Conexión Pacífico 2** consolidamos nuestro centro de control de operaciones Plaza Cauca como una infraestructura amigable para los usuarios de la vía y las comunidades vecinas, con lo cual aportamos un espacio para la construcción de tejido social y el desarrollo comunitario mediante la realización de diversas actividades como mercados campesinos, ruedas de turismo, eventos culturales, pedagógicos, recreativos y de emprendimiento social.

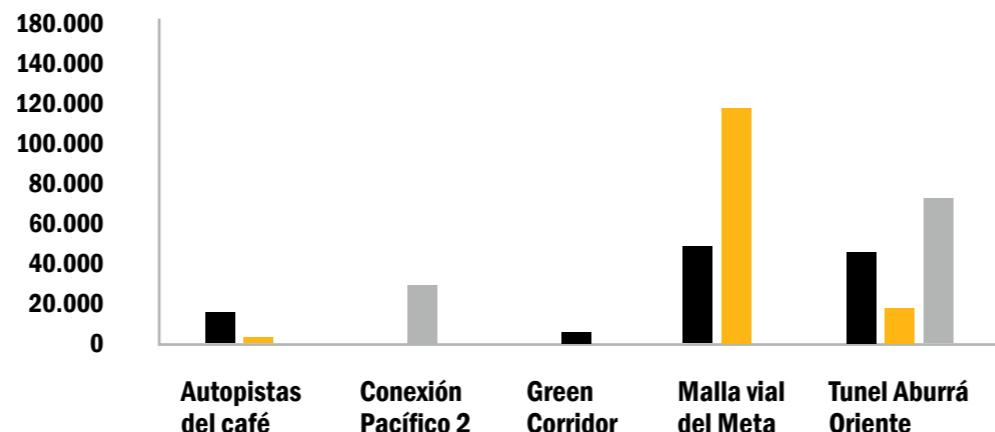
En **Green Corridor** fortalecimos nuestro trabajo a favor de la seguridad vial. Este año realizamos dos campañas para concientizar a los usuarios acerca de las consecuencias que pueden tener si conducen a alta velocidad.

## Voluntariado corporativo

**Nuestro Viaje Común** expresa la forma en la que vemos la sostenibilidad en Odinsa. Para nosotros no es solo un propósito, ni una meta, sino un viaje de transformación, abierto a todos, inspirador y compartido, en el que nos une un pensamiento común: hacer que esto sea algo cotidiano. De esta manera, el voluntariado es nuestro vehículo de generación de valor compartido con las comunidades y demás grupos de interés.

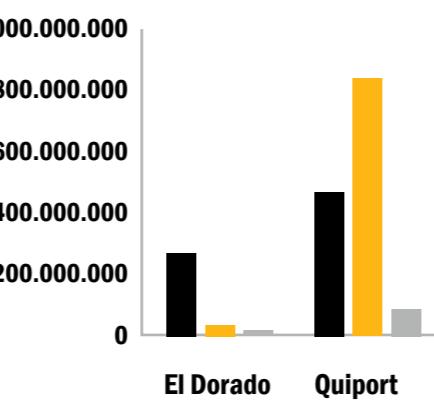
### Inversión social- Concesiones viales

- **Donaciones**
- **Inversiones en la comunidad**
- **Iniciativas comerciales con la comunidad**



### Inversión social - Concesiones aeroportuarias

- **Donaciones**
- **Inversiones en la comunidad**
- **Iniciativas comerciales con la comunidad**



## NUESTRA META

- **A 2023** implementaremos mecanismos de valoración de impactos de inversión social en concesiones viales y aeroportuarias.



# RELACIONAMIENTO ESTRATÉGICO

Construimos relaciones de confianza y de largo plazo con nuestros grupos de interés que apoyan a una gestión eficiente y responsable, con proyectos viales y aeroportuarios que impulsan

la competitividad, generan oportunidades de desarrollo en los territorios y posicionan a la compañía como un referente en el sector de infraestructura.

## ASÍ LO GESTIONAMOS

(3-3) (2-29)

**Entendimiento del entorno e identificación de grupos de interés.** Comprendemos los territorios conociendo su historia, su contexto y sus dinámicas económicas, sociales y culturales. Identificamos actores locales y entendemos sus intereses para ser asertivos en nuestra gestión y relacionamiento.

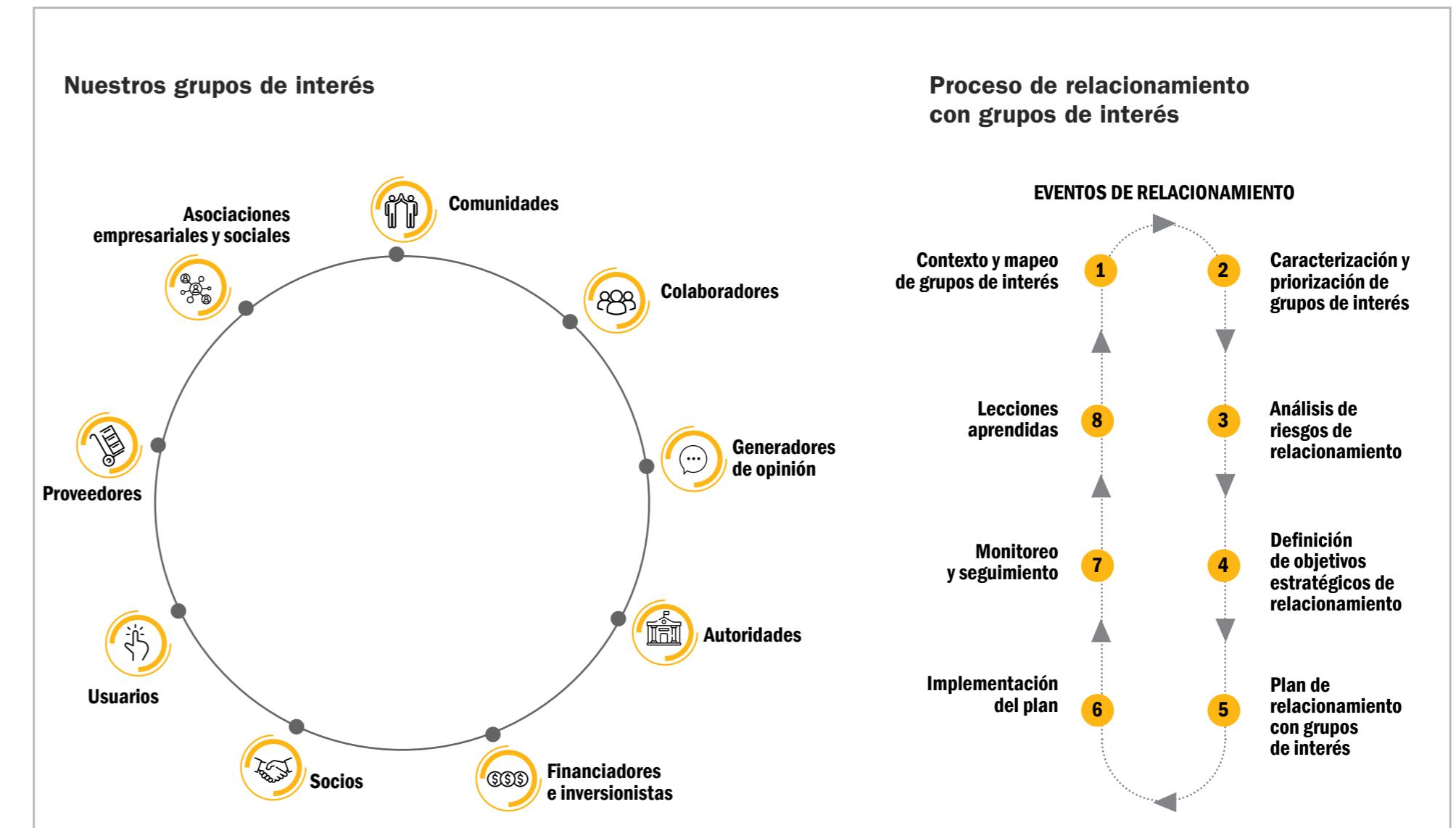
**Enfoque para la participación de los grupos de interés.** Construimos relaciones con propósito y a partir de ellas implementamos planes de relacionamiento y participación que nos acercan a los actores con quienes dialogamos de manera oportuna y transparente para ser aliados en la gestión de asuntos de interés común.

## NUESTRO DESEMPEÑO

Adoptamos lineamientos sobre el relacionamiento con los grupos de interés, estableciendo una política y definiendo el proceso general, para fortalecer la participación y el diálogo sistemático, proactivo y significativo con ellos en cada una de las fases de nuestro negocio.

En 2022 trabajamos en la implementación del modelo de relacionamiento con las concesiones Túnel Aburrá Oriente, Malla Vial del Meta y Aeropuerto El Dorado, tomando en cuenta también algunas de nuestras iniciativas privadas: Campo de Vuelo y Nuevo Aeropuerto de Cartagena

En este proceso capacitamos a nuestros colaboradores sobre la importancia del diálogo social y la construcción de relaciones de confianza.



Consulta aquí [nuestra política](#) de Relacionamiento con los grupos de interés

## CIFRAS

En Conexión Pacífico 2 entregamos **100** filtros purificadores de agua que beneficiaron a más de 400 personas.

## Autoridades

Trabajamos de forma articulada con las autoridades en objetivos comunes para posicionarnos como una organización aliada en el desarrollo de proyectos de infraestructura con altos estándares de calidad, mientras que nos anticipamos a sus requerimientos y somos proactivos en la rendición de cuentas, como evidencia de una gestión que va más allá del cumplimiento de normas y contratos.

En la concesión **Túnel Aburrá Oriente** en conjunto con la Gobernación de Antioquia, anunciamos el inicio anticipado de la estructuración de la segunda etapa del proyecto para la ampliación de esta conexión, que se ha convertido en un importante corredor vial que conecta el Valle de Aburrá con el Valle de San Nicolás, lo cual se evidencia en los más de 27.000 vehículos que en promedio transitan al día.

### Temas de interés

- Capacidad de gestión
- Conexión vial
- Inversión social
- Nuevos proyectos
- Posibilidad de inversión y capacidad de atracción de la inversión

## Usuarios

Continuamos habilitando tecnologías que faciliten los procesos al usuario y hagan su viaje más ágil y confortable.

En el **Túnel Aburrá Oriente** trabajamos en la estructuración e implementación de la estrategia de comunicación digital en redes sociales y sitio

web para ampliar los canales de comunicación con los diferentes grupos de interés.

**Pacífico 2** inauguró una nueva zona de servicios para sus usuarios ubicada en la Vía La Pintada-Bolombolo, en la que pueden disfrutar de espacios de descanso, hidratación, baños, restaurante y otros servicios.

En **Malla Vial del Meta** logramos que la accidentabilidad disminuyera un 12,7% en las vías concesionadas con respecto a 2021, gracias a los esfuerzos conjuntos entre control operativo, la Policía de Tránsito y Transporte e instituciones y entidades locales que generaron espacios de sensibilización a través de acciones de cultura vial.

En **Autopistas del Café** inauguramos el electrocorredor del Eje Cafetero con tres estaciones de carga eléctrica rápida, que les permiten a los turistas de otras zonas del país y habitantes de la región visitar la región a bordo de vehículos eléctricos.

En el **Aeropuerto El Dorado** implementamos el sistema XOVIS (109 sensores) en los muelles nacional sur, norte e internacional. Este permite predecir el tiempo en fila y aforo en las áreas de preseguridad y Avsec. Además, instalamos el quiosco de EVIDS, que facilita la lectura del pasabordo y la entrega de información al pasajero sobre la ubicación de la sala asignada al vuelo.

En el **Aeropuerto Mariscal Sucre** logramos el nivel 4 (de cinco posibles) en la acreditación de experiencia al pasajero del Consejo Internacional de Aeropuertos (ACI, por sus siglas en inglés), siendo uno de dos en el mundo que en la actualidad se encuentran en este nivel, superado solo por el aeropuerto Incheon, en Corea del Sur, que está en nivel 5.



Este reconocimiento significa que el aeropuerto incorpora políticas de servicio al cliente en su estrategia general, conoce el perfil de sus pasajeros, mide su nivel de satisfacción, implementa mejoras y nuevos servicios, considerando sus necesidades reales, comparte la información con los operadores comerciales y agencias gubernamentales que brindan servicio en el aeropuerto y los involucra en las iniciativas de mejora de la experiencia.

### Temas de interés

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

## Comunidades

En **Conexión Pacífico 2**, como parte de nuestra contribución al desarrollo de la zona de influencia, entregamos 100 filtros purificadores de agua que beneficiaron a más de 400 personas.

En Túnel Aburrá Oriente priorizamos para 2023 la iniciativa denominada **“desarrollo de proveedores y contratistas”**

En el **Túnel Aburrá Oriente** implementamos el Modelo de Relacionamiento con Grupos de Interés, con el cual buscamos fortalecer las relaciones de confianza y de largo plazo con los grupos de interés, aportando a una gestión eficiente y responsable en la construcción, la operación y el mantenimiento de las vías a su cargo. Adicionalmente, realizamos el **primer encuentro de líderes** comunitarios con la participación de **74 personas**, quienes representaron a **19 territorios y 28 organizaciones sociales**.

En **Autopistas del Café** mantenemos nuestro compromiso con el desarrollo social y la economía local a través del programa **El Tambo Artesano**, que consistió en la apertura de espacios dentro de los tambos de Jardín, en Quindío, y El Privilegio, en Risaralda, con el objetivo de visibilizar a los emprendedores y artesanos de la región. Estos son seleccionados por las gobernaciones y sus diferentes programas de desarrollo económico, brindando así un aporte a la reactivación económica de la región.

En el **Aeropuerto El Dorado** consolidamos iniciativas como el portal de búsqueda de empleo Pista de Oportunidades, creado para las comunidades de Funza, Engativá y Fontibón, que ya suma más de **40 empresas aliadas, 200 vacantes** y más de **7.000 hojas de vida registradas**; con Plástico por Sonrisas, las comunidades de estos tres municipios reciclaron toneladas de plástico que la concesión convirtió en tres parques infantiles.

En ese mismo sentido, sellamos una alianza con Unicef denominada **Me la juego Azulado**, para promover la defensa de los derechos de la niñez, y ofrecimos nuestro apoyo a una estudiante de Engativá, en el marco del programa **“She Is Astronauta”**, mediante el cual recibió formación en áreas STEM y conoció el Space Center de la NASA en Houston, Estados Unidos.

En el **Aeropuerto Mariscal Sucre** continuamos consolidando programas como **Compartamos**, que consiste en la donación de material usado en buen estado para su reutilización por parte de

comunidades e instituciones educativas, y el programa de becas para que niños y jóvenes en condiciones de vulnerabilidad continúen sus estudios de primaria y secundaria.

## Proveedores

Destacamos que en el **Aeropuerto El Dorado** consolidamos el ecosistema sostenible para el desarrollo de proveedores, que busca articular diferentes iniciativas, actores y espacios de trabajo existentes con proveedores para apalancar en ellos su desarrollo y cumplir el propósito de buscar competitividad y sostenibilidad en su organización con los siguientes criterios: reducción de agua, optimización en el consumo de energía, desarrollo e innovación, búsqueda de oportunidades de mejoramiento a partir del conocimiento de necesidades mutuas mientras son motivados para implementar buenas prácticas en sostenibilidad.

En **Autopistas del Café** desarrollamos alianzas con empresas de energía consideradas como proveedores y socios estratégicos, mientras que en **Conexión Pacífico 2** seguimos fortaleciendo el programa Suroeste compra Suroeste para incentivar el comercio y el crecimiento de los proveedores del área de influencia del proyecto.

En **Túnel de Aburrá Oriente**, como parte de la implementación del modelo de relacionamiento estratégico con grupos de interés, de manera transversal con la organización, identificamos, caracterizamos y priorizamos los proveedores y contratistas estratégicos para el negocio, con el objetivo de estructurar un plan que nos permita gestionar de manera adecuada los riesgos asociados a dicha relación y buscar afianzar estos vínculos.

## Asociaciones empresariales y sociales

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

Como una forma de compartir aprendizajes y buenas prácticas, participamos en foros del sector en temas relacionados con gestión ambiental y social, infraestructura y competitividad, sostenibilidad, intermodalismo, multimodalismo entre otros asuntos. Resaltamos, por ejemplo, nuestra vinculación a eventos promovidos por la Cámara Colombiana de Infraestructura, como el Congreso Nacional de Infraestructura, y los eventos colombianos y latinoamericanos del *Global Real Estate and Infraestructure Club*.

Continuamos trabajando por propósitos empresariales comunes con la participación gremial en la Asociación Nacional de Industriales (ANDI) y Pro-Bogotá, y desde la Cámara Colombiana de Infraestructura impulsamos prácticas para el sector con Mauricio Ossa, nuestro CEO, como presidente de la Junta Directiva Nacional de esta entidad.

Finalmente, establecimos alianzas que nos permiten desarrollar iniciativas para generar impactos positivos en los territorios, entre ellas destacamos las establecidas por **Aeropuerto El Dorado** con Grupo Río Bogotá (con Coca-Cola, Banco de Bogotá, la PTAR, Plástico por Sonrisas (de Essentia) y Revista Semana); **Conexión Pacífico 2** con la ANDI, y la Alianza Cartama Sostenible, de la cual hacemos parte Odinsa y el Grupo Argos, a través de la Fundación Grupo Argos.



A propósito de esta última concesión, seguimos fortaleciendo los programas y las estrategias sociales y ambientales para apoyar los desafíos de los municipios en las zonas de influencia del proyecto. Fomentamos la activación económica, el emprendimiento juvenil, el empoderamiento de las mujeres cabeza de hogar, la generación de empleo y la retención del talento humano en la región, fortaleciendo las capacidades de gestión comunitaria y liderazgo, y cuidando y conservando el ecosistema del bosque seco tropical.

## Generadores de opinión

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

Afianzamos nuestro relacionamiento con la entrega de información oportuna y contenido de valor, por medio de canales oficiales: páginas web, redes sociales y programas de televisión y radio (para el caso de las concesiones 4G). Adicionalmente, enviamos más de 80 comunicados de prensa en el año sobre hitos relevantes de Odinsa y nuestras concesiones; participamos en espacios generados por medios de comunicación y líderes de opinión como entrevistas, eventos y foros académicos.

También realizamos actividades que refuerzan el conocimiento sobre nuestras concesiones, su gestión y el sector infraestructura, como recorridos guiados por Autopistas del Café, Conexión Pacífico 2, Túnel de Oriente y el aeropuerto El Dorado.

Adicionalmente, teniendo como hitos destacados el inicio de operación de Odinsa Vías, la nueva alianza con Macquarie para la creación de la pla-

taforma de inversión en aeropuertos, la entrega de obras en Autopistas del Café y el anuncio de la segunda etapa del Túnel de Oriente, propiciamos otros espacios de relacionamiento para este grupo de interés con la invitación a eventos realizados en conjunto con las autoridades y aliados, en los cuales conocieron de manera directa estos asuntos, sus beneficios y su aporte al desarrollo del país.

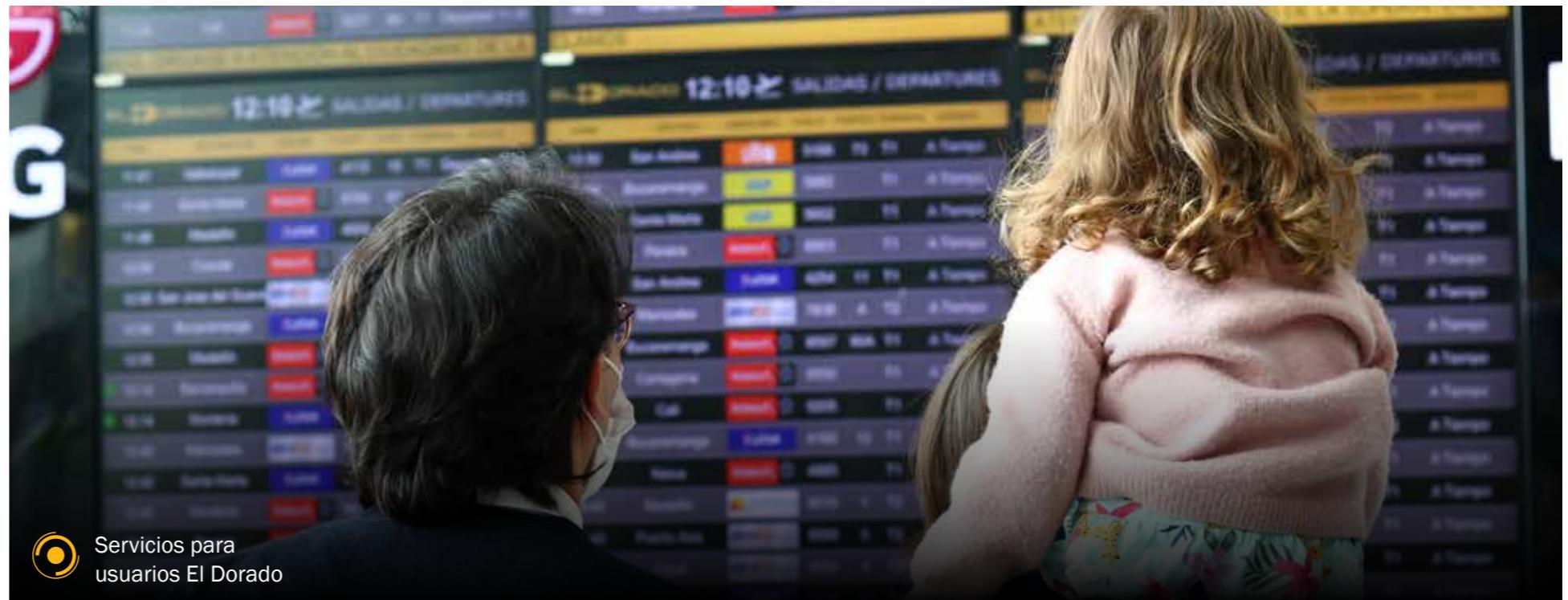
### Temas de interés

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

## Inversionistas

**Buscamos posicionarnos como la mejor plataforma de inversión por medio de la entrega de información relevante y oportuna para la toma de decisiones y la maximización del valor de la inversión, derivado de una gestión integral de los activos.**

En **Conexión Pacífico 2** realizamos la refinanciación con certificación social de la deuda en pesos en esta concesión, suscribiendo un contrato de crédito por COP 840.000 millones con las entidades financieras Davivienda y Bancolombia. Para obtenerla, el proyecto fue evaluado por la compañía francesa Vigeo Eiris, la cual analizó factores sociales, ambientales y de gobierno en las estrategias de ejecución de proyectos de infraestructura.



Otro hecho positivo que marcó nuestra gestión y ratificó la confianza de los inversionistas en la Compañía fue la obtención, por décimo año consecutivo, del Reconocimiento Emisores IR que otorga la Bolsa de Valores de Colombia por la implementación de buenas prácticas de revelación de información y relacionamiento con nuestros inversionistas, la opinión pública y el mercado en general.

## Socios

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

El 2022 fue un año positivo para nuestra empresa, ya que, además de alcanzar resultados favorables en términos financieros, ambientales, sociales y de experiencia al usuario, dimos un importante paso en la materialización de nuestra visión estratégica y la ruta de crecimiento sostenible que nos trazamos, con la consoli-

dación de la alianza con Macquarie Asset Management, el administrador de activos de infraestructura más grande del mundo, y el inicio de operaciones de nuestra plataforma Odinsa Vías.

Además, es importante destacar, como un mensaje muy positivo, el hecho de que Macquarie haya definido seguir invirtiendo en Colombia de nuestra mano, lo cual ratifica su confianza en la experiencia, gestión, colaboradores y cultura empresarial que tenemos. En el segundo semestre del año tuvimos la oportunidad de anunciar la creación de otra plataforma enfocada en inversión en infraestructura aeroportuaria que igualmente será administrada por nuestra parte. Una vez cumplidas las condiciones precedentes, esperamos que durante el 2023 esta se consolide e inicie su operación. Con estas nuevas sociedades enviamos un potente y sólido mensaje positivo a los mercados, y profundizamos nuestro rol como gestores de activos de infraestructura; nos fortalecemos para continuar explorando oportunidades de nuevos proyectos en el continente americano y seguimos posicionándonos como referentes de nuestro sector.

## Colaboradores

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

Durante el 2022 continuamos potenciando las capacidades de nuestros colaboradores con procesos de talento innovadores, diseñados para ofrecerles una buena experiencia y fortalecer la cultura como elemento diferenciador. Promovemos un buen ambiente laboral, en el que el respeto por la diferencia y la diversidad nos permite mantener excelentes relaciones interpersonales para la construcción en equipo de todas las iniciativas que desarrollamos.

Trabajamos de manera constante en la consolidación de una cultura organizacional que respeta y valora las diferencias e impulsa la diversidad, equidad e inclusión. Es por esto por lo que seguimos trabajando, en conjunto con el Comité de Diversidad e Inclusión, para el desarrollo de las iniciativas planeadas. Esto lo alineamos con la actualización y la divulgación de la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión, que está dirigida a todos los colaboradores y grupos de interés, añadiendo la creación de la Política de Respeto y declarando la prohibición de todo tipo de discriminación, acoso sexual y hostigamiento laboral, junto con el procedimiento para instauración de quejas, de tal manera que promovamos un ambiente libre de acoso para todos.

En línea con estas acciones, también culminamos el programa de formación Multiplicadores

de Diversidad, con un cumplimiento en términos de aprendizaje del 93,46% y 923 horas de formación 100% virtual.

Para finalizar, destacamos la realización del primer Open Day Odinsa, iniciativa que nos puso en contacto con más de 50 mujeres del sector de la infraestructura, constituyendo una base de datos sólida para futuros procesos de selección.

### Temas de interés

- Avance de los proyectos
- Gestión social y ambiental
- Nuevas obras
- Tarifas
- Servicios

## NUESTRAS METAS (3-3)

- **A 2025** implementaremos el modelo de relacionamiento estratégico en el 100% de nuestras concesiones y proyectos en estructuración.
- **A 2025** valoraremos los riesgos de relacionamiento en el 100% de nuestras concesiones y proyectos en estructuración.
- **A 2025** desarrollaremos un programa para fortalecer las competencias de relacionamiento del 100% de nuestros gerentes de concesiones, proyectos en estructuración y colaboradores claves.
- **A 2025** implementaremos procesos de gestión de conocimiento sobre buenas prácticas de relacionamiento con nuestros grupos de interés.

**De los 90 multiplicadores graduados de todo el grupo empresarial, 19 fueron de Odinsa y las concesiones.**



Colaboradores  
Grupo Empresarial



Haz clic y conoce nuestra Política de Diversidad.

# NUESTRO TALENTO

La gestión del talento humano y la cultura organizacional son parte fundamental de nuestra estrategia corporativa. Diseñar los diferentes procesos de talento de forma innovadora, y pensando en la experiencia de las personas, permite potenciar sus capacidades estratégicas y fortalecer la cultura como elemento diferenciador, apalancando así nuestra promesa de valor para todos los grupos de interés.

Trabajamos desde diferentes frentes para ser siempre la mejor opción para trabajar, consolidando equipos con calidad humana, valores corporativos y alto desempeño, apoyando a su desarrollo personal y profesional, y posicionando nuestra marca para atraer el mejor talento, al cual elegimos con procesos de selección transparentes.

Nuestro talento humano es un factor clave para el logro de los objetivos organizaciona-

les, por ello buscamos atraer, desarrollar y mantener un alto compromiso de todas las personas que hacen parte de la **Generación Odinsa**. Procuramos cuidar el ambiente laboral, fomentar el respeto en las relaciones interpersonales y contar con líderes que inspiran y motivan el logro de resultados extraordinarios.

Como holding y en trabajo conjunto con las concesiones, ejecutamos diferentes iniciativas aprovechando las sinergias identificadas y teniendo como elemento cohesionador el ADN de Odinsa. Así, los colaboradores podrán afrontar los retos de estructuración, construcción, operación y mantenimiento de nuestros proyectos, agregando valor a la organización y a la sociedad e impactando de manera positiva nuestro entorno.

En Odinsa lo más importante  
**son las personas**



## ASÍ LO GESTIONAMOS

(3-3)

De acuerdo con el pilar de cultura **Ser la mejor opción**, estamos comprometidos con **atraer y fidelizar al mejor talento**, definiendo directrices y las mejores prácticas de talento humano, promoviendo la movilidad interna en Odinsa, nuestras concesiones y otras filiales del Grupo Argos, con oportunidades de desarrollarse en lo profesional y enriquecerse con diferentes experiencias y desafíos laborales. De este modo, impactamos a las personas y los resultados de la organización, enfocándonos en construir una marca empleadora y un

clima laboral positivo y atractivo para mantener un alto nivel de productividad, satisfacción y compromiso.

Fomentamos nuestro pilar **Avanzamos en balance**, creando estrategias cada vez más armoniosas que promuevan la salud, la seguridad y el **equilibrio vida – trabajo, dado que el bienestar nos facilita estar siempre preparados para adaptarnos rápidamente y reinventarnos ante las diferentes situaciones**.

Alineados con nuestro pilar **Aprendemos siempre**, somos una organización que motiva en sus colaboradores la curiosidad hacia el **aprendizaje y el desarrollo** de capacidades y competencias requeridas para lograr los objetivos del negocio y los desafíos que se presentan.

**En Odinsa dejamos huella, gestionamos la cultura organizacional** para que sea transversal a todos los procesos, valoramos nuestro talento humano en pro de su crecimiento y desarrollo, promovemos una actuación coherente con los pilares corporativos, trabajo en equipo constante y conciencia del entorno, para generar impactos positivos en las regiones donde tenemos presencia. Le apostamos a la consolidación constante de una cultura organizacional que respeta y valora las diferencias, e impulsa la diversidad, equidad e inclusión.

### ¿Cómo lo medimos?

Los temas de talento son incluidos dentro del comité de alta dirección, del cual hace parte nuestro vicepresidente de gestión humana y administrativa; es así como nos mantenemos alineados con la estrategia de la organización para su adecuado seguimiento, control y medición.

**El 100%** de nuestros colaboradores en Odinsa recibieron formación

**Monitoreamos nuestros procesos de gestión de talento mediante herramientas como:**

- **Mesa de talento: allí participan los vicepresidentes del grupo empresarial.**
- **Comité de nombramientos y remuneraciones.**
- **Comité de diversidad del grupo empresarial al que pertenecen colaboradores de talento y del negocio.**
- **Ranking PAR anual.**
- **Medición de ambiente laboral**
- **Proceso de gestión del desempeño**
- **Medición anual del Ranking Par**
- **Comités**

# NUESTRO DESEMPEÑO

## Aprendemos siempre: desarrollo y formación del talento

La formación y el aprendizaje constante priman como proceso clave en nuestra organización, por eso los colaboradores se declaran estudiantes, fortaleciendo su desarrollo personal y profesional. Contamos con un programa de formación proactivo que promueve el aprendizaje continuo e integra diferentes estilos, este se segmenta para públicos específicos según las necesidades identificadas desde diferentes fuentes de información y se ofrece para generar resultados de alto impacto.

Tanto en Odinsa como las concesiones culminamos con los planes de formación de obligatorio cumplimiento; en el caso de Quiport, el plan anual de capacitación es declarado por la Dirección General de Aviación Civil de Ecuador (DGAC), y en Opain efectuamos cursos normativos que procuran que los equipos técnicos y/u operativos estén formados y actualizado en los conocimientos requeridos para su rol.

En Odinsa, y en línea con nuestro pilar cultura Aprendemos siempre, superamos la meta en horas de formación por colaborador, al completar un total de 4.282 horas. Programa de Mentoría del Grupo Empresarial, en el cual participa Odinsa, tiene como objetivo formar mentores en las compañías que luego ejerzan este rol, para facilitar el cierre de brechas en competencias de los Mentees.

Cinco personas lo culminaron de manera satisfactoria, de ellas cuatro están realizando mentorías a otros colaboradores del Grupo. Así aportan al recorte de la curva de aprendizaje para adquirir competencias o capacidades necesarias para el ejercicio de los roles.

Por otra parte, avanzamos en la planeación de talento y en la definición de mapas de posibles sucesores para cargos críticos, favoreciendo el crecimiento en la organización y la estabilidad del negocio.

En el **Aeropuerto El Dorado** destacamos con el programa de formación en competencias y comportamientos de nuestra cultura organizacional. Esta fue una segunda edición del programa que lanzamos en 2020, diseñado para fortalecer y desarrollar comportamientos asociados a la cultura. Por este medio impactamos a 48 analistas y profesionales.

Así mismo, se realizó el programa Guía de Servicio y Atención Incluyente El Dorado, con el que capacitamos al 69,02% de los colaboradores en los siete tipos de discapacidades, proporcionándoles herramientas para ofrecer un mejor servicio y experiencia a esta población.

En el **Aeropuerto Mariscal Sucre**, 45 líderes hicieron parte de Soy Líder Quiport, fortaleciendo



Capacitaciones Túnel Aburrá Oriente

aspectos como gestión de equipos, empuje por resultados, manejo de emociones y autogestión, logrando 1.260 horas de formación.

En **Conexión Pacífico 2**, con el plan de formación anual impartimos 18.700 horas de formación en temas sobre el ser (29,3% del contenido) y el hacer (70,7%), con temas como liderazgo, primeros auxilios psicológicos, finanzas personales, prevención y acoso laboral, comunicación, salud mental, servicio al cliente, movilidad segura, negociación, riesgo eléctrico, entre otros.

En **Malla Vial del Meta** desarrollamos con satisfacción el plan de formación anual con temas técnicos, ambientales, de prevención y protocolos de bioseguridad. Adicionalmente, realizamos el proceso de reinserción para todos los colaboradores, alcanzando 8.411 horas de formación, con un promedio de 49,48 horas por colaborador.

En **Autopistas del Café** destacamos el proceso de formación en inglés, dirigido a especialistas y directivos, con el objetivo de fortalecer el idioma y aportar a su desarrollo. También, a través de la Escuela de Padres, efectuamos talleres diseñados para brindar pautas de crianza a madres y padres de familia, y facilitar herramientas para educar a sus hijos. Participaron 172 mujeres y 14 hombres.

Así mismo, dimos continuidad a Haciéndonos Cargo, dirigido a colaboradores operativos con el objetivo de fomentar su desarrollo laboral y personal. Abordamos temas como: Amor propio, liderazgo, trabajo en equipo, empoderamiento femenino y masculino, comunicación asertiva y efectiva, proyecto de vida, entre otros. Se formaron 624 mujeres y 805 hombres.



En **Túnel Aburrá Oriente** fortalecimos las competencias blandas y técnicas de los colaboradores con el programa Conectados con tu Desarrollo, completando 6.335 horas de formación y dando cobertura al 100% de la población.

En **Green Corridor**, uno de los programas de formación que más aportó al crecimiento de la compañía y sus colaboradores fue el programa de lecto-escritura en papiamento, teniendo en cuenta que un número significativo de colaboradores no sabía leer ni escribir. Con este cubrimos el 66,67% de la población, brindándoles elementos para mejorar su desempeño.

### Promedio de horas de formación por colaborador (404-1)

#### Concesiones aeroportuarias

Aeropuerto El Dorado	Aeropuerto Mariscal Sucre
<b>43,29</b>	<b>113,6</b>

**68,34** Total concesiones aeroportuarias

#### Concesiones viales

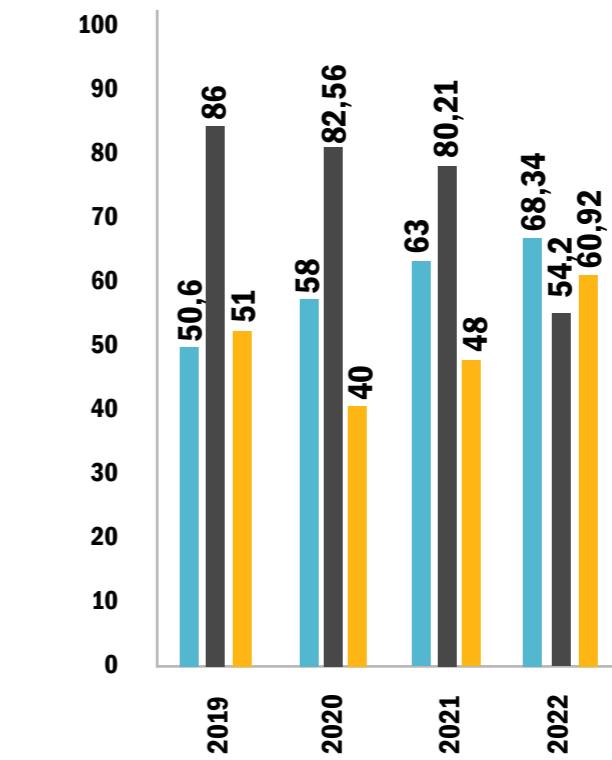
Autopistas del Café	Túnel Aburrá Oriente
<b>50,1</b>	<b>55,09</b>

Green Corridor	Conexión Pacífico 2
<b>26,95</b>	<b>76,33</b>

Malla vial del Meta	
<b>38,94</b>	

**54,2** Total concesiones viales

### Promedio de horas de formación por colaborador. Total



- Concesiones aeroportuarias
- Concesiones viales
- Odinsa, concesiones viales y aeroportuarias

## CIFRAS

**4.282**

horas de formación a los  
colaboradores de Odinsa

**60,31**

promedio horas colaborador  
Odinsa (la meta era 60)

En Odinsa y Concesiones generamos más de **35 oportunidades de desarrollo**, facilitando el fortalecimiento de competencias, conocimientos y capacidades (tres encargos, una promoción y siete casos de movilidad de talento), apuntándole a la competitividad de nuestro talento.

## Somos la mejor opción: diversidad

En Odinsa y concesiones promovemos la diversidad y nos fortalecemos como una compañía cada vez más incluyente, por eso actualizamos y divulgamos la **Política de Diversidad, Equidad e Inclusión**, dirigida a todos los colaboradores y grupos de interés.

Además, junto a la **Política de Respeto**, declaramos la prohibición de todo tipo de discriminación, acoso sexual y hostigamiento laboral. Esto lo acompañamos con el procedimiento para instauración de quejas, lo cual contribuye al mantenimiento de un clima organizacional sano y nos brinda una ventaja competitiva al apalancar la innovación y concebir las diferencias como un facilitador del desarrollo.

Como parte de **nuestra estrategia de diversidad, equidad e inclusión**, y en línea con el grupo empresarial, continuamos el trabajo conjunto con el Comité de Diversidad e Inclusión, definiendo acciones en sinergia, compartiendo prácticas y haciendo seguimiento al avance corporativo.

Culminamos el programa de formación **Multiplicadores de Diversidad**, que venía en curso desde el 2021; de los 90 multiplicadores graduados de todo el grupo empresarial, **19 fueron de Odinsa y concesiones**. Tuvimos un cumplimiento en los objetivos de aprendizaje del 93,46%, fue 100% virtual y logramos 923 horas de formación. El indicador de satisfacción del programa fue del 84%.

Participamos en el **Ranking Par de Aequales**.

En sinergia con las filiales del grupo empresarial y las concesiones tuvimos la **Semana de la Diversidad Vive la Inclusión**, dirigida a todos los colaboradores. Hubo diferentes espacios de sensibi-

lización, formación y construcción alrededor de varias aristas de la diversidad, como género e inclusión, discapacidad, transformación cultural y multiculturalidad.

Tener ambientes de trabajo donde prime la seguridad psicológica es parte de nuestra cultura, por eso, de la mano de una experta, los colaboradores aprendieron cuáles son las prácticas cotidianas que se pueden llevar a cabo para reforzarla, y cuáles son la importancia y las ventajas de contar con ella dentro de los equipos de trabajo.

Por otro lado, junto con expertos tuvimos un espacio de formación y conversación sobre discapacidad, aprendiendo con experiencias de vida, prácticas y lenguaje inclusivo; todo con el fin de aportar al fortalecimiento de compañías con estrategias cada vez más firmes para esta población.

En esa misma línea, realizamos el Open Day, una invitación abierta con el objetivo de generar conexiones con mujeres del sector de la infraestructura, compartiendo lo que hacemos en Odinsa y de lo que nos sentimos orgullosos.

Además, reactivamos el **programa de Trainees** en algunas gerencias, reafirmando el interés en aportar al desarrollo de los nuevos profesionales al integrar a los equipos de trabajo jóvenes con alto potencial y competencias alineadas con nuestra cultura, aportándoles con experiencias de valor que enriquezca su crecimiento y que, al mismo tiempo, dinamice la forma de hacer las cosas en la compañía y la interacción entre diferentes generaciones.

### En las concesiones

En **Aeropuerto Mariscal Sucre**, además del Código de Ética que declara el compromiso con

la no discriminación, actualizamos los protocolos con relación a la prevención de la violencia de género y al acoso laboral, con una sensibilización a todos los colaboradores al respecto. tiempo, en los procesos de selección interna implementamos, implementamos un componente de estos lineamientos como proceso a ciegas en los procesos de selección externos, el cual consiste en entregar la terna al evaluador final sin identificación de nombre, género, edad, ni foto, promoviendo así la selección e inclusión libre de sesgos.

En **Autopistas del Café** aumentamos en un 3,4% los colaboradores hombres en roles de recaudadores y supervisor en el área de recaudo, cargos que por lo general son feminizados. De igual forma, en **Túnel Aburrá Oriente** ingresaron cuatro mujeres a posiciones que generalmente han sido masculinizadas, representando así un incremento del 14,81%.

En el Aeropuerto El Dorado participamos por segundo año consecutivo en el **Ranking Par de Aequales** y fortalecimos el Sistema de Gestión de Igualdad y Equidad de Género, implementando un plan de acción para mejorar distintos procesos. Las iniciativas y sus resultados favorables fueron auditados y validados por un externo.

También en Aeropuerto El Dorado extendimos la licencia de paternidad a un total de tres semanas, favoreciendo temas de corresponsabilidad en el hogar, e implementamos el trabajo en casa durante la etapa de lactancia, y duplicamos el número de Amigos del Alma vinculados, pasando de cuatro a ocho personas, reforzando nuestra alianza con la fundación Best Buddies, establecida desde el 2016.



Con el programa de **multiplicadores de diversidad** nos enfocamos en trabajar aristas como masculinidades conscientes, discapacidad, diversidad sexual en los entornos laborales y racismo.

**CIFRAS**  
**43,7%**  
de los seleccionados a una convocatoria nacional que hicimos para un proceso de formación como bomberos fueron mujeres.

 Consulta aquí el desglose de nuestra fuerza laboral bajo los criterios de DJSI



En Odinsa **contamos con un plan de beneficios en el que el colaborador selecciona los de su preferencia, en un variado portafolio** (Beneflex), que se renueva cada año e incluye derechos como polizas de seguridad, becas, prestamos de vivienda y calamidad, entre otros.

## Avanzamos en balance: bienestar

En Odinsa ofrecemos beneficios generales a los cuales pueden acceder todos nuestros colaboradores, tales como pólizas de vida y accidentes, auxilio de incapacidad, licencias de matrimonio, pólizas colectiva de vehículo, medio día libre de cumpleaños, dos jornadas de descanso adicionales anuales, viernes corto, regreso progresivo maternidad y paternidad.

Acompañamos el proceso de retorno a las oficinas después de un periodo de dos años de trabajo remoto, lo que implicó el desarrollo de actividades por medio de la gestión de cambio para generar confianza y sensación de seguridad a todos los colaboradores.

A propósito de las nuevas formas de trabajo, definimos el esquema 4x1 para Odinsa, en el que los colaboradores deciden el día de trabajo remoto que quieren tomar; adicionalmente, recortamos el horario laboral con el objetivo de avanzar en el balance vida – trabajo, favoreciendo las actividades del día a día.

Los colaboradores de **Aeropuerto Mariscal Sucre, Autopistas del Café, Túnel Aburrá Oriente, Malla Vial del Meta y Conexión Pacífico 2** también tienen como beneficio este esquema de trabajo, con un día de trabajo en casa acordado con su líder.

Asimismo, en Odinsa reconocemos los cumpleaños de los colaboradores, otorgándoles a cada uno medio día libre y brindándoles una opción de regalo con sentido social: una donación en su nombre para la fundación Provida, que se encarga de prestar servicios a los adultos mayores por medio de espacios de recreación, prevención y autocuidado, buscando humanizar la

edad dorada.

Pensando en el bienestar de los colaboradores, en **Aeropuerto Mariscal Sucre** diversificamos el beneficio de alimentación, ampliando las opciones y facilitando el acceso de acuerdo con los turnos de la operación. Como beneficio para ellos y su núcleo familiar, hicimos una alianza con un bróker de seguros para acceder a consultas con nutricionista, fomentando así buenos hábitos alimenticios y el cuidado de la salud.

En **Conexión Pacífico 2**, interesados en incentivar hábitos de lectura en los colaboradores, creamos el punto de lectura en el CCO Plaza del Cauca, donde tenemos disponibles 200 ejemplares de diferentes temas para que los colaboradores los presten sin costo cuando consideren.

De otro lado, y como parte de la oferta de beneficios extralegales, en **Autopistas del Café** integramos nuevos beneficios para contribuir a la experiencia y equilibrio de vida de los colaboradores, tales como una alianza con un proveedor de la región para la compra de medicamentos a un precio más económico, la elección de horario flexible y una iniciativa llamada Tu día saludable, con la cual promovemos mejores hábitos de vida.

En **Túnel Aburrá Oriente** implementamos nuevos beneficios como la prima por resultados organizacionales y una política de auxilios educativos que se les otorgó a nueve colaboradores, subsidiándoles el 50% del valor de la matrícula en estudios superiores.

 **El 93,5%**  
de los colaboradores de Odinsa  
decidió donar su regalo de  
cumpleaños.

## Día de la Familia con conciencia ambiental.

**En esta jornada sembramos 1.000 árboles**

y participaron 250 personas.

Teniendo presente el impacto de la comodidad de las instalaciones en la productividad de los colaboradores, en **Green Corridor** mejoramos sus condiciones, con espacios más cercanos y óptimos para trabajar.

Para el **Aeropuerto El Dorado** desarrollamos un plan para cerrar las brechas identificadas en la medición de clima y compromiso en temas de bienestar. Creamos el programa de reconocimiento Puntos Dorados, con el que reconocemos a los colaboradores por proyectos, actividades y logros destacados, alineados con la cultura organizacional. El sistema permite acumular puntos redimibles en productos y experiencias.

Destacamos, además, actividades pensadas para impactar a nuestros colaboradores y sus familias, tales como las siguientes:

- Día de la Familia con conciencia ambiental. En esta jornada sembramos 1.000 árboles y participaron 250 personas.
- Un recorrido aeroportuario dirigido a los hijos(as) de nuestros trabajadores, en el que incluimos actividades educativas enfocadas en la importancia del reciclaje y la reutilización de materiales plásticos, con participación de 70 niños y adolescentes entre 10 y 15 años.

## Equidad y remuneración (405-2)

Relación entre el salario de los hombres y las mujeres	2022
Gerencial	<b>0,98</b>
Directores	<b>0,95</b>
Especialistas	<b>1,03</b>
Otros niveles	<b>0,87</b>

## Somos la mejor opción: atracción y retención del talento

**OD (DT-01), OD (DT-02)**

En Odinsa y concesiones seguimos fortaleciendo el proceso de gestión de desempeño, brindando acompañamiento y claridades para incrementar y mantener la cobertura de las personas evaluadas e incidir en su desarrollo.

Unificamos y estandarizamos la medición de clima laboral con el mismo proveedor (Mercer). En el caso de **Aeropuerto Mariscal Sucre**, a pesar de hacer esta medición con otro instrumento, mantenemos dimensiones similares a las que hoy utiliza el resto de las concesiones.



Reconocimientos  
voluntarios

En el Aeropuerto Mariscal Sucre tuvimos un aumento del 5% en la medición del clima con Great Place to Work. Las demás concesiones tuvieron una participación mayor al 80% de su población, logrando altos niveles de calificación en variables como satisfacción y compromiso.

En el **Túnel Aburrá Oriente** realizamos la medición de clima organizacional por segundo año consecutivo, con un aumento del 10% en su valoración. La población total en esta concesión creció en un 15,15%, con 14 nuevos cargos en una definición de estructura, con el objetivo de fortalecer las áreas y procesos.

Por parte del **Aeropuerto El Dorado** incrementamos los esfuerzos relacionados con selección, en sintonía con la reactivación del sector tras el impacto generado por la pandemia. De este modo logramos atraer más de 20.000 aplicantes a nuestras vacantes y contratamos 134 personas.

### Nuevas contrataciones y porcentaje por cargos internos por activo (401-1)

- Número de nuevas contrataciones
- Porcentaje de vacantes llenadas con candidatos internos

Aeropuerto El Dorado	Aeropuerto Mariscal Sucre	Total concesiones aeroportuarias
----------------------	---------------------------	----------------------------------

**147 41,7 13,5 4,8 208 35,6%**

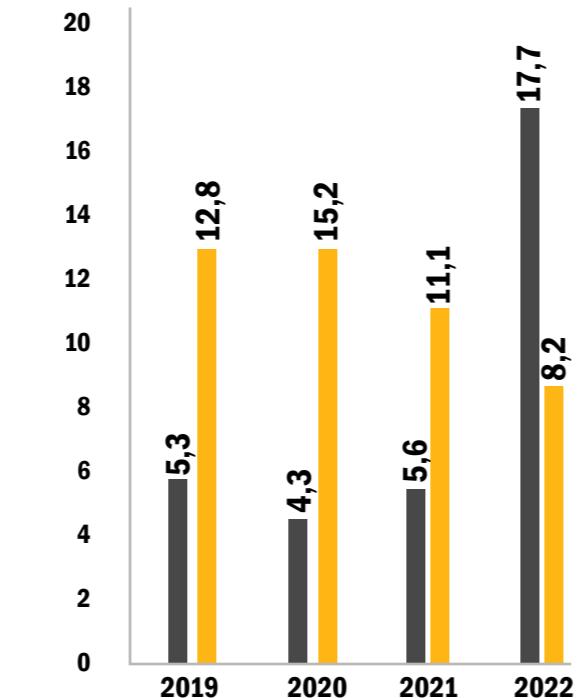
Autopistas del Café	Túnel Aburrá Oriente	Conexión Pacífico 2
---------------------	----------------------	---------------------

**18,4 10,5 35 8,1 17,5 11,0**

Green Corridor	Malla Vial del Meta	Total concesiones viales
----------------	---------------------	--------------------------

**20,8 4,1 64 20,2 215 17,1%**

### Consolidado Odinsa y concesiones



### Rotación de personal (401-1)

- Tasa de Rotación Voluntaria
- Tasa de Rotación Total

Odinsa Corporativo	Aeropuerto El Dorado	Aeropuerto Mariscal Sucre
--------------------	----------------------	---------------------------

**17,7 9,6 24,9 8,4 13,5 4,8**

Autopistas del Café	Túnel Aburrá Oriente	Conexión Pacífico 2
---------------------	----------------------	---------------------

**18,4 10,5 14,7 8,7 17,5 11,0**

Green Corridor	Malla Vial del Meta	Total
----------------	---------------------	-------

**20,8 4,1 9,1 5,9 17,7 8,1**

### Resultados de evaluación de clima organizacional 2021 OD(CT-02)

Conexión Pacífico 2	Autopistas del Café
---------------------	---------------------

**84% 92%**

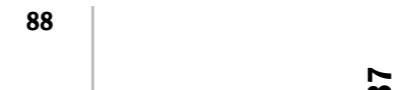
Aeropuerto Mariscal Sucre	Malla Vial del Meta
---------------------------	---------------------

**91% 89%**

Green Corridor	Túnel Aburrá Oriente
----------------	----------------------

**78% 83%**

### Proceso Gestión de Desempeño



## CIFRAS

**433 %**  
nuevos colaboradores  
contratamos en 2022 en  
Odinsa y concesiones... (borrar  
el 43,7%)

**27%**  
de nuestras vacantes fueron  
cubiertas con talento interno.

**86,68**  
de nuestros colaboradores  
de Odinsa y concesiones  
realizaron la gestión de  
desempeño

## Dejamos huella: Nuestra cultura

En Odinsa y concesiones promovemos espacios cercanos entre colaboradores y los equipos directivos con la finalidad de conversar sobre logros y retos organizacionales. Incentivamos nuestros pilares de cultura y las conductas del ciudadano Odinsa, generando recordación de lo que nos identifica para fortalecer así los comportamientos deseados y el sentido de pertenencia.

Las concesiones siguen fortaleciendo su cultura organizacional con prácticas de sana convivencia, bienestar y cohesión de equipos para el logro de resultados. Así mismo, la cultura es un aspecto clave que se evalúa en los procesos de selección, por eso la reforzamos en el proceso de inducción y la incluimos en el proceso de gestión de desempeño que se realiza cada año. Además, como parte esencial de nuestra cultura sensibilizamos en temas de equidad de género, inclusión y autocuidado.

## Reconocimientos

En **Aeropuerto Mariscal Sucre** obtuvimos la certificación **Sello Empresa Segura Libre de Violencia y Discriminación Contra Las Mujeres** otorgada por la Cámara de Industrias y Producción, luego de que la concesión fuese objeto de evaluaciones por parte del comité calificador, el cual estuvo integrado por representantes de alto nivel ejecutivo de los sectores público y privado. Recibimos el mayor puntaje de calificación entre todas las empresas certificadas.

## Nuestros pilares de cultura



### Aprendemos siempre

- Me declaro estudiante
- Asumo responsabilidad



### Somos la mejor opción

- Trabajo con impecabilidad, soy competente y rentable



### Avanzamos en balance

- Cuido mi equilibrio físico, mental y emocional
- Genero confianza



### Dejamos huella

- Tengo siempre una actitud de servicio
- Trabajo hoy de cara al futuro

## Comportamientos

- Somos humildes
- Somos curiosos

### Somos adaptables

- Somos digitales
- Somos éticos

### Somos puntuales

- Somos respetuosos

### Somos comprometidos

- Somos autónomos
- Somos eficientes

# NUESTRAS METAS

- **A 2023** alcanzaremos un promedio de 65 horas de formación por empleado en Odinsa, y en 2025 será de 80 horas. Aumentaremos la cobertura y el promedio en todas nuestras concesiones.
- **A 2024** aumentaremos 2 puntos porcentuales en ambiente laboral y compromiso.
- **AI 2024** mediremos el retorno sobre la inversión en formación como mínimo en dos programas.
- **A 2030** incrementar como Grupo Empresarial la participación de mujeres en cargos de alta gerencia en un 35%.



# CADENA DE ABASTECIMIENTO

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

Desde Gestión de Proveedores hemos fortalecido el proceso de selección y evaluación con criterios de sostenibilidad. Para ello identificamos los proveedores críticos y restrictivos, y definimos frente a ellos los riesgos y el plan de acción a ejecutar para prevenirlos o mitigarlos,

con el fin de asegurar el cumplimiento de lineamientos y buenas prácticas durante el proceso de compras.

Establecemos relaciones comerciales que promueven el crecimiento conjunto y la responsabilidad compartida, interactuando bajo un marco equitativo, claro y transparente que fortalece la confianza, la sostenibilidad a largo plazo y redundan en beneficio para las empresas, las personas y el entorno.

## ASÍ LO GESTIONAMOS

**(3-3) (2-6)**

### Cadena de suministro sostenible

Establecemos **lineamientos** para el relacionamiento y la gestión contractual a través del Código de Conducta para Proveedores y el Manual de Contratación, que incorporan, además, criterios de sostenibilidad y aseguran un abastecimiento responsable. Asimismo, priorizamos las compras a los proveedores locales, maximizando el desarrollo de sus economías.

**(308-1) (414-1)** De otro lado, aplicamos criterios **ASG** en el proceso de selección y evaluación de **proveedores**, generando así un impacto positivo al minimizar riesgos y afinar alianzas con aquellos que incluyen en su modelo de negocio buenas prácticas de sostenibilidad, con lo cual transmitimos confianza a nuestros grupos de interés.

En cuanto a la **gestión del riesgo**, hacemos un diagnóstico en la cadena de abastecimiento, percibiendo de forma integral a los proveedores y sus posibles impactos, y generando herramientas para prevenir y mitigar los riesgos detectados.



Colaboradoras  
Conexión Pacífico 2

Además, implementamos iniciativas de **desarrollo para proveedores evaluados**, con planes de cierre de brechas que les permiten mejorar su desempeño sostenible en el largo plazo, la construcción de alianzas que aporten a objetivos comunes y el progreso económico local.

### Mejores prácticas corporativas

Socializamos el Código de Conducta para Proveedores, el cual define los estándares de comportamiento esperados por nuestra empresa y guía la forma de proceder de los proveedores

bajo los principios éticos de integridad, responsabilidad, respeto y compromiso con la vida.

Como parte de nuestro Gobierno Corporativo, a través de políticas corporativas, códigos y procedimientos se rigen las buenas prácticas de buen gobierno y cumplimiento en nuestra organización. Con base en lo anterior, queremos ser un referente de las buenas prácticas corporativas, con nuestros proveedores que hacen parte del sector vial y aeroportuario a escala nacional e internacional.



Consulta aquí el Manual de Contratación y el Código de Conducta para Proveedores.

# NUESTRO DESEMPEÑO

## Lineamientos (3-3)

En la actualidad, en Odinsa y todas nuestras concesiones hemos implementado un Código de Conducta para Proveedores. Además, el 75% de estas permite que sus proveedores puedan consultarla públicamente.

Los temas incluidos en este documento abarcan estándares ambientales, trabajo infantil, derechos humanos fundamentales, condiciones laborales, remuneración, salud y seguridad en el trabajo, ética en los negocios, entre otros.

## Selección, evaluación y gestión de riesgos

(414-1) (308-1) OD (GP-01) OD (GP-02) OD (GP-03) OD (GP-04)

En 2022 socializamos y trabajamos con las concesiones viales el proceso de selección y evaluación de proveedores con criterios ASG, la metodología para la identificación de proveedores críticos, la identificación de riesgos y su plan de acción para su mitigación o prevención.

En el 75% de las concesiones integramos a esta selección factores ambientales, sociales y de buen gobierno, y en las demás estamos finiquitando este proceso. Dentro de estos predominan las licencias, los permisos o las autorizaciones ambientales o sanitarias otorgados por la autoridad competente.

Desde la dimensión social y de buen gobierno exigimos el cumplimiento de lo indicado en el Código de Conducta para Proveedores, los requisitos de seguridad y salud en el trabajo y la validación de parafiscales del personal. Uno de los criterios más relevantes en este aspecto es la contratación de personal de la zona de influencia del proyecto, aportando así al desarrollo local desde lo económico y social.

Por otra parte, la evaluación de proveedores, en términos ambientales, es aplicada en especial a los proveedores críticos y restrictivos. En el caso del **Aeropuerto El Dorado**, frente a la matriz de criterios de evaluación y reevaluación de proveedores, la aplicación de criterios ASG se dirige a las categorías de servicios asociados a obra civil, ambientales, tecnología, transporte, entre otros.

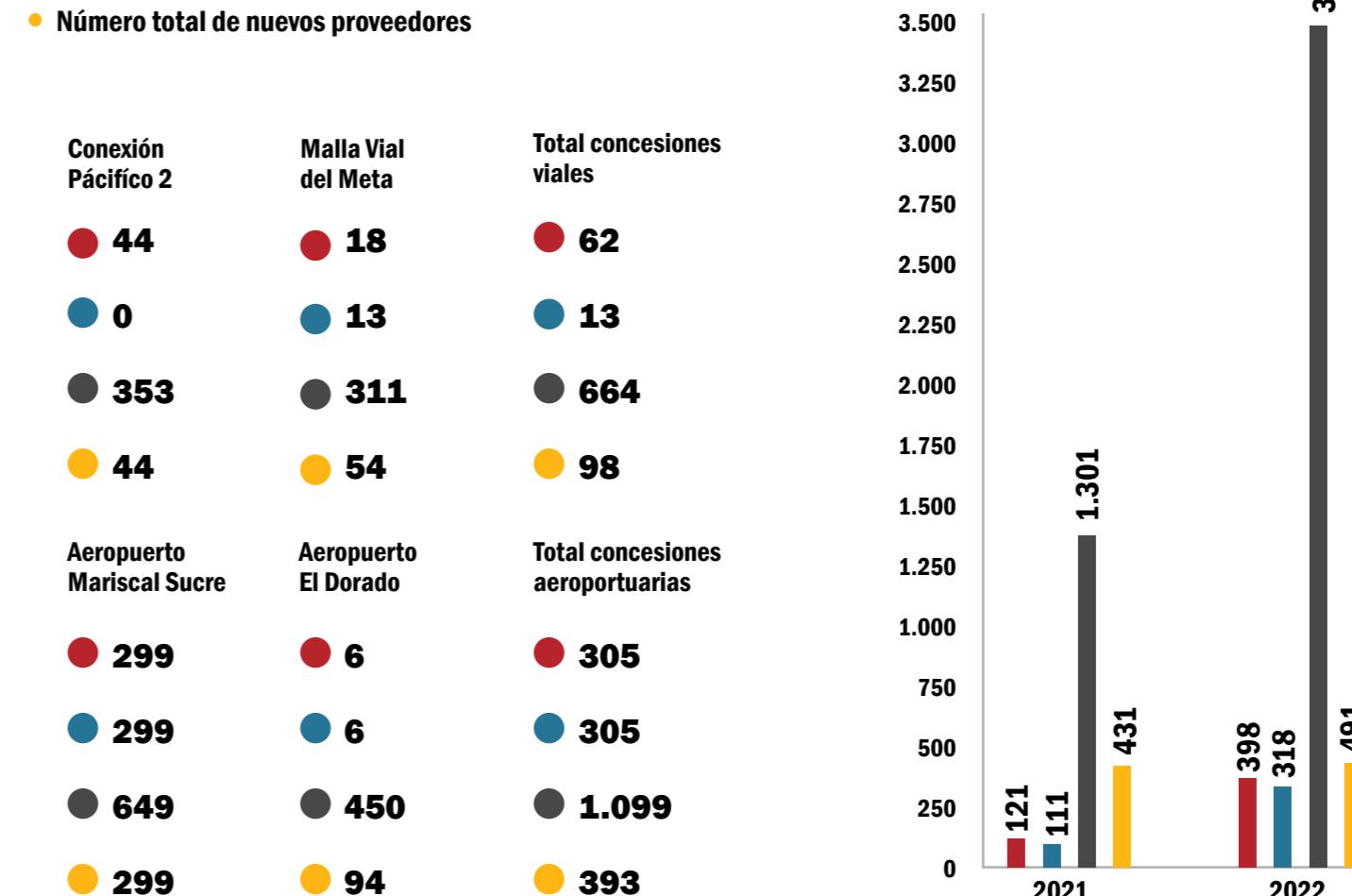
En tres de las siete concesiones contamos con un proceso formal de identificación de riesgos en la cadena de suministro; para ello tenemos herramientas como la matriz de identificación y gestión del riesgo; la debida diligencia antes de la selección del proveedor; la selección y evaluación de proveedores; la metodología de segmentación de proveedores basada en el impacto, riesgo y gasto que genera el proveedor al negocio, entre otras.

En cuanto a las demás concesiones, estamos trabajando en un proceso que permita su identificación y gestión, como parte de nuestro compromiso corporativo de buenas prácticas.

Para finalizar, en **Odinsa** y el **Aeropuerto El Dorado** evaluamos los riesgos en sostenibilidad en su cadena de abastecimiento; sin embargo, solo en El Dorado hemos implementado planes correctivos para los proveedores con alto riesgo en sostenibilidad.

## Evaluación y selección de proveedores con criterios ASG (414-1) (308-1)

- Criterios ambientales
- Criterios sociales
- Número total de proveedores
- Número total de nuevos proveedores



En tres de las siete concesiones contamos con un **proceso formal de identificación de riesgos** en la cadena de suministro

**Proveedores Nivel 1 con evaluación de riesgos ASG****414-1 OD (GP-01)**

Aeropuerto El Dorado	Conexión Pacífico 2	Odinsa	Total concesiones viales	Total concesiones aeroportuarias	Total Odinsa + concesiones
<b>92</b>	<b>206</b>	<b>267</b>	<b>206</b>	<b>92</b>	<b>565</b>

En concesiones viales solo incluye Conexión Pacífico 2. En concesiones aeroportuarias solo incluye El Dorado.

\*No hay proveedores críticos no nivel 1.

**Evaluación de proveedores  
con alto riesgo  
en sostenibilidad  
OD(GP-03)****Concesiones aeroportuarias**

Aeropuerto  
El Dorado

**19**

Proveedores  
nivel 1  
clasificados  
como de alto  
riesgo

**4,2%**

Proveedores  
nivel 1  
clasificados  
como de alto  
riesgo

**3**

TOTAL  
Proveedores con  
alto riesgo de  
sostenibilidad  
donde se han  
identificado  
brechas que  
cuentan  
con planes de acción  
correctiva  
identificado  
brechas que cuentan  
con planes de acción  
correctiva

**15,7%**

TOTAL  
Porcentaje de  
proveedores con  
alto riesgo de  
sostenibilidad donde  
se han identificado  
brechas que cuentan  
con planes de acción  
correctiva identificado  
brechas que cuentan  
con planes de acción  
correctiva

**Evaluación de riesgos sociales, am-  
bientales y económicos en la cadena  
de abastecimiento  
(GP-04)****Proveedores críticos concesiones viales**

Total de proveedores críticos	<b>68</b>
Proveedores críticos evaluados anualmente	<b>0</b>
Porcentaje de proveedores críticos evaluados anualmente	<b>0</b>
Proveedores críticos evaluados al menos una vez cada 3 años	<b>0</b>

**Proveedores críticos concesiones aeroportuarias**

Total de proveedores críticos	<b>63</b>
Proveedores críticos evaluados anualmente	<b>45</b>
Porcentaje de proveedores críticos evaluados anualmente	<b>71,43</b>
Proveedores críticos evaluados al menos una vez cada 3 años	<b>0</b>



## Desarrollo de proveedores y construcción de alianzas (204-1) OD (GP-05)

En el proyecto **Malla Vial del Meta y Quiport** contamos con un programa de formación de proveedores. En el caso de la primera, capacitamos al personal vinculado en aspectos relacionados con la ejecución del proyecto, así como en manejo ambiental, políticas laborales, salud y seguridad en el trabajo, entre otros temas.

Por su parte, en el **Aeropuerto Mariscal Sucre** formamos a los proveedores desde cuatro aristas: seguridad operacional, salud y seguridad en el trabajo, seguridad aeroportuaria y temas ambientales.

El porcentaje de gasto en proveedores locales en Odinsa y las concesiones estuvo por encima del 90%, afianzando así el compromiso y responsabilidad con la comunidad de la zona de influencia de los proyectos.

En toda nuestra organización promovemos buenas prácticas a los proveedores a través del CÓ

digo de Conducta de Proveedores, en el cual formalizamos los requisitos mínimos de orden ético, social, ambiental y legal que todo proveedor debe aceptar y cumplir durante la relación comercial.

En específico, en las concesiones aeroportuarias mantenemos alianzas con los proveedores, con acciones tales como la renegociación a largo plazo de contratos estratégicos, generando alivios al negociar tarifas preferenciales, facilitando el desarrollo de estos y propiciando reinversiones que optimicen la prestación de los servicios.

Por otra parte, en estas concesiones establecemos alianzas estratégicas con proveedores y canales para la optimización de tiempos, modernizando la infraestructura aeroportuaria. Como ejemplo de lo anterior, en el **Aeropuerto Mariscal Sucre** establecimos la alianza estratégica Nuestra Huerta, por medio de la cual beneficiamos a 40 pequeños productores agrícolas, dinamizando la economía agricultora local.

En la actualidad, sostenemos cuatro alianzas con pequeños gestores en proceso de formalización para el aprovechamiento de residuos en proceso.



Participación en el Congreso  
Nacional de Infraestructura

## Formación e incentivos a proveedores de buenas prácticas para la sostenibilidad OD(GP-05)

### Número de proveedores que han accedido al programa de formación

- Total del proveedores
- Proveedores que han accedido al programa de formación
- Porcentaje de proveedores que han accedido al programa de formación

Total concesiones viales  
**2.098**   **59**   **2,81%**

Total Concesiones aeroportuarias  
**1.099**   **109**   **9,92%**

Total Odinsa + concesiones  
**3.464**   **168**   **4,85%**

## CIFRAS

**El 94%**  
del gasto en la cadena de suministro en Odinsa y las concesiones se concentra en proveedores locales.

**El 64%**  
de proveedores de las concesiones aeroportuarias fue seleccionado de acuerdo con criterios ASG.

**Porcentaje del gasto en proveedores locales (204-1, 102-9)**

Odinsa Corporativo **94%**



**Concesiones aeroportuarias**

Aeropuerto El Dorado	Aeropuerto Mariscal Sucre
<b>94,9%</b>	<b>91,5%</b>
Total concesiones aeroportuarias	<b>92,9%</b>

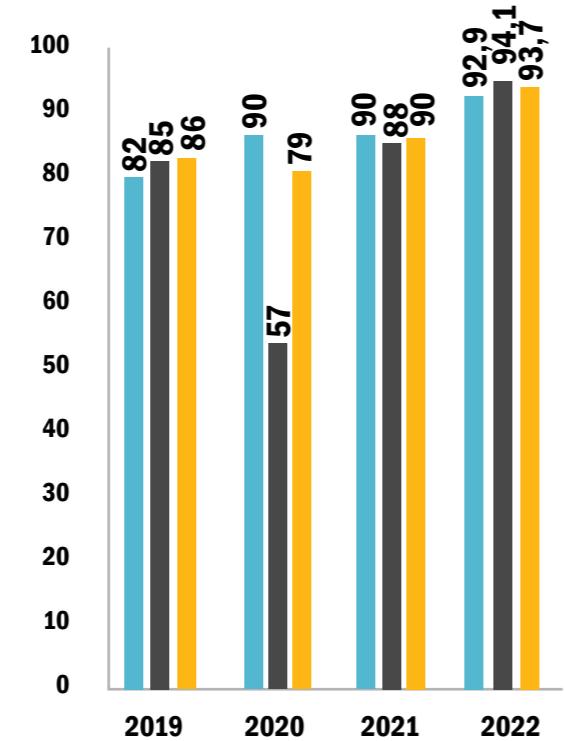


**Concesiones viales**

Autopista del Café	Conexión Pacífico 2
<b>100%</b>	<b>100%</b>
Green Corridor	Malla vial del Meta

Túnel Aburrá Oriente	
<b>100%</b>	
Total concesiones viales	<b>94,1%</b>

**Odinsa, concesiones viales y aeroportuarias**



- Concesiones aeroportuarias
- Concesiones viales
- Odinsa, concesiones viales y aeroportuarias



**Proporción del gasto en proveedores locales (204-1)**

Total proveedores Odinsa, concesiones viales y aeroportuarias	<b>3.464</b>	Porcentaje proveedores locales	<b>93,7%</b>	Gasto total en proveedores locales	<b>COP 953.330 millones</b>
Número total proveedores locales	<b>3.248</b>	Gasto total en cadena de abastecimiento	<b>COP 1.006 billones</b>	Porcentaje del gasto total en proveedores locales	<b>95%</b>

# NUESTRAS METAS

- A 2025** incorporaremos criterios de sostenibilidad en la estrategia de cadena de abastecimiento en el 100% de las concesiones.
- A 2025** evaluaremos los riesgos de sostenibilidad en el 40% de proveedores críticos nivel 1 de Odinsa y concesiones, y a 2030 lo aumentaremos a 80%.
- A 2025** el 70% de proveedores críticos de Odinsa y concesiones estarán formados en asuntos de sostenibilidad.
- A 2025** promoveremos las alianzas con proveedores en Odinsa y concesiones para la gestión de asuntos de sostenibilidad.
- A 2030** mejoraremos el desempeño promedio en sostenibilidad del 80% de proveedores críticos de largo plazo.
- A 2025** mantendremos en un 80% de compras locales y/o de proveedores locales.

# SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Somos conscientes de la importancia de proteger la seguridad y salud de nuestro talento, asunto que tratamos con rigurosidad y atención, razón por la cual los esfuerzos que hacemos son coherentes con la convicción que tenemos de dejar huella, estableciendo medidas de protección y cuidado de su vida, la de los grupos de interés y las comunidades de los territorios donde tenemos presencia, como un principio innegociable de nuestra gestión.

## ASÍ LO GESTIONAMOS

- **(403-1)** Contamos con un sistema de gestión y una Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que no solo obedece a obligaciones legales, sino que también confirma el compromiso que tenemos desde la alta dirección con el desarrollo de estrategias y programas dirigidos al cuidado de la vida de las personas, la disminución de riesgos y la destinación de recursos financieros, técnicos y humanos para tal fin.
- **(403-2)** Contamos con metodologías para identificar y evaluar los riesgos que puedan generar accidentes de trabajo y enfermeda-

des laborales, realizando investigaciones exhaustivas para tomar las medidas de intervención precisas a los procesos y personas, realizando seguimiento al cumplimiento de las acciones definidas.

- **(403-3)** Contamos con programas que fortalecen la cultura de autocuidado, con actividades enfocadas en la protección del colaborador y la mitigación de los riesgos en el trabajo, con el apoyo de entidades y profesionales del área de la salud como:



Servicio de ambulancia  
Conexión Pacífico 2



- **Médico laboral y de medicina del trabajo.**
- **Psicóloga con licencia en salud ocupacional.**
- **Fisioterapeuta con licencia en salud ocupacional.**
- **IPS con licencia en salud ocupacional para realizar exámenes ocupacionales y custodia de historias clínicas.**
- **ARL con profesionales de gestión del riesgo, que apoyan las actividades de evaluación de factores de riesgo.**
- **Cajas de compensación que respaldan algunas de las actividades de hábitos saludables y salud física.**

- **(403-7)** Con el propósito de no tener fatalidades, definimos y planes de acción articulados con los organismos de apoyo que conforman el sistema. Con ellos analizamos y evaluamos la eficacia de las acciones implementadas para el cuidado de las personas, fortaleciendo la cultura de preventión.
- **(403-5)** La formación de los colaboradores y contratistas es una estrategia clave de prevención, por ello contamos con un programa de inducción para el conocimiento del sistema, así como de los derechos, los deberes, las responsabilidades, los lineamientos y los procedimientos que velan por la ejecución segura de las actividades de acuerdo con cada cargo.

**CIFRAS**

**Contamos con una política pública de SST en el 100% de las concesiones y de Odinsa.**

**La calificación promedio de las autoevaluaciones realizadas en el aeropuerto El Dorado, Conexión Pacífico 2, Autopistas del Café, Malla Vial del Meta, Tunel Aburrá Oriente y Odinsa fue del 95,45% de cumplimiento.**

- **(403-2)** El manual de estándares de SST para contratistas y sus equivalentes para las concesiones fuera de Colombia, vela por el cumplimiento de las normas vigentes de seguridad social, así como de la capacitación a sus colaboradores en buenas prácticas para, de esta manera, prevenir o eliminar otros riesgos y peligros laborales.
- Somos rigurosos en la aplicación de las normas que rigen los sistemas según la legislación establecida por cada país.

En el **Aeropuerto El Dorado** obtuvimos la licencia para uso de equipos emisores de radiaciones ionizantes, emitida por la Secretaría Distrital de Salud de Bogotá, que avaló los procesos, la tecnología, las mediciones ambientales, ocupacionales y capacitaciones que garantizan la operación de estos equipos sin riesgo alguno para la salud de los colaboradores.

Por segundo año consecutivo, Icontec nos otorgó la recertificación bajo la norma ISO 45001-2018 en la **Conexión Pacífico 2**, ratificando nuestro compromiso por mantener procesos que proporcionen ambientes de trabajo seguros. Este es un reconocimiento al trabajo constante que hacemos desde cada una de nuestras concesiones por construir ambientes de trabajo seguros,

ajustándonos a los preceptos establecidos por la Resolución 0312 de 2019 para los estándares mínimos de los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

**(403-6)** Después de haber cumplido con nuestro propósito de facilitar el acceso a las vacunas contra el COVID-19, en junio de 2022 hicimos el cierre del plan de vacunación empresarial, destacando el compromiso de todas nuestras concesiones por su apoyo en la entrega de este beneficio a nuestros colaboradores y sus familias, así como a otras poblaciones con relación como contratistas, subcontratistas y poblaciones aledañas. Además, efectuamos una donación de biológicos al Plan Nacional de Vacunación, el cual fue tramitado por medio de la ANDI.

# NUESTRO DESEMPEÑO

## Sistema de gestión y lineamientos (403-1)

Las autoevaluaciones del nivel de cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el Trabajo - SGSSST de Odinsa y las concesiones en Colombia, supervisada por la ARL ( Administradoras de Riesgos Laborales) contribuyen a la maduración del sistema y son los Comités internos de SST quienes lo monitorean a través de las herramientas tecnológicas disponibles. Contando hoy en día con un promedio de las autoevaluaciones en un 95.45 % de cumplimiento.

Desarrollamos auditorias internas y/o externas con el compromiso de mantener y mejorar las estrategias enfocadas en el cuidado integral de los colaboradores, contratistas y el personal presente en nuestras operaciones.



Colaboradores  
Conexión Pacífico 2



## Vacunas adquiridas

<b>Odinsa y concesiones</b>	<b>2.137</b>
<b>Colombia</b>	<b>327</b>
<b>Vacunas donadas por el gobierno</b>	<b>1.087</b>
<b>Colaboradores vacunados</b>	<b>2</b>
<b>Tercera dosis colaboradores</b>	<b>478</b>
<b>Contratistas vacunados</b>	<b>166</b>
<b>Familiares vacunados</b>	<b>77</b>
<b>Otras poblaciones vacunados</b>	<b>327</b>
<b>Excedentes a mayo 2022</b>	

**OD (SV-01)** Hemos cumplido con el **propósito de no tener fatalidades ocasionadas por accidentes de trabajo** y enfermedades ocupacionales en nuestros colaboradores gracias a la gestión de gobierno en el SG-SST.

## Gobierno de la seguridad y salud en el trabajo (403-4)

El acompañamiento desde la alta dirección y el área de Talento Humano ha sido fundamental para el análisis y la definición de estrategias que atienden las necesidades de la operación. En su posición determinada y comprometida, a través de los comités y juntas directivas con los encargados de velar por el SG-SST la alta dirección hace seguimiento a los indicadores y a los accidentes presentados, con énfasis en los hechos significativos, los cuales son reportados por las concesiones en la herramienta establecida para tal fin.

Así mismo, se revisan acciones de mejora de los procesos, de tal forma que se mitiguen los riesgos que ponen en peligro la salud de las personas.



## Para el 2023 se unifica la meta de indicadores de frecuencia y severidad (colaboradores+contratistas)

**(403-4)** En el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), el Comité de Convivencia Laboral (CCL) y el Comité de Seguridad Vial y Brigadas de Emergencia, cumplimos con las sesiones programadas y apoyamos las actividades que garantizan la sana convivencia durante el trabajo remoto y el trabajo presencial, con comunicaciones claras para mantener y fortalecer la cultura de autocuidado.

De esta manera mantuvimos una gestión eficaz con el monitoreo para velar por el cumplimiento efectivo de las acciones de mejora continua de

los procesos del SG-SST, que velan por la protección y salud de las personas.

## Gestión de riesgos y planes de acción (403-2) (403-7)

Al identificar riesgos biológicos, físicos, psicosociales, químicos, biomecánicos y de seguridad, entre otros, conseguimos cuidar a nuestra fuerza de trabajo a través de la elaboración de planes de acción que permiten priorizar, mitigar y cuantificar impactos negativos en la salud de nuestros colaboradores y contratistas. De igual

modo, mensualmente analizamos los indicadores para revisar su variación, los hechos relevantes presentados y las lecciones aprendidas como insumo para desarrollar las mejores estrategias y acciones que apunten a la disminución de la siniestralidad, para, así, potenciar procesos de mejora, dirigiendo esfuerzos al cumplimiento de las objetivos propuestos en nuestros planes de acción con metas cuantitativas, con lo que logramos afianzar la sostenibilidad del negocio.

## Cultura (403-5)

Aprendemos siempre, por ello nuestros procesos de formación buscan fortalecer la cultura del cuidado de la salud en el ámbito laboral y extra-laboral. En la concesión de Green Corridor adoptamos la práctica de que los colaboradores lideren charlas de seguridad en el trabajo, lo que permite capitalizar el conocimiento y generar conciencia desde los mismos equipos de trabajo.



## CIFRAS

Tuvimos una disminución en Frecuencia de Accidentalidad en los colaboradores de las concesiones Autopistas del Café del

**7,7%**  
y del 100% en Quiport, comparado con el 2021.

En cuanto a la severidad de accidentes en colaboradores tuvimos una disminución del

**91,5%**  
en la concesión Malla Vial del Meta.

**(403-8)** Brindamos una cobertura del

**100%**  
en la atención de nuestros colaboradores y contratistas a través del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo.

**Seguridad y salud de nuestros colaboradores, y contratistas (403-8) (403-9) (403-10)(SASB EM-CM-320A.1)**

**Formación de colaboradores Sobre salud y SST total en concesiones viales (403-5)**

**24.275**  
24,8

horas  
Colaboradores  
en 2022

**Formación de colaboradores sobre SST total en concesiones aeroportuarias (403-5)**

**4.533**  
5,7

horas  
Colaboradores  
en 2022

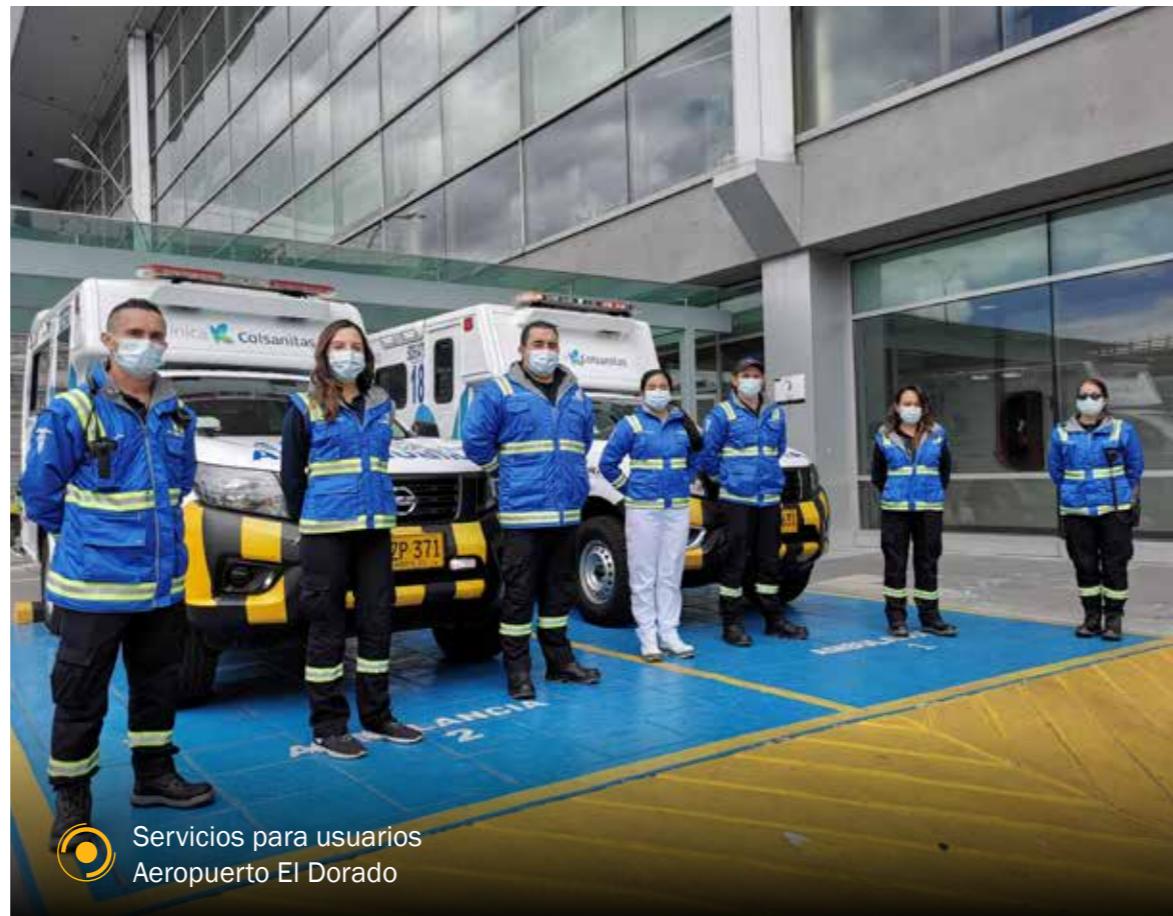
**Formación de colaboradores sobre SST total Odinsa, Concesiones viales y aeroportuarias (403-5)**

**29.029**  
15,8

horas  
Colaboradores  
en 2022

**Total indicadores de seguridad y salud en el trabajo odinsa y concesiones (403-10), SASB (IF-CN-320a.1)**

Indicador GRI (403-9)	2019	2020	2021	2022
Índice de Frecuencia de Enfermedades Ocupacionales (OIFR) de colaboradores	0,2	2.24	1.11	0,26
Índice de Frecuencia de Enfermedades Ocupacionales (OIFR) de contratistas	0	0	0	0
Tasa de lesiones por accidente laboral registrable (LTIFR) de colaboradores	20	13.95	11.12	14,21
Tasa de lesiones por accidente laboral registrable (LTIFR) de contratistas	12.9	11.69	11,95	17,03
Índice de severidad de nuestros colaboradores	556,4	70.99	145.09	190,13
Índice de severidad de nuestros contratistas	31.88	83.26	126.81	1.293,17



**Índices de frecuencia de accidente de trabajo (LTIFR) y enfermedad laboral (OIFR) en concesiones viales**

Item	2022
Índice de Frecuencia de Enfermedades Ocupacionales (OIFR) de colaboradores	0,44
Índice de Frecuencia de Enfermedades Ocupacionales (OIFR) de contratistas	0
Tasa de lesiones por accidente laboral registrable (LTIFR) de colaboradores	18,66
Tasa de lesiones por accidente laboral registrable (LTIFR) de contratistas	12,6
Índice de severidad de nuestros colaboradores	270,6
Índice de severidad de contratistas	2015,25

**Índices de frecuencia de accidente de trabajo (LTIFR) y enfermedad laboral (OIFR) en concesiones aeroportuarias**

Item	2022
Índice de Frecuencia de Enfermedades Ocupacionales (OIFR) de colaboradores	0
Índice de Frecuencia de Enfermedades Ocupacionales (OIFR) de contratistas	0
Tasa de lesiones por accidente laboral registrable (LTIFR) de colaboradores	8,68
Tasa de lesiones por accidente laboral registrable (LTIFR) de contratistas	19,15
Índice de severidad de nuestros colaboradores	84,83
Índice de severidad de contratistas	962,94

En el 2022 **mantuvimos en cero los indicadores de frecuencia y severidad** de colaboradores en Odinsa y las concesiones de Quiport y Green

## CIFRAS

Incrementamos un  
**19%**  
las horas de  
formación de  
colaboradores.

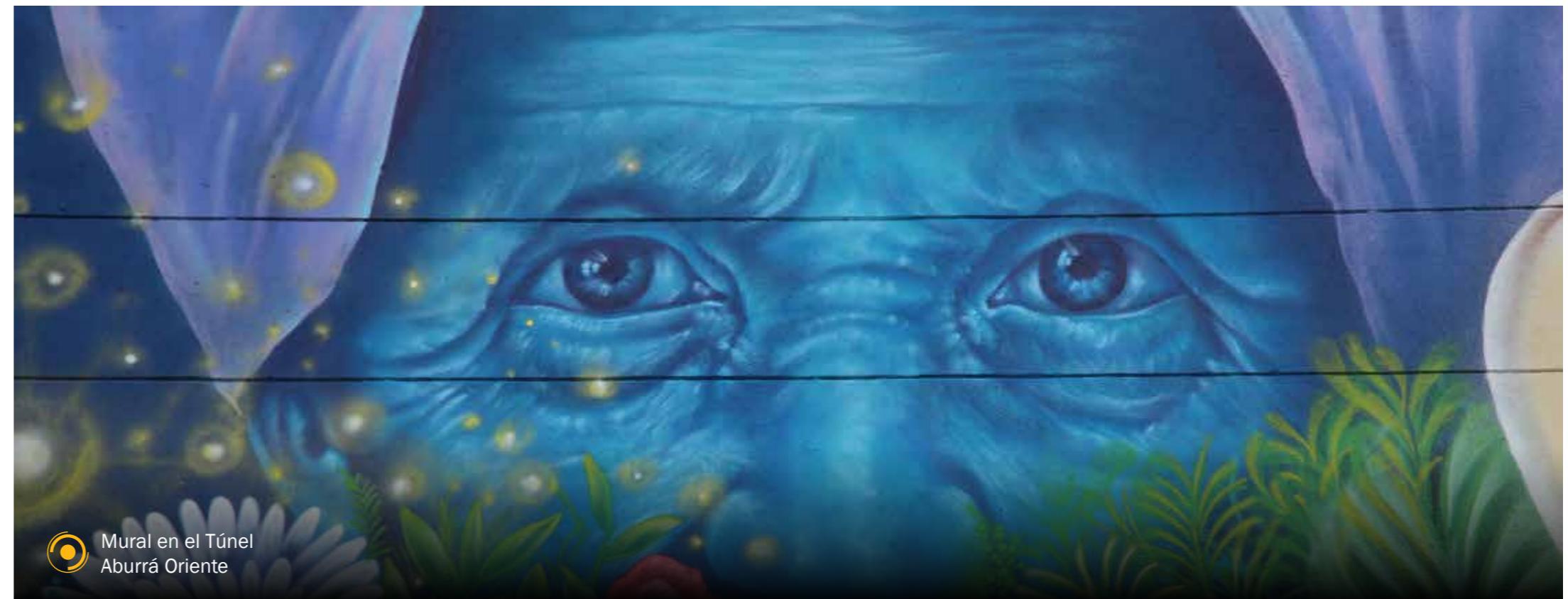
Aumentamos un  
**83%**  
las horas de forma-  
ción para contratistas  
frente a 2021.

**117.207**  
horas de formación  
para contratistas de  
Odinsa y concesiones  
viales y aeroportuarias

## Contratistas

Los contratistas son parte estratégica de nuestras operaciones, por ello contamos con un alto nivel de cumplimiento y exigencia frente a los requisitos del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo. Realizamos un análisis riguroso de los resultados de años anteriores, definiendo una meta unificada (colaboradores y contratistas) para 2023.

**(403-9)** Desafortunadamente en el año 2022 presentamos dos fatalidades de contratistas. Esta es una razón para seguir fortaleciendo la cultura de autocuidado generando mayor conciencia, involucramiento y compromiso por parte de ellos con el acompañamiento estrecho de nuestras áreas SST.



## NUESTRAS METAS (3-3)

- **A 2023** fortaleceremos los esquemas de gobierno en materia de seguridad y salud en Odinsa y nuestras concesiones.
- **A 2024** crearemos un programa educativo en seguridad y salud en el trabajo que fortalezca competencias de los equipos de nuestras concesiones, otro de comportamientos seguros y adopción de la cultura del autocuidado para colaboradores y contratistas en todas las concesiones.
- **A 2025** reduciremos los índices de frecuencia y severidad en nuestros empleados y contratistas.
- **A 2023** incluir indicadores SST en el plan de compensación variable/ evaluación de desempeño de todos los colaboradores de las concesiones.
- **A 2026** habilitaremos el programa educativo de Movilidad Segura para que apoye la gestión que se realiza en cada una de las operaciones.
- **A 2023** estandarizaremos la gestión de contratistas frente al nivel de cumplimiento de los requisitos de seguridad y salud en el trabajo.
- **A 2026** evidenciar en colaboradores y contratistas una cultura consolidada de SST que directamente contribuya a nuestra meta de cero fatalidades y la disminución significativa de la accidentalidad en cada una de nuestras concesiones.

 **Haz clic** e ingresa a la Política de SST, otras políticas relacionadas.

 **Haz clic** e ingresa a los anexos para Dow Jones/GRI por verificación con desglose de información.

Hemos sostenido  
el indicador de  
**cero fatalidades**  
en colaboradores  
durante cinco años  
consecutivos.

# POR EXPERIENCIAS MEMORABLES

**92** Conexiones seguras

**97** Experiencia de viaje

**Con un equipo humano siempre dispuesto** y comprometido, implementando tecnología e innovación, escuchamos y nos anticipamos a las necesidades de los usuarios para brindarles experiencias seguras, eficientes, ágiles y memorables.



# CONEXIONES SEGURAS

Nuestro compromiso con la seguridad vial y aeroportuaria se materializa en la estructuración, construcción y operación de proyectos y servicios de alta calidad, priorizando la vida y la integridad de todos nuestros grupos de interés.

## ASÍ LO GESTIONAMOS

(3-3)

Impactamos a nuestros grupos de interés con acciones relacionadas con seguridad vial. En las concesiones contamos con una política de seguridad vial, por medio de la cual capacitamos a los colaboradores y realizamos campañas de sensibilización dirigidas tanto al equipo de trabajo como a los usuarios y contratistas. Contamos con los recursos humanos, físicos y financieros para el desarrollo de actividades y la generación de materiales de difusión y promoción de los buenos comportamientos en la vía.

Ejercemos un monitoreo permanente de las vías para identificar los sectores con mayor congestión vehicular, como pasos urbanos, estaciones de peaje, entre otros, en donde aplicamos los

planes viales de gestión de tráfico, respondiendo a la movilidad de una forma ágil y eficiente. También implementamos estrategias de cultura vial con usuarios, colaboradores y comunidades para promover comportamientos seguros. De este modo ofrecemos una infraestructura segura y de calidad, identificando riesgos y apalancándonos en la tecnología e implementando planes de acción para atender los puntos críticos que amenazan la integridad de las personas y de sus entornos.

**Priorizamos las obras de infraestructura y señalización vial para la seguridad de nuestros usuarios y nuestra propia fuerza laboral.**

## NUESTRO DESEMPEÑO

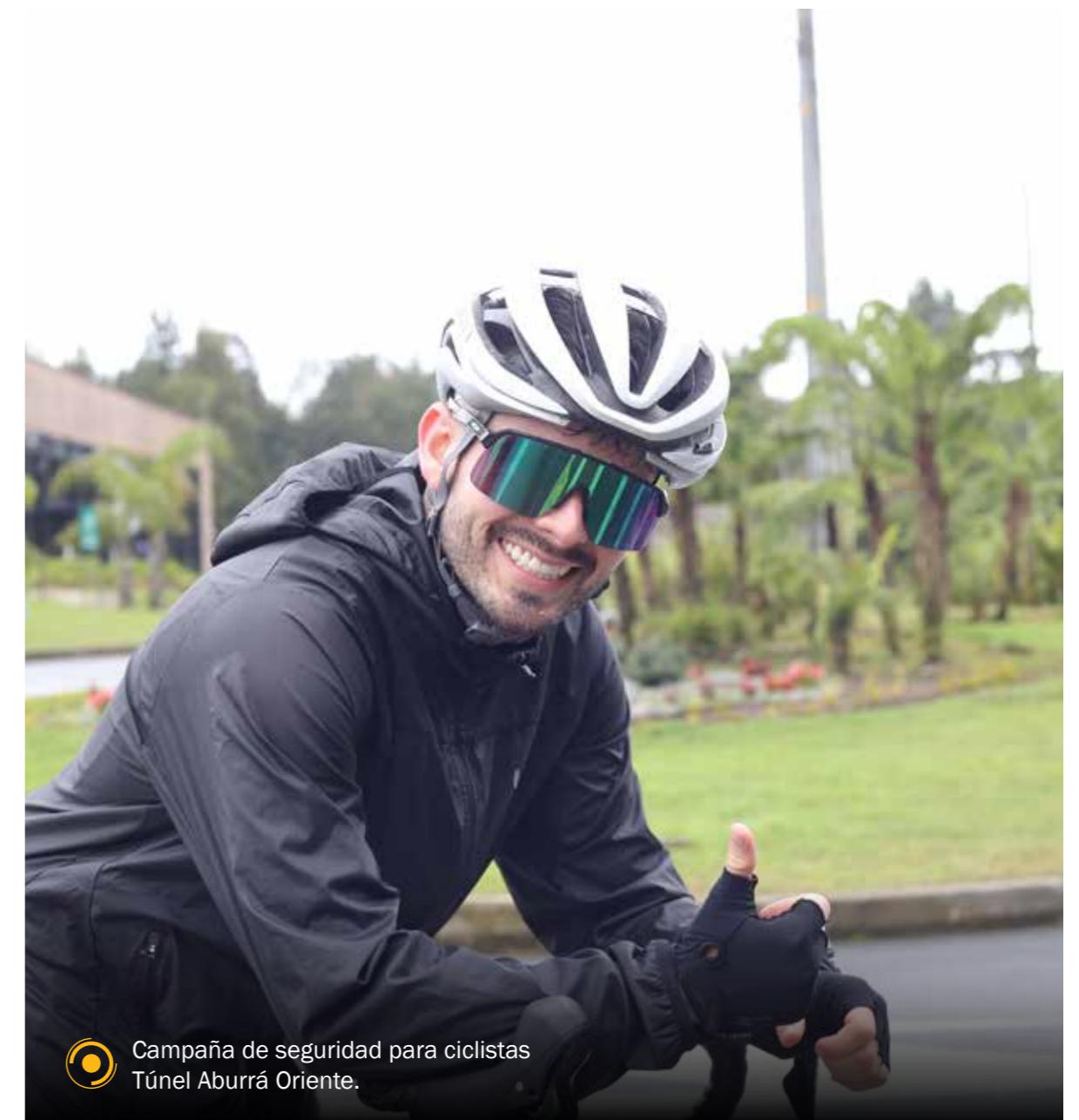
### Cultura vial

#### Aeropuerto El Dorado

Durante el 2022 socializamos las políticas y responsabilidades en seguridad vial a **101 colaboradores que ingresaron a la compañía** o que cambiaron de cargo a través de la inducción en seguridad y salud en el trabajo. Lo mismo hicimos con 442 colaboradores antiguos por medio de la reincidencia en este tema.

También **capacitamos a 238 colaboradores** en buenas prácticas como peatones y acompañantes, con el fin de generar conciencia en la vía para una movilidad segura en el área concesionada. Asimismo, formamos a otros 107 colaboradores, quienes tienen entre sus funciones laborales conducir un vehículo, haciendo énfasis en la importancia de ser “un buen conductor” como parte del fortalecimiento de la movilidad segura en el área concesionada.

Además, **2.203 personas de la comunidad aeroportuaria aprobaron el curso “Conducción en plataforma”**, el cual hace parte del área destinada a dar cabida a las aeronaves para los fines de embarque o desembarque de pasajeros, correo o carga, abastecimiento de combustible y estacionamiento o mantenimiento. Al cierre del año fueron 3.867 sensibilizaciones hechas en temas relacionados con seguridad vial para las vías internas del Aeropuerto El Dorado dirigidas a esta población.



Campaña de seguridad para ciclistas  
Túnel Aburrá Oriente.

En 2022 **sensibilizamos en cultura vial a 21.069 colaboradores**, usuarios, estudiantes, entre otros, para un total de 220 campañas de cultura vial.

## CIFRAS

220

Campañas de cultura vial

143.544

horas en capacitación a nuestros grupos de interés

9.492

usuarios sensibilizados en cultura vial

5.863

Estudiantes sensibilizados en cultura vial

3.829

Colaboradores

19.184

personas en total fueron sensibilizadas en cultura vial en 2022

## Conexión Pacífico 2

Trabajamos en el posicionamiento de la concesión como una empresa comprometida con la seguridad vial ante entidades regionales y nacionales, como la Gerencia de Seguridad Vial de Antioquia y la Agencia Nacional de Seguridad Vial. De esta manera, **afianzamos estas relaciones** y generamos vínculos que, a su vez, nos integran con empresas privadas que trabajan por la seguridad vial, gestión por la cual logramos el reconocimiento en el ámbito nacional.

## Malla Vial del Meta

Durante el 2022 realizamos **138 actividades presenciales** para el fomento de la cultura vial con la **participación de 7.705 personas**, con quienes se ejecutaron jornadas de sensibilización, talleres de seguridad vial, capacitaciones y campañas trimestrales.

Asimismo, logramos establecer siete convenios interinstitucionales para aunar esfuerzos en materia de seguridad vial con las siguientes instituciones del departamento del Meta: Alcaldía de Puerto López, Alcaldía de San Martín, Alcaldía de Guamal, Instituto de Tránsito y Transporte de Acacías, Institución Educativa Iracá en San Martín e Institución Educativa Alfonso López Pumarejo de Villavicencio en Pompeya.

## Autopistas del Café

En 2022 tuvimos un aumento en las Campañas de Prevención Vial y en los Talleres de Cultura Vial en instituciones educativas. Impactamos a **323 estudiantes** con **747 horas de formación** a lo largo del año.

## Túnel Aburrá Oriente

Focalizamos nuestras campañas de sensibilización al usuario en zonas donde se generan altas velocidades. Conversamos sobre la importancia

de conducir a la defensiva, de ser visibles en la vía, de respetar la vida de los demás actores viales y, finalmente, realizamos una socialización respecto a la reglamentación de la Ley 769 de 2002 del Código Nacional de Tránsito.

También trabajamos en el mantenimiento periódico de la señalización horizontal en los **14,9 kilómetros de la conexión vial** para ofrecer al usuario una mejor visibilidad. A su vez, instalamos señales de persuasión para el control de velocidad y la prohibición de giros izquierdos, los cuales permitieron la reducción de accidentalidad en la vía Variante Palmas, que está a cargo de la concesión.

## Green Corridor

Ejecutamos dos campañas de seguridad vial: **“Sigue alerta en el camino, aunque estés tarde debes respetar el paso peatonal”** y **“No hagas las cosas al mismo tiempo, manejar y mensajear”**.

## Personas sensibilizadas en cultura vial

OD(SV-09)

Aeropuerto El Dorado	Autopistas del Café	Green Corridor	Malla Vial del Meta	Conexión Pacífico 2	Túnel Aburrá Oriente
● 0	● 323	● 0	● 2.325	● 1.156	● 43
● 0	● 2.758	● 0	● 462	● 3.730	● 2.542
● 710	● 1.755	● 43	● 490	● 798	● 33
● 2.016	● 0	● 0	● 0	● 0	● 0

## Total concesiones viales y aeroportuarias

● 5.863 ● 9.492 ● 3.829 ● 0

- Número de estudiantes
- Número de usuarios
- Número de colaboradores
- Número de personas de otros grupos de interés



**HITOS**

**Aumentamos en  
8%**  
las capacitaciones a  
estudiantes durante  
jornadas de seguridad vial  
ejecutadas por parte de  
las concesiones viales.

**Evaluación y monitoreo****Aeropuerto El Dorado**

Realizamos 4.636 inspecciones a los vehículos que conducen los colaboradores, asegurando el cumplimiento de estándares nacionales y aeroportuarios para su operación en las plataformas del aeropuerto. Efectuamos **52 inspecciones a 1.493 equipos o vehículos que transitán en plataformas del Aeropuerto El Dorado**, para verificar su desempeño y evaluar las condiciones de tránsito vehicular y pasos peatonales en las vías internas concesionadas por medio de asesores externos.

**Conexión Pacífico 2**

Evidenciamos que el 50% de los eventos de accidentalidad estuvieron relacionados con choques, seguidos por las caídas de motos con un 33%. A pesar de que el tráfico aumentó cerca de 2% con respecto al 2021, **la accidentalidad disminuyó un 19%**, con mayor incidencia a partir de mayo.

**Malla Vial del Meta**

En conjunto con entidades como las secretarías de Tránsito Municipal, Policía de Tránsito y Transporte y organizaciones privadas trabajamos en articulación para disminuir la siniestralidad.

Mantuvimos la metodología para identificar tramos de concentración de accidentes. Las intervenciones necesarias serán realizadas en la etapa de construcción, en especial en los tramos Villavicencio-Puerto López y Villavicencio-Acacías. Asimismo, después de una emergencia en la cual se afectó el tránsito de la zona, conformamos una nueva vía de cerca de 460 metros con mejores características geométricas de trazado, esperando que en el 2023 mejoren las condiciones de seguridad para los usuarios.

**Túnel Aburrá Oriente**

Realizamos un análisis de accidentalidad a lo largo del túnel Santa Elena, en los PR 5+443 y PR 13+660, para identificar los sitios de mayor accidentalidad y sus posibles causas. Esto nos permitió determinar que los eventos con mayor severidad se presentan por microsueños o distracciones, lo que nos permitió realizar una prueba con bandas alertadoras en las galeras 5, 10, 15 y 18 para confirmar lo anterior.

**Green Corridor**

Identificamos la entrada y salida del carril norte del puente Spaans Lagoon como puntos críticos por la gran cantidad de accidentes de la concesión debido a las altas velocidades de los usuarios de la vía.

**Incidentes, accidentes e índice de mortalidad**

**OD (SV-01) OD (SV-02) OD (SV-03) OD (SV-04)**

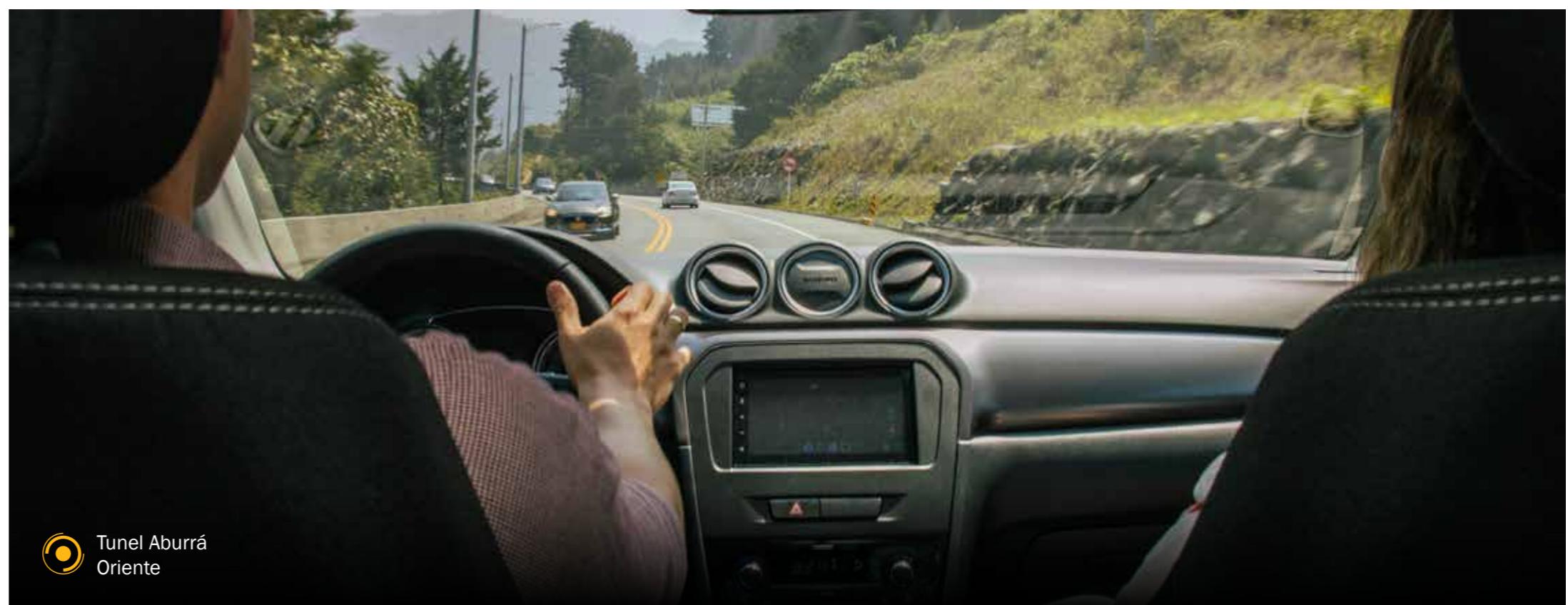
## ● Incidentes de tránsito

## ● Accidentes

## ● Víctimas

## ● Índice de mortalidad

Túnel Aburrá Oriente	● 3.016	● 521	● 5	● 0,03
Green Corridor	● 0	● 63	● 0	● 0
Malla Vial del Meta	● 7.035	● 420	● 30	● 0,02
Conexión Pacífico 2	● 3.216	● 633	● 8	● 0,02
Autopistas del Café	● 11.339	● 2.252	● 32	● 0,03
<b>Total concesiones viales 2021</b>	<b>● 24.606</b>	<b>● 3.889</b>	<b>● 75</b>	<b>● 0,01</b>



## Implementación de medidas de control

### Aeropuerto El Dorado

Contamos con siete vehículos con tecnologías internas para seguimiento y control, tales como:

- Sistema de localización en tiempo real GPS con control de velocidad.
- Cámaras internas y externas de seguimiento.
- Cámaras y sensores de reverso y parqueo.
- Letreros con luces LED de última generación para procedimientos de baja visibilidad.

Continuamos con las mejoras de infraestructura vial en señalización y cumplimos con el 100% del plan de mantenimiento de los vehículos. También propusimos al área encargada la posibilidad de renovar la flota de vehículos concesionados para contar con dispositivos de seguridad pasivos y activos de última tecnología. Esto se encuentra en proceso de estudio.

### Conexión Pacífico 2

Trabajamos en el cumplimiento de los indicadores de señalización que son medidos por la interventoría, lo que garantiza un excelente estado a lo largo del corredor vial.

Cada semestre adelantamos un estudio de volcamiento para determinar si la vía presenta condiciones irregulares que puedan generar este tipo de accidentes. Además, cada mes realizamos un comité con la Dirección de Tránsito y Transporte para hacerles seguimiento a los datos sobre las causas de accidentalidad más relevantes y así fiscalizar estas situaciones y dar un mejor acompañamiento a los usuarios.

Además, monitoreamos y evaluamos los índices de seguridad vial del corredor a través de las auditorías de seguridad vial anuales realizadas por el concesionario y por la interventoría, determinando de manera temprana las falencias o aspectos que representan un riesgo para nuestros usuarios, desde donde implementamos las respectivas acciones de mejora.

### Malla Vial del Meta

Observamos en los registros de accidentalidad, de los Tramos de Concentración de Accidentes, que el factor de comportamiento es la causa principal, no se reportan causas asociadas a Diseño geométrico, choques de frente en curvas por mala visibilidad y tampoco choques laterales producto de la falta de carriles de desaceleración.

Por lo anterior, en el 2022 el enfoque para la mitigación de los accidentes estuvo orientado hacia la prevención y cultura vial, control operativo y cumplimiento de los niveles de servicio. Entre las acciones implementadas para disminuir la accidentalidad están: mantenimiento y demarcación de la señalización en la vía, aumento de las campañas de sensibilización en seguridad vial, alerta a los usuarios de sitios con alto índice de accidentalidad, entre otros.

### Autopistas del Café

Cambiamos y renovamos los vehículos asignados a la Policía, de forma tal que pudieran contar con otros más potentes y eficientes. Además, hicimos mejoras en la señalización de la vía.

### Túnel Aburrá Oriente

Trabajamos en el mejoramiento de la señalización horizontal de la **conexión vial a lo largo de los 14,9 km** y el recubrimiento del hastial y la viga hastial de los túneles Santa Elena y Semi-

nario, con el fin de que los usuarios cuenten con más confort y visibilidad. La pintura es retroreflectante entre 90% y 95%, lo que nos permite ajustar las condiciones de iluminación y ahorrar en consumos.

### Green Corridor

**Instalamos split blocks** en la mediana, desde el avisado 5,100 hasta el 6,200, mejorando el paisajismo y utilizándolos como barrera de choque cuando ocurren accidentes.

## Seguridad aeroportuaria

### Aeropuerto El Dorado

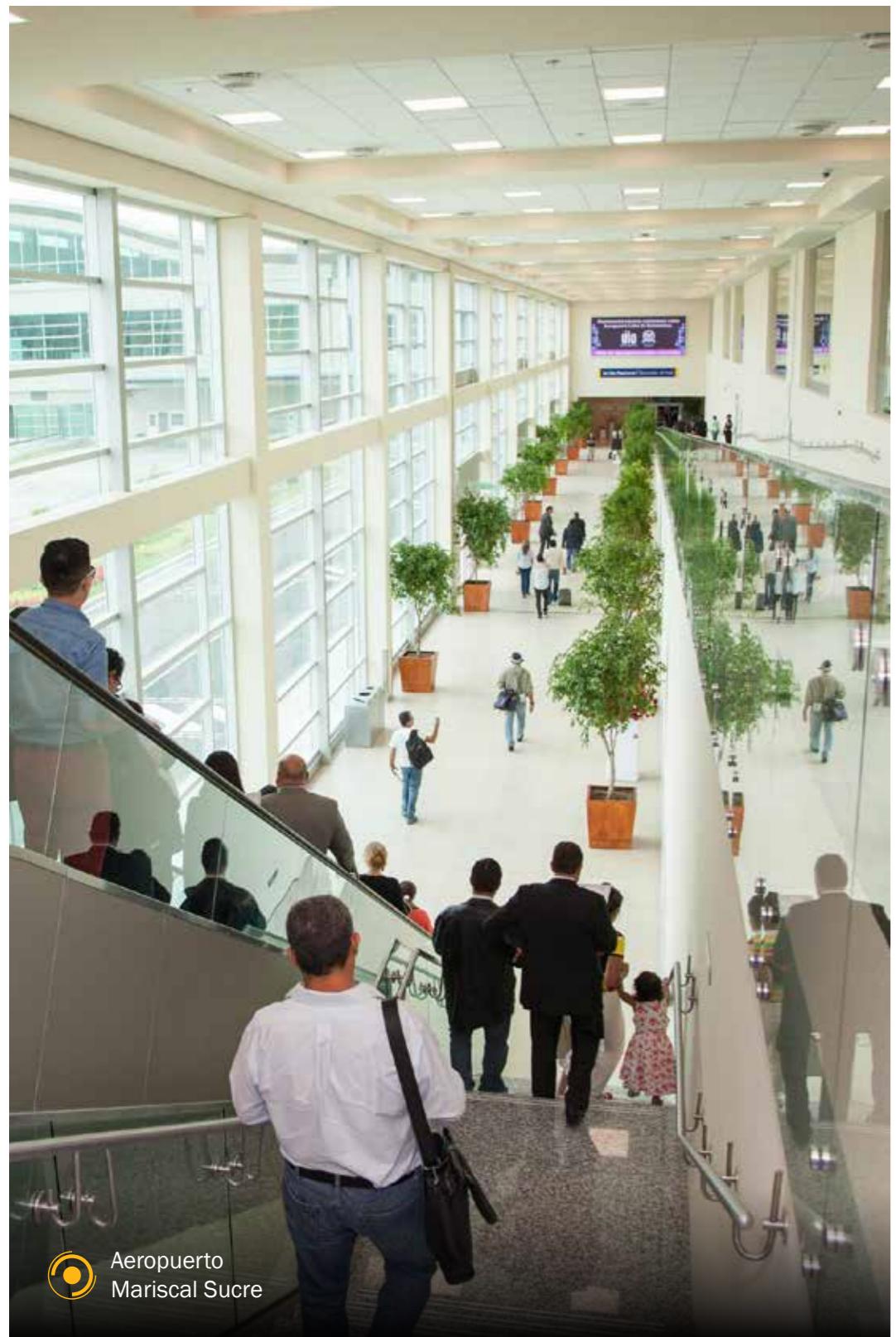
Inspeccionamos **18,2 millones de pasajeros** y sus elementos (cada línea de seguridad tiene la capacidad de procesar 235 pasajeros/hora para vuelos domésticos y 158 pasajeros/hora para vuelos internacionales). Detectamos 1.196.999 de elementos prohibidos en los filtros de seguridad durante los procesos de inspección, detectando 48 armas de fuego y 427 municiones.

Al 31 de diciembre de 2022 se encontraban vigentes **56.847 permisos de ingreso** para personal que realiza diferentes actividades en áreas públicas, controladas y restringidas. Durante el año dictamos **83 sensibilizaciones** sobre seguridad aeroportuaria a diferentes empresas y autoridades del aeropuerto, fortaleciendo la cultura de seguridad.

Además, realizamos **nueve comités de seguridad aeroportuaria y siete comités extraordinarios de Inteligencia**; en esto último el **Aeropuerto El Dorado es pionero en el país** y uno de los pocos de la región que maneja este esquema. Desde mayo de 2022 ajustamos el procedimiento de inspección de pasajeros en el muelle internacional, lo cual favore-

**Hicimos presencia en la firma del *Gran Pacto Nacional por la Seguridad Vial*** de Motociclistas, en el que asistieron el Ministerio de Transporte, la Agencia Nacional de Seguridad Vial, la Policía de Tránsito y representantes de los clubes de motociclistas.





ció el aumento del throughput en 26%, al pasar de procesar máximo 125 pax/hora por filtro en abril a 158 pax/hora por filtro en diciembre.

Ajustamos los procedimientos y pasamos de formatos físicos a digitales, que en promedio redujeron un 30% las impresiones mensuales en la dirección de seguridad (cerca de 1.200 menos). Realizamos un cambio en la plataforma de gestión de elementos perdidos, que nos permitió mejorar la trazabilidad en tiempo real de la ubicación del elemento ingresado al sistema, desde el momento de su recepción por parte de la empresa de seguridad contratada. Así, **disminuimos los tiempos de búsqueda en la bodega**, ya que contamos con imágenes de apoyo en la plataforma para identificar el elemento y obtener reportes de los elementos registrados en el sistema.

Además, ejecutamos un programa de entrenamiento (juego de roles) al grupo de supervisores de seguridad para el manejo del COE y PMU en situaciones de contingencia, y gestionamos la consecución de equipos de comunicación alternos para separar el manejo de la emergencia de la operación para el SO.

#### Aeropuerto Mariscal Sucre

Gracias al trabajo liderado por la Dirección de Operaciones y Mantenimiento de Ecuador, a través de la Gerencia de Certificación y Seguridad de la Aviación, y coordinado con las autoridades competentes, **garantizamos la seguridad de las instalaciones del aeropuerto** y de la operación aeronáutica, manteniendo un constante diálogo con los entes de control.

#### Gestión de la seguridad en el Aeropuerto El Dorado

 **18,2** millones de pasajeros inspeccionados

 **1.196.999** elementos prohibidos detectados en filtros de seguridad

 **56.847** Permisos de ingreso emitidos

 **0** Incidentes de tránsito

 **19** accidentes de tránsito

## NUESTRAS METAS (3-3)

- En 2023 articularemos y fortaleceremos las campañas en cultura vial dirigidas a los usuarios en el 100% de las concesiones viales.
- A partir de 2023 realizaremos dos campañas anuales sobre cultura vial, dirigidas a todos los usuarios de nuestras concesiones viales.
- A 2025 disminuiremos un 20% las víctimas fatales por accidentes de tránsito en todas nuestras concesiones viales, en comparación con el 2019.
- A 2025 certificaremos dos de nuestras concesiones viales con el Sistema de Gestión de Seguridad Vial ISO 39001 y mantendremos la certificación para Conexión Pacífico 2.
- A 2025 identificaremos oportunidades de integración de las concesiones en operación a esquemas de movilidad intermodal, que serán incorporados en los proyectos en estructuración (estos contemplan la intermodalidad).
- A 2025 certificar al Aeropuerto El Dorado bajo la norma ISO 39001.
- A 2025 la Conexión Pacífico II asesorará y acompañará la construcción de los planes de movilidad escolar en las instituciones educativas.

# EXPERIENCIA DE VIAJE

La esencia básica del viaje que hemos emprendido a través de las infraestructuras que gestionamos está enfocada en lograr que quienes las usen vivan experiencias memorables y que se generen vínculos que superen el solo hecho de transportarse de un lugar a otro. Buscamos en todo momento que cada detalle de las vivencias de nuestros usuarios inspire una sensación de comodidad, confianza y seguridad, que vuelva cercano el servicio que prestamos para cada trayecto que realicen.

## ASÍ LO GESTIONAMOS

(3-3)

El enfoque de evolución y mejoramiento del servicio que brindamos a nuestros usuarios y pasajeros se apoya en tres pilares básicos hacia los cuales orientamos la gestión que realizamos en las concesiones:

■ **Implementación de soluciones tecnológicas** que permitan agilizar y asegurar procesos operativos, facilitando la experiencia de todos los viajeros y potenciando la eficiencia en el desempeño de la prestación de nuestros servicios.

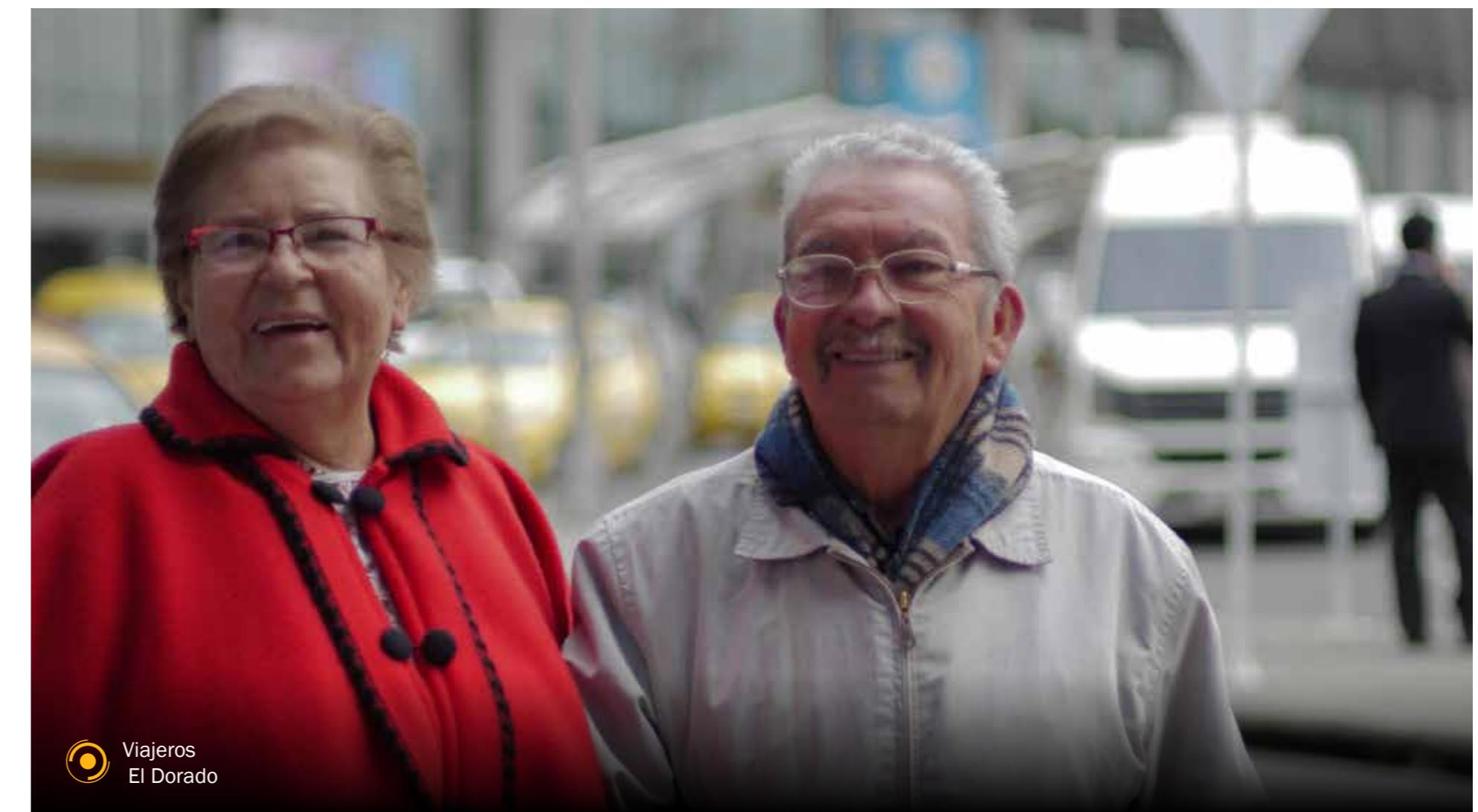
## NUESTRO DESEMPEÑO

(3-3)

### Tecnología

Nuestros aeropuertos se caracterizan por impulsar el uso de soluciones tecnológicas que faciliten el recorrido de los pasajeros; por ejemplo, en el **Aeropuerto El Dorado** implementamos un sistema de sensores que posibilita predecir el

- Mejoramiento de la **comunicación con el usuario**, tanto en la cantidad como en la calidad de los canales que ponemos a su disposición, lo cual nos permite mantenerlos informados todo el tiempo sobre novedades en nuestra infraestructura y servicios, además de conocer mejor sus necesidades y expectativas.
- Garantizar la **seguridad de los usuarios desde un enfoque preventivo**, creando a su vez espacios confortables y servicios apropiados para que su recorrido sea inolvidable.



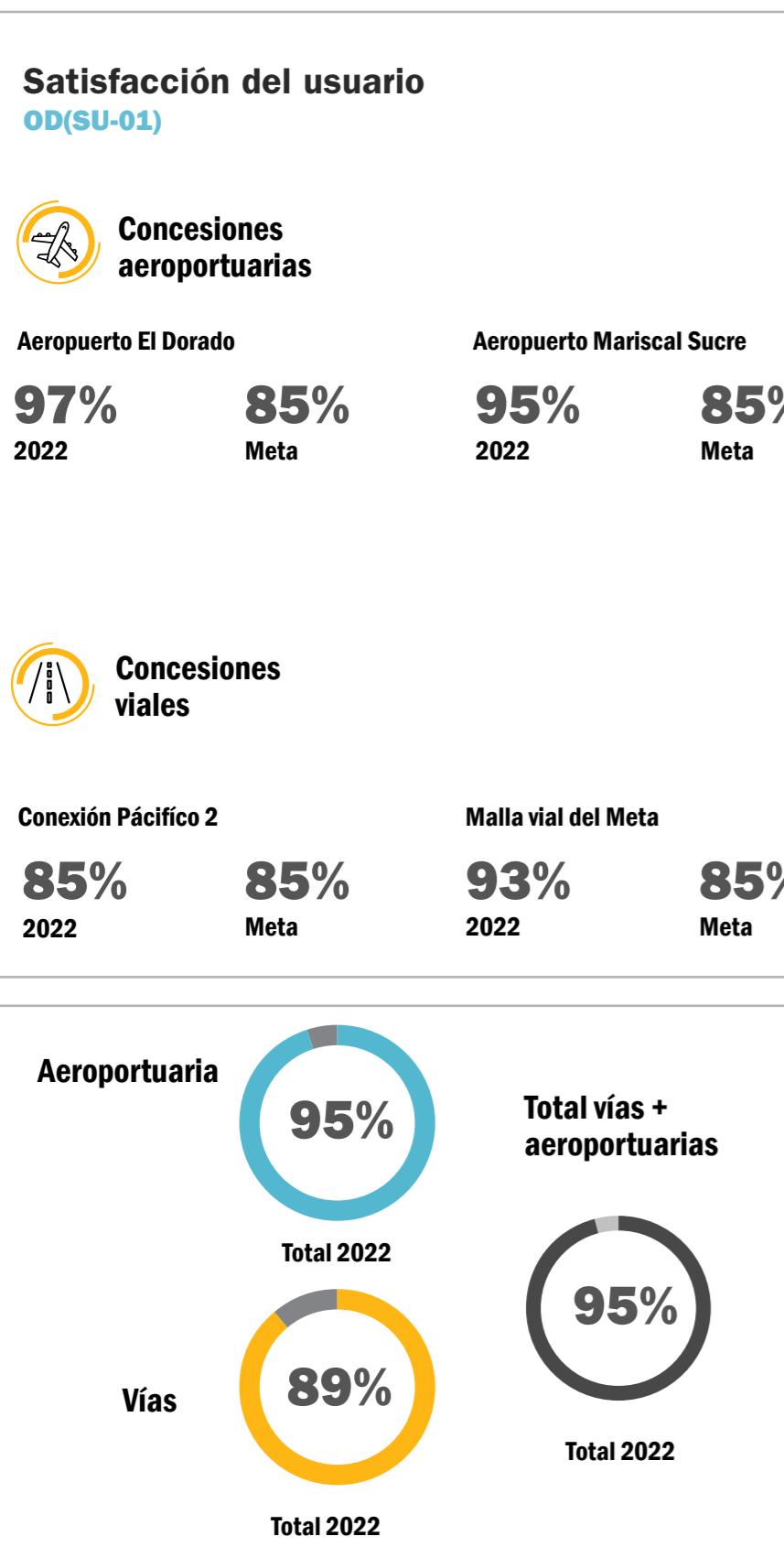
 Viajeros  
El Dorado

tiempo en fila y el aforo en ciertas áreas críticas, facilitando la toma de decisiones operativas puntuales en los momentos de mayor operación. Hemos instalado, además, dos pasillos con tecnología biométrica facial, la cual facilita el ingreso a uno de los muelles por medio de la validación del rostro de los pasajeros.

En cuanto al **Aeropuerto Mariscal Sucre**, seguimos ampliando la cobertura de sistemas, como la autoentrega de equipaje y el registro en quioscos de chequeo, además de la puesta en marcha de un piloto que busca agilizar la lectura de pases de abordaje, asociado al control de cantidad de pasajeros y tiempos de permanencia en sus diferentes zonas.

Por otro lado, y comprendiendo las nuevas dinámicas de movilidad, en **Autopistas del Café** lanzamos el programa En Bici por el Eje, en el que los usuarios de la vía a través de la app o marcando #850 desde su celular pueden solicitar atención en la vía en caso de accidentes y averías mecánicas para sus bicicletas. Contamos en principio con tres estaciones mecánicas ubicadas en los peajes de Circasia, Tarapacá II y Pavas.

Adicionalmente, inauguramos el electrocorredor del Eje, con tres estaciones de carga eléctrica rápida para facilitar el turismo en vehículos eléctricos.



## Comunicación

En todas nuestras concesiones continuamos trabajando para mejorar la estrategia de comunicación digital en redes sociales y sitios web para ampliar los canales de interacción con los diferentes grupos de interés.

Resaltamos, además, mejoras puntuales con herramientas que impulsan el acceso en tiempo real a información sobre el estado de nuestras infraestructuras viales y la instalación de pantallas electrónicas de mensajería variable adicionales en el proyecto **Túnel de Oriente**.

Para estar más cerca de las personas del área de influencia del proyecto, en **Malla Vial del Meta** abrimos tres oficinas satélites de atención al usuario en Puerto Gaitán, Guamal y La Cuncia. Por otra parte, en el **Aeropuerto El Dorado** realizamos la actualización de la página web [www.eldorado.aero](http://www.eldorado.aero) y la aplicación móvil (Aeropuerto El Dorado App) para complementar la información necesaria de los servicios prestados en el aeropuerto, al igual que la oferta comercial.

mejorar la percepción de iluminación al interior de dichas estructuras cercana al 30%. Asimismo, en el **Aeropuerto Mariscal Sucre** actualizamos el sistema de seguridad y control de accesos, mientras que en **El Dorado** se continúa fortaleciendo los registros en los filtros de seguridad de ingreso a las zonas de embarque.

Con las acciones de cultura vial, control operativo, apoyo de la Policía de Tránsito y Transporte e instituciones y entidades locales (Secretaría de Movilidad y de Tránsito y Transporte, instituciones educativas y el área de mantenimiento vial de la concesión), en **Malla Vial del Meta** registramos una disminución del 12,7% en los accidentes por cada 100.000 vehículos, evitando también la pérdida de vidas humanas al reducir los accidentes con víctimas fatales en 21,3% con respecto a 2021.

En la **Conexión Pacífico 2** establecimos una **alianza con Waze** para la actualización permanente del estado de sus vías en esta plataforma.

## Medición de satisfacción OD (SU-01)

Resumen <sup>(1)</sup>	Meta	Satisfacción por concesión	Total odinsa viales + aeroportuarias
El Dorado		97,0	
Quiport		94,6	
Conexión Pacífico 2	85%	85	94,6%
Malla Vial del Meta		93,0	

(1) No incluimos datos de Autopistas del Café, Túnel Aburrá Oriente y Green Corridor, pues en estas concesiones no realizamos medición cuantitativa de la satisfacción de los usuarios. Las metodologías se ajustan a los requerimientos contractuales de cada concesión y a los estándares de industria de medición, por tanto, no son comparables entre sí.

## Seguridad

Nuestro compromiso con la mejora de la seguridad de nuestros usuarios es permanente. Impulsamos iniciativas como la mejora de la iluminación en las intersecciones Salento, Santa Rosa de Cabal y Chinchiná, de **Autopistas del Café**; el puente Laguna Española, en **Green Corridor**; y la modernización del alumbrado público en la Double Calzada La Palmas tramo Chuscalito-Glorieta alto Palmas, del **Túnel Aburrá Oriente**.

En esta última realizamos el tratamiento en los túneles Santa Elena 1 y Seminario, que permitió

## Nuestros logros

- En el **Aeropuerto Mariscal Sucre** alcanzamos el nivel 4 en la acreditación de Experiencia del Pasajero otorgada por el Consejo Internacional de Aeropuertos, siendo uno de solo dos aeropuertos en el mundo en este nivel, solo superado por el de Incheon, en Corea del Sur, que se encuentra en el nivel 5.
- En **Conexión Pacífico 2** pusimos en marcha dos nuevas áreas de servicio al usuario y mantuvimos la certificación bajo la norma internacional ISO 39001 de gestión de seguridad vial.
- En **El Dorado** aprobamos con el 100%, por segundo año consecutivo, las encuestas de satisfacción de PQR que llevamos a cabo en noviembre por la firma encuestadora Yanhaas.

Resumen	2019	2020	2021	2022
El Dorado	99,0%	99,0%	97,0%	97,0%
Quiport	88,8%	92,7%	95,3%	94,6%
Conexión Pacífico 2 <sup>(2)</sup>	93,3%	100,0%	92,0%	85,0%
Malla Vial del Meta	82,0%	89,0%	91,0%	93,0%
Consolidado	91,0%	95,8%	95,1%	94,6%

(2) La disminución del porcentaje de satisfacción medida se debe a la contingencia presentada por el cierre del KM 17+000, sector La Quiebra de Guamito. Esta afecta también el consolidado general.



## NUESTRAS METAS (3-3)

- **A 2025** implementaremos el recaudo electrónico vehicular para el 100% de los peajes de las concesiones.
- **En 2023** mantendremos el nivel 4 en la acreditación de Experiencia del Pasajero otorgada por el Consejo Internacional de Aeropuertos para el Aeropuerto Mariscal Sucre.

# POR UN PLANETA SALUDABLE

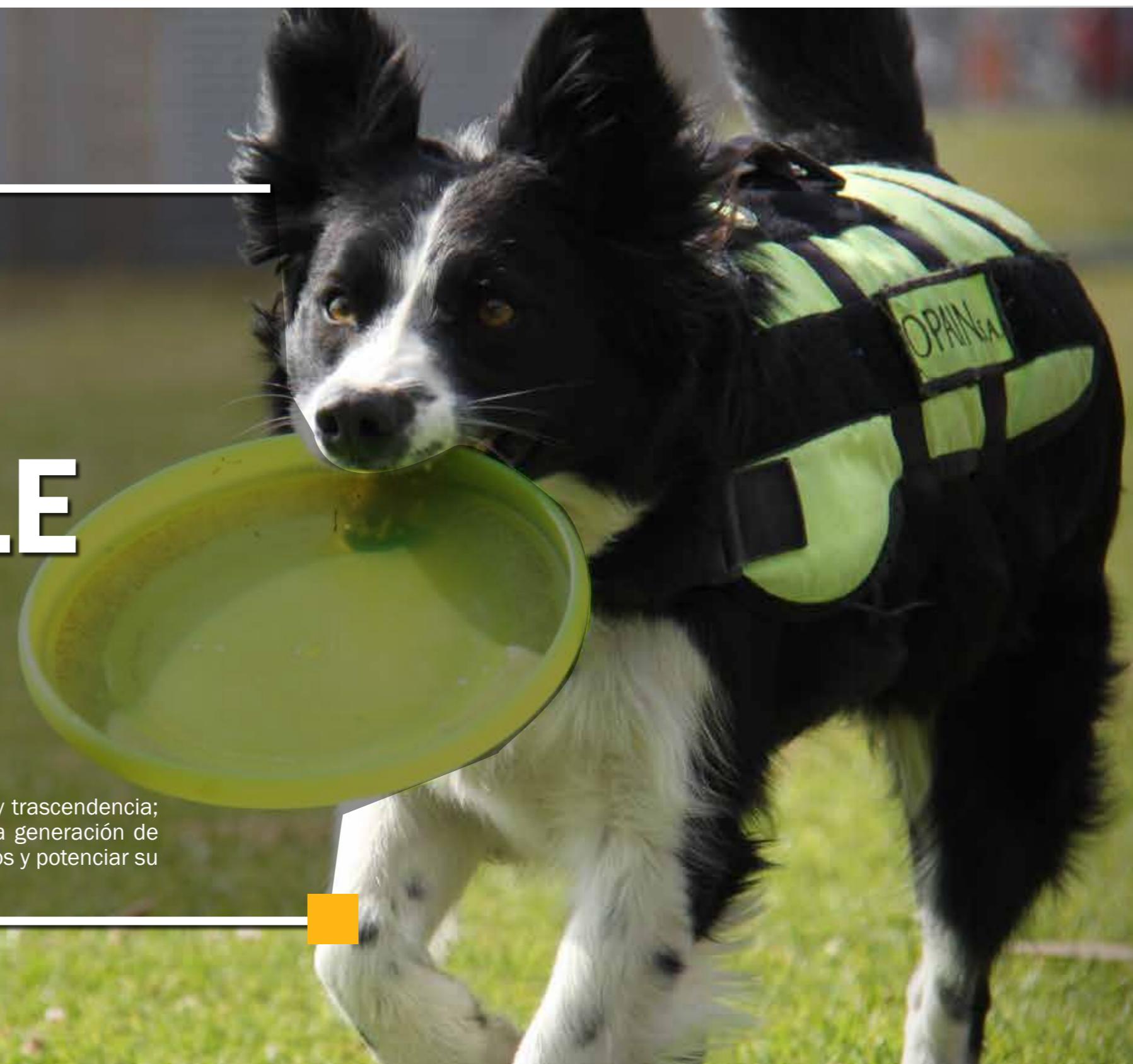
**101** Cambio climático y calidad del aire

**109** Ecosistemas: Agua

**116** Ecosistemas: biodiversidad

**121** Economía circular

**Nuestro viaje común** tiene sentido de continuidad y trascendencia; preservamos los recursos naturales y contribuimos a la generación de capacidades para aumentar la resiliencia de los territorios y potenciar su riqueza ambiental.



# CAMBIO CLIMÁTICO YAIRE

(3-3)

Desarrollamos proyectos con estándares de eficiencia energética para impulsar la infraestructura baja en carbono y resiliente a los efectos climáticos. Implementamos esquemas de compensación al sembrar árboles que aumentan las capacidades de los territorios para adaptarse al clima.

## ASÍ LO GESTIONAMOS

(3-3) SASB (IF-EN-410a.2)

- Infraestructura baja en carbono: desarrollamos proyectos con estándares de eficiencia energética y de procesos para evitar las emisiones de gases efecto invernadero (GEI).
- Compensamos nuestras emisiones con proyectos que protegen ecosistemas estratégicos y aumentan la resiliencia al cambio climático de los territorios.
- Nos adaptamos a los efectos del cambio climático al analizar la vulnerabilidad de nuestras vías y aeropuertos con un enfoque de gestión de riesgos para garantizar la continuidad del negocio.
- Con nuestra gestión y compromisos buscamos respetar una serie de derechos humanos que incluyen los relacionados con la vida, el agua y el saneamiento, los alimentos, la salud, la vivienda, la autodeterminación, la cultura y el desarrollo

## NUESTRO DESEMPEÑO

Somos parte de la estrategia transversal de cambio climático del Grupo Argos, diseñada con acciones para mitigar y compensar la huella de carbono, y para adaptar nuestros negocios a los efectos del cambio climático

Durante el 2022 continuamos con la implementación de la estrategia de Cambio Climático para Odinsa y Concesiones, aprobada por la Junta Directiva, que incluye acciones de mitigación, compensación y adaptación.



 Jornada siembra de árboles (Conecta)  
Malla Vial del Meta

 **Haz clic** en este enlace y conoce más de la estrategia

## Consumo de energía interno

**(302-1)** En todas nuestras concesiones realizamos seguimiento al consumo de la energía proveniente de combustibles y electricidad con origen en fuentes renovables y no renovables. Durante el 2022 tuvimos un avance significativo en el consumo de energías limpias y renovables, lo cual nos ha permitido mitigar las emisiones de GEI. En los anexos de la presente memoria se detallan los datos de consumo de energía interna.

## Mitigación de emisiones GEI

Dentro de esta estrategia, los planes de mitigación, adaptación y compensación del cambio climático ocupan un lugar prioritario y hacen parte de nuestros objetivos corporativos hacia el 2030. Por esto continuamos con nuestro compromiso de reducir el 68% de las emisiones GEI de alcance 1 y 2 (asociadas al consumo de combustible y energía eléctrica) y en un 15% las de alcance 3 (generadas por nuestra cadena de valor), para contribuir a la meta del Acuerdo de París de las Naciones Unidas que pretende evitar un aumento de la temperatura global mayor a 1,5 °C a 2030.

Para aportar a estas metas, hemos identificado oportunidades de mitigación de emisiones de GEI en cada una de las concesiones, relacionadas con proyectos de eficiencia energética.

Formulamos un catálogo con 22 medidas para la organización, tendientes a reducir las emisiones. Estas se agrupan en tres grandes pilares: operación eficiente, consumo de energía renovable y compras sostenibles.

Esta es la hoja de ruta para alcanzar nuestra meta de mitigación a 2030.



### Operación eficiente

- **1.** Conducción y operación eficiente de maquinaria, vehículos y equipos
- **2.** Monitoreo a conducción y velocidad
- **3.** Monitoreo remoto por cámaras
- **4.** Conversión de vehículos a GNV
- **5.** Compra de vehículos híbridos
- **6.** Sustitución de luminarias por LED
- **7.** Optimización de procesos de refrigeración y calefacción
- **8.** Monitoreo y automatización de equipos de transporte vertical y horizontal
- **9.** Regulación de velocidad de motores eléctricos
- **10.** ACDM en aeropuertos



### Consumo de energía renovable

- **11.** Compra de vehículos eléctricos
- **12.** Uso de maquinaria y vehículos de construcción eléctricos
- **13.** Uso de combustible sostenible: hidrógeno
- **14.** Infraestructura para combustibles alternativos: eléctrico o hidrógeno
- **15.** Compra de energía verde certificada
- **16.** Alianzas para la generación y distribución de energía renovable con infraestructura de terceros dentro del activo
- **17.** Autogeneración de energía renovable
- **18.** Promoción de conversión de taxis y servicio público a vehículos bajos en carbono
- **19.** Promover la compra de energía verde certificada con tenedores de espacio



### Compras sostenibles

- **20.** Compra de materiales de mayor consumo (cemento, concreto, acero) bajos en emisiones (certificados de ciclo de vida de producto)
- **21.** Uso o adquisición de materiales reciclados
- **22.** Contratación de servicios bajos en carbono (vigilancia, grúas, ambulancias).

- **Alcance 1**
- **Alcance 2**
- **Alcance 3**

Estimamos que la implementación del Plan de Mitigación de Emisiones requiere una inversión aproximada de COP 26.425 millones. Esto nos ayudaría a reducir a 2025 las emisiones GEI cerca de 9.847 toneladas de CO<sub>2</sub>e y un ahorro de COP 4.613 millones al año (ver anexo cambio climático).

Con el objetivo de impulsar la implementación de algunas de las 22 medidas de mitigación identificadas, también hicimos el análisis de curvas de abatimiento que nos ayudó a priorizar y cuantificar el beneficio en ahorros de costos operacionales y la efectividad de la inversión en términos del potencial de reducción de emisiones (ver informe TCFD).

#### Las concesiones con mayor reducción de emisiones alcances 1 y 2 respecto al año anterior fueron:

- **Aeropuerto El Dorado: 62%**
- **Túnel Aburrá de Oriente: 55%**
- **Conexión Pacífico 2: 2,90%**

En **Autopistas del Café** registramos disminuciones de 28,0% en las emisiones de alcance 1, debido a la culminación de obras en construcción, y del 17,3% en las de alcance 2, producto de una mejor gestión del recurso eléctrico en las instalaciones dado la reducción del factor de emisión calculado para la electricidad de Colombia.

Con el propósito de incorporar alternativas de movilidad sostenibles, en esta concesión adquirimos dos bicicletas eléctricas para uso en los desplazamientos del personal administrativo dentro del proyecto. Allí, con el apoyo de otros aliados, instalamos el electrocorredor del Eje Cafetero, con una extensión de 256 kilómetros, que ofrece a los usuarios de vehículos eléctricos la posibilidad de utilizar tres estaciones de carga rápida. Su principal propósito es posicionar al Eje Cafetero como un destino sostenible, reducir las emisiones de CO<sub>2</sub> generadas por el tránsito de vehículos y brindar un ambiente más limpio a sus habitantes y turistas.

En **Conexión Pacífico 2** generamos 91,5% menos de emisiones de alcance 1 por la terminación de tres frentes de obra y por la adquisición de vehículos eléctricos para la operación y el mantenimiento vial. Por otro lado, aumentamos en 119,1% las emisiones de alcance 2, dado que pusimos en funcionamiento nuevas sedes, oficinas y áreas de operación de la vía, y con ello aumentó el consumo de electricidad.

En **Green Corridor** tuvimos aumento en las emisiones de alcance 1 del 5,5%, debido al buen uso de los equipos y vehículos y al control detallado de combustible. En cuanto a los camiones para las actividades de mantenimiento realizamos una concientización durante las charlas de conducción eficiente. En cuanto al alcance 2, registramos un aumento del 13,4% por el incremento del área de la casa asignada al director.

En **Malla Vial del Meta** registramos un incremento muy significativo en las emisiones de alcance 1 (86,1%), debido al inicio de la etapa constructiva del proyecto y a que no continuamos con la modalidad del teletrabajo implementada durante la pandemia; respecto al alcance 2, disminuimos un 4,8% el consumo de energía eléctrica por la merma en el factor de emisión.

Sin embargo, en la concesión establecimos estrategias como el cambio del 100% de las luminarias de mayor eficiencia en las estaciones de peaje y pesaje, y reemplazamos el 40% de las cubiertas de peajes. También mejoramos la ubicación de los equipos de emergencia, inspectores, grúas y carro taller, como fórmula para optimizar los tiempos de atención y la reducción en el consumo de combustible.

En **Túnel Aburrá Oriente** definimos las metas de reducción interna alineadas al Acuerdo de París de la ONU. Durante este año capacitamos a 34 colaboradores en conducción ecoeficiente, entre ellos aquellos que tienen el rol de conductores de vehículos. Con ello esperamos reducir 4% las emisiones.

Las emisiones de alcance 1 aumentaron un 12,8% por el mayor uso de camionetas, grúas y vehículos de emergencia necesarios para la operación y el mantenimiento de las vías y túneles; en cuanto al alcance 2, tuvimos una reducción del 83,5% en las emisiones indirectas, debido a que el 90% de la electricidad que se compró proviene de fuentes renovables.

En el **Aeropuerto El Dorado** continuamos con la implementación de proyectos de eficiencia energética, que esperamos puedan ser implementados en su totalidad en el 2024. Con estos buscamos reducir cerca de 53% las emisiones de carbono del alcance 2.



Electrocorredor.  
Autopistas del Café

Inauguramos en el **Eje Cafetero el primer corredor de movilidad eléctrica de la región**, con tres estaciones de carga ubicadas en los tambos de la concesión Autopistas del Café.



**Haz clic** para ver el video con esta novedad



Redujimos en un 86% las emisiones de alcance 2, en especial por la compra de electricidad proveniente de fuentes renovables. Para las emisiones de alcance 1 el aumento fue 25,8%, como consecuencia de que en diciembre tuvimos una contingencia en la operación, lo cual ocasionó la activación de los generadores de emergencia y, por lo tanto, un mayor consumo de combustible fósil.

Continuando con nuestro compromiso con el sector y las políticas del Gobierno de lograr cero emisiones al 2050, durante el 2022 implementamos el Proyecto Retrofit Fase 2 e iniciamos con la revisión de viabilidades técnicas para otros proyectos que serán desarrollados en los próximos años.

**(IF-EN-410a.1)** En **El Dorado** mantuvimos la máxima certificación LEED categoría Platino otorgada por la U. S. Green Building Council (Consejo de la Construcción Verde de Estados Unidos).

Por el lado del **Aeropuerto Mariscal Sucre** analizamos las metas de mitigación de la concesión desde la perspectiva del SBTi, y, como parte del estudio de establecer las metas alineadas a este concepto, definimos algunas estrategias de reducción de emisiones que están en estudio de factibilidad.

En esta concesión, las emisiones de alcance 1 crecieron un 66,4% y las de alcance 2 un 110,2%, por el aumento de las operaciones y de pasajeros con respecto al 2021.

En la premiación de Green Airport Recognition, para los aeropuertos de la región de Latinoamérica y el Caribe, **fueron reconocidas las prácticas en sostenibilidad con el proyecto Optimización energética** del sistema de climatización del Aeropuerto El Dorado.

**(305-5)** En 2022 mantuvimos el enfoque de control por participación accionaria para la consolidación de emisiones de Odinsa, en el cual registramos una reducción del 60,3% en el alcance 1 y 17,6% en el alcance 2. Lo anterior se debe principalmente a tres factores: acciones de mitigación que realizamos en las concesiones en donde el consumo de energía renovable cobra principal importancia; la reversión anticipada al Gobierno de República Dominicana de las concesiones de Autopistas del Nordeste y Boulevard Turístico del Atlántico; y, por último, el inicio de la alianza estratégica entre Odinsa S. A. y Macquarie Infrastructure Partners V (MIP V), con la que consolidamos una plataforma de inversión que administrará los actuales activos viales de Odinsa en Colombia: Conexión Pacífico 2, Túnel Aburrá Oriente, Autopistas del Café y Malla Vial del Meta.

Esta plataforma constituye un fondo de capital privado que contará con Odinsa S. A. y MIP V como inversionistas (cada uno con una participación del 50%); así, acordamos la venta del 50% y el aporte de las participaciones accionarias que tenemos en las concesiones mencionadas.

## Emisiones evitadas, inversión total anual requerida OD(CC-09) (305-1) (305-2)

	2022
Emisiones evitadas (t CO <sub>2</sub> e)	3.144,0
Inversión anual total requerida- Total (COP)	-
Ahorro de costos anuales anticipados - Total (COP)	6.426.000.000

## Emisiones concesiones viales (t CO<sub>2</sub>e) (305-1) (305-2)

	2022
Autopistas del Café - Emisiones alcance 1	1.219,01
Autopistas del Café - Emisiones alcance 2	61,34
Conexión Pacífico 2 - Emisiones alcance 1	691,68
Conexión Pacífico 2 - Emisiones alcance 2	136,13
Green Corridor - Emisiones alcance 1	52,25
Green Corridor - Emisiones alcance 2	19,88
Malla Vial del Meta - Emisiones alcance 1	956,55
Malla Vial del Meta - Emisiones alcance 2	35,81
Túnel Aburrá de Oriente - Emisiones alcance 1	207,46
Túnel Aburrá de Oriente - Emisiones alcance 2	71,15

## Emisiones concesiones aeroportuarias (t CO<sub>2</sub>e) (305-1) (305-2)

	2022
Aeropuerto Mariscal Sucre - Emisiones alcance 1	1.034,45
Aeropuerto Mariscal Sucre - Emisiones alcance 2	417,13
Aeropuerto El Dorado - Emisiones alcance 1	821,14
Aeropuerto El Dorado - Emisiones alcance 2	3.349,48

## Emisiones consolidadas Odinsa (t CO2e)

(305-1) (305-2)

Emisiones Odinsa	2019	2020	2021	2022
Emisiones alcance 1	9.726,64	9.179,67	6.401,55	4.982,54
Emisiones alcance 2	3.479,44	3.248,31	2.137,65	4.090,92

El proceso de **neutralidad de la huella de carbono del Aeropuerto Mariscal Sucre se ha renovado tres años consecutivos**, lo que ha permitido posicionar al aeropuerto como referente y mentor para los demás aeropuertos que se encuentran bajo el programa Airport Carbon Accreditation.



## Compensación de emisiones GEI

En el marco de nuestra estrategia de cambio climático, y como complemento al Plan de Mitigación de Emisiones GEI, estamos estructurando un proyecto de captura de carbono para compensar las emisiones remanentes y alcanzar en 2025 la carbono neutralidad de la organización, incluyendo el 100% de las emisiones de las concesiones.

Este proyecto tiene las siguientes características:

### ECONÓMICAS

- Beneficios económicos para propietarios de predios de la región.
- Capacidad expansión para asimilar áreas sembradas (actuales y futuras).
- Reducción de costos futuros en la compra de bonos de carbono.
- Control de la incertidumbre en la variabilidad de precios en el mercado de carbono.

### AMBIENTALES

- Ubicado en área de influencia de la Conexión Pacífico 2 y alineado a su visión para la conservación de ecosistemas estratégicos.
- Capacidad de captura de carbono ajustada a concesiones y proyectos de Odinsa hasta el 2049 (captura de 15.156 tCO2e/año)
- Siembra de 2,4 millones de árboles nativos.
- Restauración de 2.187 a de ecosistemas estratégicos.
- Recuperación de suelos degradados e impacto en biodiversidad neto positivo.
- Alineado con la visión Net-Zero.

### SOCIALES

- Generación de empleos verdes formales.
- Formación y capacitación e investigación en la región.
- Contribución a 8 de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas:



**CIFRAS****72**

hectáreas de bosque andino seco recibieron protección y mantenimiento en el Aeropuerto Mariscal Sucre.

**430**

toneladas de CO<sub>2</sub>e cada año son capturadas y retenidas por esta iniciativa.

**77.000**

árboles hemos sembrado en el Suroeste antioqueño.



Jornada siembra de árboles (Conecta) Conexión Pacífico 2

**Adaptación al cambio climático**

Durante el 2022 cumplimos nuestra meta de que el 100% de los proyectos en estructuración y concesiones contaran con un análisis de vulnerabilidad y valoración de riesgos de cambio climático.

**Valoración de riesgos del cambio climático**

Tener una gestión integral de riesgos que contenga los efectos del cambio climático permite evaluar de forma ágil y proactiva los impactos que inciden en el logro de los objetivos estratégicos y el desempeño de los negocios.

Nuestro ciclo de gestión integral de riesgos es un proceso iterativo que se nutre de diferentes fuentes: la planeación estratégica, los riesgos de los activos y de los proyectos, el análisis de materiaidad, los diálogos con los grupos de interés y las tendencias del entorno.

Con el Comité de Auditoría, Finanzas y Riesgos priorizamos tres riesgos de cambio climático aliñeados con nuestros riesgos estratégicos. Para este propósito, nos apoyamos en la metodología COSO-WBC SD que favorece que estos sean identificados, medidos y gestionados procurando que sus impactos estén contenidos dentro de nuestros modelos de asignación y estructura de capital.

Los riesgos de cambio climático están dentro de los estratégicos como causas que pueden afectar en cualquier momento del tiempo y a nivel estratégico, independientemente si es un activo en operación o un proyecto en estructuración.

**Riesgos de cambio climático**

**Cambios en las condiciones técnicas de diseño y construcción (riesgo de transición).**

**Cambios en las condiciones externas a la operación de las vías y aeropuertos que modifican los modelos de uso de la infraestructura (riesgo de transición).**

**Impactos físicos o interrupciones de operación (riesgo físico).**

Nuestra gestión de riesgos se apalanza de herramientas cuantitativas y analíticas. Para los riesgos de cambio climático desarrollamos metodologías de valoración con el objetivo de modelar distintos escenarios de eventos físicos y de transición. Para este proceso nos basamos en el cálculo de los impactos mediante las proyecciones de flujo de caja a 2030 y descontamos las de largo plazo para encontrar posibles afectaciones en el valor patrimonial.

De igual forma, hemos diseñado un ciclo de medición de riesgos para fortalecer la forma como medimos los riesgos e integramos sus resultados con los modelos financieros de largo plazo, con el objetivo de tomar decisiones de rentabilidad, estructura de capital y de administración de riesgos (ver anexo cambio climático TCFD: adaptación).

Adicionalmente, en **Autopistas del Café**, tras el análisis de vulnerabilidad ante el cambio climático, y teniendo en cuenta el riesgo de deslizamiento, implementamos en las etapas de construcción (de forma simultánea a las actividades de explanación) la hidrosiembra y la colocación de geomantas o revegetalización por céspedenes, queriendo así prevenir procesos erosivos por efecto de la lluvia y el viento.

También contamos en esta concesión con un inventario de árboles en riesgo y un contrato en curso para realizar su tala controlada que prevea afectaciones a la operación vial, daños a terceros y a la infraestructura vial y comunitaria.

Con el Proyecto Alianza Cartama, de **Conexión Pacífico 2**, promovemos la recuperación de los ecosistemas estratégicos del Suroeste antioqueño. Con las siembras hechas impulsamos el incremento del caudal promedio de las cuencas abastecedoras y de la conservación de las especies vegetales y animales, protegiendo aquellos espacios que, por su valor ecológico y estratégico para la biodiversidad y los recursos hídricos, garantizan su sostenibilidad.

Además, poseemos un mapa de vulnerabilidad al cambio climático del área de influencia del proyecto gracias a las alianzas con organizaciones. Con esta información pudimos priorizar las áreas a compensar, para así tener un proyecto más resiliente o adaptativo a los efectos del cambio climático.

En **Green Corridor** realizamos un proyecto llamado “Adopta un árbol”, por el cual al inicio del año le entregamos a cada colaborador un árbol frutal con la condición de que se lo debía llevar a su casa por ocho meses, cuidarlo, enviar fotos cada mes para ver el avance y el 21 de octubre se realizó la plantación de los árboles en la ciclorruta del proyecto.

En el **Aeropuerto El Dorado** emitimos la segunda versión del Plan de Gestión de Riesgos y Desastres, fortaleciendo los procesos de conocimiento y reducción del riesgo y el manejo del desastre (preparación y respuesta a emergencias), dándoles énfasis a los posibles escenarios de riesgos que resultan de la materialización del riesgo físico. Para cada amenaza natural realizamos una evaluación cuantitativa, estableciendo un perfil de riesgos y recopilando medidas de intervención planificadas a realizar antes o durante el evento. Adelantamos una consultoría con la Universidad EAN para obtener información que permita el desarrollo de alianzas y la articulación con las autoridades para la conservación de ecosistemas estratégicos. La conservación y los planes de manejo de los humedales mitigan las amenazas como inundaciones (identificadas en los riesgos físicos para el aeropuerto).

## Descripción e impacto de las oportunidades

En cada una de las concesiones identificamos oportunidades relacionadas con el cambio climático. En la actualidad desarrollamos proyectos con estándares de eficiencia energética y de procesos para reducir las emisiones de GEI.

Vemos nuestro Plan de Mitigación de Emisiones como una oportunidad que debemos aprovechar, puesto que esta generará un ahorro de COP 4.613 millones al año y una reducción

de emisiones GEI de aproximadamente 9.847 toneladas de CO<sub>2</sub>e a 2025 (ver anexo cambio climático).

Dentro de las medidas de mitigación ya implementadas en el **Aeropuerto El Dorado**, destacamos que, con la puesta en marcha del plan de mitigación, hemos evitado la emisión de 5.671 toneladas de CO<sub>2</sub>e en los últimos cuatro años. Estos proyectos han reducido los costos por consumo de energía eléctrica en COP 11.429 millones.

## Calidad del aire y otras emisiones

En **Conexión Pacífico 2** realizamos monitoreos periódicos a las fuentes de emisión instaladas para la etapa de construcción, asegurándonos de que cumplimos las normas de todos los parámetros y la eficacia de las medidas de mitigación de las emisiones.

En **Malla Vial del Meta** medimos la calidad de aire y de ruido; los resultados estuvieron dentro de los límites normativos.

En el **Aeropuerto Mariscal Sucre** hemos logrado mantener el programa de monitoreo de calidad del aire, emisiones gaseosas de fuentes fijas, ruido ambiental y de fuentes fijas. Respecto al ruido ambiental, de acuerdo con los resultados obtenidos, no hay valores que excedan los límites permisibles establecidos en la normativa ecuatoriana.

A propósito de esta concesión, el proceso de consulta pública y participación social incluye el tema de gestión de ruido por las operaciones aeroportuarias como un punto a tratar con las comunidades y mantenerlas informadas.

En la concesión Túnel Aburrá Oriente, conforme con los resultados de la campaña de medición

de calidad de aire (material particulado: MP10 y MP2.5 y gases: NO<sub>2</sub> y SO<sub>2</sub>) y de ruido en cinco puntos de la conexión vial, cumplimos con la normatividad correspondiente.

Tuvimos **cero quejas o reclamos formales** debido a afectaciones por ruido en las comunidades cercanas al Aeropuerto Mariscal Sucre.



## Otras emisiones – concesiones viales

(305-7)

Unidad de medida ug/m<sup>3</sup>

Emisiones NOx SOx, MP (PST), MP (PM10)	2022
Conexión Pacífico 2 - Total emisiones de SOx	<b>19,14</b>
Conexión Pacífico 2 - Total emisiones de NOx	<b>7,5</b>
Conexión Pacífico 2 - Total emisiones de MP (PM10)	<b>26,78</b>
Malla Vial del Meta - Total emisiones de SOx	<b>0,6</b>
Malla Vial del Meta - Total emisiones de NOx	<b>10,9</b>
Malla Vial del Meta - Total emisiones de MP (PST)	<b>37,49</b>
Malla Vial del Meta - Total emisiones de MP (PM10)	<b>16,25</b>
Túnel Aburrá Oriente - Total emisiones de SOx	<b>2,54</b>
Túnel Aburrá Oriente - Total emisiones de NOx	<b>36,26</b>
Túnel Aburrá Oriente - Total emisiones de MP (PST)	<b>8,39</b>
Túnel Aburrá Oriente - Total emisiones de MP (PM10)	<b>18,41</b>

## Otras emisiones – concesiones aeroportuarias

(305-7)

Unidad de medida ug/m<sup>3</sup>

Emisiones NOx SOx, MP (PST), MP (PM10)	2022
El Dorado - Total emisiones de SOx	-
El Dorado - Total emisiones de NOx	-
El Dorado - Total emisiones de MP (PST)	-
El Dorado - Total emisiones de MP (PM10)	-
Mariscal Sucre - Total emisiones de SOx	<b>20,43</b>
Mariscal Sucre - Total emisiones de NOx	<b>16,4</b>
Mariscal Sucre - Total emisiones de MP (PST)	<b>0</b>
Mariscal Sucre - Total emisiones de MP (PM10)	<b>0,28</b>



## NUESTRAS METAS

(3-3)

### Mitigación

- **A 2025** el 100% de nuestros aeropuertos avanzará en la Certificación ACA.
- **A 2030** reduciremos 68% las emisiones de alcance 1 y 2, en un escenario climático de aumento del 1,5 °C en la temperatura global, y en un 15% las emisiones de alcance 3, respecto al 2018 (año base), en un escenario climático de 1,75 °C.
- **A 2030** aumentaremos el consumo de energía de fuente renovable respecto a 2018.

### Compensación

- **A 2023** tendremos un plan para alcanzar la carbononeutralidad, por medio de actividades de siembra que contribuyan a la adaptación del territorio al cambio climático.
- **A 2025** compensaremos el 100% de las emisiones directas de las concesiones viales y aeroportuarias (para certificar en 2026).
- **A 2025** desarrollaremos esquemas de compensación extendida con nuestros grupos de interés.

### Adaptación

- **A 2025** tendremos planes de adaptación para las concesiones y proyectos.
- **A 2025** nuestra organización logrará la carbono neutralidad con el desarrollo del proyecto de captura de carbono y plantaciones forestales de restauración o enriquecimiento. Este tendrá la capacidad de compensar las emisiones y contribuirá a aumentar la resiliencia al cambio climático de los ecosistemas en los territorios donde se encuentran nuestras vías y aeropuertos.

# ECOSISTEMAS AGUA

(3-3)

El agua es uno de los recursos naturales más determinantes en los ecosistemas para la preservación de la vida, por esto nos comprometemos a su conservación y uso eficiente en la construcción y operación de nuestros proyectos, para interactuar de forma responsable con su ciclo natural.

## ASÍ LO GESTIONAMOS

(3-3)

**Gestión eficiente del recurso:** identificamos y valoramos las estrategias para optimizar el consumo y uso del agua, definimos metas, cuantificamos los ahorros que estas nos generan y anticipamos y analizamos los esquemas de compensación de huella hídrica.

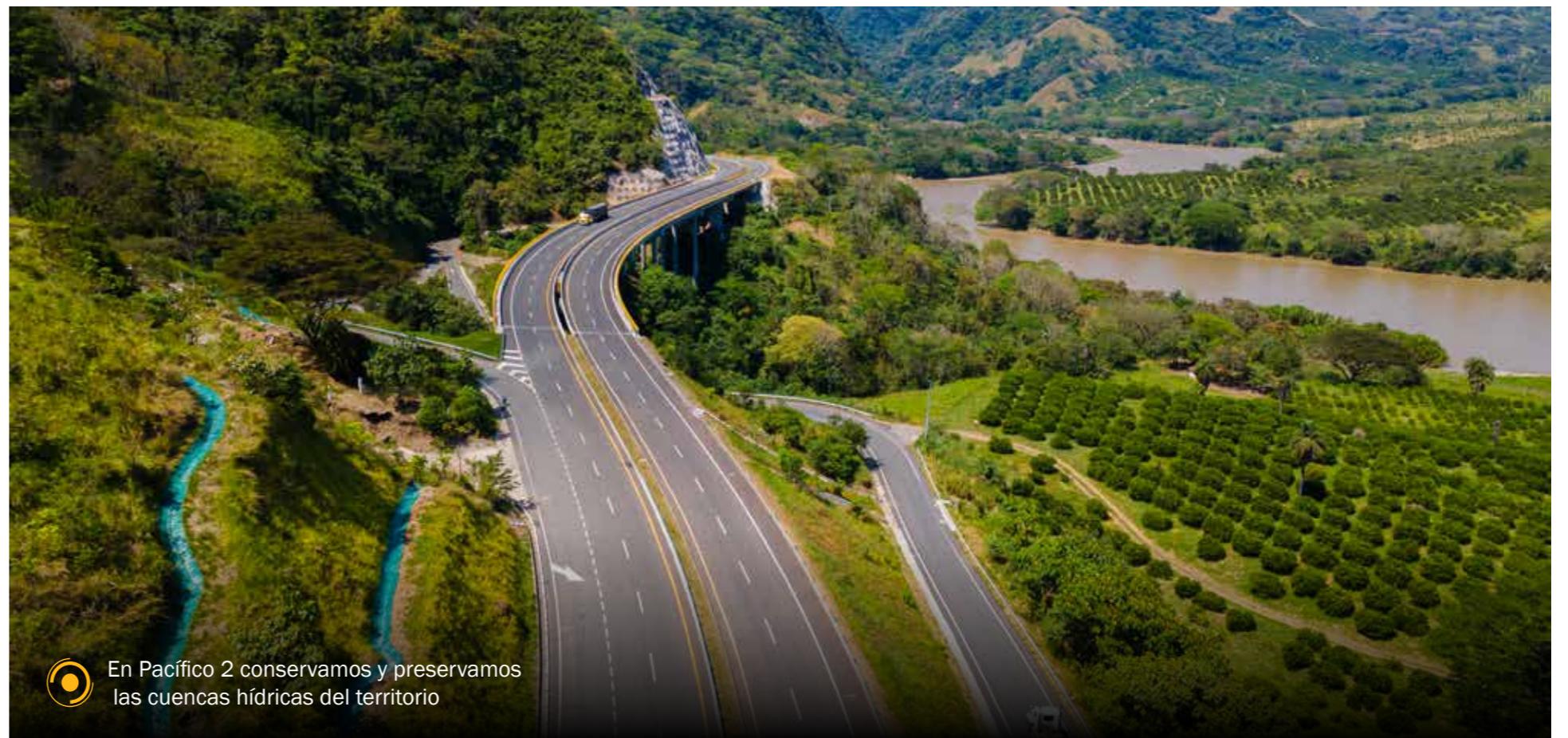
**Gestión de riesgos:** identificamos y evaluamos riesgos hídricos para establecer planes de gestión y proteger la operación y los ecosistemas.

**Acceso al agua, saneamiento y conservación de cuencas:** desarrollamos iniciativas de siembra, infraestructura de acceso y saneamiento y de

educación ambiental. Lo hacemos para proteger y conservar los ecosistemas hídricos y contribuir con el mejoramiento de condiciones de higiene y salud de las comunidades.

**Cultura ambiental:** fomentamos una cultura de conservación del recurso con nuestros grupos de interés.

**Derechos al agua y al saneamiento:** nuestra gestión promueve la conservación del agua como un recurso natural y como un derecho humano fundamental, que permite fortalecer y sostener en los territorios los medios de vida saludables, mantener la dignidad de las personas y erradicar la pobreza.



## NUESTRO DESEMPEÑO

### Gestión eficiente y responsable del recurso

**(303-1) (303-2)** El consumo de agua en nuestras concesiones proviene, principalmente, de empresas de acueductos. Algunas realizan captaciones de fuentes superficiales y subterráneas, y para ello diseñan estrategias de conservación y preservación de las cuencas hídricas para no afectar la disponibilidad del agua.

**En todas las concesiones realizamos monitoreo a la calidad del agua** de los cuerpos hídricos que se usan o se encuentran adyacentes o dentro de la operación. Los resultados de los monitoreos presentan cumplimiento de la normatividad legal en la mayoría de los vertimientos.

En nuestras oficinas de **Odinsa** en Bogotá, ubicadas en la Torre Argos, utilizamos agua lluvia en sus sanitarios, captada en la cubierta verde del edificio, la cual regula el control térmico de la estructura y sirve como filtro en la recolección de aguas lluvias para su tratamiento y reutilización.



En **Autopistas del Café** almacenamos y usamos agua lluvia proveniente del techo de la estación de peaje Circasia para el lavado de vehículos de la concesión. Así aprovechamos 5,16 m<sup>3</sup> de este recurso.

Por otra parte, optimizamos la infraestructura física de la totalidad de sistemas de tratamiento de aguas residuales domésticas de tambos y peajes, con el fin de mejorar el tratamiento del agua residual doméstica y dar cumplimiento a la normatividad ambiental vigente en temas de vertimientos.

**70% se redujeron los consumos de agua** con respecto al año anterior, debido a la culminación de los frentes de trabajo que incluían obras.

También realizamos la protección de la cuenca alta del río Quindío, en el municipio de Salento, para asegurar el abastecimiento de agua potable para el municipio La Tebaida mediante el mantenimiento de 27 hectáreas (más de 26.000 árboles) que fueron sembradas en años anteriores.

En **Conexión Pacífico 2** presentamos disminuciones del 99% en el consumo de agua y del 16% en los vertimientos, debido al cierre de la etapa constructiva y entrada de unidades funcionales para la operación.

Asimismo, en la autopista **Green Corridor** incrementamos un 485% el consumo de agua, por el aumento en el riego de plantas y en el uso de agua potable en las instalaciones administrativas, residenciales y bodegas.

En la **Malla Vial del Meta** continuamos con la implementación del programa de ahorro y uso eficiente de agua que adelantamos desde el 2017. Este ha permitido evaluar la efectividad de las estrategias, entre las que se encuentran el uso y mantenimiento de los grifos y baterías sanitarias de bajo consumo de agua en todas las instalaciones; y la recolección, almacenamiento y uso de 60 m<sup>3</sup> de agua lluvia en las principales instalaciones de la concesión, que fomentan el uso eficiente en las estaciones de peaje y el centro de servicio al usuario.

Registraremos aumentos del 25% en el consumo de agua y 31% en los vertimientos, por el inicio de la fase constructiva que ha incrementado los requerimientos del recurso. Esta condición continuará hasta tanto finalicen las obras.

En el **Túnel Aburrá Oriente** tuvimos una reducción del 60% en el consumo de agua. De igual forma, presentamos una reducción en los vertimientos del 28%. Lo anterior se explica dado que para ju-

nio y julio de 2021 registramos consumos atípicos por encima de los 1.000 m<sup>3</sup> al mes, por la contabilización en el medidor del flujo de un rebose del caudal captado que retornaba a la fuente abastecedora sin ningún uso.

Dicha situación fue solventada con el traslado del caudalímetro aguas abajo del rebose, por tanto, se concluye que los consumos entre ambos años no presentan diferencias significativas.

En Green Corridor regamos las zonas verdes de todo el proyecto con las **aguas residuales provenientes de la planta de tratamiento de la isla**, un beneficio para las plantas por su alto contenido de minerales.



Túnel Aburrá  
Oriente

## Extracción de agua de concesiones viales en 2022 (303-3)

Unidad de medida m<sup>3</sup>

Autopistas del Café		2022
Extracción de agua lluvia		5,16
Extracción de agua de terceros		6.590,28
Conexión Pacífico 2		2022
Extracción de agua lluvia		-
Extracción de agua de terceros		326
Green Corridor		2022
Extracción de agua lluvia		-
Extracción de agua de terceros		2.317
Malla Vial del Meta		2022
Extracción de agua lluvia		60
Extracción de agua de terceros		2.363,1
Túnel Aburrá Oriente		2022
Extracción de agua lluvia		-
Extracción de agua de terceros		1.810,68

## Extracción de agua de concesiones aeroportuarias en 2022 (303-3)

Unidad de medida m<sup>3</sup>

El Dorado		2022
Extracción de agua lluvia		15.429
Extracción de agua de terceros		747.859
Quiport		2022
Extracción de agua lluvia		714,85
Extracción de agua de terceros		202.503,34

## Vertimientos de agua de concesiones viales (303-4)

Unidad de medida m<sup>3</sup>

Autopistas del Café		2022
Descargas a las aguas superficiales		5.308,08
Descargas a terceros		172,14
Conexión Pacífico 2		2022
Descargas a las aguas superficiales		279,6
Descargas a terceros		478
Green Corridor		2022
Descargas a las aguas superficiales		-
Descargas a terceros		1.001,6
Malla Vial del Meta		2022
Descargas a las aguas superficiales		-
Descargas a terceros		323,58
Túnel Aburrá Oriente		2022
Descargas a las aguas superficiales		4.474,9
Descargas a terceros		192,13

## Vertimientos de agua de concesiones aeroportuarias (303-4)

Unidad de medida m<sup>3</sup>

El Dorado		2022
Descargas a las aguas superficiales		1.003.338,15
Descargas a terceros		-
Quiport		2022
Descargas a las aguas superficiales		171.321
Descargas a terceros		-

En el Aeropuerto **El Dorado**, si bien nos encontramos ubicados dentro del perímetro urbano de Bogotá, contamos con un sistema de alcantarillado y tratamiento de agua residual propio e independiente, que es el segundo más grande de la capital. Durante el 2022, este procesó 1.003.338 m<sup>3</sup> de agua residual, restándole presión al alcantarillado local.

En otro aspecto relacionado con **El Dorado**, aumentamos la captación y el uso del agua lluvia un 7%, aprovechando el incremento del régimen de lluvias que hubo durante el año. Asimismo, registramos un alza del 473% en el consumo de agua y del 17% en los vertimientos, el cual es proporcional a que subió la cantidad de pasajeros que transitán por la y a la mejora de la calidad del agua de la fuente receptora.

Esto lo hace parte de la estrategia de recurso hídrico en la que se mantienen los consumos

per cápita, gracias a la capacidad instalada de griferías de bajo consumo de agua, el aprovechamiento de agua lluvia y las campañas de ahorro de agua.

En el **Aeropuerto Mariscal Sucre** todos los servicios sanitarios cuentan con sistemas de grifería con cierre automático o sensores, que nos permiten consumir poca agua. Además, destacamos las ampliaciones desarrolladas en la Planta de Tratamiento de Aguas Residuales en los últimos años, con lo cual hemos cumplido los parámetros más exigentes de calidad de agua.

En cuanto al uso del agua, registramos una disminución del 55% en el consumo de agua 3% y un aumento del 10% en los vertimientos; lo anterior es positivo, teniendo en cuenta que las operaciones aumentaron de forma significativa.



## Extracción de agua total Odinsa y concesiones

(303-3)

Unidad de medida m<sup>3</sup>

Extracción total del agua	2019	2020	2021	2022
Extracción de agua superficial	200.097,64	94.504,34	59.111,83	6.429,66
Extracción de agua subterránea	2.650	5.830,1	292	333
Extracción de agua lluvia	0	5663	18.454,96	16.209,01
Extracción de agua de terceros	927.959	857.683,6	792.512,22	963.623,4
<b>TOTAL DE AGUA</b>	<b>1.131.320</b>	<b>963.681,04</b>	<b>870.371,01</b>	<b>986.595,07</b>

## Vertimientos de agua total de Odinsa y concesiones

(303-4)

Unidad de medida m<sup>3</sup>

Vertimiento total de agua	2019	2020	2021	2022
Descargas a las aguas superficiales	1.162.821,88	782.991,9	1.030.555,73	1.184.721,73
Descargas a las aguas subterráneas	0,8	1.875,6	1.583,8	1.293,8
Descargas a terceros	0	269,11	1.033,05	2.164,91
<b>DESCARGA TOTAL DE AGUA</b>	<b>1.162.822,68</b>	<b>785.136,61</b>	<b>1.033.172,58</b>	<b>1.188.180,44</b>

## Gestión del riesgo

Medimos y analizamos la huella hídrica en todas las concesiones, lo cual incluye la huella hídrica directa de la organización, que considera la huella hídrica azul (consumos de agua) y la huella hídrica gris (el agua requerida para dilución de contaminantes en vertimientos).

Asimismo, contiene la huella hídrica indirecta, para la cual se considera información secundaria correspondiente a la de algunos materiales utilizados en los proyectos (concreto, cemento, acero, combustible) y las cantidades de dichos materiales.

La huella hídrica es un indicador del uso y la contaminación del agua en metros cúbicos por año y la fase de análisis de sostenibilidad ayuda a contextualizar y entender mejor la relevancia de los consumos estimados en la fase de contabilidad. Para realizar el análisis de Odinsa, tuvimos en cuenta dos herramientas globales: Aqueduct Water Risk Atlas Tool y Water Footprint Assessment Tool.

La huella hídrica de nuestra compañía no representa un impacto considerable en la disponibilidad de agua de las cuencas hídricas a las cuales estamos asociadas. Lo anterior fue confirmado con los resultados obtenidos mediante la herramienta global Aqueduct Water Risk Tool, la cual arrojó que existe un riesgo hídrico bajo en las cuencas de interés respecto a la cantidad y la calidad de agua.

Sin embargo, es importante resaltar que el riesgo hídrico reputacional y regulatorio para los puntos analizados (exceptuando Túnel Aburrá Oriente, Aeropuerto El Dorado y el Aeropuerto Mariscal Sucre), y en general para todo el territorio nacional, se encuentra en un nivel alto y está relacionado con la huella hídrica gris, debido a la deficiencia de sistemas de tratamiento de las aguas residuales domésticas y no domésticas que son vertidas a los cuerpos de agua o a la tierra con cargas

## Los consumos de agua

incrementaron un 78%

y 15% en los vertimientos, por tener más operaciones y tráfico en todas las concesiones.

**570.082,36 m<sup>3</sup> de agua fue la huella hídrica en 2022.**

El 24% es huella hídrica azul y el 76% huella hídrica gris.



orgánicas altas, que alteran los ecosistemas y desencadenan problemas de salubridad pública.

En **Autopistas del Café** realizamos control diario de la calidad del agua alrededor de las obras en ejecución en la quebrada El Yarumo, municipio de Santa Rosa de Cabal. Evidenciamos condiciones adecuadas y controladas de calidad del agua, según los resultados de la sonda multiparamétrica, para asegurar las condiciones ambientales de acuerdo con los requerimientos normativos exigidos por las autoridades ambientales.

En la **Malla Vial del Meta** hicimos un simulacro que permite que el personal propio, así como las entidades contratadas para la atención de emergencias, estén en capacidad de responder a alguna condición que se pueda presentar en los tramos a cargo.

En el **Túnel Aburrá Oriente** el principal enfoque para identificar los impactos relacionados con el agua fue la conservación del recurso hídrico utilizado por las comunidades del área de influencia para la elaboración de sus actividades cotidianas y de subsistencia.

Las estrategias planteadas para el control de los riesgos por parte de la concesión tienen como resultado:

- Cumplimiento de las obligaciones enmarcadas en la licencia ambiental del proyecto.
- Poca variación en las características fisicoquímicas de las fuentes superficiales receptoras de vertimientos de aguas residuales domésticas.
- No se presentaron conflictos socioambientales en torno a vertimientos de aguas residuales domésticas por parte del proyecto.

En el aeropuerto **El Dorado** evaluamos la demanda del recurso hídrico y la calidad de agua, así como los posibles impactos de la operación a nivel económico, social y ambiental. Para la valoración de riesgos definimos y cuantificamos escenarios de riesgos prospectivos, como una herramienta de medición de posibles impactos por los cambios de las variables analizadas.

De la misma manera, efectuamos análisis general de posibles zonas con riesgos de inundación de acuerdo con los niveles históricos del río Bogotá y las precipitaciones de la zona de influencia.

En el **Aeropuerto Mariscal Sucre**, para el control de los riesgos de inundación y erosión en las instalaciones e inmediaciones contamos con un sistema de recolección y contención de agua lluvia que no infiltra en el suelo (escorrentía); este efluente pasa a través de separadores de agua-aceite y confluye en un reservorio con capacidad de 80.000 m<sup>3</sup>. El agua lluvia contenida en el reservorio es descargada de forma controlada al río Santa Rosa, a través de una línea de descarga para evitar problemas de erosión.

## Huella hídrica y consumo de agua 2022 (OD-EC01) (303-5)

Unidad de medida m<sup>3</sup>

	Autopistas del Café	Conexión Pacífico 2	Green Corridor	Malla Vial del Meta
●	<b>3.185,1</b>	<b>511,9</b>	<b>1.253,8</b>	<b>938,7</b>
●	<b>2.262,0</b>	<b>21,9</b>	<b>ND</b>	<b>232,0</b>
●	<b>1.275.819,5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	Túnel Aburrá Oriente	El Dorado	Quiport	
●	<b>719,0</b>	<b>88.165,1</b>	<b>41.215,52</b>	
●	<b>2.024,0</b>	<b>418.852,4</b>	<b>10.700,4</b>	
●	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	

## Huella hídrica y consumo de agua total Odinsa y concesiones

(OD-EC01) (303-5)

Unidad de medida m<sup>3</sup>

Total concesiones aeroportuarias	2022
Huella azul	<b>129.380,62</b>
Huella gris	<b>429.552,98</b>
Huella indirecta	<b>0</b>

Total concesiones viales	2022
Huella azul	<b>6.608,71</b>
Huella gris	<b>4.540,05</b>
Huella indirecta	<b>1.275.819,59</b>

Total Odinsa, concesiones viales y aeroportuarias	2019	2020	2021	2022
Huella azul	<b>249.512,14</b>	<b>266.221,00</b>	<b>210.725,62</b>	<b>135.989,33</b>
Huella gris	<b>949.995,62</b>	<b>72.030,00</b>	<b>108.747,28</b>	<b>434.093,03</b>

## Acceso al agua, saneamiento y conservación de cuencas

En 2022 adelantamos parte de la estructuración del proyecto de captura de carbono a través de plantaciones forestales de restauración o enriquecimiento de ecosistemas; entre los beneficios ambientales del proyecto destacamos los siguientes:

■ **Siembra** de 2,4 millones de árboles nativos.

■ **Restauración** de 2.187 hectáreas de ecosistemas estratégicos.

■ **Recuperación** de suelos degradados e impacto en biodiversidad neto positivo.

Con esto contribuiremos a la protección y conservación de las cuencas hidrográficas de la provincia Cartama.

La Fundación Grupo Argos y Odinsa, junto a nuestras concesiones en Colombia, **entregamos** **451 filtros para la purificación del agua** que consumen familias de zonas rurales.

**CIFRAS**

**700.650**  
árboles sembrados  
entre 2019 y 2022 en  
el proyecto Cartama.

Con la alianza Semillas  
de Cartama

**71**  
jóvenes de municipios del área  
de influencia se beneficiaron  
con becas para sus estudios  
técnicos en materia ambiental.

En **Autopistas del Café** avanzamos con la protección de la cuenca alta del río Quindío en el municipio de Salento, para asegurar el abastecimiento de agua potable para La Tebaida mediante el mantenimiento del proyecto de reforestación de 27 hectáreas (más de 26.000 árboles). El proyecto beneficiará a largo plazo a los cerca de 409.000 habitantes que se abastecen del agua en los municipios de Armenia, Buenavista, Calarcá, Córdoba, Salento, Circasia y La Tebaida.

En la **Conexión Pacífico 2** seguimos desarrollando el Proyecto Cartama, el cual se enfoca, en su primera etapa, en la restauración de las cuencas que abastecen de agua al municipio de Támesis, por medio de la recuperación del nacimiento y las áreas ribereña de la quebrada San Antonio, para impactar en la calidad y la regulación de esta fuente hídrica.

Este proyecto se desarrolla en alianza con la Fundación Grupo Argos, el programa ReverdeC de Celsia, Corantioquia, Odinsa y con acuerdos específicos participa Proantioquia a través del agro-parque Biosuroeste.

**Malla Vial del Meta** desarrolló campañas cívico-ambientales para difundir información acerca del cuidado de las fuentes hídricas y la biodiversidad; como parte de estas acciones, se limpió el río Acacías, en el municipio de Acacias.

En el área de influencia de la concesión **Túnel Aburrá Oriente** verificamos cada mes los caudales de 175 fuentes hídricas superficiales y hacemos monitoreos fisicoquímicos e hidrobiológicos a 72 fuentes superficiales, de las cuales se abastecen 20 sistemas de acueductos comunitarios y 56 acueductos familiares. El resultado de este ejercicio es que no se afecta la disponibilidad del recurso hídrico, lo cual se comunica cada mes a

En El Dorado obtuvimos el **reconocimiento BIBO 2022** -  
El Espectador a las mejores prácticas ambientales.



la interventoría y Gobernación de Antioquia, así como a la autoridad ambiental.

De igual forma, con la estabilidad en el caudal de infiltración medido en los portales de los túneles de Oriente y Seminario, confirmado por los monitoreos mensuales al nivel de 26 piezómetros distribuidos en los techos de los túneles, aseguramos que no haya impacto a las comunidades con respecto a los acueductos veredales ni a las aguas subterráneas en el área de influencia.

Para concluir este apartado, en el **Aeropuerto El Dorado** publicamos diferentes contenidos en el sitio web como cápsulas de video y publicaciones en torno al cuidado del río Bogotá para visibilizar la gestión realizada por la concesión, destacando la visión de sostenibilidad que cubre toda

la operación y que, al ser un vecino tan cercano de esta cuenca, exige nuestra responsabilidad y compromiso.

### Cultura ambiental

Con la **Conexión Pacífico 2** participamos en la firma de una alianza voluntaria con las fundaciones Grupo Argos, Aurelio Llano, Julio C. Hernández, Comfama, el SENA y la provincia Cartama para desarrollar el proyecto Semillas de Cartama, el cual busca capacitar y formar a jóvenes de la región para que con sus conocimientos puedan hacer parte de la oferta laboral que se presentará por medio del Proyecto Cartama y la compensación ambiental de la concesión, los cuales promueven la recuperación de los ecosistemas estratégicos del Suroeste antioqueño.

En otro aspecto, organizamos 50 actividades entre campañas, capacitaciones, reuniones y jornadas cívico-ambientales con 1.000 personas beneficiadas. De igual forma, llevamos el programa Verde Vivo a cuatro instituciones educativas de Támesis que hacen parte del proyecto Alianza Cartama Sostenible, con 171 beneficiarios directos y 1.884 indirectos, además de 63 docentes como beneficiarios directos y 71 como indirectos. En la Malla Vial del Meta, 328 personas participaron de campañas educativas en torno al consumo y la implementación de medidas de ahorro como el aprovechamiento de agua lluvia.

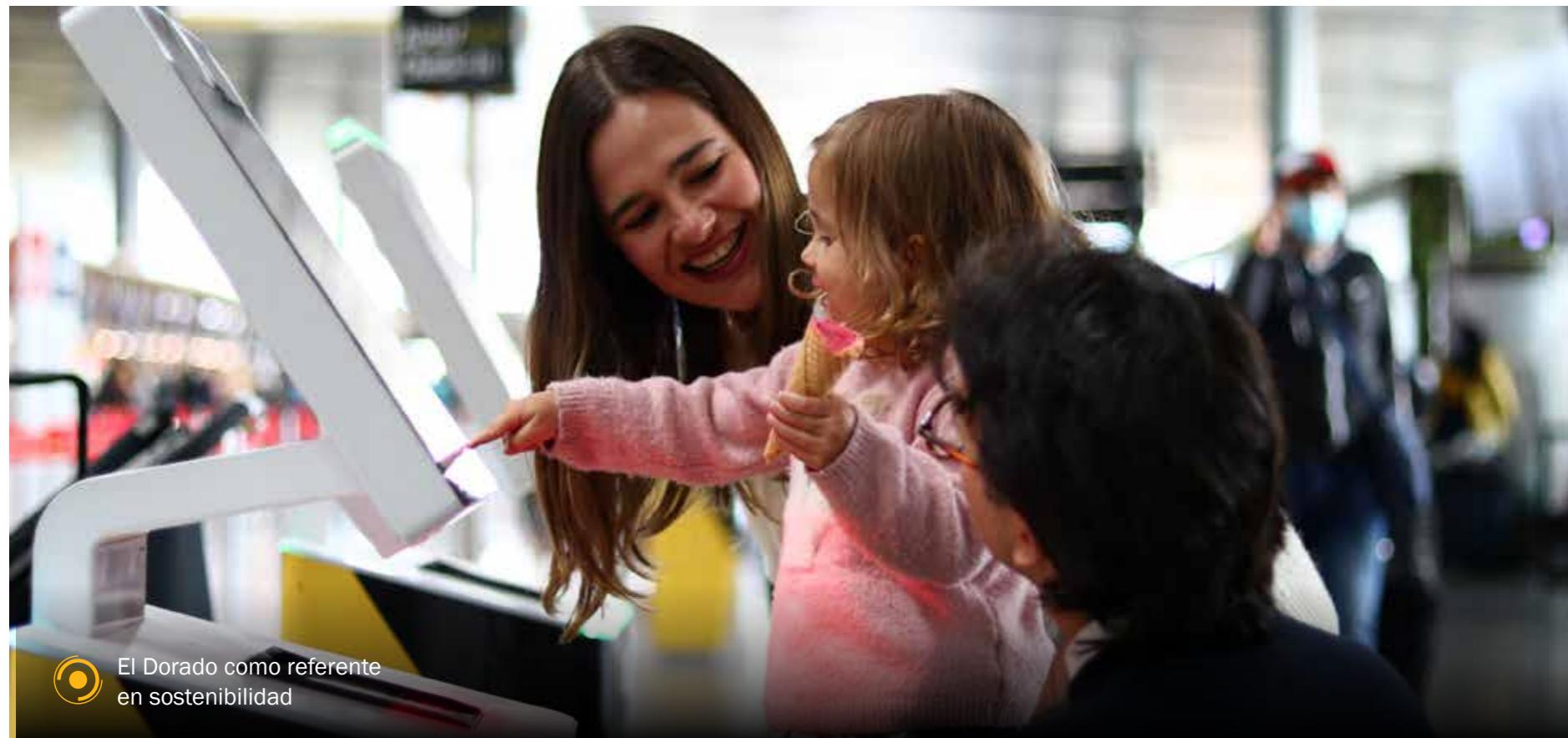
Por último, el **Aeropuerto El Dorado** fue referente en sostenibilidad en la industria, al participar en el tercer Congreso Internacional de Investigación e Innovación Ambiental, liderado por la Cor-

poración Autónoma Regional de Cundinamarca (CAR), en donde expusimos a los más de 5.000 participantes la estrategia de sostenibilidad de la concesión.

**La campaña “Héroes del agua” del Acueducto de Bogotá destacó el trabajo del Aeropuerto El Dorado por la gestión sostenible del agua.**



**Haz clic** en este enlace y conoce más de este reconocimiento



## NUESTRAS METAS

- **A 2025** reduciremos la huella hídrica de Odinsa y nuestras concesiones en comparación con el 2018.
- **A 2025** aumentaremos nuestro aprovechamiento o reutilización del agua no potable, en comparación con el 2018.
- **A 2025** valoraremos los riesgos hídricos y definiremos los planes de respuesta en el 100% de nuestras concesiones.
- **A 2025** implementaremos iniciativas de acceso al agua o saneamiento en comunidades del área de influencia en cinco de nuestras concesiones. A 2030, sucedrá en el 100%.
- **A 2025** implementaremos estrategias de sensibilización a nuestros grupos de interés para fortalecer la protección del recurso hídrico en el 100% de nuestras concesiones.
- **Desde 2022** el 100% de los proyectos en estructuración promueve la inclusión de estrategias de gestión eficiente del recurso hídrico que favorezcan el consumo eficiente, de calidad, el aprovechamiento de agua no potable y la gestión de riesgo.

# ECOSISTEMAS BIODIVERSIDAD

(3-3)

En nuestras operaciones y proyectos estamos comprometidos con la protección de la biodiversidad, la deforestación neta cero y la adaptación al cambio climático para fortalecer las capacidades de las comunidades y territorios.

## ASÍ LO GESTIONAMOS

(3-3)

Identificamos y monitoreamos ecosistemas en los territorios de las áreas de influencia de nuestros proyectos para prevenir y minimizar impactos. Nos comprometemos a la reforestación futura y a compensar la pérdida de bosques y biodiversidad con un enfoque de No Pérdida Neta de Biodiversidad (NPNB) y adicionalidad para asegurar la recuperación de los ecosistemas estratégicos en los que operamos. Identificamos las operaciones en áreas protegidas en las categorías I-IV de la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (IUCN) e implementamos planes de gestión y administración ambiental en todos nuestros activos para mitigar impactos.

Realizamos acciones de conservación y restauración que contribuyen a la resiliencia del cambio climático en los territorios y la conectividad de la biodiversidad.

Promovemos una cultura de conservación con nuestros grupos de interés y contribuimos a la generación de conocimiento sobre la biodiversidad como patrimonio de la sociedad.

Nuestro compromiso con la biodiversidad promueve de forma directa los derechos humanos a un ambiente seguro, limpio y saludable, y contribuye con otros derechos como el acceso a los alimentos, el aire y el agua limpios; a la salud, la cultura e incluso el derecho a la vida.

Aplicamos la jerarquía de mitigación, priorizando acciones que ayuden a prevenir, minimizar y compensar impactos. Además, impulsamos iniciativas para generar valor, cuidando el agua y asegurando la conectividad de los corredores de vida silvestre.



## NUESTRO DESEMPEÑO

### Identificación de los ecosistemas estratégicos

**(304-2)** Gestionamos los impactos ambientales que generan la construcción y operación de las vías y aeropuertos, adelantando acciones de conservación y restauración para mitigar y compensar la transformación de los hábitats con un enfoque de No Pérdida Neta de Biodiversidad (NPB) y adicionalidad. También protegemos los corredores de fauna para prevenir la reducción

de especies en las zonas de influencia y evitar accidentes que afecten a usuarios y la seguridad de la operación.

Realizamos parte de la estructuración de un proyecto de captura de carbono a través de plantaciones forestales de restauración o enriquecimiento de ecosistemas; en esta se han analizado varios ecosistemas estratégicos adyacentes a las operaciones.

### Entre los beneficios ambientales están:

- **Contribuir** a la protección y conservación de las cuencas hidrográficas para coadyuvar con la disponibilidad del agua.
- **Restaurar** ecosistemas estratégicos.
- **Recuperar** suelos degradados.
- **Obtener** un impacto en biodiversidad neto positivo.

En el área de influencia de la **Conexión Pacífico 2** continuamos desarrollando el Proyecto Cartama, para recuperar los ecosistemas estratégicos de más de 13.000 hectáreas de bosque en el suroeste antioqueño. Con su ejecución incrementaremos el caudal promedio de las cuencas abastecedoras y de la conservación de las especies vegetales y animales.

### Conservación, compensación y restauración de ecosistemas

En **Autopistas del Café** realizamos las compensaciones en el marco del cumplimiento de obligaciones ambientales. Además, en alianza con el Colegio Hillside International School, sembramos 1.000 árboles para la conservación del recurso hídrico y la protección de las especies de fauna y flora. Este es un acuerdo de largo plazo que incluye la siembra de árboles (a través del voluntariado Conecta), mantenimientos rutinarios durante el primer año y mantenimientos periódicos del segundo año en adelante por parte de la empresa Jaimar como parte de sus servicios sociales. También sembramos 325 árboles nativos en el marco de compensaciones.

En esta concesión continuamos con la campaña Pon tus ojos en la vida y el aplicativo móvil. En 2022 vinculamos diez municipios más: Manizales, Chinchiná, Santa Rosa de Cabal, Filandia, Salento, Circasia, Calarcá, La Tebaida, Sevilla y Caicedonia, incrementando el alcance para la atención de animales en condición de vulnerabilidad en las vías y logrando rescatar o reubicar 16 especies de fauna.

En la vía **Conexión Pacífico 2** articulamos la alianza del Proyecto Cartama con el cual sembramos 77.000 árboles nativos de manera voluntaria.

### Centros de operaciones ubicados dentro, junto o fuera de áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad (304-1)

Concesión	Áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad	Ubicación	Tamaño del área intervenida (ha)	Número de hábitats protegidos o restaurados
Autopista del Café	Distrito de Conservación de Suelos Barbas Bremen	Dentro del área	5,7	3
Conexión Pacífico 2	Zona Ribereña del río Cauca	Dentro del área	432,6	11
Green Corridor	Laguna Spaans Lagoon	Dentro del área	0,42	0
Malla Vial del Meta	Ninguna	-	-	-
Opain - El Dorado	Río Bogotá	Junto al área	10	1
Quiport - Mariscal Sucre	Bosque matorral seco	Parcela dentro del área	72	1
Túnel Aburrá Oriente	- Reserva Sociedad Civil Montevivo. - Reserva Forestal Protectora del río Nare. - Centro de conservación de la biodiversidad La Aguada.	Junto al área	8,22	2

De igual forma, continuamos con el plan de compensación, por medio del cual **sembramos 20.357 árboles de especies nativas y conservaremos cerca de 2.000 hectáreas del bosque seco tropical**. En otros programas voluntarios hicimos 2.540 siembras adicionales.

En cuanto a la campaña Envases para la Vida, en 2022 contamos con la participación de comunidades, colaboradores y usuarios de la vía. En total recolectamos 1.370 kg de envases plásticos PET, los cuales serán usados en la construcción de elementos que formarán parte de los Pasos de Fauna. También rescatamos y reubicamos 33 especies de fauna.

En la **Malla Vial del Meta** sembramos 841 árboles nativos durante jornadas de voluntariado Conecta en los municipios San Martín y Villavicencio. Además, mejoramos las herramientas de monitoreo y protección de ecosistemas, identifi-

cando los corredores ecológicos existentes en el área de influencia de la concesión; **registramos 2.360 rescates y reubicaciones de fauna** (atribuibles principalmente a la etapa constructiva del proyecto), y **realizamos 38 jornadas cívico-ambientales con 3.667 personas de comunidades educativas**, centros poblados, juntas de acción comunal, líderes sociales y gremios transportadores.

En la concesión **Túnel Aburrá Oriente** hicimos mantenimiento, monitoreo y seguimiento en 14,2 hectáreas, sembramos 14 árboles nativos por compensación y continuamos con el sostenimiento de 2.030 árboles sembrados en años anteriores.

También realizamos la **siembra voluntaria de 1.000 árboles nativos** en 46,9 hectáreas en la Reserva de la Sociedad Civil San Rafael y el mantenimiento a otros 1.000 árboles sembrados en 2021 en la cuenca de la quebrada Los

Viejos, la cual surte al acueducto del municipio de Guarne.

Por otra parte, en alianza con la corporación Más Bosques, y con los pagos a 48 familias del oriente antioqueño, **salvaguardamos 351,6 hectáreas de bosques nativos**, los cuales están sembrados en sus propiedades.

Durante 2022 culminamos con la etapa de **mantenimiento periódico de 53,7 hectáreas sembradas en bosque nativo**, con lo cual contribuimos al adecuado desarrollo y estado fitosanitario de los árboles, garantizando una fuente de agua para la comunidad, así como la prestación de los servicios ecosistémicos que ofrece el bosque en estos territorios.

La construcción del paso de fauna silvestre vertebrada en la vía Variante Palmas, se sumó a los once pasos de fauna que entregamos en 2021.

Realizamos una **publicación sobre la biodiversidad del suroeste antioqueño**, a través de un convenio voluntario con el SiB Colombia. Esta información es el resultado de estudios realizados entre 2015 y 2022.

### CIFRAS

**77.000**  
árboles sembrados  
voluntariamente en  
el proyecto Cartama

Se rescataron o reubicaron  
**2.409**  
especies de fauna en todas  
las concesiones

Como medida preventiva, también **instalamos 29 señales de fauna** en las vías Variante Palmas, Santa Elena, Sajonia Aeropuerto y la doble calzada Las Palmas.

En el **Aeropuerto El Dorado**, con la participación de los colaboradores y sus familias, **sembramos 1.000 árboles en el Parque Arqueológico Canoas, de Soacha**. Esta iniciativa se desarrolló en el marco del programa Hojas Verdes, de la Corporación Ambiental Empresarial (CAEM).

Asimismo, continuamos sensibilizando a la comunidad sobre los impactos de la compra y movilización de especies silvestres mediante el desarrollo de acciones en conjunto con la Secretaría Distrital de Ambiente de Bogotá.

Por otro lado, en el marco de nuestra alianza con la Universidad EAN, efectuamos la identificación y el reconocimiento de la evolución y los cambios desarrollados en los humedales que se encuentran en la periferia del aeropuerto. Entre los resultados obtenidos destacamos los siguientes:

- La identificación del escenario de manejo para el humedal Hyntiba-Escritorio en el contexto actual de aprobación del POT de Bogotá.
- El reconocimiento de la historia reciente de transformación de los humedales.
- El establecimiento de acciones concretas de conservación y restauración que el aeropuerto pueda realizar en los humedales sin incrementar el peligro aviar y dentro de los planes de manejo y acciones de la autoridad responsable de las áreas protegidas circundantes.
- Determinación de la estrategia de fomento a la restauración de humedales de la Sabana de Bogotá.

Por su parte, en el **Aeropuerto Mariscal Sucre** proseguimos con la protección de 69,4 hectáreas de bosque andino seco ubicadas dentro de nuestras instalaciones, a través del plan de mantenimiento, monitoreo biótico y evaluación de tasas de mortalidad anual.

En este aeropuerto también logramos conservar las poblaciones del búho enterrador (especie identificada en sus terrenos) y realizamos capacitaciones sobre la biodiversidad en sus inmediaciones.

## Hábitats protegidos o restaurados (304-3)

Concesión	Ubicación	Tamaño hectáreas
<b>Autopistas del Café</b>	Colombia, Quindío: municipios Armenia, Salento y Circasia.	<b>25,0</b>
	Colombia, Risaralda: municipio Pereira.	<b>0,6</b>
	Colombia, Caldas: municipio Chinchiná.	<b>0,1</b>
<b>Conexión Pacífico 2</b>	Colombia, Antioquia: área de Reserva de Recursos Naturales de la Zona Ribereña del río Cauca.	<b>433,0</b>
	Colombia, Antioquia: municipio Tarsó.	<b>14,0</b>
	Colombia, Antioquia: municipio Venecia.	<b>18,0</b>
<b>Malla Vial del Meta</b>	Colombia, Antioquia: municipio Fredonia.	<b>1,0</b>
	Colombia, Antioquia: municipio Jericó.	<b>15,0</b>
	Colombia, Antioquia: municipio La Pintada.	<b>5,0</b>
<b>Túnel Aburrá Oriente</b>	Colombia, Meta: municipio San Martín.	<b>0,3</b>
	Colombia, Meta: municipio Villavicencio.	<b>0,2</b>
	Colombia, Antioquia: municipio Guarne.	<b>1,0</b>
<b>Green Corridor</b>	Colombia, Antioquia: municipio Medellín.	<b>5,5</b>
	Colombia, Antioquia: municipio El Carmen de Viboral.	<b>201,8</b>
	Colombia, Antioquia: municipio San Vicente Ferrer.	<b>28,1</b>
<b>Aeropuerto El Dorado</b>	Colombia, Antioquia: municipio Rionegro.	<b>17,0</b>
	Aruba: Laguna Española (Spaans Lagoen).	<b>0,4</b>
	Colombia, Cundinamarca: municipio Soacha, parque metropolitano Canoas.	<b>1,0</b>
<b>Aeropuerto Mariscal Sucre</b>	Ecuador, Quito: parroquia Tababela, bosque andino seco que está ubicada dentro de sus instalaciones.	<b>72,0</b>



## 430 toneladas de carbono

permiten capturar al año el ecosistema de bosque andino en el Aeropuerto Mariscal Sucre.

### Especies en lista roja de la UICN (304-4)

- Peligro crítico
- Peligro
- Vulnerable
- Casi amenazada
- Preocupación menor
- Número total de especies en lista roja de la UICN o en otros listados

	Autopistas del Café	Conexión Pacífico 2	Green Corridor	Túnel Aburrá Oriente	El Dorado	Mariscal Sucre
● 0	● 0	● 0	● 0	● 0	● 0	● 0
● 0	● 1	● 0	● 0	● 2	● 1	
● 1	● 1	● 1	● 0	● 0	● 0	● 0
● 0	● 3	● 2	● 0	● 2	● 2	● 2
● 1	● 92	● 20	● 12	● 164	● 53	
● 1	● 97	● 23	● 12	● 168	● 56	

NOTA: En la concesión Malla Vial del Meta no hemos identificado especies en lista roja.

### Árboles nativos sembrados OD (ECB-11)

- Total de árboles nativos sembrados por compensaciones u otras medidas obligatorias
- Total de árboles nativos sembrados voluntariamente
- Total de árboles nativos sembrados Odinsa

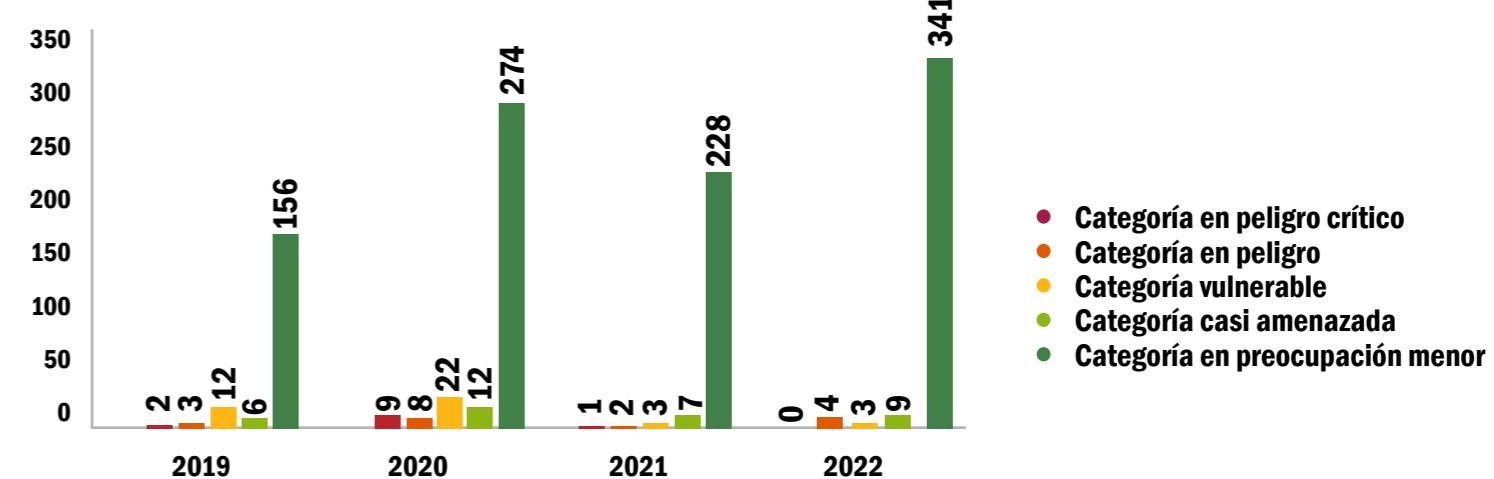
	Autopistas del Café	Conexión Pacífico 2	Green Corridor	Malla vial del Meta	Túnel Aburrá Oriente	El Dorado
● 325	● 20.357	● -	● -	● 14	● -	
● 1.000	● 2.540	● 26	● 841	● 1.000	● 1.000	
● 1.325	● 22.897	● 26	● 841	● 1.014	● 1.000	

### Histórico árboles nativos sembrados OD (ECB-11)

- Total de árboles nativos sembrados por compensaciones u otras medidas obligatorias por Odinsa
- Total de árboles nativos sembrados voluntariamente por Odinsa
- Total de árboles nativos sembrados por Odinsa

	2019	2020	2021	2022	Total
● 38.241	● 13.714	● 12.111	● 20.696	● 84.762	
● 205.800	● 124.110	● 302.530	● 6.407	● 638.847	
● 244.041	● 137.824	● 314.641	● 27.103	● 723.609	

### Especies en lista roja de la UICN y otros listados de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones en la concesión - Total Odinsa, concesiones viales y aeroportuarias



**CIFRAS**  
(ECB-03, ECB-04, ECB-05)**20.696**total de árboles nativos  
sembrados por las  
concesiones bajo  
esquemas de  
compensación.**6.407**total de árboles nativos  
sembrados en alianza entre  
las concesiones y otras  
organizaciones de manera  
voluntaria.**71**jóvenes beneficiados  
con becas para sus  
estudios técnicos en  
materia ambiental.**53.578**personas participaron en  
44 campañas de educación  
ambiental.**2.409**acuerdos de conservación de  
ecosistemas estratégicos.**403,5**hectáreas de área protegida  
o restaurada por acciones  
directas de las concesiones.**2.445**especies de fauna rescatadas  
o reubicadas.**Promoción de cultura ambiental**

En la **Conexión Pacífico 2**, a través del programa Semillas del Cartama, 71 jóvenes de municipios del área de influencia se beneficiaron con becas para estudios técnicos en materia ambiental. El programa también promueve la vinculación laboral de personas de la región en proyectos locales.

Además, a través de una alianza estratégica con la Fundación Grupo Argos, en 2022 construimos el vivero del Centro de Investigación y Formación del Bosque Seco Tropical. Mediante el Programa de Capacitación, Educación y Concientización participaron 1.131 personas de la zona.

Por su parte, en el **Túnel Aburrá de Oriente** capacitamos 116 personas en fauna silvestre vertebrada, prevención de atropellos y uso eficiente y ahorro del agua.

Y, en **El Dorado**, desarrollamos tres estrategias de capacitación: Aula de Sostenibilidad, Comité de Tenedores y Curso de Inducción. Estos programas comparten un enfoque de apropiación de los ecosistemas estratégicos y han cubierto a 48.664 personas.

# NUESTRAS METAS

- **A 2025** implementaremos estrategias de protección de ecosistemas estratégicos en todas las concesiones.
- **A 2025** implementaremos iniciativas de protección o conservación de fauna en el 100% de nuestras concesiones.
- **A 2025** fortaleceremos la apropiación de ecosistemas estratégicos en nuestros grupos de interés y la contribución a la generación de conocimiento en el 100% de nuestras concesiones.



# ECONOMÍA CIRCULAR

(3-3)

Incorporamos principios de circularidad para que nuestros procesos sigan la mejor ruta posible, disminuyendo la huella ambiental: reducción, reutilización, reciclaje y uso de materiales sostenibles. Promovemos un camino que favorezca la generación de alianzas, oportunidades y estrategias conjuntas que reduzcan el consumo de recursos naturales.

## ASÍ LO GESTIONAMOS

(3-3) (306-1) (306-2)

Analizamos y evaluamos los materiales que usamos en la estructuración, la construcción, la operación y el mantenimiento de las concesiones y los proyectos. De ese modo, aumentamos la utilización de aquellos que cumplan criterios de sostenibilidad y disminuimos la presión en el consumo de recursos naturales.

En el desarrollo de nuestros proyectos hacemos un uso eficiente de los materiales y aprovechamos los residuos para aumentar su vida útil. Así favorecemos la eficiencia, mermando el consumo de materiales y generando menos residuos para prevenir afectaciones al suelo.

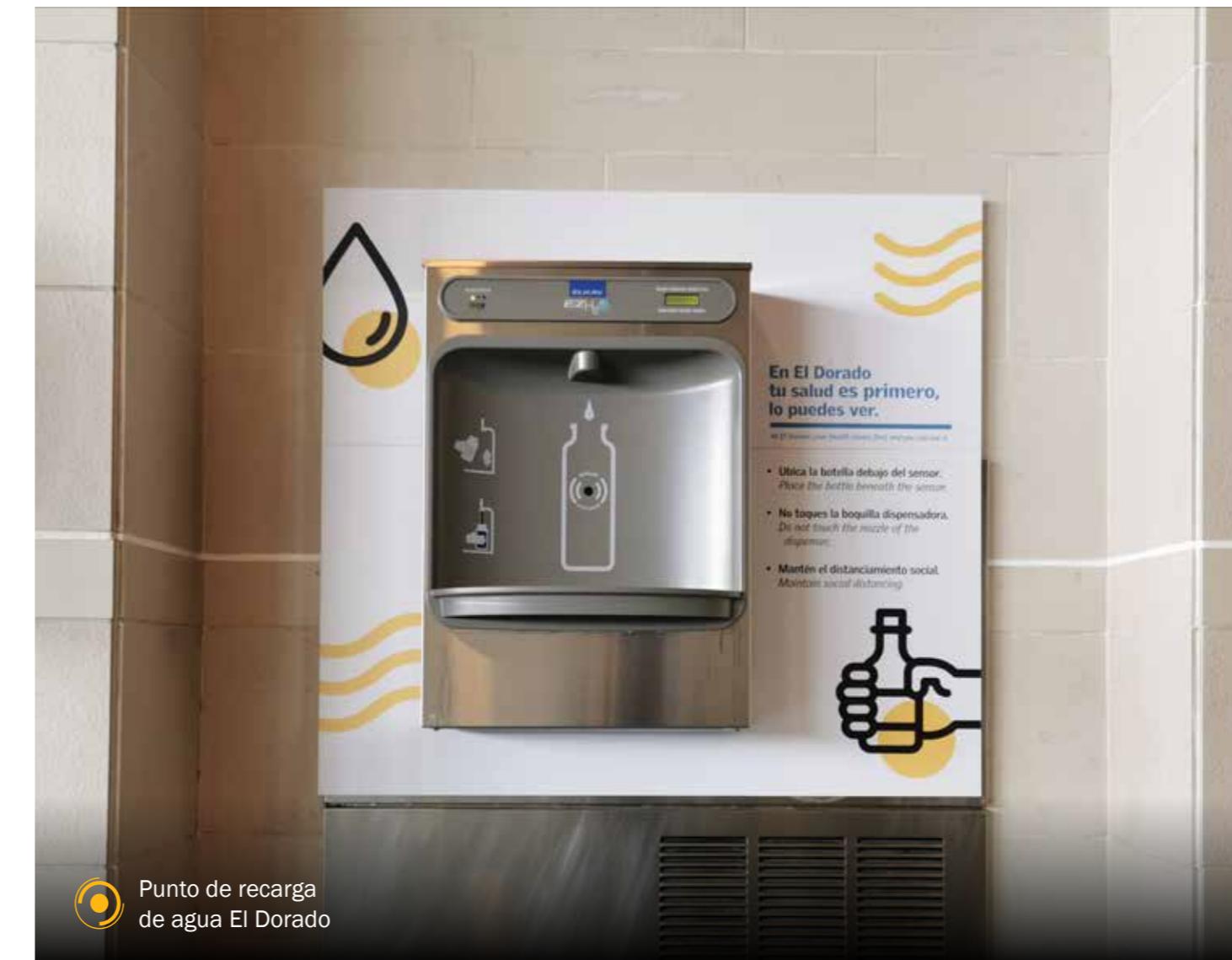
Garantizamos que los sitios de disposición de los residuos destinados a eliminación cumplan con todas las obligaciones legales y sean adecuados para cada tipo de residuo.

Por último, estamos convencidos de que los esquemas de economía circular solo son posibles si se trabaja mediante alianzas; por esto desarrollamos proyectos con nuestros grupos de interés que nos permiten generar valor compartido. Integrados los enfoques de derechos humanos como el trabajo en unas condiciones justas y favorables, seguridad social, libertad de asociación, inclusión y propendiendo por un ambiente limpio y saludable.

## NUESTRO DESEMPEÑO

### Compra y uso eficiente de materiales

En **Malla Vial del Meta** trabajamos con proveedores que disponen de materiales bajos en carbono o que cuentan con métodos de recu-



Punto de recarga de agua El Dorado

peración de residuos. Además, incentivamos la reutilización de escombros en los procesos constructivos como parte de las obras, sin que esto afecte la calidad de los materiales o la estabilidad del proyecto.

En el **Túnel Aburrá Oriente** usamos pintura epóxica C-POX W200 HB para el revestimiento de los hastiales en los túneles Santa Elena y Semirario: 52.237 m<sup>2</sup>. Este material presenta una elevada reflectancia de la luz (mayor al 80% para

color blanco), además de una alta durabilidad (cerca de diez años); es suministrado por la compañía Pintuco, la cual cuenta con el Sello de Sostenibilidad de Icontec en la categoría excelencia para todas sus operaciones nacionales e internacionales, además de la certificación de carbono neutralidad.

En el **Aeropuerto El Dorado** continuamos fortaleciendo el Manual de Compras Sostenibles y, asimismo, dentro del proceso de desarrollo de

En El Dorado evitamos el uso de más de **2 millones de botellas plásticas de un solo uso**, con capacidad de 591 mililitros, gracias a la iniciativa de los puntos de recarga de botellas implementada en el 2020.

proveedores iniciamos la fase 2 de su homologación, la cual permitirá identificar aquellos que implementan prácticas sostenibles.

De igual forma, establecimos la hoja de ruta para la ejecución del Plan de Economía Circular, enmarcado en cuatro líneas de acción: materialidad, compras y consumo sostenible, proyectos y estrategia de comunicaciones.

### Uso eficiente de materiales y aprovechamiento de residuos

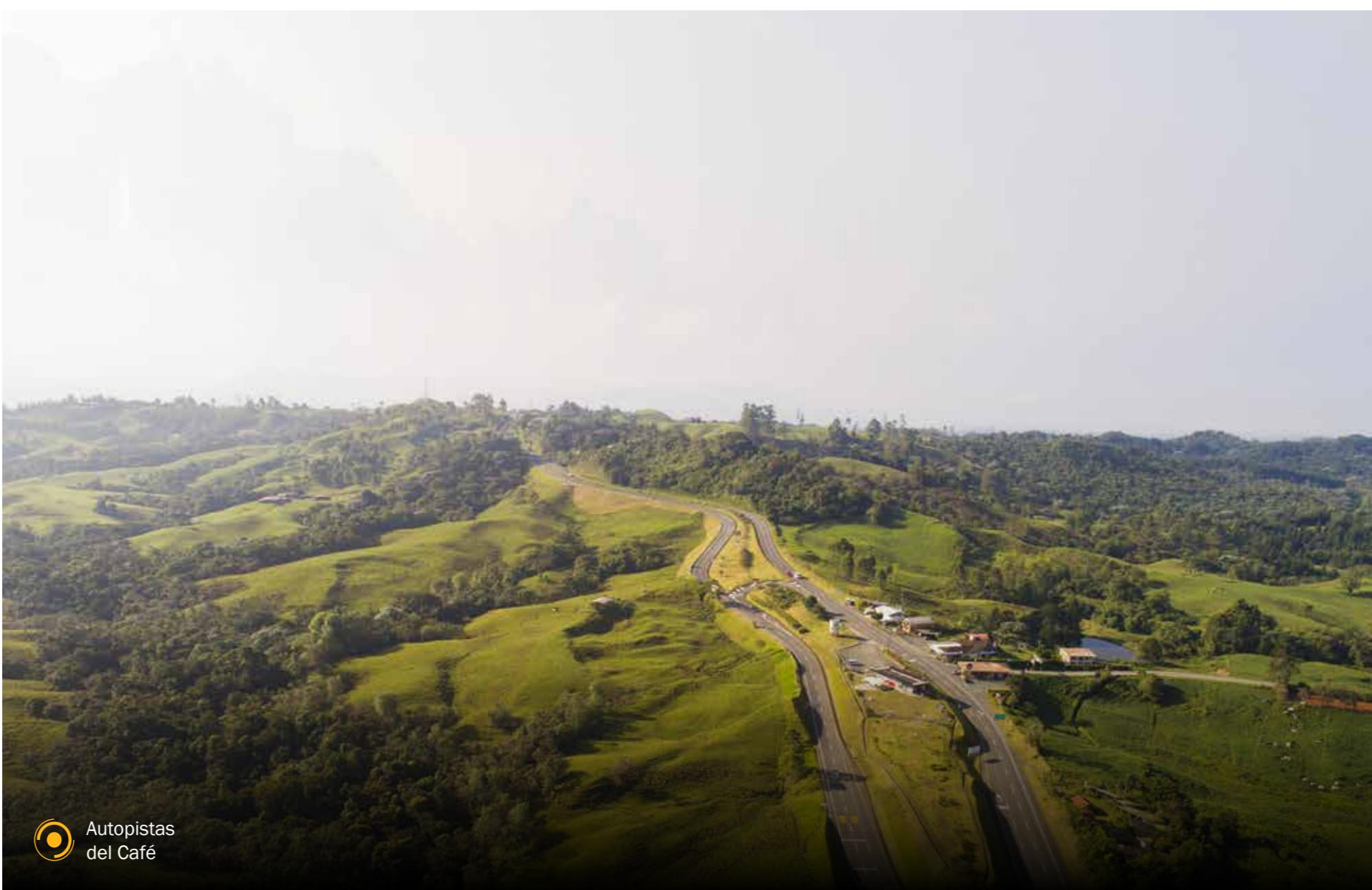
En la autopista **Green Corridor** aprovechamos el agua de la planta de tratamiento de residuales de la isla para el riego de las zonas verdes del proyecto; esta es benéfica para las plantas por su alto contenido de minerales.

Adicionalmente, la cantidad de materiales utilizados en esta concesión disminuyó un 48%, debido a la reducción en las actividades de mantenimiento.

En **Malla Vial del Meta** restringimos la utilización de plásticos de un solo uso desde 2020, con el fin de disminuir al máximo esta clase de materiales. Es importante aclarar que el aumento significativo en los consumos de materiales en esta concesión se debió a la ejecución de actividades constructivas; no obstante, algunas de estas fueron priorizadas para garantizar la movilidad en los corredores viales. Además, durante el 2022 realizamos reutilización de fresado de asfalto para el mejoramiento de predios de la comunidad vecina.

En el **Túnel Aburrá Oriente** aprovechamos 1,09 toneladas de residuos resultantes en la operación y el mantenimiento de desechos de aparatos eléctricos y electrónicos que fueron dis-

En Autopistas del Café **donamos 12.832 m<sup>3</sup> de fresado de asfalto** para la adecuación de vías terciarias. Esto disminuye el material dispuesto como residuo y mejora las condiciones de vida de las poblaciones rurales vecinas.



Autopistas  
del Café

puestos por los colaboradores en acopios implementados en los peajes y el centro de control de operaciones (CCO), mediante la estrategia de circularidad de la fundación Puntos Verdes.

También resaltamos la entrega de 1,06 toneladas de PVC blando y rígido, pasta y plástico resultante de la baja de elementos de señalización vial tales como hitos flexibles, balizas, maletines y tachas al gestor que introduce estos residuos como materia prima a otros procesos productivos.

En el marco de la vinculación de la concesión a la estrategia de circularidad y valoración de residuos promovida por la fundación Botellas de Amor, durante el 2022 implementamos acopios en peajes y CCO para facilitar la recolección de este material, el cual es transformado en madera plástica.

En **El Dorado** consumimos más materiales con respecto al 2021, debido a que ejecutamos proyectos constructivos, lo cual deriva en la utilización de más insumos para desarrollar las obras.

En el **Aeropuerto Mariscal Sucre** realizamos 61 donaciones que beneficiaron a 82.563 personas, seis parroquias y diferentes instituciones de salud y educación. El material donado es parte del que recuperamos de procesos constructivos y muebles en inventario, principalmente por la Corporación Quiport y las empresas del aeropuerto. También donamos 1.000 m<sup>3</sup> de fresado de asfalto para mejorar las vías de las comunidades del área de influencia del aeropuerto.

## Materiales utilizados o reutilizados (301-1) (301-2)

### Gestión de residuos

En **Autopistas del Café** registramos un incremento significativo del 230% en la generación de residuos, por el aumento de las actividades constructivas que se desarrollaron durante este periodo; sin embargo, el 80% del total de los residuos generados fue aprovechado, lo que equivale a 12.852 toneladas.

En la autopista **Green Corridor** aprovechamos el 40% de los residuos, de los cuales 355 toneladas corresponden a asfalto reutilizado, almacenado y disponible para reusar en las actividades de mantenimiento y 650 kilogramos provenientes de los procesos de corte de césped y poda de árboles que entregamos para la alimentación de animales caprinos.

En la **Malla Vial del Meta** logramos la separación de 1,57 toneladas de material reciclable, con la implementación del plan de gestión de residuos sólidos. Los residuos separados son aprovechados en alianza con la empresa de residuos reciclables regional.

En el **Túnel Aburrá de Oriente** evidenciamos un aumento en la generación de residuos muy significativa (1.745%) a causa de las actividades de mantenimiento vial, sin embargo el 98% del total fueron aprovechados en vías terciarias de las comunidades aledañas. Por lo tanto, se obtuvo una reducción de los residuos.

En el Aeropuerto **El Dorado** la gestión de residuos tuvo un incremento significativo, debido a que la generación es proporcional al incremento del número de pasajeros. Sin embargo, logramos recuperar el 53,2% de los residuos generados.

**(IF-EN-410a.1)** Reconocimiento como Miembro Platinum Basura Cero por parte de Basura Cero Global por lograr durante cuatro años consecutivos la certificación en la máxima categoría, oro y recertificación del modelo de gestión de residuos del Aeropuerto El Dorado en categoría Oro.

**OD(EC-01)** En **El Dorado** también logramos recuperar aproximadamente 17 toneladas de residuos gracias a la articulación con los programas post-consumo de la ANDI. Esto evitó COP 29.883.392 en costos por disposición de residuos.

### Residuos generados, no destinados a eliminación y destinados a eliminación (306-3) (306-4) (306-5)

#### Alianzas con circularidad

En la concesión de **Autopistas del Café** tenemos alianzas con asociaciones de recicladores legalmente constituidas para la entrega de 4,6 toneladas de residuos reciclables generados en el Centro de Control de Operaciones, Tambos y Peajes de la Concesión.

**En El Dorado realizamos el primer tramo vial pavimentado con asfalto modificado que contiene plástico reciclado. Esta acción se realizó en alianza con Ecopetrol y tuvo lugar en una de las principales vías de Bogotá (Av. Calle 26). Es importante resaltar que este tipo de asfalto aplicado cumple con todos los estándares establecidos por la normativa vigente en el país.**

De otro lado, con la alianza entre el **aeropuerto El Dorado** y Coca-Cola articulamos la producción

de polícloruro de aluminio como material coagulante para plantas de tratamiento de agua potable y residual, a partir de las latas de aluminio recuperadas en la Estación de Clasificación y Aprovechamiento.

Junto con la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos (UAESP) de Bogotá y la GIZ, una agencia alemana para la cooperación técnica sostenible, elaboramos el primer estudio de viabilidad para la instalación de un biodigestor para residuos orgánicos en el **Aeropuerto**

### El Dorado.

Por último, en el aeropuerto Mariscal Sucre concretamos cuatro alianzas con pequeños gestores para el aprovechamiento de residuos; seis con los GAD parroquiales (Gobiernos Autónomos Descentralizados) para el uso efectivo de material usado donado a través del programa Compartamos; y 30 con instituciones educativas y de salud de las seis parroquias para el uso efectivo de material usado, donado a través del programa Compartamos.

**(IF-EN-410a.1)**  
**El Aeropuerto Mariscal Sucre recibió la Distinción Ambiental Quito Sostenible 2022.**



Consulta aquí el desglose de los indicadores ambientales

### Materiales utilizados - Concesiones viales (301-1) (301-2)

	Unidad de medida	2022
Madera utilizada	t	35,83
Porcentaje de madera reciclada y/o reutilizada	%	0%
Concreto utilizado	t	2.769,72
Porcentaje de concreto reciclada y/o reutilizada	%	0%
Acero utilizado	t	67,60
Porcentaje de Acero utilizado reciclado y/o reutilizado	%	0%
Agregados utilizado	t	150.230,45
Porcentaje de agregados reciclada y/o reutilizada	%	18%
Asfalto utilizado	t	6.988,24
Porcentaje de asfalto reciclada y/o reutilizada	%	2387%
Cemento utilizado	t	230,21
Porcentaje de cemento reciclada y/o reutilizada	%	0%
Otros materiales utilizado	t	146,39
Porcentaje de otros materiales reciclados/reutilizados	%	94%
Aprovechamiento de residuos o subproductos de otras industrias	t	2,15

## Materiales utilizados - Concesiones aeroportuarias (301-1) (301-2)

	Unidad de medida	2022
Concreto utilizado	t	6490,9
Porcentaje de concreto reciclada y/o reutilizada	%	45%
Acero utilizado	t	75,35
Porcentaje de Acero utilizado reciclado y/o reutilizado	%	0%
Agregados utilizado	t	13207,52
Porcentaje de agregados reciclada y/o reutilizada	%	0%
Asfalto utilizado	t	11244,6
Porcentaje de asfalto reciclada y/o reutilizada	%	56%
Cemento utilizado	t	81,78
Porcentaje de cemento reciclada y/o reutilizada	%	0%
Otros materiales utilizado	t	1140,11
Porcentaje de otros materiales reciclados/reutilizados	%	1%

## Materiales utilizados - Materiales utilizados - Odinsa y concesiones (301-1) (301-2)

	Unidad de medida	2022
Madera utilizada	t	35,83
Porcentaje de madera reciclada y/o reutilizada	%	0
Concreto utilizado	t	9260,62
Porcentaje de concreto reciclada y/o reutilizada	%	31,61
Acero utilizado	t	142,95
Porcentaje de Acero utilizado reciclado y/o reutilizado	%	0
Agregados utilizado	t	163437,97
Porcentaje de agregados reciclada y/o reutilizada	%	0,17
Asfalto utilizado	t	18232,84
Porcentaje de asfalto reciclada y/o reutilizada	%	43,66
Cemento utilizado	t	311,99
Porcentaje de cemento reciclada y/o reutilizada	%	0
Otros materiales utilizado	t	1286,5
Porcentaje de otros materiales reciclados/reutilizados	%	1,14
Aprovechamiento de residuos o subproductos de otras industrias	t	2,15

Concesión	Unidad de medida	2022
Autopista del Café	Materiales no renovables	t 32.838,00
	Materiales renovables	t 25,00
	Consumo total de materiales	t 32.863,00
Conexión Pacífico 2	Materiales no renovables	t 11.001,68
	Materiales renovables	t 10,83
	Consumo total de materiales	t 11.012,51
Green Corridor	Materiales no renovables	t 103,53
	Materiales renovables	t -
	Consumo total de materiales	t 103,53
Malla Vial del Meta	Materiales no renovables	t 114.738,27
	Materiales renovables	t -
	Consumo total de materiales	t 114.738,27
Túnel Aburrá Oriente	Materiales no renovables	t 1.936,15
	Materiales renovables	t -
	Consumo total de materiales	t 1.936,15
El Dorado	Materiales no renovables	t 23.628,39
	Materiales renovables	t 234,22
	Consumo total de materiales	t 23.862,61
Quiport	Materiales no renovables	t 8.377,58
	Materiales renovables	t -
	Consumo total de materiales	t 8.377,58

### Cantidad de residuos generados - Total Odinsa (306-3, 306-4, 306-5)

Unidad de medida toneladas

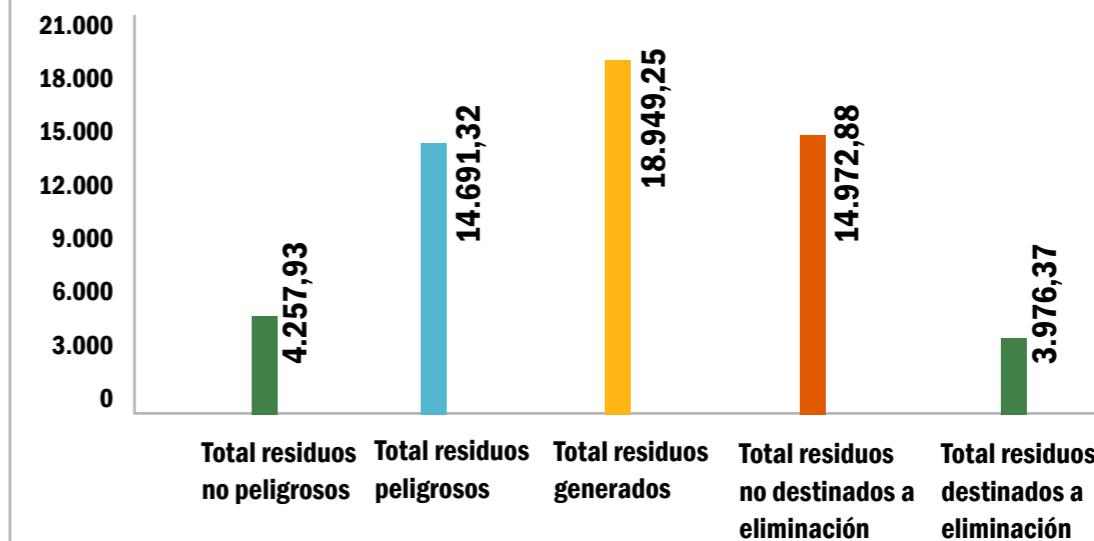
- No peligrosos
- Peligrosos
- Total residuos generados
- Total residuos no destinados a eliminación
- Total residuos destinados a eliminación

Autopistas del Café	Conexión Pacífico 2	Green Corridor	Malla vial del Meta	Túnel Aburrá Oriente	El Dorado	Mariscal Sucre
● 3.216,84	● 21,83	● 526,87	● 192,04	● 300,35	● 5.374,72	● 690,66
● 12.839,55	● 6,55	● 355	● 1,82	● 1.488,4	● 1.282,6	● 37,39
● 16.056,39	● 28,38	● 881,87	● 193,86	● 1.788,75	● 6.657,32	● 728,05
● 12.852,43	● 1,37	● 355,65	● 1,57	● 1.761,86	● 3.543,15	● 184,37
● 3.203,96	● 27,01	● 526,22	● 192,29	● 26,89	● 3.114,17	● 543,68



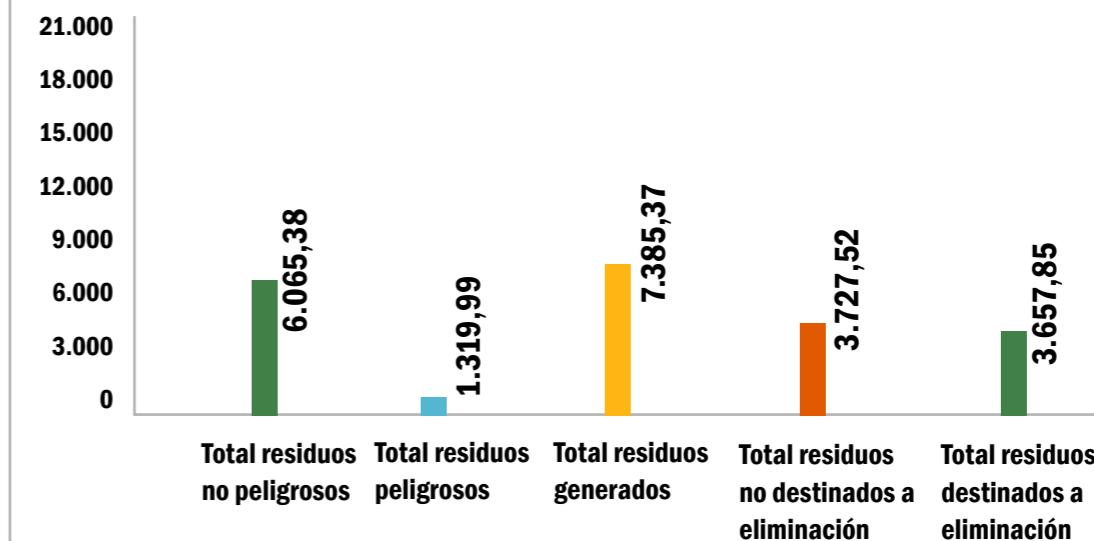
### Cantidad de residuos generados - Total concesiones viales

Unidad de medida toneladas



### Cantidad de residuos generados - Total concesiones aeroportuarias

Unidad de medida toneladas



Cantidad de residuos generados - Total Odinsa, concesiones viales y aeroportuarias	2019	2020	2021	2022
Total residuos no peligrosos	<b>884.189,77</b>	<b>2.682,67</b>	<b>4.206,79</b>	<b>10.323,31</b>
Total residuos peligrosos	<b>1.033,67</b>	<b>995,87</b>	<b>5.875,04</b>	<b>16.011,31</b>
Total residuos generados	<b>885.223,44</b>	<b>3.678,53</b>	<b>10.081,83</b>	<b>26.334,62</b>

Cantidad de residuos no destinados a eliminación - Total Odinsa, concesiones viales y aeroportuarias	2019	2020	2021	2022
Residuos no peligrosos no destinados a eliminación	<b>3.218,26</b>	<b>1.187,03</b>	<b>2.227,72</b>	<b>4.001,83</b>
Residuos peligrosos no destinados a eliminación	<b>9,97</b>	<b>561,75</b>	<b>5.277,05</b>	<b>14.698,57</b>
Residuos no destinados a eliminación	<b>3.228,23</b>	<b>1.748,79</b>	<b>7.504,77</b>	<b>18.700,40</b>

Cantidad de residuos destinados a eliminación - Total Odinsa, concesiones viales y aeroportuarias	2019	2020	2021	2022
Residuos no peligrosos destinados a eliminación	<b>880.971,51</b>	<b>1.495,63</b>	<b>1.979,07</b>	<b>6.321,48</b>
Residuos peligrosos destinados a eliminación	<b>1.023,78</b>	<b>434,11</b>	<b>597,99</b>	<b>1.312,74</b>
Residuos destinados a eliminación	<b>881.995,21</b>	<b>1.929,75</b>	<b>2.577,06</b>	<b>7.634,22</b>

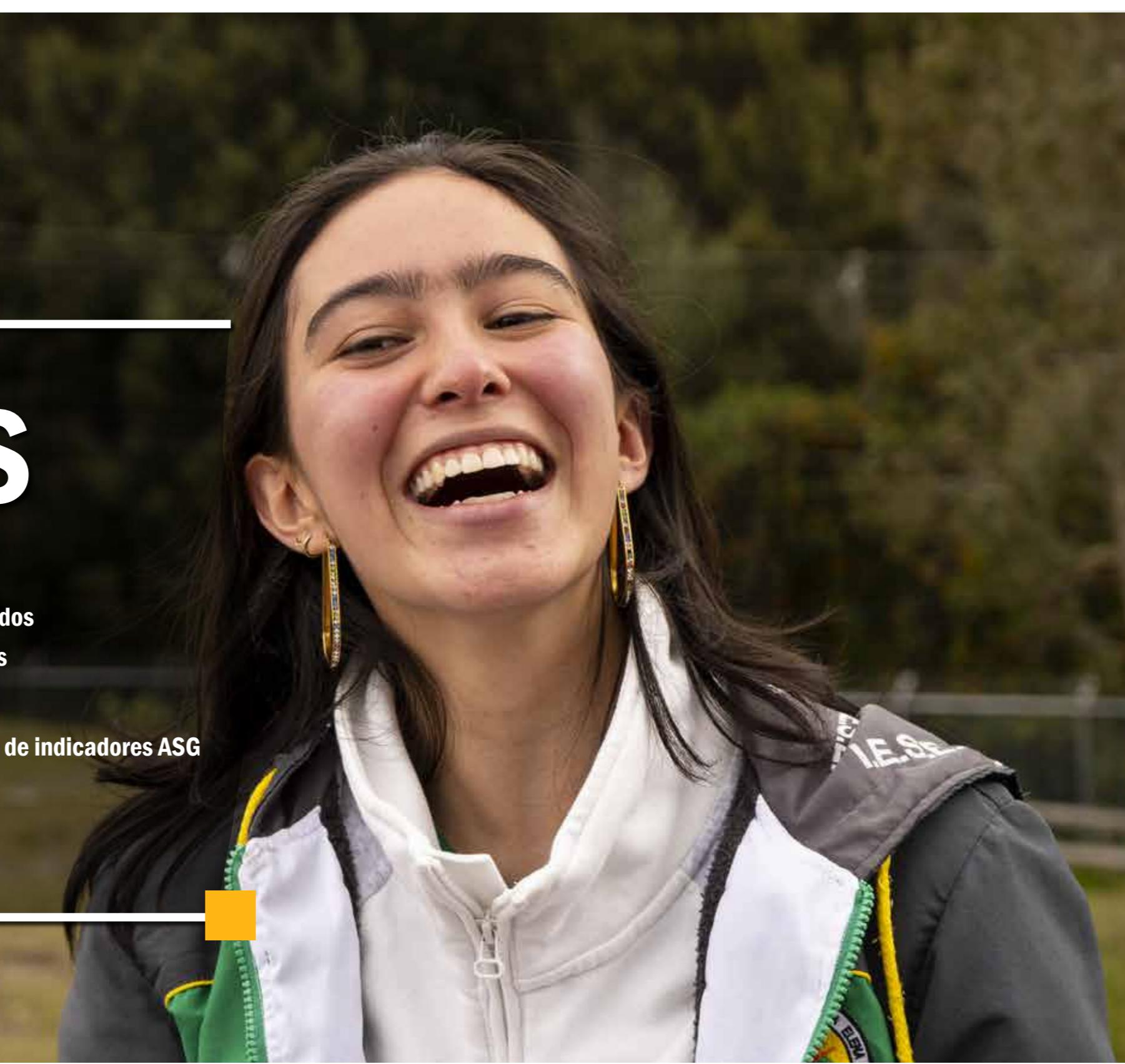


## NUESTRAS METAS

- **A 2025** aumentaremos los materiales con características de sostenibilidad en la construcción, mantenimiento y operación de nuestros proyectos.
- **A 2025** incrementaremos el material reciclado en el mantenimiento de nuestros proyectos.
- **A 2025** disminuiremos los materiales de un solo uso en la operación de nuestros proyectos.
- **A 2025** reduciremos la generación de residuos en comparación con el 2019.
- **A 2025** aumentaremos el aprovechamiento de residuos en las concesiones en comparación con el 2019.
- **A 2025** construiremos cinco alianzas con nuestros grupos de interés para trabajar en conjunto en iniciativas de economía circular.

# ANEXOS

- 127** Estados Financieros Consolidados
- 133** Estados Financieros Separados
- 139** Tabla de indicadores
- 139** Memorando de aseguramiento de indicadores ASG



# ESTADOS FINANCIEROS CONSOLIDADOS



**KPMG S.A.S.**  
Calle 2 No. 20 – 50, Piso 7, Edificio Q Office  
Medellín - Colombia

Teléfono 57 (4) 3556060  
home.kpmg/co

AUDM&SMDE-EFI2023-P-278

## INFORME DEL REVISOR FISCAL

Señores Accionistas  
Odinsa S.A.:

### Opinión

He auditado los estados financieros consolidados de Odinsa SA y Subordinadas (el Grupo), los cuales comprenden el estado consolidado de situación financiera al 31 de diciembre de 2022 y los estados consolidados de resultados y otro resultado integral, de cambios en el patrimonio y de flujos de efectivo por el año que terminó en esa fecha y sus respectivas notas, que incluyen las políticas contables significativas y otra información explicativa.

En mi opinión, los estados financieros consolidados que se mencionan, y adjuntos a este informe, presentan razonablemente, en todos los aspectos de importancia material, la situación financiera consolidada del Grupo al 31 de diciembre de 2022, los resultados consolidados de sus operaciones y sus flujos consolidados de efectivo por el año que terminó en esa fecha, de acuerdo con Normas de Contabilidad y de Información Financiera aceptadas en Colombia, aplicadas de manera uniforme con el año anterior.

### Bases para la opinión

Efectué mi auditoría de conformidad con las Normas Internacionales de Auditoría aceptadas en Colombia (NIAs). Mis responsabilidades de acuerdo con esas normas son descritas en la sección "Responsabilidades del revisor fiscal en relación con la auditoría de los estados financieros consolidados" de mi informe. Soy independiente con respecto a el Grupo, de acuerdo con el Código de Ética para profesionales de la Contabilidad emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Contadores (Código IESBA - *International Ethics Standards Board for Accountants*, por sus siglas en inglés) incluido en las Normas de Aseguramiento de la Información aceptadas en Colombia junto con los requerimientos éticos que son relevantes para mi auditoría de los estados financieros consolidados establecidos en Colombia y he cumplido con mis otras responsabilidades éticas de acuerdo con estos requerimientos y el Código IESBA mencionado. Considero que la evidencia de auditoría que he obtenido es suficiente y apropiada para fundamentar mi opinión.

### Asuntos clave de auditoría

Asuntos clave de auditoría son aquellos que, según mi juicio profesional, fueron de la mayor importancia en mi auditoría de los estados financieros consolidados del período corriente. Estos asuntos fueron abordados en el contexto de mi auditoría de los estados financieros consolidados como un todo y al formarme mi opinión al respecto, y no proporciono una opinión separada sobre estos asuntos.



2

### Evaluación de la valoración de los acuerdos de concesión de servicios (ver nota 41 a los estados financieros consolidados)

Asunto clave de Auditoría	Cómo fue abordado en la auditoría
El Grupo ha suscrito acuerdos de concesión para la construcción, operación y transferencia de infraestructuras, los cuales se encuentran dentro del alcance de la CINIIF 12 - Acuerdos de concesión de servicios. La remuneración de estos acuerdos depende de los términos y condiciones de cada contrato; algunos incorporan ciertos mecanismos que otorgan al Grupo el derecho incondicional a recibir un ingreso mínimo garantizado (activo financiero), mientras que otros acuerdos originan exposición de la inversión en los activos subyacentes al riesgo de tráfico propio de la operación (activo intangible). Al 31 de diciembre de 2022 el estado de situación financiera consolidado del Grupo incluye activos financieros por \$359.938 millones, y no incluye activos intangibles, derivados de los contratos de concesión suscritos.	Mis procedimientos de auditoría para la evaluación de la valoración de los acuerdos de concesión de servicios incluyeron el involucramiento de profesionales con conocimientos y experiencia relevante en la industria quienes me asistieron en 1) el análisis de la metodología utilizada en la valoración de los activos derivados de los contratos de concesión, y si esta es consistente con la CINIIF 12 y con las prácticas de valoración usualmente utilizadas en el mercado, 2) la identificación de las hipótesis clave incluidas en los modelos financieros y la evaluación de los méritos económicos de cada hipótesis relevante, 3) la comparación de las hipótesis clave con datos de mercado, en caso de estar disponibles, y 4) el recálculo del activo financiero, así como de las tasas de descuento utilizadas y la comparación de los resultados con los obtenidos por el Grupo.
Lo anterior representa un asunto clave de auditoría debido a la materialidad de los saldos relacionados con dichos acuerdos, y porque su valoración requiere de juicios significativos por parte del Grupo en la determinación de las tasas de descuento y la selección de los datos clave de entrada como son las proyecciones de inversiones de capital y gastos de operación, incorporados en los modelos financieros utilizados como base para la valoración de los importes derivados de cada contrato de concesión.	



3

### Otros asuntos

Los estados financieros consolidados al y por el año terminado el 31 de diciembre de 2021 se presentan exclusivamente para fines de comparación, fueron auditados por mí y en mi informe de fecha 23 de febrero de 2022, expresé una opinión sin salvedades sobre los mismos.

### Otra información

La administración es responsable de la otra información. La otra información comprende la información incluida en la memoria anual, pero no incluye los estados financieros consolidados y mi informe de auditoría correspondiente. La información contenida en la memoria anual se espera esté disponible para mí después de la fecha de este informe de auditoría.

Mi opinión sobre los estados financieros consolidados no cubre la otra información y no expreso ninguna forma de conclusión de aseguramiento sobre esta.

En relación con mi auditoría de los estados financieros consolidados, mi responsabilidad es leer la otra información y, al hacerlo, considerar si existe una incongruencia material entre esa información y los estados financieros consolidados o mi conocimiento obtenido en la auditoría, o si de algún modo, parece que existe una incorrección material.

Cuando leo el contenido de la memoria anual si concluyo que existe un error material en esa otra información, estoy obligado a informar este hecho a los encargados del gobierno corporativo.

### Responsabilidad de la administración y de los encargados del gobierno corporativo del Grupo en relación con los estados financieros consolidados

La administración es responsable por la preparación y presentación razonable de estos estados financieros consolidados de acuerdo con Normas de Contabilidad y de Información Financiera aceptadas en Colombia. Esta responsabilidad incluye: diseñar, implementar y mantener el control interno que la administración considere necesario para permitir la preparación de estados financieros consolidados libres de errores de importancia material, bien sea por fraude o error; seleccionar y aplicar las políticas contables apropiadas, así como establecer los estimados razonables en las circunstancias.

En la preparación de los estados financieros consolidados, la administración es responsable por la evaluación de la habilidad del Grupo para continuar como un negocio en marcha, de revelar, según sea aplicable, asuntos relacionados con la continuidad del mismo y de usar la base contable de negocio en marcha a menos que la administración pretenda liquidar el Grupo o cesar sus operaciones, o bien no exista otra alternativa más realista que proceder de una de estas formas.

Los encargados del gobierno corporativo son responsables por la supervisión del proceso de reportes de información financiera del Grupo.



4

#### Responsabilidades del revisor fiscal en relación con la auditoría de los estados financieros consolidados

Mis objetivos son obtener una seguridad razonable sobre si los estados financieros consolidados considerados como un todo, están libres de errores de importancia material bien sea por fraude o error, y emitir un informe de auditoría que incluya mi opinión. Seguridad razonable significa un alto nivel de aseguramiento, pero no es una garantía de que una auditoría efectuada de acuerdo con NIAs siempre detectará un error material, cuando este exista. Los errores pueden surgir debido a fraude o error y son considerados materiales si, individualmente o en agregado, se podría razonablemente esperar que influyan en las decisiones económicas de los usuarios, tomadas sobre la base de estos estados financieros consolidados.

Como parte de una auditoría efectuada de acuerdo con NIAs, ejerzo mi juicio profesional y mantengo escepticismo profesional durante la auditoría. También:

- Identifico y evalúo los riesgos de error material en los estados financieros consolidados, bien sea por fraude o error, diseño y realizo procedimientos de auditoría en respuesta a estos riesgos y obtengo evidencia de auditoría que sea suficiente y apropiada para fundamentar mi opinión. El riesgo de no detectar un error material resultante de fraude es mayor que aquel que surge de un error, debido a que el fraude puede involucrar colusión, falsificación, omisiones intencionales, representaciones engañosas o la anulación o sobrepaso del control interno.
- Obtengo un entendimiento del control interno relevante para la auditoría con el objetivo de diseñar procedimientos de auditoría que sean apropiados en las circunstancias.
- Evalúo lo apropiado de las políticas contables utilizadas y la razonabilidad de los estimados contables y de las revelaciones relacionadas, realizadas por la administración.
- Concluyo sobre lo adecuado del uso de la hipótesis de negocio en marcha por parte de la administración y, basado en la evidencia de auditoría obtenida, sobre si existe o no una incertidumbre material relacionada con eventos o condiciones que puedan indicar dudas significativas sobre la habilidad del Grupo para continuar como negocio en marcha. Si concluyera que existe una incertidumbre material, debo llamar la atención en mi informe a la revelación que describa esta situación en los estados financieros consolidados o, si esta revelación es inadecuada, debo modificar mi opinión. Mis conclusiones están basadas en la evidencia de auditoría obtenida hasta la fecha de mi informe. No obstante, eventos o condiciones futuras pueden causar que el Grupo deje de operar como un negocio en marcha.
- Evalúo la presentación general, estructura y contenido de los estados financieros consolidados, incluyendo las revelaciones, y si los estados financieros consolidados presentan las transacciones y eventos subyacentes para lograr una presentación razonable.



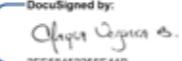
5

- Obtengo evidencia de auditoría suficiente y apropiada respecto de la información financiera de las entidades o actividades de negocios dentro del Grupo para expresar una opinión sobre los estados financieros consolidados. Soy responsable por la dirección, supervisión y realización de la auditoría del Grupo. Sigo siendo el único responsable por mi opinión de auditoría.

Comunico a los encargados del gobierno del Grupo, entre otros asuntos, el alcance planeado y la oportunidad para la auditoría, así como los hallazgos de auditoría significativos, incluyendo cualquier deficiencia significativa en el control interno que identifique durante mi auditoría.

También proporciono a los encargados del gobierno corporativo la confirmación de que he cumplido con los requerimientos éticos relevantes de independencia y que les he comunicado todas las relaciones y otros asuntos que razonablemente se pueda considerar que influyen en mi independencia y, cuando corresponda, las salvaguardas relacionadas.

A partir de los asuntos comunicados con los encargados del gobierno corporativo, determino los asuntos que fueron de la mayor importancia en la auditoría de los estados financieros consolidados del período actual y, por lo tanto, son los asuntos clave de auditoría. Describo estos asuntos en mi informe del revisor fiscal a menos que la ley o regulación impida la divulgación pública sobre el asunto o cuando, en circunstancias extremadamente excepcionales, determino que un asunto no debe ser comunicado en mi informe porque las consecuencias adversas de hacerlo serían razonablemente mayores que los beneficios al interés público de tal comunicación.

DocuSigned by:  
  
 Mayra Alejandra Vergara Barrientos  
 Revisor Fiscal de Odinsa S.A.  
 T.P. 195584 - T  
 Miembro de KPMG S.A.S.

26 de febrero de 2023

#### Odinsa S.A. y subsidiarias

##### Estado de situación financiera consolidado

A 31 de diciembre de 2022 y 2021  
 (expresados en miles de pesos colombianos)

Notas	2022	2021
<b>Activos</b>		
<b>Activos corrientes</b>		
Efectivo y equivalentes de efectivo	7	278.649.648
Efectivo restringido	7	20.556.672
Otros activos financieros	8	110.961.595
Cuentas comerciales y otras cuentas por cobrar, neto	9	58.913.801
Activos de contratos	31	2.163.212
Activos por impuestos corrientes	11	552.036
Otros activos no financieros	12	1.645.374
Activos no corrientes mantenidos para la venta	10	530.790.462
<b>Total activos corrientes</b>	<b>1.002.069.588</b>	<b>2.519.824.864</b>
<b>Activos no corrientes</b>		
Cuentas comerciales y otras cuentas por cobrar, neto	9	353.291.132
Intangibles, neto	13	31.662.839
Activos por derecho de uso propiedad, planta y equipo, neto	14	4.373.143
Propiedades, planta y equipo, neto	15	1.296.575
Propiedades de inversión	16	2.843.300
Inversiones en asociadas y negocios conjuntos	17	1.061.951.155
Otros activos financieros	8	14.198.739
Activos por impuestos diferidos	11	-
Otros activos no financieros	12	740.465
<b>Total activos no corrientes</b>	<b>1.469.616.883</b>	<b>3.381.855.521</b>
<b>Total activos</b>	<b>2.471.686.471</b>	<b>5.901.680.385</b>

**Odinsa S.A. y subsidiarias****Estado consolidado de situación financiera**

A 31 de diciembre de 2022 y 2021

(expresados en miles de pesos colombianos)

	Notas	2022	2021
<b>Pasivos</b>			
Pasivos corrientes			
Obligaciones financieras	20	19.357.513	1.019.414.168
Bonos e instrumentos financieros	24	281.686.574	148.956.471
Pasivos por arrendamientos	14	1.750.575	2.559.425
Pasivos comerciales y otras cuentas por pagar	23	11.252.522	87.591.014
Beneficios a empleados	21	10.433.111	19.544.130
Provisiones	22	4.896.266	27.639.069
Pasivos de contratos	31	-	10.636.421
Pasivos por impuestos corrientes	11	11.219.144	38.006.763
Otros pasivos no financieros	25	8.965.525	17.603.296
<b>Total pasivos corrientes</b>		<b>349.561.230</b>	<b>1.371.950.757</b>
Pasivos no corrientes			
Obligaciones financieras	20	334.190.872	555.814.424
Bonos e instrumentos financieros	24	-	929.793.913
Pasivos por arrendamientos	14	1.969.557	5.186.079
Pasivos comerciales y otras cuentas por pagar	23	4.784.777	23.409.053
Pasivos por impuestos diferidos	11	19.987.635	338.631.099
Beneficios a empleados	21	358.159	795.485
Pasivos de contratos	31	-	455.949.921
Provisiones	22	5.858.193	19.966.267
Otros pasivos no financieros	25	-	13.608.375
<b>Total pasivos no corrientes</b>		<b>367.149.193</b>	<b>2.343.154.616</b>
<b>Total pasivos</b>		<b>716.710.423</b>	<b>3.715.105.373</b>

**Odinsa S.A. y subsidiarias****Estado consolidado de situación financiera**

A 31 de diciembre de 2022 y 2021

(expresados en miles de pesos colombianos)

	Notas	2022	2021
<b>Patrimonio</b>			
Capital social	26	19.604.682	19.604.682
Prima en colocación de acciones		354.528.587	354.528.587
Resultados acumulados		(465.075.504)	(369.359.488)
Reservas	27.1	890.032.634	1.270.032.634
Utilidad (Pérdida) del ejercicio		432.141.811	(91.882.281)
Otros componentes del patrimonio	28	19.371.077	6.760.207
Otro resultado integral	27.2	499.912.141	432.895.351
<b>Patrimonio atribuible a los controladores</b>		<b>1.750.515.428</b>	<b>1.622.579.692</b>
Participaciones no controladoras	30	4.460.620	563.995.320
<b>Total patrimonio</b>		<b>1.754.976.048</b>	<b>2.186.575.012</b>
<b>Total pasivos y patrimonio</b>		<b>2.471.686.471</b>	<b>5.901.680.385</b>

Las notas que se acompañan son parte integral de los estados financieros consolidados.

Pablo Emilio Arroyave Fernández  
Representante Legal (\*)Mario Alonso García Romero  
Contador (\*)  
T.P. 69852 - T  
Miembro de KPMG S.A.S.Mayra Alejandra Vergara Barrientos  
Revisor Fiscal  
T.P. 195584 - T  
Miembro de KPMG S.A.S.  
(Véase mi informe del 26 de febrero de 2023)

(\*) Los suscritos Representante Legal y Contador Público certificamos que hemos verificado previamente las afirmaciones contenidas en estos estados financieros

**Odinsa S.A. y subsidiarias****Estado de resultados consolidado**

Años que terminaron a 31 de diciembre

(expresados en miles de pesos colombianos)

	Notas	2022	2021
<b>Ingresos por actividades ordinarias</b>	31	<b>306.878.368</b>	<b>869.055.487</b>
Método de participación neto en resultados de asociadas y negocios conjuntos	31	<b>208.479.508</b>	<b>49.346.880</b>
Costo de actividades ordinarias	32	(120.461.346)	(263.961.991)
<b>Utilidad bruta</b>		<b>394.896.530</b>	<b>654.440.376</b>
Gastos de administración	33	(169.612.465)	(198.680.941)
Otros ingresos (gastos), neto	35	<b>246.318.454</b>	<b>(327.717.256)</b>
<b>Utilidad de actividades por operación</b>		<b>471.602.519</b>	<b>128.042.179</b>
Ingresos financieros	36	<b>57.735.733</b>	<b>16.191.942</b>
Gastos financieros	36	(119.553.944)	(237.294.724)
Diferencia en cambio, neta	36	<b>99.709.876</b>	<b>(8.524.179)</b>
<b>Utilidad (Pérdida) antes de impuestos</b>		<b>509.494.184</b>	<b>(101.584.782)</b>
Impuesto a las ganancias	11	(80.233.246)	(32.941.275)
<b>Utilidad (Pérdida) del ejercicio</b>		<b>429.260.938</b>	<b>(134.526.057)</b>
Atribuible a:			
Participación controladora		<b>432.141.811</b>	<b>(91.882.281)</b>
Participaciones no controladoras		(2.880.873)	(42.643.776)
<b>Utilidad (Pérdida) por acción atribuible a la controladora (*)</b>	37	<b>2.204.28</b>	<b>(468.68)</b>

(\*) Cifras expresadas en pesos colombianos.

Las notas que se acompañan son parte integral de los estados financieros consolidados.

Pablo Emilio Arroyave Fernández  
Representante Legal (\*)Mario Alonso García Romero  
Contador (\*)  
T.P. 69852 - T  
Miembro de KPMG S.A.S.Mayra Alejandra Vergara Barrientos  
Revisor Fiscal  
T.P. 195584 - T  
Miembro de KPMG S.A.S.  
(Véase mi informe del 26 de febrero de 2023)

(\*) Los suscritos Representante Legal y Contador Público certificamos que hemos verificado previamente las afirmaciones contenidas en estos estados financieros

**Odinsa S.A. y subsidiarias****Estado de otro resultado integral consolidado**

Años que terminaron a 31 de diciembre  
(expresados en miles de pesos colombianos)

	Notas	2022	2021
<b>Utilidad (Pérdida) del ejercicio</b>		429.260.938	(134.526.057)
Partidas que no serán reclasificadas posteriormente al resultado del período		1.697.015	5.094.163
Ganancia de inversiones patrimoniales		1.407.266	4.689.247
Nuevas mediciones de obligaciones por beneficios definidos		445.767	514.751
Impuesto diferido nuevas mediciones de obligaciones por beneficios definidos		(156.018)	(109.835)
Partidas que serán reclasificadas posteriormente al resultado del período		64.988.430	279.695.903
Ganancia por método de participación sobre coberturas de flujo de efectivo		21.352.723	6.237.741
Impuestos diferidos generados sobre método de participación en coberturas de flujo de efectivo		(8.812.802)	3.964.392
Diferencia en cambio por conversión de negocios en el extranjero		52.448.509	269.493.770
Otro resultado integral, neto de impuestos		66.685.445	284.790.066
<b>Resultado integral total</b>		495.946.383	150.264.009
Atribuible a:			
Participación controladora		499.158.601	126.433.463
Participación no controladora		(3.212.218)	23.830.546

Las notas que se acompañan son parte integral de los estados financieros consolidados.

Pablo Emilio Arroyave Fernández  
Representante Legal (\*)

Mario Alonso García Romero  
Contador (\*)  
T.P. 69852 - T

DocuSigned by:  
Mayra Alejandra Vergara Barrientos  
2FES8452255E41B  
Mayra Alejandra Vergara Barrientos  
Revisor Fiscal  
T.P. 195584 - T  
Miembro de KPMG S.A.S.  
(Véase mi informe del 26 de febrero de 2023)

(\*) Los suscritos Representante Legal y Contador Público certificamos que hemos verificado previamente las afirmaciones contenidas en estos estados financieros

**Odinsa S.A. y subsidiarias****Estado de cambios en el patrimonio consolidado**

Años que terminaron a 31 de diciembre  
(expresados en miles de pesos colombianos)

	Notas	Capital y prima en colocación de acciones	Reserva legal	Otras Reservas	Otro resultado integral	Resultados acumulados y del período	Otros componentes del patrimonio	Atribuible a propietarios de la controladora	Participaciones no controladoras	Total Patrimonio
<b>Saldo a 1° de enero de 2022</b>		374.133.269	78.498.174	1.191.534.460	432.895.351	(461.241.769)	6.760.207	1.622.579.692	563.995.320	2.186.575.012
Resultado del período		-	-	-	-	350.205.698	-	350.205.698	(2.880.873)	347.324.825
Otro resultado integral del período, neto de impuesto		-	-	-	149.622.900	-	-	149.622.900	(331.345)	149.291.555
<b>Resultado integral del período</b>		-	-	-	149.622.900	350.205.698	-	499.828.598	(3.212.218)	496.616.380
Dividendos decretados en efectivo	29	-	-	(380.000.000)	-	-	-	(380.000.000)	(217.790.591)	(597.790.591)
Compras y ventas a la participación no controladora	30	-	-	-	-	-	10.378.042	10.378.042	(60.945.639)	(50.567.597)
Pérdida de control por venta de subsidiarias		-	-	-	-	-	1.562.831	1.562.831	(277.508.085)	(275.945.254)
Efecto por cambio de tarifa en impuesto a las ganancias e impuesto a las ganancias ocasionales en Colombia	4.3.3	-	-	-	-	(3.833.735)	-	(3.833.735)	-	(3.833.735)
Transferencias desde el otro resultado integral hacia resultados del período		-	-	-	(82.606.110)	82.606.110	-	-	-	-
Otros cambios		-	-	-	-	(669.997)	669.997	-	(78.167)	(78.167)
<b>Saldo a 31 de diciembre de 2022</b>		374.133.269	78.498.174	811.534.460	499.912.141	(32.933.693)	19.371.077	1.750.515.428	4.460.620	1.754.976.048

## Odinsa S.A. y subsidiarias

### Estado consolidado de cambios en el patrimonio

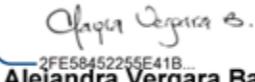
Años que terminaron a 31 de diciembre  
(expresados en miles de pesos colombianos)

Notas	Capital y prima en colocación de acciones	Reserva legal	Otras Reservas	Otro resultado integral	Resultados acumulados y del período	Otros componentes del patrimonio	Atribuible a propietarios de la controladora	Participaciones no controladoras	Total Patrimonio
<b>Saldo a 1° de enero de 2021</b>	<b>374.133.269</b>	<b>78.498.174</b>	<b>1.191.534.460</b>	<b>214.579.607</b>	<b>(330.771.002)</b>	<b>(4.230.791)</b>	<b>1.523.743.717</b>	<b>879.832.741</b>	<b>2.403.576.458</b>
Resultado del periodo	-	-	-	-	(91.882.281)	-	(91.882.281)	(42.643.776)	(134.526.057)
Otro resultado integral del período, neto de impuesto	-	-	-	218.315.744	-	-	218.315.744	66.474.322	284.790.066
<b>Resultado integral del período</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>218.315.744</b>	<b>(91.882.281)</b>	<b>-</b>	<b>126.433.463</b>	<b>23.830.546</b>	<b>150.264.009</b>
Dividendos decretados en efectivo	29	-	-	-	-	-	(56.548.080)	(56.548.080)	
Dividendos decretados en especie	29	-	-	-	-	-	(205.983.190)	(205.983.190)	
Deuda Subordinada	-	-	-	-	-	-	(4.902.805)	(4.902.805)	
Compras y ventas a la participación no controladora	30	-	-	-	10.990.966	10.990.966	(53.396.484)	(42.405.518)	
Efecto por cambio de tarifa en impuesto a las ganancias en Colombia	4.4.3	-	-	-	(38.588.486)	-	(38.588.486)	(18.837.408)	(57.425.894)
Otros cambios	-	-	-	-	32	32	-	32	
<b>Saldo a 31 de diciembre de 2021</b>	<b>374.133.269</b>	<b>78.498.174</b>	<b>1.191.534.460</b>	<b>432.895.351</b>	<b>(461.241.769)</b>	<b>6.760.207</b>	<b>1.622.579.692</b>	<b>563.995.320</b>	<b>2.186.575.012</b>

Las notas que se acompañan son parte integral de los estados financieros consolidados.

  
**Pablo Emilio Arroyave Fernández**  
 Representante Legal (\*)

  
**Mario Alonso García Romero**  
 Contador (\*)  
 T.P. 69852 - T

DocuSigned by:  
  
**Mayra Alejandra Vergara Barrientos**  
 Revisor Fiscal  
 T.P. 195584 - T  
 Miembro de KPMG S.A.S.  
 (Véase mi informe del 26 de febrero de 2023)

(\*) Los suscritos Representante Legal y Contador Público certificamos que hemos verificado previamente las afirmaciones contenidas en estos estados financieros

## Odinsa S.A. y subsidiarias

### Estado de flujos de efectivo consolidado

Años que terminaron a 31 de diciembre  
(expresados en miles de pesos colombianos)

Notas	2022	2021
Flujos de efectivo por actividades de operación		
Utilidad (Pérdida) del ejercicio	429.260.938	(134.526.057)
Ajustes por:		
Ingresos por dividendos y participaciones	-	(10.022)
Gasto por impuesto a la renta reconocido en resultados del período	11.4	80.233.246
Método de participación neto en resultados de asociadas y negocios conjuntos	31	(208.479.508)
Gasto (Ingreso) financiero, neto reconocido en resultados del período		3.091.125
Ingresos reconocidos con respecto a beneficios a empleados y provisiones		(3.110.242)
(Utilidad) pérdida, neta por venta de propiedades, planta y equipo	35	(6.747.983)
Pérdida neta por disposición de propiedades de inversión	16-35	258.667
Utilidad neta por venta de inversiones	43.2	(7.611.665)
Utilidad neta en pérdida de control de subsidiarias	35-43.2	(240.246.905)
Utilidad neta del valor razonable surgida sobre propiedades de inversión	16	(244.300)
Pérdida neta surgida sobre la venta de activos no corrientes disponibles para la venta y otros activos	35	15.072.624
Pérdida (utilidad), neta por valoración de instrumentos financieros medidos a valor razonable		9.329.389
Utilidad por compra en términos ventajosos	43	(4.224.566)
Ineficacia (Eficacia) del instrumento sobre la cobertura del flujo de efectivo		4.912.780
Recuperación de deterioro neto de activos financieros	19	(457.819)
Deterioro (Recuperación), neto de activos no corrientes e inventario		40.838.732
Depreciación y amortización de activos no corrientes		29.456.066
Diferencia en cambio reconocida en resultados, sobre instrumentos financieros	36	(99.709.876)
Otros ajustes para conciliar los resultados del año		(3.059.181)
Otros ajustes para conciliar los resultados del año		38.561.522
Cambios en el capital de trabajo de:		1.984.168.868
Cuentas comerciales por cobrar y otras cuentas por cobrar, neto		(103.796.366)
Inventarios		(751.568.558)
Otros activos		(158.284)
Pasivos comerciales y otras cuentas por pagar		(5.968.358)
Provisiones		(49.416.667)
Otros pasivos		(65.447.314)
Efectivo (utilizado) generado por las operaciones		(13.866.115)
Impuesto a las ganancias pagado		(55.936.820)
Dividendos recibidos		1.145.212
Efectivo neto (utilizado) generado por las actividades de operación		(114.670.024)
		(50.645.348)
		(102.298.104)
		72.117.496
		5.321.454
		(93.197.876)
		1.021.258.096

## Odinsa S.A. y subsidiarias

### Estado de flujos de efectivo consolidado

Años que terminaron a 31 de diciembre  
(expresados en miles de pesos colombianos)

	Notas	2022	2021
<b>Flujos de efectivo por actividades de inversión</b>			
Intereses financieros recibidos		86.671.702	88.224.533
Adquisición de propiedades, planta y equipo	15	(1.216.213)	(5.247.762)
Producto de la venta de propiedades, planta y equipo		3.344.184	822.790
Producto de la venta de propiedades de inversión	16	1.705.473	-
Adquisición de activos intangibles		(38.479.121)	(33.989.282)
Producto de la venta de activos intangibles	43	14.735.361	-
Venta de subsidiarias y otros negocios con pérdida de control	43	247.927.493	13.603.169
Efectivo cedido en la pérdida de control	43	(860.020.051)	-
Adquisición de participación en subsidiarias	18	-	(125.385.529)
Adquisición de participaciones en asociadas y negocios conjuntos	17	(34.895.337)	(10.491.750)
Producto de la venta de participaciones en asociadas y negocios conjuntos	43	235.828.608	-
Adquisición de activos financieros	7	(110.000.000)	(678.441)
Producto de la venta de activos financieros		807.503.080	-
Restitución de deuda subordinada	17	169.126.843	-
Préstamos concedidos a terceros		(8.802.759)	-
Cobros procedentes del reembolso de préstamos concedidos a terceros		18.090.554	10.053.731
Otras entradas de efectivo		517.748	39.310
<b>Efectivo neto generado (utilizado) en las actividades de inversión</b>		<b>532.037.565</b>	<b>(63.049.231)</b>
<b>Flujos de efectivo por actividades de financiación</b>			
Emisión de bonos		-	675.570.973
Pago de bonos y papeles comerciales		(124.250.000)	(350.190.828)
Adquisición de otros instrumentos de financiación		335.976.744	648.645.978
Pagos de otros instrumentos de financiación		(1.170.644.141)	(1.421.963.413)
Pagos por pasivos por arrendamientos		(2.028.253)	(2.241.403)
Compra de participaciones que no dan lugar a obtención de control	18.1	(50.567.598)	(52.013.255)
(Pagos) cobros a contratos de derivados financieros con cobertura de pasivos financieros		(4.912.780)	10.725.449
Dividendos pagados acciones ordinarias	29	(405.321.392)	(59.491.291)
Intereses pagados		(82.947.004)	(332.706.626)
Otras salidas de efectivo		(3.365.415)	(5.366.118)
<b>Efectivo neto utilizado por las actividades de financiación</b>		<b>8.7</b>	<b>(1.508.059.839)</b>
			<b>(889.030.534)</b>

## Odinsa S.A. y subsidiarias

### Estado de flujos de efectivo consolidado

Años que terminaron a 31 de diciembre  
(expresados en miles de pesos colombianos)

	Notas	2022	2021
<b>(Disminución) aumento neto en efectivo y equivalentes de efectivo</b>		<b>(1.069.220.150)</b>	<b>69.178.331</b>
Efectivo y equivalentes de efectivo al principio del periodo		1.264.137.699	1.132.719.658
Efectos de la variación de tasas de cambio sobre el efectivo y equivalentes de efectivo mantenidos en moneda extranjera		104.288.771	62.239.710
<b>Efectivo y equivalentes de efectivo al final del año</b>	7	<b>299.206.320</b>	<b>1.264.137.699</b>
Efectivo y equivalentes de efectivo		278.649.648	547.291.759
Efectivo restringido		20.556.672	716.845.940

Pablo Emilio Arroyave Fernández  
Representante Legal (\*)

Mario Alonso García Romero  
Contador (\*)  
T.P. 69652 - T

DocuSigned by:  
Mayra Alejandra Vergara Barrientos  
20254452246410  
Mayra Alejandra Vergara Barrientos  
Revisor Fiscal  
T.P. 195584 - T  
Miembro de KPMG S.A.S.  
(Véase mi informe del 26 de febrero de 2023)

(\*) Los suscritos Representante Legal y Contador Público certificamos que hemos verificado previamente las afirmaciones contenidas en estos estados financieros.

# ESTADOS FINANCIEROS SEPARADOS



**KPMG S.A.S.**  
Calle 2 No. 20 – 50, Piso 7, Edificio Q Office  
Medellín - Colombia

Teléfono 57 (4) 3556060  
home.kpmg/co

AUDM&SMDE-EFI2023-P-277

## INFORME DEL REVISOR FISCAL

Señores Accionistas  
Odinsa S.A.

### Informe sobre la auditoría de los estados financieros

#### Opinión

He auditado los estados financieros separados de Odinsa S.A. (la Compañía), los cuales comprenden el estado separado de situación financiera al 31 de diciembre de 2022 y los estados separados de resultados y otro resultado integral, de cambios en el patrimonio y de flujos de efectivo por el año que terminó en esa fecha y sus respectivas notas, que incluyen las políticas contables significativas y otra información explicativa.

En mi opinión, los estados financieros separados que se mencionan, preparados de acuerdo con información tomada fielmente de los libros y adjuntos a este informe, presentan razonablemente, en todos los aspectos de importancia material, la situación financiera no consolidada de la Compañía al 31 de diciembre de 2022, los resultados no consolidados de sus operaciones y sus flujos no consolidados de efectivo por el año que terminó en esa fecha, de acuerdo con Normas de Contabilidad y de Información Financiera aceptadas en Colombia, aplicadas de manera uniforme con el año anterior.

#### Bases para la opinión

Efectué mi auditoría de conformidad con las Normas Internacionales de Auditoría aceptadas en Colombia (NIAs). Mis responsabilidades de acuerdo con esas normas son descritas en la sección "Responsabilidades del revisor fiscal en relación con la auditoría de los estados financieros separados" de mi informe. Soy independiente con respecto a la Compañía, de acuerdo con el Código de Ética para profesionales de la Contabilidad emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Contadores (Código IESBA - *International Ethics Standards Board for Accountants*, por sus siglas en inglés) incluido en las Normas de Aseguramiento de la Información aceptadas en Colombia junto con los requerimientos éticos que son relevantes para mi auditoría de los estados financieros separados establecidos en Colombia y he cumplido con mis otras responsabilidades éticas de acuerdo con estos requerimientos y el Código IESBA mencionado. Considero que la evidencia de auditoría que he obtenido es suficiente y apropiada para fundamentar mi opinión.



2

## Asuntos clave de auditoría

Asuntos clave de auditoría son aquellos que, según mi juicio profesional, fueron de la mayor importancia en mi auditoría de los estados financieros separados del período corriente. Estos asuntos fueron abordados en el contexto de mi auditoría de los estados financieros separados como un todo y al formarme mi opinión al respecto, y no proporciono una opinión separada sobre estos asuntos.

### Evaluación de la recuperabilidad de proyectos en etapa de desarrollo (ver nota 14 a los estados financieros separados)

Asunto clave de Auditoría	Cómo fue abordado en la auditoría
El estado de situación financiera separado de la Compañía al 31 de diciembre de 2022 incluye un importe significativo de activos intangibles, asociados a proyectos en etapa de desarrollo por \$31.572 millones, los cuales representan la inversión de la Compañía para la ejecución de proyectos de infraestructura bajo la modalidad de Asociaciones Público – Privadas (APP).	Mis procedimientos de auditoría para la evaluación de la recuperabilidad de los proyectos en etapa de desarrollo incluyeron entre otros, la evaluación de la prueba anual de deterioro para una muestra seleccionada de proyectos, tomando en consideración lo establecido en la NIC 38, lo cual incluyó la verificación de 1) la capacidad de la administración para completar el proyecto, 2) las comunicaciones con entes gubernamentales en donde se formalizan las aprobaciones de prefactibilidad o factibilidad de los proyectos, 3) la documentación sobre la cual la administración ha basado sus juicios sobre la probabilidad de estructuración de los proyectos o eventual venta de los mismos, entre otros.
Consideré la evaluación de la recuperabilidad de los proyectos en etapa de desarrollo como un asunto clave de auditoría porque involucra supuestos significativos en lo referente a la determinación de expectativas sobre la generación de beneficios futuros derivados de estos proyectos, los cuales dependen generalmente de aprobaciones otorgadas por entidades del gobierno.	

#### Otros asuntos

Los estados financieros separados al y por el año terminado el 31 de diciembre de 2021 se presentan exclusivamente para fines de comparación, fueron auditados por mí y en mi informe de fecha 23 de febrero de 2022, expresé una opinión sin salvedades sobre los mismos.



3

## Otra información

La administración es responsable de la otra información. La otra información comprende la información incluida en la memoria anual, pero no incluye los estados financieros separados y mi informe de auditoría correspondiente, ni el informe de gestión sobre el cual me pronuncio en la sección de Otros requerimientos legales y regulatorios, de acuerdo con lo establecido en el artículo 38 de la Ley 222 de 1995. La información contenida en la memoria anual se espera esté disponible para mí después de la fecha de este informe de auditoría.

Mi opinión sobre los estados financieros separados no cubre la otra información y no expreso ninguna forma de conclusión de aseguramiento sobre esta.

En relación con mi auditoría de los estados financieros separados, mi responsabilidad es leer la otra información y, al hacerlo, considerar si existe una incongruencia material entre esa información y los estados financieros separados o mi conocimiento obtenido en la auditoría, o si de algún modo, parece que existe una incorrección material.

Cuando lea el contenido de la memoria anual si concluyo que existe un error material en esa otra información, estoy obligado a informar este hecho a los encargados del gobierno corporativo

## Responsabilidad de la administración y de los encargados del gobierno corporativo de la Compañía en relación con los estados financieros separados

La administración es responsable por la preparación y presentación razonable de estos estados financieros separados de acuerdo con Normas de Contabilidad y de Información Financiera aceptadas en Colombia. Esta responsabilidad incluye: diseñar, implementar y mantener el control interno que la administración considere necesario para permitir la preparación de estados financieros separados libres de errores de importancia material, bien sea por fraude o error; seleccionar y aplicar las políticas contables apropiadas, así como establecer los estimados contables razonables en las circunstancias.

En la preparación de los estados financieros separados, la administración es responsable por la evaluación de la habilidad de la Compañía para continuar como un negocio en marcha, de revelar, según sea aplicable, asuntos relacionados con la continuidad del mismo y de usar la base contable de negocio en marcha a menos que la administración pretenda liquidar la Compañía o cesar sus operaciones, o bien no exista otra alternativa más realista que proceder de una de estas formas.

Los encargados del gobierno corporativo son responsables por la supervisión del proceso de reportes de información financiera de la Compañía.



4

#### **Responsabilidades del revisor fiscal en relación con la auditoría de los estados financieros separados**

Mis objetivos son obtener una seguridad razonable sobre si los estados financieros separados considerados como un todo, están libres de errores de importancia material bien sea por fraude o error, y emitir un informe de auditoría que incluya mi opinión. Seguridad razonable significa un alto nivel de aseguramiento, pero no es una garantía de que una auditoría efectuada de acuerdo con NIAs siempre detectará un error material, cuando este exista. Los errores pueden surgir debido a fraude o error y son considerados materiales si, individualmente o en agregado, se podría razonablemente esperar que influyan en las decisiones económicas de los usuarios, tomadas sobre la base de estos estados financieros separados.

Como parte de una auditoría efectuada de acuerdo con NIAs, ejerzo mi juicio profesional y mantengo escepticismo profesional durante la auditoría. También:

- Identifico y evalúo los riesgos de error material en los estados financieros separados, bien sea por fraude, error, diseño y realizo procedimientos de auditoría en respuesta a estos riesgos y obtengo evidencia de auditoría que sea suficiente y apropiada para fundamentar mi opinión. El riesgo de no detectar un error material resultante de fraude es mayor que aquel que surge de un error, debido a que el fraude puede involucrar colusión, falsificación, omisiones intencionales, representaciones engañosas o la anulación o sobrepaso del control interno.
- Obtengo un entendimiento del control interno relevante para la auditoría con el objetivo de diseñar procedimientos de auditoría que sean apropiados en las circunstancias.
- Evalúo lo apropiado de las políticas contables utilizadas y la razonabilidad de los estimados contables y de las revelaciones relacionadas, realizadas por la administración.
- Concluyo sobre lo adecuado del uso de la hipótesis de negocio en marcha por parte de la administración y, basado en la evidencia de auditoría obtenida, sobre si existe o no una incertidumbre material relacionada con eventos o condiciones que puedan indicar dudas significativas sobre la habilidad de la Compañía para continuar como negocio en marcha. Si concluyera que existe una incertidumbre material, debo llamar la atención en mi informe a la revelación que describa esta situación en los estados financieros separados o, si esta revelación es inadecuada, debo modificar mi opinión. Mis conclusiones están basadas en la evidencia de auditoría obtenida hasta la fecha de mi informe. No obstante, eventos o condiciones futuras pueden causar que la Compañía deje de operar como un negocio en marcha.
- Evalúo la presentación general, estructura y contenido de los estados financieros separados, incluyendo las revelaciones, y si los estados financieros separados presentan las transacciones y eventos subyacentes para lograr una presentación razonable.



5

- Obtengo evidencia de auditoría suficiente y apropiada respecto de la información financiera de las entidades o actividades de negocios dentro del Grupo para expresar una opinión sobre los estados financieros del Grupo. Soy responsable por la dirección, supervisión y realización de la auditoría del Grupo. Sigo siendo el único responsable por mi opinión de auditoría.

Comunico a los encargados del gobierno de la Compañía, entre otros asuntos, el alcance planeado y la oportunidad para la auditoría, así como los hallazgos de auditoría significativos, incluyendo cualquier deficiencia significativa en el control interno que identifique durante mi auditoría.

También proporciono a los encargados del gobierno corporativo la confirmación de que he cumplido con los requerimientos éticos relevantes de independencia y que les he comunicado todas las relaciones y otros asuntos que razonablemente se pueda considerar que influyen en mi independencia y, cuando corresponda, las salvaguardas relacionadas.

A partir de los asuntos comunicados con los encargados del gobierno corporativo, determino los asuntos que fueron de la mayor importancia en la auditoría de los estados financieros separados del período actual y, por lo tanto, son los asuntos clave de auditoría. Describo estos asuntos en mi informe del revisor fiscal a menos que la ley o regulación impida la divulgación pública sobre el asunto o cuando, en circunstancias extremadamente excepcionales, determino que un asunto no debe ser comunicado en mi informe porque las consecuencias adversas de hacerlo serían razonablemente mayores que los beneficios al interés público de tal comunicación.

cotización, ha sido tomada de los registros y soportes contables. La Compañía no se encuentra en mora por concepto de aportes al sistema de seguridad social integral.

Para dar cumplimiento a lo requerido en los artículos 1.2.1.2. y 1.2.1.5. del Decreto Único Reglamentario 2420 de 2015, en desarrollo de las responsabilidades del Revisor Fiscal contenidas en los numerales 1º y 3º del artículo 209 del Código de Comercio, relacionadas con la evaluación de si los actos de los administradores de la Sociedad se ajustan a los estatutos y a las órdenes o instrucciones de la Asamblea de Accionistas y si hay y son adecuadas las medidas de control interno, de conservación y custodia de los bienes de la Sociedad o de terceros que estén en su poder, emitir un informe separado de fecha 26 de febrero de 2023.

DocuSigned by:  
Mayra Alejandra Vergara Barrientos  
Revisor Fiscal de Odinsa S.A.  
T.P. 195584 - T  
Miembro de KPMG S.A.S.

26 de febrero de 2023

#### **Informe sobre otros requerimientos legales y regulatorios**

Con base en el resultado de mis pruebas, en mi concepto durante 2022:

- a) La contabilidad de la Compañía ha sido llevada conforme a las normas legales y a la técnica contable.
- b) Las operaciones registradas en los libros se ajustan a los estatutos y a las decisiones de la Asamblea de Accionistas.
- c) La correspondencia, los comprobantes de las cuentas y los libros de actas y de registro de acciones se llevan y se conservan debidamente.
- d) Existe concordancia entre los estados financieros que se acompañan y el informe de gestión preparado por los administradores, el cual incluye la constancia por parte de la administración sobre la libre circulación de las facturas emitidas por los vendedores o proveedores.
- e) La información contenida en las declaraciones de autoliquidación de aportes al sistema de seguridad social integral, en particular la relativa a los afiliados y a sus ingresos base de



**KPMG S.A.S.**  
Calle 2 No. 20 – 50, Piso 7, Edificio Q Office  
Medellín - Colombia

Teléfono 57 (4) 3556060  
home.kpmg/co

AUDM&SMDE-EFI2023-P-277

#### **INFORME INDEPENDIENTE DEL REVISOR FISCAL SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE LOS NUMERALES 1º Y 3º) DEL ARTÍCULO 209 DEL CÓDIGO DE COMERCIO**

Señores Accionistas  
Odinsa S.A.:

##### **Descripción del Asunto Principal**

Como parte de mis funciones como Revisor Fiscal y en cumplimiento de los artículos 1.2.1.2 y 1.2.1.5 del Decreto Único Reglamentario 2420 de 2015, modificados por los artículos 4 y 5 del Decreto 2496 de 2015, respectivamente, debo reportar sobre el cumplimiento de los numerales 1º) y 3º) del artículo 209 del Código de Comercio, detallados como sigue, por parte de Odinsa S.A. en adelante "la Sociedad" al 31 de diciembre de 2022, en la forma de una conclusión de seguridad razonable independiente, acerca de que los actos de los administradores han dado cumplimiento a las disposiciones estatutarias y de la Asamblea de Accionistas y que existen adecuadas medidas de control interno, en todos los aspectos materiales, de acuerdo con los criterios indicados en el párrafo denominado Criterios de este informe:

1º) Si los actos de los administradores de la Sociedad se ajustan a los estatutos y a las órdenes o instrucciones de la Asamblea de Accionistas, y

3º) Si hay y son adecuadas las medidas de control interno, de conservación y custodia de los bienes de la Sociedad o de terceros que estén en su poder.

##### **Responsabilidad de la administración**

La administración de la Sociedad es responsable por el cumplimiento de los estatutos y de las decisiones de la Asamblea de Accionistas y por diseñar, implementar y mantener medidas adecuadas de control interno, que incluyen el Sistema Integral para la Prevención y Control de Lavado de Activos y de la Financiación del Terrorismo, y las medidas de conservación y custodia de los bienes de la Sociedad o de terceros que estén en su poder, de acuerdo con lo requerido en el sistema de control interno implementado por la administración y en la Parte III, Título V, Capítulo I de la Circular Básica Jurídica de la Superintendencia Financiera de Colombia.

##### **Responsabilidad del revisor fiscal**

Mi responsabilidad consiste en examinar si los actos de los administradores de la Sociedad se ajustan a los estatutos y a las órdenes o instrucciones de la Asamblea de Accionistas, y si hay y son adecuadas las medidas de control interno, de conservación y custodia de los bienes de la Sociedad o de terceros que estén en su poder y reportar al respecto en la forma de una conclusión de seguridad razonable independiente basada en la evidencia obtenida. Efectué mis procedimientos de acuerdo con la Norma Internacional de Trabajos para Atestigar 3000 (Revisada) aceptada en Colombia (International Standard on Assurance Engagements – ISAE



2

3000, por sus siglas en inglés, emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento - International Auditing and Assurance Standard Board – IAASB, por sus siglas en inglés y traducida al español en 2018). Tal norma requiere que planifique y efectúe los procedimientos que considere necesarios para obtener una seguridad razonable acerca de si los actos de los administradores se ajustan a los estatutos y a las decisiones de la Asamblea de Accionistas y sobre si hay y son adecuadas las medidas de control interno que incluyen el Sistema Integral para la Prevención y Control de Lavado de Activos y de la Financiación del Terrorismo, y las medidas de conservación y custodia de los bienes de la Sociedad o de terceros que estén en su poder, de acuerdo con lo requerido en el sistema de control interno implementado por la administración y en la Parte III, Título V, Capítulo I de la Circular Básica Jurídica de la Superintendencia Financiera de Colombia. en todos los aspectos materiales.

La Firma de contadores a la cual pertenezco y que me designó como revisor fiscal de la Sociedad, aplica el Estándar Internacional de Control de Calidad No. 1 y, en consecuencia, mantiene un sistema completo de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados sobre el cumplimiento de los requisitos éticos, las normas profesionales legales y reglamentarias aplicables.

He cumplido con los requerimientos de independencia y ética del Código de Ética para Contadores Profesionales emitido por la Junta de Normas Internacionales de Ética para Contadores – IESBA, por sus siglas en inglés, que se basa en principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia profesional y debido cuidado, confidencialidad y comportamiento profesional.

Los procedimientos seleccionados dependen de mi juicio profesional, incluyendo la evaluación del riesgo de que los actos de los administradores no se ajusten a los estatutos y a las decisiones de la Asamblea de Accionistas y que las medidas de control interno, que incluyen el Sistema Integral para la Prevención y Control de Lavado de Activos y de la Financiación del Terrorismo, y las medidas de conservación y custodia de los bienes de la Sociedad o de terceros que estén en su poder, de acuerdo con lo requerido en el sistema de control interno implementado por la administración y en la Parte III, Título V, Capítulo I de la Circular Básica Jurídica de la Superintendencia Financiera de Colombia.

Este trabajo de aseguramiento razonable incluye la obtención de evidencia al 31 de diciembre de 2022. Los procedimientos incluyen:

- Obtención de una representación escrita de la Administración sobre si los actos de los administradores se ajustan a los estatutos y a las decisiones de la Asamblea de Accionistas y sobre si hay y son adecuadas las medidas de control interno, de conservación y custodia de los bienes de la Sociedad o de terceros que estén en su poder, de acuerdo con lo requerido en el sistema de control interno implementado por la administración y en la Parte III, Título V, Capítulo I de la Circular Básica Jurídica de la Superintendencia Financiera de Colombia.
- Lectura y verificación del cumplimiento de los estatutos de la Sociedad.



3

• Obtención de una certificación de la Administración sobre las reuniones de la Asamblea de Accionistas, documentadas en las actas.

• Lectura de las actas de la Asamblea de Accionistas y los estatutos y verificación de si los actos de los administradores se ajustan a los mismos.

• Indagaciones con la Administración sobre cambios o proyectos de modificación a los estatutos de la Sociedad durante el período cubierto y validación de su implementación.

• Evaluación de si hay y son adecuadas las medidas de control interno que incluyen el Sistema Integral para la Prevención y Control de Lavado de Activos y de la Financiación del Terrorismo, y las medidas de conservación y custodia de los bienes de la Sociedad o de terceros que estén en su poder, de acuerdo con lo requerido en el sistema de control interno implementado por la administración y en la Parte III, Título V, Capítulo I de la Circular Básica Jurídica de la Superintendencia Financiera de Colombia, lo cual incluye:

- Pruebas de diseño, implementación y efectividad sobre los controles relevantes de los componentes de control interno sobre el reporte financiero, que incluye lo requerido en la Circular Externa 012 de 2022, inmersa en el Capítulo I, Título V de la Parte III de la Circular Básica Jurídica de la Superintendencia Financiera de Colombia y los elementos establecidos por la Sociedad, tales como: entorno de control, proceso de valoración de riesgo por la entidad, los sistemas de información, actividades de control y seguimiento a los controles.

- Evaluación del diseño, implementación y efectividad de los controles relevantes, manuales y automáticos, de los procesos clave del negocio relacionados con las cuentas significativas de los estados financieros.

- Emisión de cartas a la gerencia con mis recomendaciones sobre las deficiencias en el control interno consideradas no significativas que fueron identificadas durante el trabajo de revisor fiscal.

- Seguimiento a los asuntos incluidos en las cartas de recomendación que emitió con relación a las deficiencias en el control interno consideradas no significativas.

##### **Limitaciones inherentes**

Debido a las limitaciones inherentes a cualquier estructura de control interno, es posible que existan controles efectivos a la fecha de mi examen que cambien esa condición en futuros períodos, debido a que mi informe se basa en pruebas selectivas y porque la evaluación del control interno tiene riesgo de volverse inadecuada por cambios en las condiciones o porque el grado de cumplimiento con las políticas y procedimientos puede deteriorarse. Por otra parte, las limitaciones inherentes al control interno incluyen el error humano, fallas por colusión de dos o más personas o, inapropiado sobrepujo de los controles por parte de la administración.

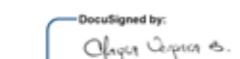
**Criterios**

Los criterios considerados para la evaluación de los asuntos mencionados en el párrafo Descripción del Asunto principal comprenden: a) los estatutos sociales y las actas de la Asamblea de Accionistas y, b) los componentes del control interno implementados por la Sociedad, tales como el ambiente de control, los procedimientos de evaluación de riesgos, sus sistemas de información y comunicaciones y el monitoreo de los controles por parte de la administración y de los encargados del gobierno corporativo, los cuales están basados en el sistema de control interno implementado por la administración y en la Parte III, Título V, Capítulo I de la Circular Básica Jurídica de la Superintendencia Financiera de Colombia.

**Conclusión**

Mi conclusión se fundamenta en la evidencia obtenida sobre los asuntos descritos, y está sujeta a las limitaciones inherentes planteadas en este informe. Considero que la evidencia obtenida proporciona una base de aseguramiento razonable para fundamentar la conclusión que expreso a continuación:

En mi opinión, los actos de los administradores se ajustan a los estatutos y a las decisiones de la Asamblea de Accionistas y son adecuadas las medidas de control interno que incluyen el Sistema Integral para la Prevención y Control de Lavado de Activos y de la Financiación del Terrorismo, y las medidas de conservación y custodia de los bienes de la Sociedad o de terceros que estén en su poder, de acuerdo con lo requerido en el sistema de control interno implementado por la administración y en la Parte III, Título V, Capítulo I de la Circular Básica Jurídica de la Superintendencia Financiera de Colombia.

DocuSigned by:  


Mayra Alejandra Vergara Barrientos  
 Revisor Fiscal de Odinsa S.A.  
 T.P. 195584 - T  
 Miembro de KPMG S.A.S.

26 de febrero de 2023

**Odinsa S.A.**

Estado de situación financiera separado  
 Al 31 de diciembre de 2022 y 2021  
 (expresados en miles de pesos colombianos)

	Notas	2022	2021
<b>Activos</b>			
<b>Activos corrientes</b>			
Efectivo y equivalentes de efectivo	7	259.689.135	28.100.743
Efectivo restringido	7	437.867	-
Otros activos financieros	8	110.961.595	-
Deudores comerciales y otras cuentas por cobrar, neto	10	82.118.853	34.662.596
Activos por impuestos corrientes Neto	11	-	20.173.608
Otros activos no financieros	12	991.822	6.617.236
<b>Activos corrientes</b>		<b>454.199.272</b>	<b>89.554.183</b>
Activos no corrientes mantenidos para la venta	13	530.790.361	-
<b>Total activos corrientes</b>		<b>984.989.633</b>	<b>89.554.183</b>
<b>Activos no corrientes</b>			
Deudores comerciales y otras cuentas por cobrar, neto	10	42.545.637	33.093.071
Activos por derecho de uso	20	4.373.143	6.580.343
Intangibles, neto	14	31.662.839	61.108.200
Propiedades, planta y equipo, neto	15	105.777	467.858
Inversiones en asociadas y negocios conjuntos	16	1.061.951.155	1.247.297.337
Inversiones en subsidiarias	17	247.947.482	1.925.666.077
Otros activos financieros	8	14.198.739	12.830.063
Otros activos no financieros	12	-	491.904
<b>Total activos no corrientes</b>		<b>1.402.784.772</b>	<b>3.287.534.853</b>
<b>Total activos</b>		<b>2.387.774.405</b>	<b>3.377.089.036</b>

**Odinsa S.A.**

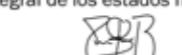
Estado de situación financiera separado  
 Al 31 de diciembre de 2022 y 2021  
 (expresados en miles de pesos colombianos)

	Notas	2022	2021
<b>Pasivos</b>			
<b>Pasivos corrientes</b>			
Bonos	24	281.686.574	126.696.190
Obligaciones financieras	19	4.213.946	616.895.198
Pasivos por arrendamientos	20	1.750.575	1.935.987
Pasivos comerciales y otras cuentas por pagar	21	116.209.939	12.960.539
Provisiones	22	5.430.005	620.894
Beneficios a empleados	23	8.642.347	13.674.461
Pasivos por impuestos corrientes Neto	11	4.335.011	1.125.644
Otros pasivos no financieros	25	6.647.663	2.089.880
<b>Total pasivos corrientes</b>		<b>428.916.060</b>	<b>775.998.793</b>
<b>Pasivos no corrientes</b>			
Bonos	24	-	275.401.654
Obligaciones financieras	19	144.306.000	-
Pasivos por arrendamientos	20	1.969.557	3.299.286
Pasivos comerciales y otras cuentas por pagar	21	39.371.953	711.312.262
Provisiones	22	3.485.703	-
Beneficios a empleados	23	236.377	-
Pasivos por impuestos diferidos Neto	11	19.971.635	3.134.595
<b>Total pasivos no corrientes</b>		<b>209.341.225</b>	<b>993.147.797</b>
<b>Total pasivos</b>		<b>638.257.285</b>	<b>1.769.146.590</b>
<b>Patrimonio</b>			
Capital social	26	19.604.682	19.604.682
Prima en colocación de acciones	26	354.528.587	354.528.587
Reservas	27	890.032.634	1.270.032.634
Resultado del ejercicio		432.047.734	(88.016.006)
Resultados acumulados		(465.289.001)	(373.439.259)
Otro resultado Integral	27	499.221.407	432.376.734
Otros componentes del patrimonio	28	19.371.077	(7.144.926)
<b>Total patrimonio</b>		<b>1.749.517.120</b>	<b>1.607.942.446</b>
<b>Total pasivos y patrimonio</b>		<b>2.387.774.405</b>	<b>3.377.089.036</b>

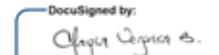
Las notas que se acompañan son parte integral de los estados financieros separados



Pablo Emilio Arroyave Fernández  
 Representante Legal (\*)



Mario Alonso García Romero  
 Contador (\*)  
 T.P. 69852-T  
 Miembro de KPMG S.A.S.



Mayra Alejandra Vergara Barrientos  
 Revisor Fiscal  
 T.P. 195584-T  
 Miembro de KPMG S.A.S.

(Véase mi informe del 26 de febrero de 2023)

(\*) Los suscritos Representante Legal y Contador Público certificamos que hemos verificado previamente las afirmaciones contenidas en estos estados financieros y que los mismos han sido tomados fielmente de los libros de contabilidad de la Compañía.

**Odinsa S.A.****Estado del resultado separado**Por años terminados al 31 de diciembre de 2022 y 2021  
(expresados en miles de pesos colombianos)

	Notas	2022	2021
<b>Ingresos de actividades ordinarias</b>	30	26.844.799	47.316.448
Método de participación neta en resultados de subsidiarias, asociadas y negocios conjuntos	31	190.968.525	(28.026.107)
<b>Utilidad bruta</b>		<b>217.813.324</b>	<b>19.290.341</b>
Gastos de administración	32	(138.127.898)	(69.157.755)
Otros ingresos, netos	33	320.672.406	29.489.587
<b>Utilidad (pérdida) de actividades operacionales</b>		<b>400.357.832</b>	<b>(20.377.827)</b>
Gastos financieros	34	(71.343.314)	(76.814.627)
Ingresos financieros	34	50.795.740	6.930.995
Diferencia en cambio, neta	34	94.254.791	(6.597.555)
<b>Utilidad (pérdida) antes de impuestos</b>		<b>474.065.049</b>	<b>(96.859.014)</b>
Impuesto sobre las ganancias	11	(42.017.315)	8.843.008
<b>Resultado del ejercicio</b>		<b>432.047.734</b>	<b>(88.016.006)</b>
<b>Ganancia (pérdida) por acción de operaciones continuas</b>			
Atribuible a los accionistas ordinarios			
Ganancia (pérdida) por acción (cifras expresadas en pesos colombianos)	35	2.204	(449)

Las notas que se acompañan son parte integral de los estados financieros separados.

Pablo Emilio Arroyave Fernández  
Representante Legal (\*)

Mario Alonso García Romero  
Contador (\*)  
T.P. 69852-T

DocuSigned by:  
  
 Mayra Alejandra Vergara Barrientos  
Revisor Fiscal  
T.P. 195584-T  
Miembro de KPMG S.A.S.  
(Véase mi informe del 26 de febrero de 2023)

(\*) Los suscritos Representante Legal y Contador Público certificamos que hemos verificado previamente las afirmaciones contenidas en estos estados financieros y que los mismos han sido tomados fielmente de los libros de contabilidad de la Compañía.

**Odinsa S.A.****Estado de otro resultado integral separado**Por los años terminados al 31 de diciembre 2022 y 2021  
(expresados en miles de pesos colombianos)

	Notas	2022	2021
<b>Resultado del ejercicio</b>		<b>432.047.734</b>	<b>(88.016.006)</b>
<b>Partidas que no serán reclasificadas posteriormente al resultado del período</b>		<b>1.697.015</b>	<b>5.094.163</b>
Ganancias de inversiones patrimoniales		1.407.266	4.689.247
Nuevas mediciones de obligaciones por beneficios definidos		445.767	600.866
Impuesto diferido nuevas mediciones de obligaciones por beneficios definidos	11.4	(156.018)	(195.950)
<b>Partidas que serán reclasificadas posteriormente al resultado del período</b>		<b>65.147.658</b>	<b>212.788.705</b>
Participación sobre el resultado neto de instrumentos en coberturas de flujo de efectivo por el método de participación		21.352.723	6.237.740
Impuestos diferidos reconocidos en el otro resultado integral	11.4	(8.812.802)	3.964.391
Diferencia en cambio por conversión de negocio en el extranjero		52.607.737	202.586.574
Otro resultado integral, neto de impuestos		66.844.673	217.882.868
<b>Resultado integral total</b>		<b>498.892.407</b>	<b>129.866.862</b>

Las notas que se acompañan son parte integral de los estados financieros separados.

Pablo Emilio Arroyave Fernández  
Representante Legal (\*)

Mario Alonso García Romero  
Contador (\*)  
T.P. 69852-T

Mayra Alejandra Vergara Barrientos  
Revisor Fiscal  
T.P. 195584-T  
Miembro de KPMG S.A.S.  
(Véase mi informe del 26 de febrero de 2023)

(\*) Los suscritos Representante Legal y Contador Público certificamos que hemos verificado previamente las afirmaciones contenidas en estos estados financieros y que los mismos han sido tomados fielmente de los libros de contabilidad de la Compañía.

**Odinsa S.A.****Estado de flujos de efectivo separado**Al 31 de diciembre de 2022 y 2021  
(expresados en miles de pesos colombianos)

	Nota	2022	2021
<b>Flujos de efectivo por actividades de operación</b>			
Resultado del ejercicio		<b>432.047.734</b>	<b>(88.016.006)</b>
Ajustes por:			
Ingresos por dividendos		-	(10.022)
Gasto por impuesto a la renta reconocido en los resultados del periodo	11	42.017.315	(8.843.008)
Método de participación neta en resultado de subsidiarias, asociadas y negocios conjuntos	31	(190.968.525)	28.026.107
(Ingreso) gasto financiero, neto reconocido en resultados del periodo		(18.823.765)	35.694.257
Ingresos reconocidos con respecto a beneficios a empleados y provisiones		-	(46.429.394)
Utilidad en la venta de inversiones que dan lugar a pérdida de control	33	(247.858.569)	-
(Utilidad) Pérdida, neta surgida sobre la venta o disposición de activos no corrientes y otros activos	33	(14.753.394)	16.510.682
Valoración de derivados financieros medidos a valor razonable a través de resultados	34	4.912.780	(4.437.480)
Pérdida (Utilidad) neta por valoración de instrumentos financieros medidos a valor razonable con cambios en resultados	34	9.459.573	(107.729)
Depreciación y amortización de activos no corrientes	32	2.938.664	3.816.509
Deterioro (recuperación), neto de activos financieros	32-33	30.635.245	(903.145)
Deterioro, neto de intangibles	32	9.785.026	-
Diferencia en cambio, reconocida en resultados sobre instrumentos financieros	34	(94.254.791)	6.597.555
Utilidad por compra en términos ventajosos	33	(4.224.566)	-
Otros ajustes para conciliar el resultado		(55.420.907)	(325.342)
		<b>(94.508.180)</b>	<b>(58.427.016)</b>

**Cambios en el capital de trabajo de:**

Deudores comerciales por cobrar y otras cuentas por cobrar	13.450.220	1.350.682
Otros activos	6.563.853	(5.261.250)
Pasivos comerciales y otras cuentas por pagar	840.828.197	(7.058.614)
Otros pasivos	4.069.103	10.298.559
Efectivo Generado (utilizado) por actividades de operación	770.403.193	(59.097.639)
Impuestos a la renta pagado	(14.249.701)	(12.211.996)
Dividendos recibidos	16-17	112.141.850
<b>Flujo de efectivo neto generado por actividades de operación</b>	<b>868.295.342</b>	<b>16.089.688</b>

	Nota	2022	2021
<b>Flujos de efectivo por actividades de inversión</b>			
Intereses financieros recibidos		56.517.801	81.096.826
Adquisición de propiedad planta y equipo	15	(15.530)	-
Producto de la venta de propiedades, planta y equipo		12.000	-
Producto de la venta de intangibles		18.171.506	-
Adquisición de activos intangibles	14	(12.560.511)	(9.435.629)
Producto de la venta de en la participación de subsidiarias, asociadas y negocios conjuntos		638.511.343	(135.877.144)
Adquisición de activos financieros		(110.961.595)	(505.038)
Adquisición de participaciones en subsidiarias y negocios conjuntos		(75.843.968)	-
Efectivo generado por fusión		1.300	-
Restitución de deuda subordinada	16	169.126.843	-
<b>Flujo neto de efectivo generado (utilizado) por actividades de inversión</b>		682.959.189	(64.720.985)
Pago de bonos y papeles comerciales	24	(120.750.000)	-
Adquisición de otros instrumentos de financiación		12.640.361	613.938.876
Pago de otros instrumentos de financiación		(783.827.491)	(522.306.497)
Pagos por arrendamientos	20	(1.809.254)	(1.795.929)
Compra de participaciones en la propiedad de inversiones que no dan lugar a obtención de control		-	(52.013.255)
Cobros realizados a contratos de derivados financieros con cobertura de pasivos financieros	34	(4.912.780)	10.725.450
Intereses pagados		(49.612.507)	(45.937.361)
Dividendos pagados a los propietarios	29	(379.870.799)	(112)
<b>Flujo de efectivo neto utilizado en actividades de financiación</b>		(1.328.142.470)	2.611.172
<b>Aumento (Disminución) neta en efectivo y equivalentes de efectivo</b>		223.112.061	(46.020.125)
Efectivo y equivalentes de efectivo al principio del período		28.100.743	74.233.872
Efectos de la variación en las tasas de cambio sobre el efectivo y equivalentes de efectivo mantenidos en moneda extranjera		8.914.198	(113.004)
<b>Efectivo y equivalentes de efectivo al final del período</b>		260.127.002	28.100.743
<b>Efectivo y equivalentes de efectivo</b>	7	259.689.135	28.100.743
<b>Efectivo restringido</b>	7	437.867	-

Las notas que se acompañan son parte integral de los estados financieros separados.

**Pablo Emilio Arroyave Fernández**  
Representante Legal (\*)

**Mario Alonso García Romero**  
Contador (\*)

T.P. 69852-T

DocuSigned by:  
Mayra Alejandra Vergara Barrientos  
2F5845225E641B...  
Revisor Fiscal  
T.P. 195584-T  
Miembro de KPMG S.A.S.  
(Véase mi informe del 26 de febrero de 2008)

(\*) Los suscritos Representante Legal y Contador Público certificamos que hemos verificado previamente las afirmaciones contenidas en estos estados financieros y que los mismos han sido tomados fielmente de los libros de contabilidad de la Compañía

(\*) Los suscritos Representante Legal y Contador Público certificamos que hemos verificado previamente las afirmaciones contenidas en estos estados financieros separados y que los mismos han sido tomados fielmente de los libros de contabilidad de la Compañía.

Odinsa S.A.

## Estado de cambios en el patrimonio separado

Por los años terminados al 31 de diciembre 2022 y 2021  
(expresados en miles de pesos colombianos)

	Nota	Capital Social y prima en colocación de acciones	Reserva legal	Reservas	Otro resultado integral	Resultados acumulados y del ejercicio	Otros componentes del patrimonio	Total Patrimonio
<b>Saldo al 1º de enero de 2022</b>		374.133.269	78.498.174	1.191.534.460	432.376.734	(461.455.265)	(7.144.926)	1.607.942.446
Resultado del ejercicio		-	-	-	-	432.047.734	-	432.047.734
Otro resultado integral, neto de impuesto		-	-	-	66.844.673	-	-	66.844.673
<b>Resultado integral del período</b>		-	-	-	66.844.673	432.047.734	-	498.892.407
Dividendos ordinarios decretados en efectivo	29	-	-	(380.000.000)	-	-	-	(380.000.000)
Efecto por cambio de tarifa en impuesto a las ganancias en Colombia	4.2.1.2			-	-	(3.833.736)	-	(3.833.736)
Compras a participación no controladora		-	-	-	-	-	24.283.175	24.283.175
Otros cambios		-	-	-	-	-	2.232.828	2.232.828
<b>Saldo al 31 de diciembre 2022</b>		374.133.269	78.498.174	811.534.460	499.221.407	(33.241.267)	19.371.077	1.749.517.120
<b>Saldo al 1º de enero de 2021</b>		374.133.269	78.498.174	1.191.534.460	214.493.866	(334.850.773)	(7.144.958)	1.516.664.038
Resultado del ejercicio		-	-	-	-	(88.016.006)	-	(88.016.006)
Otro resultado integral del período, neto de impuesto		-	-	-	217.882.868	-	-	217.882.868
<b>Resultado integral del período</b>		-	-	-	217.882.868	(88.016.006)	-	129.866.862
Efecto de cambio por tarifa en impuesto a las ganancias en Colombia	4.2.1.2	-	-	-	-	(38.588.486)	-	(38.588.486)
Otros cambios		-	-	-	-	-	32	32
<b>Saldo al 31 de diciembre de 2021</b>		374.133.269	78.498.174	1.191.534.460	432.376.734	(461.455.265)	(7.144.926)	1.607.942.446

Las notas que se acompañan son parte integral de los estados financieros separados.

*Palm*

**Pablo Emilio Arroyave Fernández**  
Representante Legal (\*)

  
Mario Alonso García Romero

DocuSigned by:  
  
Mayra Alejandra Vergara Barrientos  
Revisor Fiscal  
T.P. 195584-T

(\*) Los suscritos Representante Legal y Contador Público certificamos que hemos verificado previamente las afirmaciones contenidas en estos estados financieros separados y que los mismos han sido tomados fielmente de los libros de contabilidad de la Compañía.

# ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

## Contenidos generales

Estándar GRI	Contenido	Página	Comentarios / Omisiones	Verificación externa
<b>La organización y sus prácticas de presentación de informes</b>				
2-1	Detalles organizacionales	7	"Odinsa S.A Sede principal: Medellín, Antioquia Operaciones en: Aruba, Colombia y Ecuador"	
2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	4		
2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	4		
2-4	Actualización de la información	-	Este informe no presenta actualización de información anteriormente divulgada	
2-5	Verificación externa	4	Información detallada en anexos de memoria	
<b>Actividades y trabajadores</b>				
2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	58		
2-7	Empleados	7	Información detallada en anexos de memoria	
2-8	Trabajadores que no son empleados (contratistas)	-	Información detallada en anexos de memoria	
<b>Gobernanza</b>				
2-9	Estructura de gobernanza y composición	44, 47, 49		
2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno	47		
2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	46		
2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	44, 45, 47, 58, 59		
2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	44, 49, 58		
2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	47		
2-15	Conflictos de interés	45, 53		
2-17	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	45, 48		
2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	48		
2-19	Políticas de remuneración	48, 49		
2-20	Proceso para determinar la remuneración	48		

Estándar GRI	Contenido	Página	Comentarios / Omisiones	Verificación externa
<b>Estrategia, políticas y prácticas</b>				
2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	29		
2-23	Compromisos y políticas	52		
2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	52		
2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	53		
2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas (incluidas ambientales y sociales)	56		
2-28	Afiliación a asociaciones	57		
<b>Participación de los grupos de interés</b>				
2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	53, 58		
2-30	Convenios de negociación colectiva	62		
<b>Materialidad</b>				
3-1	Proceso de determinación de los temas materiales	5		
3-2	Lista de temas materiales	6		

## Temas materiales

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Omisiones	Verificación externa
<b>Ética, cumplimiento y transparencia</b>				
3-3	Descripción de la gestión del tema material	52		
2-28	Asociaciones (contribuciones)	57	La concesión Autopistas del Café realizó contribuciones a Cámara Colombiana de la Infraestructura (CCI) y Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI) por valor de COP 91.466.812	
2-23	Valores, principios, estándares y normas de comportamiento de la organización	52		
2-26	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	55		
205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	56		
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	55		Si
205-3	Incidentes de corrupción confirmados y medidas adoptadas	56		Si
206-1	Procedimientos legales por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y/o contra la libre competencia	56		
307-1 SASB(IF-EN-160a.1)	Incumplimiento de leyes y normas ambientales	56		

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Omisiones	Verificación ext- erna
419-1	Incumplimiento de leyes y normas sociales y económicas	56		
SASB (IF-EN-510a.2)	Monto total de pérdidas monetarias como resultado de procedimientos legales asociados con cargos de (1) soborno o corrupción y (2) prácticas anticompetitivas	56		
SASB (IF-EN-510a.3)	Descripción de políticas y prácticas para la prevención de (1) soborno y corrupción, y (2) comportamiento anti-competitivo en los procesos de licitación de proyectos	52		
<b>Derechos humanos</b>				
3-3	Descripción de la gestión del tema material	62		
2-30	Empleados cubiertos por convenios colectivos	62		
406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	62		Si
411-1	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	62		
<b>Infraestructura para el desarrollo</b>				
3-3	Descripción de la gestión del tema material	64		
203-2	Impactos económicos indirectos significativos	64, 67		
413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluación de impacto y programas de desarrollo.	64, 67		
OD-CD1	Inversiones sociales y vías a través de las cuales se hacen inversiones	66		Si
<b>Relacionamiento estratégico</b>				
3-3	Descripción de la gestión del tema material	68		
2-29	Enfoque para relacionamiento de grupos de interés	68		
<b>Nuestro talento</b>				
3-3	Descripción de la gestión del tema material	73		
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	79		
404-1	Promedio de horas de formación al año por empleado	75		Si
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	79		Si
405-2	Equidad en remuneración: Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	78		Si
405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	77		
OD (DT-01)	Medición de Compromiso	78		Si
OD (DT-02)	Medición de clima en Concesiones	79		Si
<b>Cadena de abastecimiento</b>				
3-3	Descripción de la gestión del tema material	81, 82		
2-6	Cadena de suministro de la organización	81		
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	85		

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Omisiones	Verificación externa
308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección con criterios ambientales	82	Las concesiones Autopistas del Café, Green Corridor y Túnel Aburrá Oriente, no cuentan con criterios ASG para su proceso de evaluación y selección.	Si
414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección con criterios sociales	82	Las concesiones Autopistas del Café, Green Corridor y Túnel Aburrá Oriente, no cuentan con criterios ASG para su proceso de evaluación y selección.	Si
OD (GP-01)	Número de proveedores nivel 1 y críticos no nivel 1 con evaluación de riesgos ASG	82, 83		Si
OD (GP-02)	Proveedores con identificación y evaluación de riesgos ASG	82	En las Concesiones Autopistas del Café, Green Corridor, Malla Vial del Meta, Túnel Aburrá Oriente y Quiport, no se hacen evaluaciones de riesgos ASG.	Si
OD (GP-03)	Proveedores clasificados como de alto riesgo en sostenibilidad	82, 83	Odinsa, las Concesiones Autopistas del Café, Conexión Pacífico, Green Corridor, Malla Vial del Meta, Túnel Aburrá Oriente y Quiport, no cuentan con una definición sobre alto riesgo en sostenibilidad, por lo tanto no clasifican sus proveedores ni realizan evaluaciones bajo este criterio.	Si
OD (GP-04)	Proveedores críticos con evaluación de riesgos ASG	82, 83		Si
OD (GP-05)	Proveedores que han accedido al programa de formación e incentivos para la promoción de buenas prácticas para la sostenibilidad	84		
<b>Seguridad y salud en el Trabajo</b>				
3-3	Descripción de la gestión del tema material	86		
403-1	Sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo	86, 87		Si
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	86, 87, 88		Si
403-3	Servicios de salud en el trabajo	86		Si
403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	88		Si
403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	86, 88, 89		Si
403-6	Fomento de la Salud	87		Si
403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales	86, 88		Si
403-8	Cobertura del Sistema de gestión de SISO	88, 89		Si
403-9	Lesiones por accidente laboral	89, 90		Si
403-10	Dolencias y enfermedades laborales	89		
SASB EM-CM-320a.1	(1)Tasa global de incidentes registrables (TRIR), (2) índice de frecuencia de "casi incidentes" para empleados de tiempo completo (FTEs) y contratistas.	89		Si
<b>Conexiones seguras</b>				
3-3	Descripción de la gestión del tema material	92		

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Omisiones	Verificación ex- terna
OD (SV-01)	Fatalidades	94		Si
OD (SV-02)	Incidentes en las vías	94		Si
OD (SV-03)	Accidentes en las vías	94		Si
OD (SV-04)	Índice de mortalidad	94		Si
OD(SV-09)	Sensibilización en seguridad vial	93		
<b>Experiencia de viaje</b>				
3-3	Descripción de la gestión del tema material	97		
OD (SU-01)	Evaluaciones de satisfacción de usuarios	98		
<b>Cambio climático y calidad del aire</b>				
3-3	Descripción de la gestión del tema material	101		
302-1	Consumo de energía dentro de la organización y costos de energía	102		Si
305-1	Emisiones directas alcance 1	104, 105		Si
305-2	Emisiones indirectas alcance 2	104, 105		Si
305-5	Reducción de emisiones absolutas directas e indirectas	104		
305-7	Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire	108		
OD(CC-09)	Emisiones Evitadas, Inversión total anual requerida, Total de ahorro anticipado	104		
OD(CC-08)	Emisiones Compensadas	106		
SASB (IF-EN-410a.1)	Número de (1) proyectos comisionados certificados según un estándar de sostenibilidad de atributos múltiples de terceros y (2) proyectos activos que buscan dicha certificación	104		
SASB (IF-EN-410a.2)	Ánalisis del proceso para incorporar consideraciones de eficiencia energética y de agua en la fase operativa en la planificación y el diseño del proyecto.	101		
<b>Ecosistemas: agua y biodiversidad</b>				
3-3	Descripción de la gestión del tema material	109, 116		
303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	109		
303-2	Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	109		
303-3	Extracción de agua	111, 112		Si
303-4	Vertido de agua	111, 112		Si
303-5	Consumo de agua	113		Si
OD-EC1	Medición de huella hídrica	113		Si

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Omisiones	Verificación externa
304-1	Centros de operaciones ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad	117		
304-2	Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	116		
304-3	Hábitats protegidos o restaurados	118		
304-4	Especies en Lista Roja de UICN y en listados nacionales de conservación con hábitats en áreas de influencia	119		
ECB-03	Especies rescatadas y/o reubicadas	120		
ECB-04	Campañas de educación ambiental	120		
ECB-05	Acuerdos de conservación de ecosistemas estratégicos	120		
ECB-11	Árboles sembrados	119		
<b>Economía Circular</b>				
3-3	Descripción de la gestión del tema material	121		
301-1	Materiales utilizados por peso o volumen	123		Si
301-2	Materiales de construcción reciclados	123		Si
306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	121		
306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	121		
306-3	Residuos generados	123, 124, 125		Si
306-4	Residuos no destinados a eliminación	123, 124, 125		Si
306-5	Residuos destinados a eliminación	123, 124, 125		Si
OD(EC-01)	Ahorros por implementación de iniciativas de circularidad	123		
SASB (IF-EN-410a.1)	Número de (1) proyectos comisionados certificados según un estándar de sostenibilidad de atributos múltiples de terceros y (2) proyectos activos que buscan dicha certificación	123		

# MEMORANDO DE ASEGURAMIENTO DE INDICADORES ASG



Tel: +57 1 623 0199  
Fax: +57 1 236 8407  
bdo@bdo.com.co  
www.bdo.com.co

Carrera 16 No. 97 - 46 Piso 8  
Bogotá D.C., Colombia  
Sucursales:  
Cali, Medellín y Barranquilla.

## INFORME DE ASEGURAMIENTO LIMITADO DEL AUDITOR INDEPENDIENTE

Señores  
Accionistas y demás partes interesadas de  
Odinsa S.A. (en adelante "La Compañía")  
Medellín, Antioquia

### Introducción

Fuimos contratados por Odinsa S.A. ("La Compañía") para presentar nuestro informe de aseguramiento limitado sobre las informaciones contenidas en la Memoria Anual de la Compañía, referentes al ejercicio iniciado el 1 de enero y finalizado el 31 de diciembre de 2022.

### Responsabilidades de la administración de la Compañía

La administración de la Compañía es responsable por la elaboración y presentación de forma adecuada de las informaciones contenidas en la Memoria Anual, de acuerdo con las directrices de los estándares *Global Reporting Initiative* (GRI), los indicadores de la *Sustainability Accounting Standards Board* (SASB), y los indicadores definidos como propios, así como por los controles internos que ésta determinó como necesarios para permitir la elaboración de esas informaciones libres de incorrecciones materiales, independientemente si son causados por fraude o error.

### Independencia y gestión de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos éticos y de independencia del Código de Ética Profesional del Contador Público, emitido por *International Ethics Standard Board for Accountants* (IESBA), el cual se basa en principios de integridad, objetividad, competencia profesional y debido cuidado, confidencialidad y comportamiento profesional.

BDO Audit S.A.S BIC aplica el *ISQM 1 (International Standard on Quality Management 1)* y, por lo tanto, mantiene un sistema integrado para garantizar la calidad de los trabajos de auditoría y aseguramiento, que incluye políticas y procedimientos documentados relacionados con el cumplimiento de requisitos éticos, estándares profesionales y requisitos legales aplicables.

### Responsabilidad de los auditores independientes

Nuestra responsabilidad es expresar una conclusión sobre las informaciones que constan en la Memoria Anual de Odinsa S.A., con base en el trabajo de aseguramiento limitado conducido de acuerdo con la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 (Revisada); Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica (NIEA 3000), emitida por el *International Auditing And Assurance Standards Board* (IAASB), aplicables a las informaciones no históricas.

1

BDO Colombia S.A.S. BIC BDO Outsourcing S.A.S. BIC, BDO Audit S.A.S. BIC BDO Shared Service Center S.A.S. BIC, socias/des por acciones simplificadas colombianas, miembros de BDO International Limited, una compañía limitada por garantía del Reino Unido, y forman parte de la red internacional BDO de empresas independientes asociadas.



Un trabajo de aseguramiento limitado conducido de acuerdo con la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 (Revisada): Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica (NIEA 3000) consiste principalmente de realizar indagaciones a la administración y a otros profesionales de la Compañía que estén involucrados en la elaboración de las informaciones que constan en la Memoria Anual de Odinsa S.A., identificar las áreas en las que es probable que la información sobre la materia objeto de análisis contenga incorrecciones materiales, así como aplicar procedimientos analíticos y procedimientos de detalle para obtener evidencia que nos posibilite concluir en la forma de aseguramiento limitado sobre las informaciones tomadas en conjunto. Un trabajo de aseguramiento limitado requiere, también, la ejecución de procedimientos adicionales, cuando el auditor independiente toma conocimiento de asuntos que lo lleven a creer que las informaciones contenidas en la Memoria Anual, tomadas en conjunto, pueden presentar errores materiales.

Los procedimientos seleccionados se basaron en nuestra comprensión de los aspectos relativos a la compilación y presentación de las informaciones contenidas en los indicadores definidos en los anexos 1 y 2 que se presentan en la Memoria Anual de Odinsa S.A. y de otras circunstancias del trabajo y de nuestra consideración sobre áreas donde errores materiales podrían existir. Los procedimientos comprendieron:

- El entendimiento de la metodología de cálculos y de los procedimientos para la compilación de los indicadores por medio de entrevistas con los profesionales responsables de la elaboración de las informaciones;
- Considerar la evaluación de riesgos de error material sobre los indicadores seleccionados en la Memoria Anual, con el propósito de obtener seguridad limitada;
- La planificación de los trabajos, considerando la relevancia, el volumen de informaciones cuantitativas y cualitativas y los sistemas operacionales que sirvieron de base para la elaboración de las informaciones que constan en la Memoria Anual de Odinsa S.A., referente al período 1 de enero a 31 de diciembre de 2022;
- Pruebas sobre la integridad y razonabilidad de la información, basados en la selección aleatoria de una muestra de la información utilizada para la elaboración de cada indicador;
- Pruebas sobre la adecuada preparación de los indicadores, a la luz de los estándares GRI, los indicadores SASB y los indicadores definidos como propios.
- La aplicación de procedimientos de detalle para corroborar la exactitud de la información utilizada para la construcción de los indicadores (ver Anexos 1 y 2);
- La aplicación de procedimientos analíticos sobre las informaciones cuantitativas e indagaciones sobre las informaciones cualitativas y su correlación con los indicadores divulgados en las informaciones contenidas en la Memoria Anual 2022 de Odinsa S.A.

En los Anexos 1 y 2 se detallan los estándares e indicadores de desempeño de sostenibilidad incluidos en el alcance de nuestro trabajo.

Los trabajos de aseguramiento limitado comprendieron, también, la adhesión a las directrices y criterios de la estructura de elaboración de Informes de Sostenibilidad en las directrices de los estándares GRI, en su opción con referencia a, aplicable en la elaboración del informe que constan en la Memoria Anual 2022 de Odinsa S.A.

Creemos que las evidencias obtenidas en nuestro trabajo son suficientes y apropiadas para fundamentar nuestra conclusión en la forma limitada.

### Alcance y limitaciones

Este informe ha sido preparado exclusivamente en interés de la organización de acuerdo con los términos de nuestra propuesta de servicios.

2



Los procedimientos aplicados en el trabajo de aseguramiento limitado son sustancialmente menos extensos que aquellos aplicados en el trabajo de auditoría que tiene por objetivo emitir una opinión sobre las informaciones contenidas en la Memoria Anual 2022 de Odinsa S.A. Por lo tanto, los procedimientos aplicados en un encargo de seguridad limitada difieren en su naturaleza y momento de realización, y su extensión es menor que la de un encargo de seguridad razonable.

Los datos no financieros están sujetos a más limitaciones inherentes que los datos financieros, dada la naturaleza y la diversidad de los métodos utilizados para determinar, calcular o estimar esos datos. Interpretaciones cualitativas de materialidad, relevancia y precisión de los datos están sujetas a presupuestos individuales y a juicios. Adicionalmente, no realizamos ningún trabajo en datos informados para los períodos anteriores, ni en relación con proyecciones futuras y metas de la Compañía.

### Conclusión

Basados en los procedimientos realizados, descritos en este informe y la evidencia obtenida, nada llegó a nuestro conocimiento que nos lleve a pensar que las informaciones contenidas dentro del alcance de la revisión y comprendidas en la Memoria Anual, referente al ejercicio iniciado el 1 de enero y finalizado el 31 de diciembre de 2022, de Odinsa S.A., no han cumplido, en todos los aspectos materiales, con todos los requerimientos definidos en los estándares del *Global Reporting Initiative* (GRI), así como en los indicadores de la *Sustainability Accounting Standards Board* (SASB) y los indicadores definidos como propios para la elaboración de informes, de acuerdo con los registros y archivos que sirvieron de base para su preparación.

### Planes de acción

BDO Audit S.A.S. BIC ha entregado a Odinsa S.A., a través de un informe separado, recomendaciones de acción para la futura preparación de la Memoria Anual, las cuales no modifican la conclusión expresada en este informe. Estas recomendaciones buscan fortalecer el proceso de construcción, gestión, medición, revisión y comunicación de los indicadores de sostenibilidad de la Compañía.

LUIS FERNANDO GÓMEZ GONZÁLEZ  
Soció de Auditoría y Aseguramiento  
Contador Público TP 144.355

Miembro de  
BDO Audit S.A.S BIC  
99097-11-3176-23

Medellín, 13 de marzo de 2023.

3


**ANEXO 1**

A continuación, detallamos los Estándares GRI en sus diferentes versiones, así como los indicadores definidos por la Administración como propios.

Estos criterios forman parte integral de nuestro informe de aseguramiento limitado independiente sobre el Reporte Integrado de Odinsa S.A. por el periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2022.

Estándar GRI	Descripción Odinsa
205-2 (2016)	Comunicación y capacitación en políticas y procedimientos anticorrupción.
205-3 (2016)	Incidentes confirmados de corrupción y medidas adoptadas.
301-1 (2016)	Materiales utilizados por peso o volumen.
301-2 (2016)	Insumos reciclados utilizados.
302-1 (2016)	Consumo de energía dentro de la organización.
303-3 (2018)	Extracción de agua.
303-4 (2018)	Vertidos de agua.
303-5 (2018)	Consumo de agua.
305-1 (2016)	Emisiones directas de GEI (alcance 1).
305-2 (2016)	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2).
306-3 (2020)	Residuos generados.
306-4 (2020)	Residuos no destinados a eliminación.
306-5 (2020)	Residuos destinados a eliminación.
308-1 (2016)	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales.
403-1 (2018)	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.
403-2 (2018)	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes.
403-3 (2018)	Servicios de salud en el trabajo.
403-4 (2018)	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo.
403-5 (2018)	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo.
403-6 (2018)	Promoción de la salud de los trabajadores.
403-7 (2018)	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales.
403-8 (2018)	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.
403-9 (2018)	Lesiones por accidente laboral.
404-1 (2016)	Promedio de horas de formación al año por empleado.
404-3 (2016)	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional.
405-2 (2016)	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres.
406-1 (2016)	Casos de acoso de discriminación y acciones emprendidas.
414-1 (2016)	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales.


**Autopistas de Café**

205-2 (2016)	Comunicación y capacitación en políticas y procedimientos anticorrupción.
205-3 (2016)	Incidentes confirmados de corrupción y medidas adoptadas.
301-1 (2016)	Materiales utilizados por peso o volumen.
301-2 (2016)	Insumos reciclados utilizados.
302-1 (2016)	Consumo de energía dentro de la organización.
303-3 (2018)	Extracción de agua.
303-4 (2018)	Vertidos de agua.
303-5 (2018)	Consumo de agua.
305-1 (2016)	Emisiones directas de GEI (alcance 1).
305-2 (2016)	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2).
306-3 (2020)	Residuos generados.
306-4 (2020)	Residuos no destinados a eliminación.
306-5 (2020)	Residuos destinados a eliminación.
308-1 (2016)	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales.
403-1 (2018)	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.
403-2 (2018)	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes.
403-3 (2018)	Servicios de salud en el trabajo.
403-4 (2018)	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo.
403-5 (2018)	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo.
403-6 (2018)	Promoción de la salud de los trabajadores.
403-7 (2018)	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales.
403-8 (2018)	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.
403-9 (2018)	Lesiones por accidente laboral.
404-1 (2016)	Promedio de horas de formación al año por empleado.
404-3 (2016)	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional.
405-2 (2016)	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres.
406-1 (2016)	Casos de acoso de discriminación y acciones emprendidas.
414-1 (2016)	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales.

**Conexión Pacífico 2**

205-2 (2016)	Comunicación y capacitación en políticas y procedimientos anticorrupción.
205-3 (2016)	Incidentes confirmados de corrupción y medidas adoptadas.
301-1 (2016)	Materiales utilizados por peso o volumen.
301-2 (2016)	Insumos reciclados utilizados.
302-1 (2016)	Consumo de energía dentro de la organización.
303-3 (2018)	Extracción de agua.
303-4 (2018)	Vertidos de agua.
303-5 (2018)	Consumo de agua.
305-1 (2016)	Emisiones directas de GEI (alcance 1).
305-2 (2016)	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2).
306-3 (2020)	Residuos generados.
306-4 (2020)	Residuos no destinados a eliminación.
306-5 (2020)	Residuos destinados a eliminación.



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

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

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

Servicios de salud en el trabajo.

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

Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo.

Promoción de la salud de los trabajadores.

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

Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.

Lesiones por accidente laboral.

Promedio de horas de formación al año por empleado.

Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional.

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

Casos de acoso de discriminación y acciones emprendidas.

Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales.

Comunicación y capacitación en políticas y procedimientos anticorrupción.

Incidentes confirmados de corrupción y medidas adoptadas.

Materiales utilizados por peso o volumen.

Insumos reciclados utilizados.

Consumo de energía dentro de la organización.

Extracción de agua.

Vertidos de agua.

Consumo de agua.

Emisiones directas de GEI (alcance 1).

Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2).

Residuos generados.

Residuos no destinados a eliminación.

Residuos destinados a eliminación.

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

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

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

Servicios de salud en el trabajo.

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

Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo.

Promoción de la salud de los trabajadores.

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

Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.

Lesiones por accidente laboral.

Promedio de horas de formación al año por empleado.

Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional.

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

Casos de acoso de discriminación y acciones emprendidas.

Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales.



403-9 (2018) Lesiones por accidente laboral.  
 404-1 (2016) Promedio de horas de formación al año por empleado.  
 404-3 (2016) Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional.  
 405-2 (2016) Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres.  
 406-1 (2016) Casos de acoso de discriminación y acciones emprendidas.  
 414-1 (2016) Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales.

#### Green Corridor

205-2 (2016) Comunicación y capacitación en políticas y procedimientos anticorrupción.  
 205-3 (2016) Incidentes confirmados de corrupción y medidas adoptadas.  
 301-1 (2016) Materiales utilizados por peso o volumen.  
 301-2 (2016) Insumos reciclados utilizados.  
 302-1 (2016) Consumo de energía dentro de la organización.  
 303-3 (2018) Extracción de agua.  
 303-4 (2018) Vertidos de agua.  
 303-5 (2018) Consumo de agua.  
 305-1 (2016) Emisiones directas de GEI (alcance 1).  
 305-2 (2016) Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2).  
 306-3 (2020) Residuos generados.  
 306-4 (2020) Residuos no destinados a eliminación.  
 306-5 (2020) Residuos destinados a eliminación.  
 308-1 (2016) Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales.  
 403-1 (2018) Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.  
 403-2 (2018) Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes.  
 403-3 (2018) Servicios de salud en el trabajo.  
 403-4 (2018) Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo.  
 403-5 (2018) Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo.  
 403-6 (2018) Promoción de la salud de los trabajadores.  
 403-7 (2018) Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales.  
 403-8 (2018) Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.  
 403-9 (2018) Lesiones por accidente laboral.  
 404-1 (2016) Promedio de horas de formación al año por empleado.  
 404-3 (2016) Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional.  
 405-2 (2016) Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres.  
 406-1 (2016) Casos de acoso de discriminación y acciones emprendidas.  
 414-1 (2016) Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales.

#### Malla Vial del Meta

205-2 (2016) Comunicación y capacitación en políticas y procedimientos anticorrupción.  
 205-3 (2016) Incidentes confirmados de corrupción y medidas adoptadas.  
 301-1 (2016) Materiales utilizados por peso o volumen.  
 301-2 (2016) Insumos reciclados utilizados.



302-1 (2016) Consumo de energía dentro de la organización.  
 303-3 (2018) Extracción de agua.  
 303-4 (2018) Vertidos de agua.  
 303-5 (2018) Consumo de agua.  
 305-1 (2016) Emisiones directas de GEI (alcance 1).  
 305-2 (2016) Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2).  
 306-3 (2020) Residuos generados.  
 306-4 (2020) Residuos no destinados a eliminación.  
 306-5 (2020) Residuos destinados a eliminación.  
 308-1 (2016) Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales.  
 403-1 (2018) Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.  
 403-2 (2018) Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes.  
 403-3 (2018) Servicios de salud en el trabajo.  
 403-4 (2018) Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo.  
 403-5 (2018) Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo.  
 403-6 (2018) Promoción de la salud de los trabajadores.  
 403-7 (2018) Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales.  
 403-8 (2018) Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.  
 403-9 (2018) Lesiones por accidente laboral.  
 404-1 (2016) Promedio de horas de formación al año por empleado.  
 404-3 (2016) Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional.  
 405-2 (2016) Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres.  
 406-1 (2016) Casos de acoso de discriminación y acciones emprendidas.  
 414-1 (2016) Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales.

#### Quiport

205-2 (2016) Comunicación y capacitación en políticas y procedimientos anticorrupción.  
 205-3 (2016) Incidentes confirmados de corrupción y medidas adoptadas.  
 301-1 (2016) Materiales utilizados por peso o volumen.  
 301-2 (2016) Insumos reciclados utilizados.  
 302-1 (2016) Consumo de energía dentro de la organización.  
 303-3 (2018) Extracción de agua.  
 303-4 (2018) Vertidos de agua.  
 303-5 (2018) Consumo de agua.  
 305-1 (2016) Emisiones directas de GEI (alcance 1).  
 305-2 (2016) Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2).  
 306-3 (2020) Residuos generados.  
 306-4 (2020) Residuos no destinados a eliminación.  
 306-5 (2020) Residuos destinados a eliminación.  
 308-1 (2016) Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales.  
 403-1 (2018) Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.  
 403-2 (2018) Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes.



403-3 (2018) Servicios de salud en el trabajo.  
 403-4 (2018) Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo.  
 403-5 (2018) Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo.  
 403-6 (2018) Promoción de la salud de los trabajadores.  
 403-7 (2018) Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales.  
 403-8 (2018) Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.  
 403-9 (2018) Lesiones por accidente laboral.  
 404-1 (2016) Promedio de horas de formación al año por empleado.  
 404-3 (2016) Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional.  
 405-2 (2016) Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres.  
 406-1 (2016) Casos de acoso de discriminación y acciones emprendidas.  
 414-1 (2016) Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales.

#### Túnel de Aburrá

205-2 (2016) Comunicación y capacitación en políticas y procedimientos anticorrupción.  
 205-3 (2016) Incidentes confirmados de corrupción y medidas adoptadas.  
 301-1 (2016) Materiales utilizados por peso o volumen.  
 301-2 (2016) Insumos reciclados utilizados.  
 302-1 (2016) Consumo de energía dentro de la organización.  
 303-3 (2018) Extracción de agua.  
 303-4 (2018) Vertidos de agua.  
 303-5 (2018) Consumo de agua.  
 305-1 (2016) Emisiones directas de GEI (alcance 1).  
 305-2 (2016) Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2).  
 306-3 (2020) Residuos generados.  
 306-4 (2020) Residuos no destinados a eliminación.  
 306-5 (2020) Residuos destinados a eliminación.  
 308-1 (2016) Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales.  
 403-1 (2018) Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.  
 403-2 (2018) Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes.  
 403-3 (2018) Servicios de salud en el trabajo.  
 403-4 (2018) Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo.  
 403-5 (2018) Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo.  
 403-6 (2018) Promoción de la salud de los trabajadores.  
 403-7 (2018) Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales.  
 403-8 (2018) Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.  
 403-9 (2018) Lesiones por accidente laboral.  
 404-1 (2016) Promedio de horas de formación al año por empleado.  
 404-3 (2016) Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional.



405-2 (2016)	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres.
406-1 (2016)	Casos de acoso de discriminación y acciones emprendidas.
414-1 (2016)	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales.

Indicadores propios	Descripción Odinsa
ECB-03	Especies rescatadas y/o reubicadas.
ECB-11	Árboles sembrados.
OP (GP-01)	Número de proveedores nivel 1 y críticos no nivel 1 con evaluación de riesgos ASG.
OD (GP-02)	Proveedores con identificación y evaluación de riesgos ASG.
OD (GP-03)	Proveedores clasificados como de alto riesgo en sostenibilidad.
OD (GP-04)	Proveedores críticos con evaluación de riesgos ASG.
OD-CD1	Inversiones sociales y vías a través de las cuales se hacen inversiones.
OD (DT-01)	Medición de Compromiso.
OD (DT-02)	Medición de clima en Concesiones.
OD (SV-01)	Fatalidades.
OD (SV-02)	Incidentes en las vías.
OD (SV-03)	Accidentes en las vías
OD (SV-04)	Índice de mortalidad.

Autopistas de Café	
ECB-03	Especies rescatadas y/o reubicadas.
ECB-11	Árboles sembrados.
OP (GP-01)	Número de proveedores nivel 1 y críticos no nivel 1 con evaluación de riesgos ASG.
OD (GP-02)	Proveedores con identificación y evaluación de riesgos ASG.
OD (GP-03)	Proveedores clasificados como de alto riesgo en sostenibilidad.
OD (GP-04)	Proveedores críticos con evaluación de riesgos ASG.
OD-CD1	Inversiones sociales y vías a través de las cuales se hacen inversiones.
OD (DT-01)	Medición de Compromiso.
OD (DT-02)	Medición de clima en Concesiones.
OD (SV-01)	Fatalidades.
OD (SV-02)	Incidentes en las vías.
OD (SV-03)	Accidentes en las vías
OD (SV-04)	Índice de mortalidad.

Conexión Pacífico 2	
ECB-03	Especies rescatadas y/o reubicadas.
ECB-11	Árboles sembrados.
OP (GP-01)	Número de proveedores nivel 1 y críticos no nivel 1 con evaluación de riesgos ASG.
OD (GP-02)	Proveedores con identificación y evaluación de riesgos ASG.
OD (GP-03)	Proveedores clasificados como de alto riesgo en sostenibilidad.
OD (GP-04)	Proveedores críticos con evaluación de riesgos ASG.
OD-CD1	Inversiones sociales y vías a través de las cuales se hacen inversiones.
OD (DT-01)	Medición de Compromiso.
OD (DT-02)	Medición de clima en Concesiones.
OD (SV-01)	Fatalidades.
OD (SV-02)	Incidentes en las vías.
OD (SV-03)	Accidentes en las vías
OD (SV-04)	Índice de mortalidad.



El Dorado	
ECB-03	Especies rescatadas y/o reubicadas.
ECB-11	Árboles sembrados.
OP (GP-01)	Número de proveedores nivel 1 y críticos no nivel 1 con evaluación de riesgos ASG.
OD (GP-02)	Proveedores con identificación y evaluación de riesgos ASG.
OD (GP-03)	Proveedores clasificados como de alto riesgo en sostenibilidad.
OD (GP-04)	Proveedores críticos con evaluación de riesgos ASG.
OD-CD1	Inversiones sociales y vías a través de las cuales se hacen inversiones.
OD (DT-01)	Medición de Compromiso.
OD (DT-02)	Medición de clima en Concesiones.
OD (SV-01)	Fatalidades.
OD (SV-02)	Incidentes en las vías.
OD (SV-03)	Accidentes en las vías
OD (SV-04)	Índice de mortalidad.

Green Corridor	
ECB-03	Especies rescatadas y/o reubicadas.
ECB-11	Árboles sembrados.
OP (GP-01)	Número de proveedores nivel 1 y críticos no nivel 1 con evaluación de riesgos ASG.
OD (GP-02)	Proveedores con identificación y evaluación de riesgos ASG.
OD (GP-03)	Proveedores clasificados como de alto riesgo en sostenibilidad.
OD (GP-04)	Proveedores críticos con evaluación de riesgos ASG.
OD-CD1	Inversiones sociales y vías a través de las cuales se hacen inversiones.
OD (DT-01)	Medición de Compromiso.
OD (DT-02)	Medición de clima en Concesiones.
OD (SV-01)	Fatalidades.
OD (SV-02)	Incidentes en las vías.
OD (SV-03)	Accidentes en las vías
OD (SV-04)	Índice de mortalidad.

Malla vial del Meta	
ECB-03	Especies rescatadas y/o reubicadas.
ECB-11	Árboles sembrados.
OP (GP-01)	Número de proveedores nivel 1 y críticos no nivel 1 con evaluación de riesgos ASG.
OD (GP-02)	Proveedores con identificación y evaluación de riesgos ASG.
OD (GP-03)	Proveedores clasificados como de alto riesgo en sostenibilidad.
OD (GP-04)	Proveedores críticos con evaluación de riesgos ASG.
OD-CD1	Inversiones sociales y vías a través de las cuales se hacen inversiones.
OD (DT-01)	Medición de Compromiso.
OD (DT-02)	Medición de clima en Concesiones.
OD (SV-01)	Fatalidades.
OD (SV-02)	Incidentes en las vías.
OD (SV-03)	Accidentes en las vías
OD (SV-04)	Índice de mortalidad.

Quiport	
ECB-03	Especies rescatadas y/o reubicadas.
ECB-11	Árboles sembrados.
OP (GP-01)	Número de proveedores nivel 1 y críticos no nivel 1 con evaluación de riesgos ASG.



OD (GP-02)	Proveedores con identificación y evaluación de riesgos ASG.
OD (GP-03)	Proveedores clasificados como de alto riesgo en sostenibilidad.
OD (GP-04)	Proveedores críticos con evaluación de riesgos ASG.
OD-CD1	Inversiones sociales y vías a través de las cuales se hacen inversiones.
OD (DT-01)	Medición de Compromiso.
OD (DT-02)	Medición de clima en Concesiones.
OD (SV-01)	Fatalidades.
OD (SV-02)	Incidentes en las vías.
OD (SV-03)	Accidentes en las vías
OD (SV-04)	Índice de mortalidad.

Túnel de Aburrá	
ECB-03	Especies rescatadas y/o reubicadas.
ECB-11	Árboles sembrados.
OP (GP-01)	Número de proveedores nivel 1 y críticos no nivel 1 con evaluación de riesgos ASG.
OD (GP-02)	Proveedores con identificación y evaluación de riesgos ASG.
OD (GP-03)	Proveedores clasificados como de alto riesgo en sostenibilidad.
OD (GP-04)	Proveedores críticos con evaluación de riesgos ASG.
OD-CD1	Inversiones sociales y vías a través de las cuales se hacen inversiones.
OD (DT-01)	Medición de Compromiso.
OD (DT-02)	Medición de clima en Concesiones.
OD (SV-01)	Fatalidades.
OD (SV-02)	Incidentes en las vías.
OD (SV-03)	Accidentes en las vías
OD (SV-04)	Índice de mortalidad.

## ANEXO 2

Indicadores SASB (Sustainability Accounting Standards Board) para las compañías de materiales de construcción.

Indicadores SASB	Descripción Odinsa
EM-CM320a.1	(1)Tasa global de incidentes registrables (TRIR), (2) índice de frecuencia de "casi incidentes" para empleados de tiempo completo (FTEs) y contratistas.
<b>Autopistas de Café</b>	
EM-CM320a.1	(1)Tasa global de incidentes registrables (TRIR), (2) índice de frecuencia de "casi incidentes" para empleados de tiempo completo (FTEs) y contratistas.
<b>Conexión Pacífico 2</b>	
EM-CM320a.1	(1)Tasa global de incidentes registrables (TRIR), (2) índice de frecuencia de "casi incidentes" para empleados de tiempo completo (FTEs) y contratistas.
<b>El Dorado</b>	
EM-CM320a.1	(1)Tasa global de incidentes registrables (TRIR), (2) índice de frecuencia de "casi incidentes" para empleados de tiempo completo (FTEs) y contratistas.
<b>Malla Vial del Meta</b>	



EM-CM320a.1 (1)Tasa global de incidentes registrables (TRIR), (2) índice de frecuencia de "casi incidentes" para empleados de tiempo completo (FTEs) y contratistas.

**Quiport**

EM-CM320a.1 (1)Tasa global de incidentes registrables (TRIR), (2) índice de frecuencia de "casi incidentes" para empleados de tiempo completo (FTEs) y contratistas.

**Túnel de Aburrá**

EM-CM320a.1 (1)Tasa global de incidentes registrables (TRIR), (2) índice de frecuencia de "casi incidentes" para empleados de tiempo completo (FTEs) y contratistas.



Nuestro **Viaje** Común

2022  
Memoria anual

# ANEXOS



# DIMENSIÓN SOCIAL

## DESCRIPCION DE LA NOMINA

### Concesiones viales

#### Número de colaboradores según categoría - Autopistas del Café (2-7, 2-8)

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Número total de colaboradores	#	343	793	600	697
Número de colaboradores directos	#	343	328	317	342
Número total de mujeres	#	158	147	138	150
Número total de hombres	#	185	181	179	192
Número de colaboradores por categoría laboral nivel 1 - Ejecutivo: Presidente, Vicepresidentes	#	0	0	0	0
Número de colaboradores por categoría laboral nivel 2 - Gerencial: Gerentes y otros altos directivos	#	1	1	1	1
Número de colaboradores por categoría laboral nivel 3 - Directores: primera línea de mando, Directores	#	6	5	5	4
Número de colaboradores por categoría laboral nivel 4 - Especialistas: Coordinadores, Especialistas y Analistas	#	20	27	26	28
Número de colaboradores por categoría laboral nivel 5 - Otros niveles: personal operativo y auxiliares	#	316	295	285	309
Número de colaboradores a término definido	#			4	16
Número de colaboradores a término indefinido	#			313	326
Número de colaboradores con otro tipo de contratos	#			0	0
Número de colaboradores menores de 30 años	#			51	73
Número de colaboradores entre 31 y 40 años	#			123	120
Número de colaboradores entre 41 y 50 años	#			91	101
Número de colaboradores entre 51 y 60 años	#			46	44
Número de colaboradores mayores de 60 años	#			6	4
Número de colaboradores indirectos	#	0	465	283	355
Porcentaje de colaboradores directos	%	100	41,36	52,83	49,07
Porcentaje de mujeres	%	46	44,8	43,53	43,86
Porcentaje de hombres	%	53,9	55,2	56,47	56,14

	Unidade de medida	2019	2020	2021	2022
Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 1 - Ejecutivo: Presidente, Vicepresidentes	%	0	0	0	0
Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 2 - Gerencial: Gerentes y otros altos directivos	%	0,2	0,3	0,32	0,29
Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 3 - Directores: primera línea de mando, Directores	%	1,7	1,52	1,58	1,17
Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 4 - Especialistas: Coordinadores, Especialistas y Analistas	%	5,5	8,23	8,2	8,19
Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 5 - Otros niveles: personal operativo y auxiliares	%	92,4	89,94	89,91	90,35
Porcentaje de colaboradores definido	%			1,26	4,68
Porcentaje de colaboradores indefinido	%			98,74	95,32
Porcentaje de colaboradores con otro tipo de contratos	%			0	0
Porcentaje de colaboradores menores de 30 años	%			16,09	21,35
Porcentaje de colaboradores entre 31 y 40 años	%			38,8	35,09
Porcentaje de colaboradores entre 41 y 50 años	%			28,71	29,53
Porcentaje de colaboradores entre 51 y 60 años	%			14,51	12,87
Porcentaje de colaboradores mayores de 60 años	%			1,89	1,17
Porcentaje de colaboradores indirectos	%	0	58,64	47,17	50,93

## Número de colaboradores según categoría - Conexión Pacífico 2 (2-7, 2-8)

	Unidade de medida	2019	2020	2021	2022
Número total de colaboradores	#	204	988	471	280
Número de colaboradores directos	#	204	213	248	245
Número total de mujeres	#	62	66	71	72
Número total de hombres	#	142	147	177	173
Número de colaboradores por categoría laboral nivel 1 - Ejecutivo: Presidente, Vicepresidentes	#	0	0	0	0
Número de colaboradores por categoría laboral nivel 2 - Gerencial: Gerentes y otros altos directivos	#	1	1	1	1
Número de colaboradores por categoría laboral nivel 3 - Directores: primera línea de mando, Directores	#	7	7	5	4
Número de colaboradores por categoría laboral nivel 4 - Especialistas: Coordinadores, Especialistas y Analistas	#	24	25	29	30
Número de colaboradores por categoría laboral nivel 5 - Otros niveles: personal operativo y auxiliares	#	172	180	213	210
Número de colaboradores a término definido	#			0	1
Número de colaboradores a término indefinido	#			248	244
Número de colaboradores con otro tipo de contratos	#			0	0

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Número de colaboradores menores de 30 años	#			63	46
Número de colaboradores entre 31 y 40 años	#			86	89
Número de colaboradores entre 41 y 50 años	#			67	72
Número de colaboradores entre 51 y 60 años	#			27	31
Número de colaboradores mayores de 60 años	#			5	7
Número de colaboradores indirectos	#	0	775	223	35
Porcentaje de colaboradores directos	%	100	21,56	52,65	87,5
Porcentaje de mujeres	%	30,3	31	28,63	29,39
Porcentaje de hombres	%	69,6	69	71,37	70,61
Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 1 - Ejecutivo: Presidente, Vicepresidentes	%	0	0	0	0
Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 2 - Gerencial: Gerentes y otros altos directivos	%	0,4	0,47	0,4	0,41
Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 3 - Directores: primera línea de mando, Directores	%	3,4	3,29	2,02	1,63
Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 4 - Especialistas: Coordinadores, Especialistas y Analistas	%	11,7	11,74	11,69	12,24
Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 5 - Otros niveles: personal operativo y auxiliares	%	84,3	84,51	85,89	85,71
Porcentaje de colaboradores definido	%			0	0,41
Porcentaje de colaboradores indefinido	%			100	99,59
Porcentaje de colaboradores con otro tipo de contratos	%			0	0
Porcentaje de colaboradores menores de 30 años	%			25,4	18,78
Porcentaje de colaboradores entre 31 y 40 años	%			34,68	36,33
Porcentaje de colaboradores entre 41 y 50 años	%			27,02	29,39
Porcentaje de colaboradores entre 51 y 60 años	%			10,89	12,65
Porcentaje de colaboradores mayores de 60 años	%			2,02	2,86
Porcentaje de colaboradores indirectos	%	0	78,44	47,35	12,5

## Número de colaboradores según categoría - Green Corridor (2-7, 2-8)

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Número total de colaboradores	#	32	30	27	24
Número de colaboradores directos	#	32	27	26	24
Número total de mujeres	#	6	6	6	6
Número total de hombres	#	26	21	20	18
Número de colaboradores por categoría laboral nivel 1 - Ejecutivo: Presidente, Vicepresidentes	#	0	0	0	0
Número de colaboradores por categoría laboral nivel 2 - Gerencial: Gerentes y otros altos directivos	#	1	1	1	1
Número de colaboradores por categoría laboral nivel 3 - Directores: primera línea de mando, Directores	#	2	2	2	2
Número de colaboradores por categoría laboral nivel 4 - Especialistas: Coordinadores, Especialistas y Analistas	#	5	6	6	6
Número de colaboradores por categoría laboral nivel 5 - Otros niveles: personal operativo y auxiliares	#	24	19	17	16
Número de colaboradores a término definido	#			0	0
Número de colaboradores a término indefinido	#			26	24
Número de colaboradores con otro tipo de contratos	#			0	0
Número de colaboradores menores de 30 años	#			0	0
Número de colaboradores entre 31 y 40 años	#			7	4
Número de colaboradores entre 41 y 50 años	#			10	9
Número de colaboradores entre 51 y 60 años	#			4	9
Número de colaboradores mayores de 60 años	#			5	2
Número de colaboradores indirectos	#	0	3	1	0
Porcentaje de colaboradores directos	%	100	90	96,3	100
Porcentaje de mujeres	%	18,7	22,2	23,08	25
Porcentaje de hombres	%	81,2	77,8	76,92	75
Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 1 - Ejecutivo: Presidente, Vicepresidentes	%	0	0	0	0
Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 2 - Gerencial: Gerentes y otros altos directivos	%	3,1	3,7	3,85	4,17
Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 3 - Directores: primera línea de mando, Directores	%	6,2	7,41	7,69	8,33
Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 4 - Especialistas: Coordinadores, Especialistas y Analistas	%	15,6	22,22	23,08	25
Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 5 - Otros niveles: personal operativo y auxiliares	%	75	70,37	65,38	66,67
Porcentaje de colaboradores definido	%			0	0

	Unidade de medida	2019	2020	2021	2022
Porcentaje de colaboradores indefinido	%			<b>100</b>	<b>100</b>
Porcentaje de colaboradores con otro tipo de contratos	%			<b>0</b>	<b>0</b>
Porcentaje de colaboradores menores de 30 años	%			<b>0</b>	<b>0</b>
Porcentaje de colaboradores entre 31 y 40 años	%			<b>26,92</b>	<b>16,67</b>
Porcentaje de colaboradores entre 41 y 50 años	%			<b>38,46</b>	<b>37,5</b>
Porcentaje de colaboradores entre 51 y 60 años	%			<b>15,38</b>	<b>37,5</b>
Porcentaje de colaboradores mayores de 60 años	%			<b>19,23</b>	<b>8,33</b>
Porcentaje de colaboradores indirectos	%	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>3,7</b>	<b>0</b>

### Número de colaboradores según categoría - Malla Vial del Meta **(2-7, 2-8)**

	Unidade de medida	2019	2020	2021	2022
Número total de colaboradores	#	<b>192</b>	<b>419</b>	<b>432</b>	<b>477</b>
Número de colaboradores directos	#	<b>192</b>	<b>195</b>	<b>194</b>	<b>251</b>
Número total de mujeres	#	<b>115</b>	<b>118</b>	<b>113</b>	<b>143</b>
Número total de hombres	#	<b>77</b>	<b>77</b>	<b>81</b>	<b>108</b>
Número de colaboradores por categoría laboral nivel 1 - Ejecutivo: Presidente, Vicepresidentes	#	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Número de colaboradores por categoría laboral nivel 2 - Gerencial: Gerentes y otros altos directivos	#	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Número de colaboradores por categoría laboral nivel 3 - Directores: primera línea de mando, Directores	#	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
Número de colaboradores por categoría laboral nivel 4 - Especialistas: Coordinadores, Especialistas y Analistas	#	<b>29</b>	<b>32</b>	<b>30</b>	<b>43</b>
Número de colaboradores por categoría laboral nivel 5 - Otros niveles: personal operativo y auxiliares	#	<b>157</b>	<b>157</b>	<b>158</b>	<b>202</b>
Número de colaboradores a término definido	#			<b>0</b>	<b>0</b>
Número de colaboradores a término indefinido	#			<b>194</b>	<b>250</b>
Número de colaboradores con otro tipo de contratos	#			<b>0</b>	<b>0</b>
Número de colaboradores menores de 30 años	#			<b>26</b>	<b>58</b>
Número de colaboradores entre 31 y 40 años	#			<b>73</b>	<b>87</b>
Número de colaboradores entre 41 y 50 años	#			<b>61</b>	<b>71</b>
Número de colaboradores entre 51 y 60 años	#			<b>28</b>	<b>31</b>
Número de colaboradores mayores de 60 años	#			<b>6</b>	<b>4</b>

	Unidade de medida	2019	2020	2021	2022
Número de colaboradores indirectos	#	0	224	238	226
Porcentaje de colaboradores directos	%	100	46,5	44,91	52,62
Porcentaje de mujeres	%	59,9	60,5	58,25	56,97
Porcentaje de hombres	%	40,1	39,5	41,75	43,03
Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 1 - Ejecutivo: Presidente, Vicepresidentes	%	0	0	0	0
Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 2 - Gerencial: Gerentes y otros altos directivos	%	0,5	0,51	0,52	0,4
Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 3 - Directores: primera línea de mando, Directores	%	2,6	2,56	2,58	1,99
Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 4 - Especialistas: Coordinadores, Especialistas y Analistas	%	15,1	16,41	15,46	17,13
Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 5 - Otros niveles: personal operativo y auxiliares	%	81,7	80,51	81,44	80,48
Porcentaje de colaboradores definido	%			0	0
Porcentaje de colaboradores indefinido	%			100	99,6
Porcentaje de colaboradores con otro tipo de contratos	%			0	0
Porcentaje de colaboradores menores de 30 años	%			13,4	23,11
Porcentaje de colaboradores entre 31 y 40 años	%			37,63	34,66
Porcentaje de colaboradores entre 41 y 50 años	%			31,44	28,29
Porcentaje de colaboradores entre 51 y 60 años	%			14,43	12,35
Porcentaje de colaboradores mayores de 60 años	%			3,09	1,59
Porcentaje de colaboradores indirectos	%	0	53,5	55,09	47,38

### Número de colaboradores según categoría - Túnel Aburrá de Oriente (2-7, 2-8)

	Unidade de medida	2019	2020	2021	2022
Número total de colaboradores	#	71	215	231	269
Número de colaboradores directos	#	71	73	99	115
Número total de mujeres	#	0	19	25	28
Número total de hombres	#	0	54	74	87
Número de colaboradores por categoría laboral nivel 1 - Ejecutivo: Presidente, Vicepresidentes	#	0	0	0	0
Número de colaboradores por categoría laboral nivel 2 - Gerencial: Gerentes y otros altos directivos	#	0	1	1	1
Número de colaboradores por categoría laboral nivel 3 - Directores: primera línea de mando, Directores	#	0	2	5	6
Número de colaboradores por categoría laboral nivel 4 - Especialistas: Coordinadores, Especialistas y Analistas	#	0	19	30	49

	Unidade de medida	2019	2020	2021	2022
Número de colaboradores por categoría laboral nivel 5 - Otros niveles: personal operativo y auxiliares	#	0	51	63	59
Número de colaboradores a término definido	#			12	11
Número de colaboradores a término indefinido	#			87	104
Número de colaboradores con otro tipo de contratos	#			0	0
Número de colaboradores menores de 30 años	#			26	21
Número de colaboradores entre 31 y 40 años	#			39	47
Número de colaboradores entre 41 y 50 años	#			23	34
Número de colaboradores entre 51 y 60 años	#			9	10
Número de colaboradores mayores de 60 años	#			2	3
Número de colaboradores indirectos	#	0	142	132	154
Porcentaje de colaboradores directos	%	0	34	42,86	42,75
Porcentaje de mujeres	%	0	26	25,25	24,35
Porcentaje de hombres	%	0	25,1	74,75	75,65
Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 1 - Ejecutivo: Presidente, Vicepresidentes	%	0	0	0	0
Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 2 - Gerencial: Gerentes y otros altos directivos	%	0	1,37	1,01	0,87
Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 3 - Directores: primera línea de mando, Directores	%	0	2,74	5,05	5,22
Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 4 - Especialistas: Coordinadores, Especialistas y Analistas	%	0	26,03	30,3	42,61
Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 5 - Otros niveles: personal operativo y auxiliares	%	0	69,86	63,64	51,3
Porcentaje de colaboradores definido	%			12,12	9,57
Porcentaje de colaboradores indefinido	%			87,88	90,43
Porcentaje de colaboradores con otro tipo de contratos	%			0	0
Porcentaje de colaboradores menores de 30 años	%			26,26	18,26
Porcentaje de colaboradores entre 31 y 40 años	%			39,39	40,87
Porcentaje de colaboradores entre 41 y 50 años	%			23,23	29,57
Porcentaje de colaboradores entre 51 y 60 años	%			9,09	8,7
Porcentaje de colaboradores mayores de 60 años	%			2,02	2,61
Porcentaje de colaboradores indirectos	%	0	66	57,14	57,25

**Número de colaboradores según categoría - Total concesiones viales (2-7, 2-8)**

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Número total de colaboradores	#	998	2615	1761	1747
Número de colaboradores directos	#	998	1006	884	977
Número total de mujeres	#	438	455	353	399
Número total de hombres	#	489	551	531	578
Número de colaboradores por categoría laboral nivel 1 - Ejecutivo: Presidente, Vicepresidentes	#	1	0	0	0
Número de colaboradores por categoría laboral nivel 2 - Gerencial: Gerentes y otros altos directivos	#	7	6	5	5
Número de colaboradores por categoría laboral nivel 3 - Directores: primera línea de mando, Directores	#	27	30	22	21
Número de colaboradores por categoría laboral nivel 4 - Especialistas: Coordinadores, Especialistas y Analistas	#	97	124	121	156
Número de colaboradores por categoría laboral nivel 5 - Otros niveles: personal operativo y auxiliares	#	795	847	736	796
Número de colaboradores a término definido	#			16	28
Número de colaboradores a término indefinido	#			868	948
Número de colaboradores con otro tipo de contratos	#			0	0
Número de colaboradores menores de 30 años	#			166	198
Número de colaboradores entre 31 y 40 años	#			328	347
Número de colaboradores entre 41 y 50 años	#			252	287
Número de colaboradores entre 51 y 60 años	#			114	125
Número de colaboradores mayores de 60 años	#			24	20
Número de colaboradores indirectos	#	0	1609	877	770
Porcentaje de colaboradores directos	%	100	38,47	50,2	55,92
Porcentaje de mujeres	%	47	45,23	39,93	40,84
Porcentaje de hombres	%	52	54,77	60,07	59,16
Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 1 - Ejecutivo: Presidente, Vicepresidentes	%	0,1	0	0	0
Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 2 - Gerencial: Gerentes y otros altos directivos	%	0,7	0,6	0,57	0,51
Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 3 - Directores: primera línea de mando, Directores	%	2,9	2,98	2,49	2,15
Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 4 - Especialistas: Coordinadores, Especialistas y Analistas	%	10,4	12,33	13,69	15,97
Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 5 - Otros niveles: personal operativo y auxiliares	%	85,7	84,19	83,26	81,47
Porcentaje de colaboradores definido	%			1,81	2,87

	Unidade de medida	2019	2020	2021	2022
Porcentaje de colaboradores indefinido	%			<b>98,19</b>	<b>97,03</b>
Porcentaje de colaboradores con otro tipo de contratos	%			<b>0</b>	<b>0</b>
Porcentaje de colaboradores menores de 30 años	%			<b>18,78</b>	<b>20,27</b>
Porcentaje de colaboradores entre 31 y 40 años	%			<b>37,1</b>	<b>35,52</b>
Porcentaje de colaboradores entre 41 y 50 años	%			<b>28,51</b>	<b>29,38</b>
Porcentaje de colaboradores entre 51 y 60 años	%			<b>12,9</b>	<b>12,79</b>
Porcentaje de colaboradores mayores de 60 años	%			<b>1,36</b>	<b>1,14</b>
Porcentaje de colaboradores indirectos	%	<b>0</b>	<b>61,53</b>	<b>49,8</b>	<b>44,08</b>
Número de colaboradores indirectos	#	<b>0</b>	<b>1609</b>	<b>877</b>	<b>770</b>

## Concesiones aeroportuarias

### Número de colaboradores según categoría - El Dorado (2-7, 2-8)

	Unidade de medida	2019	2020	2021	2022
Número total de colaboradores	#	<b>506</b>	<b>1887</b>	<b>2032</b>	<b>2260</b>
Número de colaboradores directos	#	<b>506</b>	<b>454</b>	<b>467</b>	<b>485</b>
Número total de mujeres	#	<b>164</b>	<b>137</b>	<b>156</b>	<b>178</b>
Número total de hombres	#	<b>342</b>	<b>317</b>	<b>311</b>	<b>307</b>
Número de colaboradores por categoría laboral nivel 1 - Ejecutivo: Presidente, Vicepresidentes	#	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Número de colaboradores por categoría laboral nivel 2 - Gerencial: Gerentes y otros altos directivos	#	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
Número de colaboradores por categoría laboral nivel 3 - Directores: primera línea de mando, Directores	#	<b>50</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>21</b>
Número de colaboradores por categoría laboral nivel 4 - Especialistas: Coordinadores, Especialistas y Analistas	#	<b>180</b>	<b>114</b>	<b>114</b>	<b>127</b>
Número de colaboradores por categoría laboral nivel 5 - Otros niveles: personal operativo y auxiliares	#	<b>271</b>	<b>322</b>	<b>336</b>	<b>332</b>
Número de colaboradores a término definido	#			<b>2</b>	<b>6</b>
Número de colaboradores a término indefinido	#			<b>456</b>	<b>469</b>
Número de colaboradores con otro tipo de contratos	#			<b>9</b>	<b>10</b>
Número de colaboradores menores de 30 años	#			<b>121</b>	<b>135</b>
Número de colaboradores entre 31 y 40 años	#			<b>193</b>	<b>199</b>

	Unidade de medida	2019	2020	2021	2022
Número de colaboradores entre 41 y 50 años	#			104	105
Número de colaboradores entre 51 y 60 años	#			43	43
Número de colaboradores mayores de 60 años	#			6	3
Número de colaboradores indirectos	#	0	1433	1565	1775
Porcentaje de colaboradores directos	%	100	24,06	22,98	21,46
Porcentaje de mujeres	%	32,4	30,2	33,4	36,7
Porcentaje de hombres	%	67,5	69,8	66,6	63,3
Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 1 - Ejecutivo: Presidente, Vicepresidentes	%	0,2	0	0	0,21
Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 2 - Gerencial: Gerentes y otros altos directivos	%	0,7	1,32	0,86	0,82
Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 3 - Directores: primera línea de mando, Directores	%	9,8	2,64	2,78	4,33
Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 4 - Especialistas: Coordinadores, Especialistas y Analistas	%	35,5	25,11	24,41	26,19
Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 5 - Otros niveles: personal operativo y auxiliares	%	54,5	70,93	71,95	68,45
Porcentaje de colaboradores definido	%			0,43	1,24
Porcentaje de colaboradores indefinido	%			97,64	96,7
Porcentaje de colaboradores con otro tipo de contratos	%			1,93	2,06
Porcentaje de colaboradores menores de 30 años	%			25,91	27,84
Porcentaje de colaboradores entre 31 y 40 años	%			41,33	41,03
Porcentaje de colaboradores entre 41 y 50 años	%			22,27	21,65
Porcentaje de colaboradores entre 51 y 60 años	%			9,21	8,87
Porcentaje de colaboradores mayores de 60 años	%			1,28	0,62
Porcentaje de colaboradores indirectos	%	0	75,94	77,02	78,54

### Número de colaboradores según categoría - Quiport (2-7, 2-8)

	Unidade de medida	2019	2020	2021	2022
Número total de colaboradores	#	350	534	520	545
Número de colaboradores directos	#	350	308	289	310
Número total de mujeres	#	88	73	72	83
Número total de hombres	#	262	235	217	227
Número de colaboradores por categoría laboral nivel 1 - Ejecutivo: Presidente, Vicepresidentes	#	1	1	1	1

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Número de colaboradores por categoría laboral nivel 2 - Gerencial: Gerentes y otros altos directivos	#	4	4	2	4
Número de colaboradores por categoría laboral nivel 3 - Directores: primera línea de mando, Directores	#	40	38	36	35
Número de colaboradores por categoría laboral nivel 4 - Especialistas: Coordinadores, Especialistas y Analistas	#	92	79	75	76
Número de colaboradores por categoría laboral nivel 5 - Otros niveles: personal operativo y auxiliares	#	213	186	175	194
Número de colaboradores a término definido	#			6	39
Número de colaboradores a término indefinido	#			279	267
Número de colaboradores con otro tipo de contratos	#			4	4
Número de colaboradores menores de 30 años	#			53	67
Número de colaboradores entre 31 y 40 años	#			111	111
Número de colaboradores entre 41 y 50 años	#			87	95
Número de colaboradores entre 51 y 60 años	#			34	32
Número de colaboradores mayores de 60 años	#			4	5
Quiport - Número de colaboradores indirectos	#	0	226	231	235
Porcentaje de colaboradores directos	%	100	57,7	55,58	56,88
Porcentaje de mujeres	%	25,1	23,7	24,91	26,77
Porcentaje de hombres	%	74,8	76,3	75,09	73,23
Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 1 - Ejecutivo: Presidente, Vicepresidentes	%	0,2	0,32	0,35	0,32
Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 2 - Gerencial: Gerentes y otros altos directivos	%	1,1	1,3	0,69	1,29
Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 3 - Directores: primera línea de mando, Directores	%	11,4	12,34	12,46	11,29
Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 4 - Especialistas: Coordinadores, Especialistas y Analistas	%	26,2	25,65	25,95	24,52
Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 5 - Otros niveles: personal operativo y auxiliares	%	60,8	60,39	60,55	62,58
Porcentaje de colaboradores definido	%			2,08	12,58
Porcentaje de colaboradores indefinido	%			96,54	86,13
Porcentaje de colaboradores con otro tipo de contratos	%			1,38	1,29
Porcentaje de colaboradores menores de 30 años	%			18,34	21,61
Porcentaje de colaboradores entre 31 y 40 años	%			38,41	35,81
Porcentaje de colaboradores entre 41 y 50 años	%			30,1	30,65
Porcentaje de colaboradores entre 51 y 60 años	%			11,76	10,32
Porcentaje de colaboradores mayores de 60 años	%			1,38	1,61
Quiport - Porcentaje de colaboradores indirectos	%	0	42,3	44,42	43,12

**Número de colaboradores según categoría - Total concesiones aeroportuarias (2-7, 2-8)**

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Número total de colaboradores	#	856	2421	2552	2805
Número de colaboradores directos	#	856	762	756	795
Número total de mujeres	#	252	210	228	261
Número total de hombres	#	604	552	528	534
Número de colaboradores por categoría laboral nivel 1 - Ejecutivo: Presidente, Vicepresidentes	#	2	1	1	2
Número de colaboradores por categoría laboral nivel 2 - Gerencial: Gerentes y otros altos directivos	#	8	10	6	8
Número de colaboradores por categoría laboral nivel 3 - Directores: primera línea de mando, Directores	#	90	50	49	56
Número de colaboradores por categoría laboral nivel 4 - Especialistas: Coordinadores, Especialistas y Analistas	#	272	193	189	203
Número de colaboradores por categoría laboral nivel 5 - Otros niveles: personal operativo y auxiliares	#	484	508	511	526
Número de colaboradores a término definido	#			8	45
Número de colaboradores a término indefinido	#			735	736
Número de colaboradores con otro tipo de contratos	#			13	14
Número de colaboradores menores de 30 años	#			174	202
Número de colaboradores entre 31 y 40 años	#			304	310
Número de colaboradores entre 41 y 50 años	#			191	200
Número de colaboradores entre 51 y 60 años	#			77	75
Número de colaboradores mayores de 60 años	#			10	8
Número de colaboradores indirectos	#	0	1659	1796	2010
Porcentaje de colaboradores directos	%	100	31,47	29,62	28,34
Porcentaje de mujeres	%	29	27,56	30,16	32,83
Porcentaje de hombres	%	71	72,44	69,84	67,17
Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 1 - Ejecutivo: Presidente, Vicepresidentes	%	0,2	0,13	0,13	0,25
Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 2 - Gerencial: Gerentes y otros altos directivos	%	0,9	1,31	0,79	1,01
Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 3 - Directores: primera línea de mando, Directores	%	10,5	6,56	6,48	7,04
Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 4 - Especialistas: Coordinadores, Especialistas y Analistas	%	31,7	25,33	25	25,53
Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 5 - Otros niveles: personal operativo y auxiliares	%	56,5	66,67	67,59	66,16
Porcentaje de colaboradores definido	%			1,06	5,66
Porcentaje de colaboradores indefinido	%			97,22	92,58

	Unidade de medida	2019	2020	2021	2022
Porcentaje de colaboradores con otro tipo de contratos	%			<b>1,72</b>	<b>1,76</b>
Porcentaje de colaboradores menores de 30 años	%			<b>23,02</b>	<b>25,41</b>
Porcentaje de colaboradores entre 31 y 40 años	%			<b>40,21</b>	<b>38,99</b>
Porcentaje de colaboradores entre 41 y 50 años	%			<b>25,26</b>	<b>25,16</b>
Porcentaje de colaboradores entre 51 y 60 años	%			<b>10,19</b>	<b>9,43</b>
Porcentaje de colaboradores mayores de 60 años	%			<b>1,32</b>	<b>1,01</b>
Porcentaje de colaboradores indirectos	%	0	<b>68,53</b>	<b>70,38</b>	<b>71,66</b>

## Odinsa corporativo

### Número de colaboradores según categoría - Odinsa Corporativo (2-7, 2-8)

	Unidade de medida	2019	2020	2021	2022
Número total de colaboradores	#	<b>92</b>	<b>66</b>	<b>69</b>	<b>68</b>
Número de colaboradores directos	#	<b>92</b>	<b>66</b>	<b>63</b>	<b>62</b>
Número total de mujeres	#	<b>41</b>	<b>30</b>	<b>29</b>	<b>31</b>
Número total de hombres	#	<b>51</b>	<b>36</b>	<b>34</b>	<b>31</b>
Número de colaboradores por categoría laboral nivel 1 - Ejecutivo: Presidente, Vicepresidentes	#	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
Número de colaboradores por categoría laboral nivel 2 - Gerencial: Gerentes y otros altos directivos	#	<b>20</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>15</b>
Número de colaboradores por categoría laboral nivel 3 - Directores: primera línea de mando, Directores	#	<b>24</b>	<b>19</b>	<b>17</b>	<b>17</b>
Número de colaboradores por categoría laboral nivel 4 - Especialistas: Coordinadores, Especialistas y Analistas	#	<b>31</b>	<b>20</b>	<b>19</b>	<b>20</b>
Número de colaboradores por categoría laboral nivel 5 - Otros niveles: personal operativo y auxiliares	#	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Número de colaboradores a término definido	#			<b>1</b>	<b>3</b>
Número de colaboradores a término indefinido	#			<b>62</b>	<b>59</b>
Número de colaboradores con otro tipo de contratos	#			<b>0</b>	<b>0</b>
Número de colaboradores menores de 30 años	#			<b>4</b>	<b>7</b>
Número de colaboradores entre 31 y 40 años	#			<b>19</b>	<b>17</b>
Número de colaboradores entre 41 y 50 años	#			<b>27</b>	<b>25</b>
Número de colaboradores entre 51 y 60 años	#			<b>12</b>	<b>12</b>
Número de colaboradores mayores de 60 años	#			<b>1</b>	<b>1</b>

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Número de colaboradores indirectos	#	0	0	6	6
Porcentaje de colaboradores directos	%	100	100	91,3	91,18
Porcentaje de mujeres	%	44,5	45,45	46,03	50
Porcentaje de hombres	%	55,4	54,55	53,97	50
Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 1 - Ejecutivo: Presidente, Vicepresidentes	%	6,5	9,09	9,52	9,68
Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 2 - Gerencial: Gerentes y otros altos directivos	%	21,7	27,27	28,57	24,19
Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 3 - Directores: primera línea de mando, Directores	%	26	28,79	26,98	27,42
Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 4 - Especialistas: Coordinadores, Especialistas y Analistas	%	33,7	30,3	30,16	32,26
Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 5 - Otros niveles: personal operativo y auxiliares	%	11,9	4,55	4,76	6,45
Porcentaje de colaboradores definido	%			1,59	4,84
Porcentaje de colaboradores indefinido	%			98,41	95,16
Porcentaje de colaboradores con otro tipo de contratos	%			0	0
Porcentaje de colaboradores menores de 30 años	%			6,35	11,29
Porcentaje de colaboradores entre 31 y 40 años	%			30,16	27,42
Porcentaje de colaboradores entre 41 y 50 años	%			42,86	40,32
Porcentaje de colaboradores entre 51 y 60 años	%			19,05	19,35
Porcentaje de colaboradores mayores de 60 años	%			1,59	1,61
Porcentaje de colaboradores indirectos	%	0	0	8,7	8,82

## Total Odinsa, concesiones viales y aeroportuarias Indicadores

### Número de colaboradores según categoría - Total Odinsa, concesiones viales y aeroportuarias (2-7, 2-8)

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Número total de colaboradores	#	6295	5102	4382	4620
Número de colaboradores directos	#	1946	1834	1703	1834
Número total de mujeres	#	731	695	610	691
Número total de hombres	#	1144	1139	1093	1143
Número de colaboradores por categoría laboral nivel 1 - Ejecutivo: Presidente, Vicepresidentes	#	9	7	7	8
Número de colaboradores por categoría laboral nivel 2 - Gerencial: Gerentes y otros altos directivos	#	35	34	29	28

	Unidade de medida	2019	2020	2021	2022
Número de colaboradores por categoría laboral nivel 3 - Directores: primera línea de mando, Directores	#	<b>141</b>	<b>99</b>	<b>88</b>	<b>94</b>
Número de colaboradores por categoría laboral nivel 4 - Especialistas: Coordinadores, Especialistas y Analistas	#	<b>400</b>	<b>337</b>	<b>329</b>	<b>379</b>
Número de colaboradores por categoría laboral nivel 5 - Otros niveles: personal operativo y auxiliares	#	<b>1290</b>	<b>1358</b>	<b>1250</b>	<b>1326</b>
Número de colaboradores a término definido	#			<b>25</b>	<b>76</b>
Número de colaboradores a término indefinido	#			<b>1665</b>	<b>1743</b>
Número de colaboradores con otro tipo de contratos	#			<b>13</b>	<b>14</b>
Número de colaboradores menores de 30 años	#			<b>344</b>	<b>407</b>
Número de colaboradores entre 31 y 40 años	#			<b>651</b>	<b>674</b>
Número de colaboradores entre 41 y 50 años	#			<b>470</b>	<b>512</b>
Número de colaboradores entre 51 y 60 años	#			<b>203</b>	<b>212</b>
Número de colaboradores mayores de 60 años	#			<b>35</b>	<b>29</b>
Número de colaboradores indirectos	#	<b>4349</b>	<b>3268</b>	<b>2679</b>	<b>2786</b>
Porcentaje de colaboradores directos	%	<b>30,9</b>	<b>35,95</b>	<b>38,86</b>	<b>39,7</b>
Porcentaje de mujeres	%	<b>38,9</b>	<b>37,9</b>	<b>35,82</b>	<b>37,68</b>
Porcentaje de hombres	%	<b>61</b>	<b>62,1</b>	<b>64,18</b>	<b>62,32</b>
Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 1 - Ejecutivo: Presidente, Vicepresidentes	%	<b>0,4</b>	<b>0,38</b>	<b>0,41</b>	<b>0,44</b>
Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 2 - Gerencial: Gerentes y otros altos directivos	%	<b>1,8</b>	<b>1,85</b>	<b>1,7</b>	<b>1,53</b>
Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 3 - Directores: primera línea de mando, Directores	%	<b>7,5</b>	<b>5,4</b>	<b>5,17</b>	<b>5,13</b>
Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 4 - Especialistas: Coordinadores, Especialistas y Analistas	%	<b>21,3</b>	<b>18,38</b>	<b>19,32</b>	<b>20,67</b>
Porcentaje de colaboradores por categoría laboral nivel 5 - Otros niveles: personal operativo y auxiliares	%	<b>68,8</b>	<b>74,05</b>	<b>73,4</b>	<b>72,3</b>
Porcentaje de colaboradores definido	%			<b>1,47</b>	<b>4,14</b>
Porcentaje de colaboradores indefinido	%			<b>97,77</b>	<b>95,04</b>
Porcentaje de colaboradores con otro tipo de contratos	%			<b>0,76</b>	<b>0,76</b>
Porcentaje de colaboradores menores de 30 años	%			<b>20,2</b>	<b>22,19</b>
Porcentaje de colaboradores entre 31 y 40 años	%			<b>38,23</b>	<b>36,75</b>
Porcentaje de colaboradores entre 41 y 50 años	%			<b>27,6</b>	<b>27,92</b>
Porcentaje de colaboradores entre 51 y 60 años	%			<b>11,92</b>	<b>11,56</b>
Porcentaje de colaboradores mayores de 60 años	%			<b>2,06</b>	<b>1,58</b>
Porcentaje de colaboradores indirectos	%	<b>69</b>	<b>64,05</b>	<b>61,14</b>	<b>60,3</b>

## Equidad y remuneración

### Desglose por concesión

Ratios salariales	Autopistas del Café	Conexión Pacífico 2	Tunel Aburrá Oriente	Malla Vial del Meta	Green Corridor	El Dorado	Quiport	Odinsa Corporativo
Nivel gerencial (solo salario base)	0	0,66	0,81	0	0,96	0,89	0,97	0,81
Nivel no gerencial	1,14	1,23	1,38	0,88	1,12	1,00	1,06	0,80

## DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

### Concesiones viales

#### Número de colaboradores según características de diversidad - Autopistas del Café (2-7, 405-1)

	Unidade de medida	2019	2020	2021	2022
Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 1: Ejecutivo	#	0	0	0	0
Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 2: Gerencial	#	0	0	0	0
Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 3: Director	#	1	0	0	0
Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 4: Especialistas	#	9	16	16	18
Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 5: Operativo y auxiliares	#	148	131	122	132
Número total de mujeres con contrato a término indefinido	#	158	143	135	139
Número total de mujeres con contrato a término definido	#	0	4	3	11
Número total de mujeres con otro tipo de contratos	#	0	0	0	0
Número de mujeres en niveles 1 y 2 relacionados con la generación de ingresos	#	0	0	0	0
Número de mujeres en cargos relacionados a las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas	#			2	2
Número de colaboradores pertenecientes a la generación Centennials (Mayor o igual a 01/01/2003)	#	0	23	0	2
Número de colaboradores pertenecientes a la generación Millenials (Mayor o igual a 01/01/1985 y menor o igual a 31/12/2002)	#	0	158	123	157
Número de colaboradores pertenecientes a la Generación X (Mayor o igual a 01/01/1971 y menor o igual a 31/12/1984)	#	0	110	142	140
Número de colaboradores pertenecientes a la generación Baby Boomers (Menor o igual a 31/12/1970)	#	0	37	52	43
Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 1	#			0	0
Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 2	#			1	1

	Unidade de medida	2019	2020	2021	2022
Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 3	#			5	4
Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 4	#			10	10
Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 5	#			163	177
Número total de hombres con contrato a término indefinido	#			178	187
Número total de hombres con contrato a término definido	#			1	5
Número total de hombres con otro tipo de contratos	#			0	0
Número de colaboradores con características de diversidad funcional	#	2	0	0	0
Número de colaboradores locales	#	0	328	317	342
Número de colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas	#			0	1
Número de colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes	#			4	1
Número de colaboradores de Colombia	#			317	342
Número de incidentes de discriminación y acoso	#			0	0

### Porcentaje de colaboradores según características de diversidad - Autopistas del Café (2-7, 405-1)

	Unidade de medida	2019	2020	2021	2022
Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 1: Ejecutivo	%	0			
Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 2: Gerencial	%	0	0	0	0
Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 3: Director	%	17	0	0	0
Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 4: Especialistas	%	45	59,26	61,54	64,29
Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 5: Operativo y auxiliares	%	46,8	44,41	42,81	42,72
Porcentaje de mujeres con contrato a término indefinido	%	46,1	44,83	43,13	42,64
Porcentaje de mujeres con contrato a término definido	%	0	44,44	75	68,75
Porcentaje de mujeres en cargos gerenciales relacionados con la generación de ingresos	%	0	0	0	0
Proporción de mujeres en la población activa total (como % de la población activa total)	%	0	44,82	43,53	43,86
Proporción de mujeres en puestos relacionados con STEM (como% del total de puestos STEM)	%			12,5	13,33
Porcentaje de colaboradores pertenecientes a la generación Centennials (Mayor o igual a 01/01/2003)	%	0	2,9	0	0,58
Porcentaje de colaboradores pertenecientes a la Millenials (Mayor o igual a 01/01/1985 y menor o igual a 31/12/2002)	%	0	19,92	38,8	45,91

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Porcentaje de colaboradores pertenecientes a la Generación X (Mayor o igual a 01/01/1971 y menor o igual a 31/12/1984)	%	0	13,87	44,79	40,94
Porcentaje de colaboradores pertenecientes a la generación Baby Boomers (Menor o igual a 31/12/1970)	%	0	4,67	16,4	12,57
Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 1	%				
Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 2	%			100	100
Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 3	%			100	100
Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 4	%			38,46	35,71
Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 5	%			57,19	57,28
Porcentaje de hombres con contrato a término indefinido	%			56,87	57,36
Porcentaje de hombres con contrato a término definido	%			25	31,25
Porcentaje de colaboradores locales	%	0	100	100	100
Porcentaje de colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas	%			0	0,29
Porcentaje de colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes	%			1,26	0,29
Porcentaje de colaboradores de Colombia	%			100	100

### Número de colaboradores según características de diversidad - Conexión Pacífico 2 (2-7, 405-1)

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 1: Ejecutivo	#	0	0	0	0
Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 2: Gerencial	#	0	0	0	0
Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 3: Director	#	3	3	2	2
Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 4: Especialistas	#	14	15	16	15
Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 5: Operativo y auxiliares	#	45	48	53	55
Número total de mujeres con contrato a término indefinido	#	62	65	71	71
Número total de mujeres con contrato a término definido	#	1	1	0	1
Número total de mujeres con otro tipo de contratos	#	1	0	0	0
Número de mujeres en niveles 1 y 2 relacionados con la generación de ingresos	#	0	0	0	0
Número de mujeres en cargos relacionados a las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas	#			8	6
Número de colaboradores pertenecientes a la generación Centennials (Mayor o igual a 01/01/2003)	#	0	3	0	0

	Unidade de medida	2019	2020	2021	2022
Número de colaboradores pertenecientes a la generación Millenials (Mayor o igual a 01/01/1985 y menor o igual a 31/12/2002)	#	0	122	121	118
Número de colaboradores pertenecientes a la Generación X (Mayor o igual a 01/01/1971 y menor o igual a 31/12/1984)	#	0	76	102	100
Número de colaboradores pertenecientes a la generación Baby Boomers (Menor o igual a 31/12/1970)	#	0	12	25	27
Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 1	#			0	0
Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 2	#			1	1
Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 3	#			3	2
Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 4	#			13	15
Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 5	#			160	155
Número total de hombres con contrato a término indefinido	#			177	173
Número total de hombres con contrato a término definido	#			0	0
Número total de hombres con otro tipo de contratos	#			0	0
Número de colaboradores con características de diversidad funcional	#	0	0	0	0
Número de colaboradores locales	#	0	144	184	195
Número de colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas	#			0	0
Número de colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes	#			0	0
Número de colaboradores de Colombia	#			247	244
Número de colaboradores de Venezuela	#			1	1
Número de incidentes de discriminación y acoso	#			1	0

### Porcentaje de colaboradores según características de diversidad - Conexión Pacífico 2 (2-7, 405-1)

	Unidade de medida	2019	2020	2021	2022
Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 1: Ejecutivo	%	0			
Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 2: Gerencial	%	0	0	0	0
Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 3: Director	%	42,8	42,86	40	50
Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 4: Especialistas	%	58,3	60	55,17	50
Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 5: Operativo y auxiliares	%	26,1	26,67	24,88	26,19
Porcentaje de mujeres con contrato a término indefinido	%	30,1	30,81	28,63	29,1

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Porcentaje de mujeres con contrato a término definido	%	0	100		100
Porcentaje de mujeres con otro tipo de contratos	%	100	0		
Proporción de mujeres en puestos relacionados con STEM (como% del total de puestos STEM)	%			30,77	31,58
Proporción de mujeres en todos los puestos de dirección, incluida la dirección junior, media y superior (como % del total de puestos de dirección)	%	0	30,99	28,63	29,39
Proporción de mujeres en puestos de dirección junior, es decir, primer nivel de liderazgo (como % del total de puestos de dirección junior)	%	0	37,5	33,33	40
Proporción de mujeres en puestos de alta dirección, es decir, como máximo a dos niveles del CEO o presidente (como % del total de puestos de alta dirección)	%	0	42,86	40	50
Porcentaje de colaboradores pertenecientes a la generación Centennials (Mayor o igual a 01/01/2003)	%	0	0,3	0	0
Porcentaje de colaboradores pertenecientes a la Millenials (Mayor o igual a 01/01/1985 y menor o igual a 31/12/2002)	%	0	12,35	48,79	48,16
Porcentaje de colaboradores pertenecientes a la Generación X (Mayor o igual a 01/01/1971 y menor o igual a 31/12/1984)	%	0	7,69	41,13	40,82
Porcentaje de colaboradores pertenecientes a la generación Baby Boomers (Menor o igual a 31/12/1970)	%	0	1,21	10,08	11,02
Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 1	%				
Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 2	%			100	100
Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 3	%			60	50
Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 4	%			44,83	50
Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 5	%			75,12	73,81
Porcentaje de hombres con contrato a término indefinido	%			71,37	70,9
Porcentaje de colaboradores locales	%	0	67,6	74,19	79,59
Porcentaje de colaboradores de Colombia	%			99,6	99,59
Porcentaje de colaboradores de Venezuela	%			0,4	0,41

## Número de colaboradores según características de diversidad - Green Corridor (2-7, 405-1)

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 1: Ejecutivo	#	0	0	0	0
Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 2: Gerencial	#	0	0	0	0
Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 3: Director	#	1	1	1	1
Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 4: Especialistas	#	2	2	2	2
Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 5: Operativo y auxiliares	#	3	3	3	3
Número total de mujeres con contrato a término indefinido	#	5	6	6	6
Número total de mujeres con contrato a término definido	#	0	0	0	0
Número total de mujeres con otro tipo de contratos	#	1	0	0	0
Número de mujeres en niveles 1 y 2 relacionados con la generación de ingresos	#	1	0	0	0
Número de mujeres en cargos relacionados a las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas	#			1	1
Número de colaboradores pertenecientes a la generación Centennials (Mayor o igual a 01/01/2003)	#	0	0	0	0
Número de colaboradores pertenecientes a la generación Millenials (Mayor o igual a 01/01/1985 y menor o igual a 31/12/2002)	#	0	11	5	2
Número de colaboradores pertenecientes a la Generación X (Mayor o igual a 01/01/1971 y menor o igual a 31/12/1984)	#	0	13	12	13
Número de colaboradores pertenecientes a la generación Baby Boomers (Menor o igual a 31/12/1970)	#	0	6	9	9
Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 1	#			0	0
Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 2	#			1	1
Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 3	#			1	1
Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 4	#			4	5
Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 5	#			14	11
Número total de hombres con contrato a término indefinido	#			21	18
Número total de hombres con contrato a término definido	#			0	0
Número total de hombres con otro tipo de contratos	#			0	0
Número de colaboradores con características de diversidad funcional	#	1	1	0	0
Número de colaboradores locales	#	0	8	26	24
Número de colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas	#			0	0
Número de colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes	#			0	0
Número de colaboradores de Colombia	#			8	8

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Número de colaboradores de República Dominicana	#			7	7
Número de colaboradores de Aruba	#			8	7
Número de colaboradores de Otras nacionalidades	#			3	2
Número de incidentes de discriminación y acoso	#			0	0

### Porcentaje de colaboradores según características de diversidad - Green Corridor (2-7, 405-1)

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 1: Ejecutivo	%	0			
Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 2: Gerencial	%	0	0	0	0
Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 3: Director	%	50	50	50	50
Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 4: Especialistas	%	40	33,33	33,33	33,33
Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 5: Operativo y auxiliares	%	12,5	15,79	17,65	18,75
Porcentaje de mujeres con contrato a término indefinido	%	18,5	22,22	23,08	25
Proporción de mujeres en la población activa total (como % de la población activa total)	%	0	22,22	23,08	25
Proporción de mujeres en todos los puestos de dirección, incluida la dirección junior, media y superior (como % del total de puestos de dirección)	%	0	33,33	33,33	33,33
Proporción de mujeres en puestos de dirección junior, es decir, primer nivel de liderazgo (como % del total de puestos de dirección junior)	%	0	50	50	50
Proporción de mujeres en puestos de alta dirección, es decir, como máximo a dos niveles del CEO o presidente (como % del total de puestos de alta dirección)	%	0	0	0	0
Proporción de mujeres en puestos relacionados con STEM (como % del total de puestos STEM)	%			33,33	33,33
Porcentaje de colaboradores pertenecientes a la generación Centennials (Mayor o igual a 01/01/2003)	%	0	0	0	0
Porcentaje de colaboradores pertenecientes a la Millenials (Mayor o igual a 01/01/1985 y menor o igual a 31/12/2002)	%	0	36,7	19,23	8,33
Porcentaje de colaboradores pertenecientes a la Generación X (Mayor o igual a 01/01/1971 y menor o igual a 31/12/1984)	%	0	43,3	46,15	54,17
Porcentaje de colaboradores pertenecientes a la generación Baby Boomers (Menor o igual a 31/12/1970)	%	0	20	34,62	37,5
Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 1	%				
Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 2	%			100	100
Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 3	%			50	50
Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 4	%			66,67	83,33

	Unidade de medida	2019	2020	2021	2022
Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 5	%			<b>82,35</b>	<b>68,75</b>
Porcentaje de hombres con contrato a término indefinido	%			<b>80,77</b>	<b>75</b>
Porcentaje de hombres con contrato a término definido	%				
Porcentaje de hombres con otro tipo de contratos	%				
Porcentaje de colaboradores con características de diversidad funcional	%	0	3,7	0	0
Porcentaje de colaboradores locales	%	0	29,6	100	100
Porcentaje de colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas	%			0	0
Porcentaje de colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes	%			0	0
Porcentaje de colaboradores de Colombia	%			<b>30,77</b>	<b>33,33</b>
Porcentaje de colaboradores de República Dominicana	%			<b>26,92</b>	<b>29,17</b>
Porcentaje de colaboradores de Aruba	%			<b>30,77</b>	<b>29,17</b>
Porcentaje de colaboradores de Otras nacionalidades	%			<b>11,54</b>	<b>8,33</b>

### Número de colaboradores según características de diversidad - Malla Vial del Meta (2-7, 405-1)

	Unidade de medida	2019	2020	2021	2022
Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 1: Ejecutivo	#	0	0	0	0
Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 2: Gerencial	#	0	0	0	0
Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 3: Director	#	0	0	0	0
Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 4: Especialistas	#	18	20	19	27
Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 5: Operativo y auxiliares	#	97	98	94	116
Número total de mujeres con contrato a término indefinido	#	114	118	113	143
Número total de mujeres con contrato a término definido	#	1	0	0	0
Número total de mujeres con otro tipo de contratos	#	0	0	0	0
Número de mujeres en niveles 1 y 2 relacionados con la generación de ingresos	#	0	0	0	0
Número de mujeres en cargos relacionados a las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas	#			17	31
Número de colaboradores pertenecientes a la generación Centennials (Mayor o igual a 01/01/2003)	#	0	0	0	0
Número de colaboradores pertenecientes a la generación Millenials (Mayor o igual a 01/01/1985 y menor o igual a 31/12/2002)	#	0	111	74	135
Número de colaboradores pertenecientes a la Generación X (Mayor o igual a 01/01/1971 y menor o igual a 31/12/1984)	#	0	65	91	92

	Unidade de medida	2019	2020	2021	2022
Número de colaboradores pertenecientes a la generación Baby Boomers (Menor o igual a 31/12/1970)	#	0	19	29	24
Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 1	#			0	0
Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 2	#			1	1
Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 3	#			5	5
Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 4	#			11	16
Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 5	#			64	86
Número total de hombres con contrato a término indefinido	#			81	108
Número total de hombres con contrato a término definido	#			0	0
Número total de hombres con otro tipo de contratos	#			0	0
Número de colaboradores con características de diversidad funcional	#	0	0	0	0
Número de colaboradores locales	#	0	114	194	251
Número de colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas	#			1	1
Número de colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes	#			0	0
Número de colaboradores de Colombia	#			194	251
Número de incidentes de discriminación y acoso	#			0	0

### Porcentaje de colaboradores según características de diversidad - Malla Vial del Meta (2-7, 405-1)

	Unidade de medida	2019	2020	2021	2022
Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 1:B230:G257	%	0			
Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 2: Gerencial	%	0	0	0	0
Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 3: Director	%	0	0	0	0
Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 4: Especialistas	%	62	62,5	63,33	62,79
Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 5: Operativo y auxiliares	%	61,7	62,4	59,49	57,43
Porcentaje de mujeres con contrato a término indefinido	%	59,6	60,5	58,25	57,2
Proporción de mujeres en la población activa total (como % de la población activa total)	%	0	60,51	58,25	56,97
Proporción de mujeres en todos los puestos de dirección, incluida la dirección junior, media y superior (como % del total de puestos de dirección)	%	0	0	0	0
Proporción de mujeres en puestos de dirección junior, es decir, primer nivel de liderazgo (como % del total de puestos de dirección junior)	%	0	0	0	0

	Unidade de medida	2019	2020	2021	2022
Proporción de mujeres en puestos de alta dirección, es decir, como máximo a dos niveles del CEO o presidente (como % del total de puestos de alta dirección)	%	0	0	0	0
Proporción de mujeres en puestos relacionados con STEM (como% del total de puestos STEM)	%			51,52	100
Porcentaje de colaboradores pertenecientes a la generación Centennials (Mayor o igual a 01/01/2003)	%	0	0	0	0
Porcentaje de colaboradores pertenecientes a la Millenials (Mayor o igual a 01/01/1985 y menor o igual a 31/12/2002)	%	0	26,5	38,14	53,78
Porcentaje de colaboradores pertenecientes a la Generación X (Mayor o igual a 01/01/1971 y menor o igual a 31/12/1984)	%	0	15,5	46,91	36,65
Porcentaje de colaboradores pertenecientes a la generación Baby Boomers (Menor o igual a 31/12/1970)	%	0	4,5	14,95	9,56
Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 1	%				
Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 2	%			100	100
Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 3	%			100	100
Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 4	%			36,67	37,21
Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 5	%			40,51	42,57
Porcentaje de hombres con contrato a término indefinido	%			41,75	43,2
Porcentaje de hombres con contrato a término definido	%				
Porcentaje de hombres con otro tipo de contratos	%				
Porcentaje de colaboradores con características de diversidad funcional	%	0	0	0	0
Porcentaje de colaboradores locales	%	0	58,5	100	100
Porcentaje de colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas	%			0,52	0,4
Porcentaje de colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes	%			0	0
Porcentaje de colaboradores de Colombia	%			100	100

### Número de colaboradores según características de diversidad - Túnel Aburrá de Oriente (2-7, 405-1)

	Unidade de medida	2019	2020	2021	2022
Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 1: Ejecutivo	#	0	0	0	0
Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 2: Gerencial	#	0	0	0	0
Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 3: Director	#	0	0	1	1
Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 4: Especialistas	#	0	6	11	19

	Unidade de medida	2019	2020	2021	2022
Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 5: Operativo y auxiliares	#	0	13	13	8
Número total de mujeres con contrato a término indefinido	#	0	19	24	26
Número total de mujeres con contrato a término definido	#	0	0	1	2
Número total de mujeres con otro tipo de contratos	#	0	0	0	0
Número de mujeres en niveles 1 y 2 relacionados con la generación de ingresos	#	0	0	0	0
Número de mujeres en cargos relacionados a las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas	#			5	10
Número de colaboradores pertenecientes a la generación Centennials (Mayor o igual a 01/01/2003)	#	0	1	0	0
Número de colaboradores pertenecientes a la generación Millenials (Mayor o igual a 01/01/1985 y menor o igual a 31/12/2002)	#	0	50	43	53
Número de colaboradores pertenecientes a la Generación X (Mayor o igual a 01/01/1971 y menor o igual a 31/12/1984)	#	0	16	45	49
Número de colaboradores pertenecientes a la generación Baby Boomers (Menor o igual a 31/12/1970)	#	0	6	11	13
Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 1	#			0	0
Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 2	#			1	1
Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 3	#			4	5
Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 4	#			19	30
Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 5	#			50	51
Número total de hombres con contrato a término indefinido	#			63	78
Número total de hombres con contrato a término definido	#			11	9
Número total de hombres con otro tipo de contratos	#			0	0
Número de colaboradores con características de diversidad funcional	#	0	0	0	0
Número de colaboradores locales	#	0	73	26	22
Número de colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas	#			0	0
Número de colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes	#			0	0
Número de colaboradores de Colombia	#			99	115
Número de incidentes de discriminación y acoso	#			0	0

## Porcentaje de colaboradores según características de diversidad - Túnel Aburrá de Oriente (2-7, 405-1)

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 1: Ejecutivo	%	0			
Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 2: Gerencial	%	0	0	0	0
Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 3: Director	%	0	0	20	16,67
Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 4: Especialistas	%	0	31,6	36,67	38,78
Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 5: Operativo y auxiliares	%	0	25,5	20,63	13,56
Porcentaje de mujeres con contrato a término indefinido	%	0	26	27,59	25
Porcentaje de mujeres con contrato a término definido	%	0		8,33	18,18
Porcentaje de mujeres con otro tipo de contratos	%	0			
Porcentaje de mujeres en cargos gerenciales relacionados con la generación de ingresos	%	0			
Proporción de mujeres en la población activa total (como % de la población activa total)	%	0	26,03	25,25	24,35
Proporción de mujeres en todos los puestos de dirección, incluida la dirección junior, media y superior (como % del total de puestos de dirección)	%	0	0	16,67	14,29
Proporción de mujeres en puestos de dirección junior, es decir, primer nivel de liderazgo (como % del total de puestos de dirección junior)	%	0	0	20	16,67
Proporción de mujeres en puestos de alta dirección, es decir, como máximo a dos niveles del CEO o presidente (como % del total de puestos de alta dirección)	%	0	0	0	0
Proporción de mujeres en puestos relacionados con STEM (como% del total de puestos STEM)	%			20	20,41
Porcentaje de colaboradores pertenecientes a la generación Centennials (Mayor o igual a 01/01/2003)	%	0	0,5	0	0
Porcentaje de colaboradores pertenecientes a la Millenials (Mayor o igual a 01/01/1985 y menor o igual a 31/12/2002)	%	0	23,3	43,43	46,09
Porcentaje de colaboradores pertenecientes a la Generación X (Mayor o igual a 01/01/1971 y menor o igual a 31/12/1984)	%	0	7,4	45,45	42,61
Porcentaje de colaboradores pertenecientes a la generación Baby Boomers (Menor o igual a 31/12/1970)	%	0	2,8	11,11	11,3
Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 1	%				
Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 2	%			100	100
Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 3	%			80	83,33
Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 4	%			63,33	61,22
Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 5	%			79,37	86,44
Porcentaje de hombres con contrato a término indefinido	%			72,41	75
Porcentaje de hombres con contrato a término definido	%			91,67	81,82
Porcentaje de hombres con otro tipo de contratos	%				

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Porcentaje de colaboradores con características de diversidad funcional	%	0	0	0	0
Porcentaje de colaboradores locales	%	0	100	26,26	19,13
Porcentaje de colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas	%			0	0
Porcentaje de colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes	%			0	0
Porcentaje de colaboradores de Colombia	%			100	100

## Concesiones aeroportuarias

### Número de colaboradores según características de diversidad - El Dorado (2-7, 405-1)

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 1: Ejecutivo	#	0	0	0	1
Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 2: Gerencial	#	1	1	1	1
Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 3: Director	#	23	7	7	11
Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 4: Especialistas	#	73	46	43	49
Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 5: Operativo y auxiliares	#	67	83	105	116
Número total de mujeres con contrato a término indefinido	#	164	137	148	165
Número total de mujeres con contrato a término definido	#	0	0	1	4
Número total de mujeres con otro tipo de contratos	#	0	0	7	9
Número de mujeres en niveles 1 y 2 relacionados con la generación de ingresos	#	0	0	0	2
Número de mujeres en cargos relacionados a las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas	#			32	26
Número de colaboradores pertenecientes a la generación Centennials (Mayor o igual a 01/01/2003)	#	0	47	2	3
Número de colaboradores pertenecientes a la generación Millenials (Mayor o igual a 01/01/1985 y menor o igual a 31/12/2002)	#	0	245	246	278
Número de colaboradores pertenecientes a la Generación X (Mayor o igual a 01/01/1971 y menor o igual a 31/12/1984)	#	0	123	170	164
Número de colaboradores pertenecientes a la generación Baby Boomers (Menor o igual a 31/12/1970)	#	0	39	49	40
Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 1	#			0	0
Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 2	#			3	3
Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 3	#			6	10

	Unidade de medida	2019	2020	2021	2022
Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 4	#			71	78
Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 5	#			231	216
Número total de hombres con contrato a término indefinido	#			308	305
Número total de hombres con contrato a término definido	#			1	2
Número total de hombres con otro tipo de contratos	#			2	1
Número de colaboradores con características de diversidad funcional	#	5	4	5	8
Número de colaboradores locales	#	0	454	467	127
Número de colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas	#			0	0
Número de colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes	#			0	0
Número de colaboradores de Colombia	#			467	483
Número de colaboradores de Venezuela	#			0	1
Número de colaboradores de Otras nacionalidades	#			0	1
Número de incidentes de discriminación y acoso	#			0	0

### Porcentaje de colaboradores según características de diversidad - El Dorado (2-7, 405-1)

	Unidade de medida	2019	2020	2021	2022
Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 1: Ejecutivo	#	0	0	0	0
Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 2: Gerencial	#	1	1	1	1
Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 3: Director	#	9	9	8	11
Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 4: Especialistas	#	34	27	25	25
Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 5: Operativo y auxiliares	#	44	36	38	46
Número total de mujeres con contrato a término indefinido	#	86	71	68	67
Número total de mujeres con contrato a término definido	#	0	1	2	15
Número total de mujeres con otro tipo de contratos	#	2	1	2	1
Número de mujeres en niveles 1 y 2 relacionados con la generación de ingresos	#	34	3	1	1
Número de mujeres en cargos relacionados a las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas	#			34	34
Número de colaboradores pertenecientes a la generación Centennials (Mayor o igual a 01/01/2003)	#	0	1	0	0
Número de colaboradores pertenecientes a la generación Millenials (Mayor o igual a 01/01/1985 y menor o igual a 31/12/2002)	#	0	167	109	144

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Número de colaboradores pertenecientes a la Generación X (Mayor o igual a 01/01/1971 y menor o igual a 31/12/1984)	#	0	121	142	133
Número de colaboradores pertenecientes a la generación Baby Boomers (Menor o igual a 31/12/1970)	#	0	19	38	33
Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 1	#			1	1
Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 2	#			1	3
Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 3	#			28	24
Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 4	#			50	51
Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 5	#			137	148
Número total de hombres con contrato a término indefinido	#			211	202
Número total de hombres con contrato a término definido	#			4	22
Número total de hombres con otro tipo de contratos	#			2	3
Número de colaboradores con características de diversidad funcional	#	11	12	12	9
Número de colaboradores locales	#	0	1	289	310
Número de colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas	#			1	2
Número de colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes	#			2	2
Número de colaboradores de Colombia	#			1	1
Número de colaboradores de República Dominicana	#			1	1
Número de colaboradores de Ecuador	#			283	305
Número de colaboradores de USA	#			1	1
Número de colaboradores de España	#			1	1
Número de colaboradores de Otras nacionalidades	#			2	1
Número de incidentes de discriminación y acoso	#			0	0

### Número de colaboradores según características de diversidad - Quiport (2-7, 405-1)

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 1: Ejecutivo	#	0	0	0	0
Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 2: Gerencial	#	1	1	1	1
Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 3: Director	#	9	9	8	11
Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 4: Especialistas	#	34	27	25	25

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 5: Operativo y auxiliares	#	44	36	38	46
Número total de mujeres con contrato a término indefinido	#	86	71	68	67
Número total de mujeres con contrato a término definido	#	0	1	2	15
Número total de mujeres con otro tipo de contratos	#	2	1	2	1
Número de mujeres en niveles 1 y 2 relacionados con la generación de ingresos	#	34	3	1	1
Número de mujeres en cargos relacionados a las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas	#			34	34
Número de colaboradores pertenecientes a la generación Centennials (Mayor o igual a 01/01/2003)	#	0	1	0	0
Número de colaboradores pertenecientes a la generación Millenials (Mayor o igual a 01/01/1985 y menor o igual a 31/12/2002)	#	0	167	109	144
Número de colaboradores pertenecientes a la Generación X (Mayor o igual a 01/01/1971 y menor o igual a 31/12/1984)	#	0	121	142	133
Número de colaboradores pertenecientes a la generación Baby Boomers (Menor o igual a 31/12/1970)	#	0	19	38	33
Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 1	#			1	1
Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 2	#			1	3
Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 3	#			28	24
Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 4	#			50	51
Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 5	#			137	148
Número total de hombres con contrato a término indefinido	#			211	202
Número total de hombres con contrato a término definido	#			4	22
Número total de hombres con otro tipo de contratos	#			2	3
Número de colaboradores con características de diversidad funcional	#	11	12	12	9
Número de colaboradores locales	#	0	1	289	310
Número de colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas	#			1	2
Número de colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes	#			2	2
Número de colaboradores de Colombia	#			1	1
Número de colaboradores de República Dominicana	#			1	1
Número de colaboradores de Ecuador	#			283	305
Número de colaboradores de USA	#			1	1
Número de colaboradores de España	#			1	1
Número de colaboradores de Otras nacionalidades	#			2	1
Número de incidentes de discriminación y acoso	#			0	0

## Porcentaje de colaboradores según características de diversidad - Quiport (2-7, 405-1)

	Unidade de medida	2019	2020	2021	2022
Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 1: Ejecutivo	%	0	0	0	0
Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 2: Gerencial	%	25	25	50	25
Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 3: Director	%	22,5	23,7	22,22	31,43
Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 4: Especialistas	%	36,9	34,2	33,33	32,89
Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 5: Operativo y auxiliares	%	20,6	19,4	21,71	23,71
Porcentaje de mujeres con contrato a término indefinido	%	25	23,4	24,37	25,09
Porcentaje de mujeres con contrato a término definido	%	0	100	33,33	38,46
Porcentaje de mujeres con otro tipo de contratos	%	28,5	25	50	25
Porcentaje de mujeres en cargos gerenciales relacionados con la generación de ingresos	%	15,7	20	100	100
Proporción de mujeres en la población activa total (como % de la población activa total)	%	0	23,7	24,91	26,77
Proporción de mujeres en todos los puestos de dirección, incluida la dirección junior, media y superior (como % del total de puestos de dirección)	%	0	23,26	23,08	30
Proporción de mujeres en puestos de dirección junior, es decir, primer nivel de liderazgo (como % del total de puestos de dirección junior)	%	0	23,68	22,22	31,43
Proporción de mujeres en puestos de alta dirección, es decir, como máximo a dos niveles del CEO o presidente (como % del total de puestos de alta dirección)	%	0	20	33,33	20
Proporción de mujeres en puestos relacionados con STEM (como % del total de puestos STEM)	%			32,08	30,91
Porcentaje de colaboradores pertenecientes a la generación Centennials (Mayor o igual a 01/01/2003)	%	0	0,2	0	0
Porcentaje de colaboradores pertenecientes a la Millenials (Mayor o igual a 01/01/1985 y menor o igual a 31/12/2002)	%	0	31,3	37,72	46,45
Porcentaje de colaboradores pertenecientes a la Generación X (Mayor o igual a 01/01/1971 y menor o igual a 31/12/1984)	%	0	22,7	49,13	42,9
Porcentaje de colaboradores pertenecientes a la generación Baby Boomers (Menor o igual a 31/12/1970)	%	0	3,6	13,15	10,65
Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 1	%			100	100
Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 2	%			50	75
Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 3	%			77,78	68,57
Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 4	%			66,67	67,11
Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 5	%			78,29	76,29
Porcentaje de hombres con contrato a término indefinido	%			75,63	75,66
Porcentaje de hombres con contrato a término definido	%			66,67	56,41

	Unidade de medida	2019	2020	2021	2022
Porcentaje de hombres con otro tipo de contratos	%			50	75
Porcentaje de colaboradores con características de diversidad funcional	%	3	3,9	4,15	2,9
Porcentaje de colaboradores locales	%	0	0,3	100	100
Porcentaje de colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas	%			0,35	0,65
Porcentaje de colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes	%			0,69	0,65
Porcentaje de colaboradores de Colombia	%			0,35	0,32
Porcentaje de colaboradores de República Dominicana	%			0,35	0,32
Porcentaje de colaboradores de Ecuador	%			97,92	98,39
Porcentaje de colaboradores de USA	%			0,35	0,32
Porcentaje de colaboradores de España	%			0,35	0,32
Porcentaje de colaboradores de Otras nacionalidades	%			0,69	0,32

## Odinsa Corporativo

### Número de colaboradores según características de diversidad - Odinsa Corporativo (2-7, 405-1)

	Unidade de medida	2019	2020	2021	2022
Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 1: Ejecutivo	#	0	0	0	0
Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 2: Gerencial	#	4	4	5	4
Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 3: Director	#	12	11	9	9
Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 4: Especialistas	#	16	13	13	13
Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 5: Operativo y auxiliares	#	9	2	2	5
Número total de mujeres con contrato a término indefinido	#	37	30	29	29
Número total de mujeres con contrato a término definido	#	4	0	0	2
Número total de mujeres con otro tipo de contratos	#	0	0	0	0
Número de mujeres en niveles 1 y 2 relacionados con la generación de ingresos	#	1	1	2	2
Número de mujeres en cargos relacionados a las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas	#			7	11
Número de colaboradores pertenecientes a la generación Centennials (Mayor o igual a 01/01/2003)	#	0	0	0	0
Número de colaboradores pertenecientes a la generación Millenials (Mayor o igual a 01/01/1985 y menor o igual a 31/12/2002)	#	0	16	14	16

	Unidade de medida	2019	2020	2021	2022
Número de colaboradores pertenecientes a la Generación X (Mayor o igual a 01/01/1971 y menor o igual a 31/12/1984)	#	0	36	29	35
Número de colaboradores pertenecientes a la generación Baby Boomers (Menor o igual a 31/12/1970)	#	0	14	20	11
Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 1	#			6	6
Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 2	#			13	11
Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 3	#			8	8
Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 4	#			6	5
Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 5	#			1	1
Número total de hombres con contrato a término indefinido	#			33	30
Número total de hombres con contrato a término definido	#			1	1
Número total de hombres con otro tipo de contratos	#			0	0
Número de colaboradores con características de diversidad funcional	#	0	0	0	0
Número de colaboradores locales	#	0	64	63	62
Número de colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas	#			0	0
Número de colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes	#			0	0
Número de colaboradores de Colombia	#			62	61
Número de colaboradores de Chile	#			1	1
Número de incidentes de discriminación y acoso	#			0	0

### Porcentaje de colaboradores según características de diversidad - Odinsa Corporativo (2-7, 405-1)

	Unidade de medida	2019	2020	2021	2022
Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 1: Ejecutivo	%	0	0	0	0
Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 2: Gerencial	%	20	22,2	27,78	26,67
Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 3: Director	%	50	57,9	52,94	52,94
Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 4: Especialistas	%	51,6	65	68,42	65
Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 5: Operativo y auxiliares	%	81,8	66,7	66,67	125
Porcentaje de mujeres con contrato a término indefinido	%	43	46,2	46,77	49,15
Porcentaje de mujeres con contrato a término definido	%	66,6	0	0	66,67

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Porcentaje de mujeres con otro tipo de contratos	%	0			
Porcentaje de mujeres en cargos gerenciales relacionados con la generación de ingresos	%	8,3	10	18,18	20
Proporción de mujeres en la población activa total (como % de la población activa total)	%	0	45,45	46,03	50
Proporción de mujeres en todos los puestos de dirección, incluida la dirección junior, media y superior (como % del total de puestos de dirección)	%	0	34,88	34,15	34,21
Proporción de mujeres en puestos de dirección junior, es decir, primer nivel de liderazgo (como % del total de puestos de dirección junior)	%	0	57,89	52,94	52,94
Proporción de mujeres en puestos de alta dirección, es decir, como máximo a dos niveles del CEO o presidente (como % del total de puestos de alta dirección)	%	0	16,67	20,83	19,05
Proporción de mujeres en puestos relacionados con STEM (como % del total de puestos STEM)	%			21,88	31,43
Porcentaje de colaboradores pertenecientes a la generación Centennials (Mayor o igual a 01/01/2003)	%	0	0	0	0
Porcentaje de colaboradores pertenecientes a la Millenials (Mayor o igual a 01/01/1985 y menor o igual a 31/12/2002)	%	0	24,2	22,22	25,81
Porcentaje de colaboradores pertenecientes a la Generación X (Mayor o igual a 01/01/1971 y menor o igual a 31/12/1984)	%	0	54,5	46,03	56,45
Porcentaje de colaboradores pertenecientes a la generación Baby Boomers (Menor o igual a 31/12/1970)	%	0	21,2	31,75	17,74
Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 1	%			100	100
Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 2	%			72,22	73,33
Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 3	%			47,06	47,06
Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 4	%			31,58	25
Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 5	%			33,33	25
Porcentaje de hombres con contrato a término indefinido	%			53,23	50,85
Porcentaje de hombres con contrato a término definido	%			100	33,33
Porcentaje de colaboradores con características de diversidad funcional	%	0	0	0	0
Porcentaje de colaboradores locales	%	0	97	100	100
Porcentaje de colaboradores de Colombia	%			98,41	98,39
Porcentaje de colaboradores de Chile	%			1,59	1,61

## Indicadores de Diversidad e Inclusión - Totalizadores

### Número de colaboradores según características de diversidad - Total concesiones viales (2-7, 405-1)

	Unidade de medida	2019	2020	2021	2022
Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 1: Ejecutivo	#	0	0	0	0
Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 2: Gerencial	#	2	0	0	0
Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 3: Director	#	9	9	4	4
Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 4: Especialistas	#	48	63	73	81
Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 5: Operativo y auxiliares	#	379	383	276	314
Número total de mujeres con contrato a término indefinido	#	432	450	349	385
Número total de mujeres con contrato a término definido	#	4	5	4	14
Número total de mujeres con otro tipo de contratos	#	2	0	0	0
Número de mujeres en niveles 1 y 2 relacionados con la generación de ingresos	#	2	0	0	0
Número de mujeres en cargos relacionados a las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas	#			33	50
Número de colaboradores pertenecientes a la generación Centennials (Mayor o igual a 01/01/2003)	#	0	64	0	2
Número de colaboradores pertenecientes a la generación Millenials (Mayor o igual a 01/01/1985 y menor o igual a 31/12/2002)	#	0	555	366	465
Número de colaboradores pertenecientes a la Generación X (Mayor o igual a 01/01/1971 y menor o igual a 31/12/1984)	#	0	304	392	394
Número de colaboradores pertenecientes a la generación Baby Boomers (Menor o igual a 31/12/1970)	#	0	86	126	116
Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 1	#			0	0
Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 2	#			5	5
Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 3	#			18	17
Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 4	#			57	76
Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 5	#			451	480
Número total de hombres con contrato a término indefinido	#			520	564
Número total de hombres con contrato a término definido	#			12	14
Número total de hombres con otro tipo de contratos	#			0	0
Número de colaboradores con características de diversidad funcional	#	3	1	0	0
Número de colaboradores locales	#	0	835	747	834
Número de colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas	#			1	2

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Número de colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes	#			4	1
Número de colaboradores de Colombia	#			865	960
Número de colaboradores de República Dominicana	#			7	7
Número de colaboradores de Aruba	#			8	7
Número de colaboradores de Venezuela	#			1	1
Número de colaboradores de Otras nacionalidades	#			3	2
Número de incidentes de discriminación y acoso	#			1	0

### Porcentaje de colaboradores según características de diversidad - Total concesiones viales (2-7, 405-1)

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 1: Ejecutivo	%	0			
Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 2: Gerencial	%	28,6	0	0	0
Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 3: Director	%	33,3	30	18,18	19,05
Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 4: Especialistas	%	49	50,81	52,89	51,92
Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 5: Operativo y auxiliares	%	48	45,22	38,72	39,45
Porcentaje de mujeres con contrato a término indefinido	%	47,3	44,73	40,21	40,61
Porcentaje de mujeres con contrato a término definido	%	50	0,5	25	50
Porcentaje de mujeres con otro tipo de contratos	%	28,5	0	0	0
Porcentaje de mujeres en cargos gerenciales relacionados con la generación de ingresos	%	14	0		0
Proporción de mujeres en la población activa total (como % de la población activa total)	%	0	45,23	39,93	40,84
Proporción de mujeres en todos los puestos de dirección, incluida la dirección junior, media y superior (como % del total de puestos de dirección)	%	0	25	14,81	15,38
Proporción de mujeres en puestos de dirección junior, es decir, primer nivel de liderazgo (como % del total de puestos de dirección junior)	%	0	30	18,18	19,05
Proporción de mujeres en puestos de alta dirección, es decir, como máximo a dos niveles del CEO o presidente (como % del total de puestos de alta dirección)	%	0	0	0	0
Proporción de mujeres en puestos relacionados con STEM (como % del total de puestos STEM)	%			32,04	42,74
Porcentaje de colaboradores pertenecientes a la generación Centennials (Mayor o igual a 01/01/2003)	%	0	6,36	0	0,2
Porcentaje de colaboradores pertenecientes a la Millenials (Mayor o igual a 01/01/1985 y menor o igual a 31/12/2002)	%	0	55,17	41,4	47,59

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Porcentaje de colaboradores pertenecientes a la Generación X (Mayor o igual a 01/01/1971 y menor o igual a 31/12/1984)	%	0	30,22	44,34	40,33
Porcentaje de colaboradores pertenecientes a la generación Baby Boomers (Menor o igual a 31/12/1970)	%	0	8,55	14,25	11,87
Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 1	%				
Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 2	%			100	100
Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 3	%			81,82	80,95
Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 4	%			47,11	48,72
Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 5	%			61,28	60,3
Porcentaje de hombres con contrato a término indefinido	%			59,91	59,49
Porcentaje de hombres con contrato a término definido	%			75	50
Porcentaje de hombres con otro tipo de contratos	%				
Porcentaje de colaboradores con características de diversidad funcional	%	0	0,1	0	0
Porcentaje de colaboradores locales	%	0	83	84,5	85,36
Porcentaje de colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas	%			0,11	0,2
Porcentaje de colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes	%			0,45	0,1
Porcentaje de colaboradores de Colombia	%			97,85	98,26
Porcentaje de colaboradores de República Dominicana	%			0,79	0,72
Porcentaje de colaboradores de Aruba	%			0,9	0,72
Porcentaje de colaboradores de Venezuela	%			0,11	0,1
Porcentaje de colaboradores de Otras nacionalidades	%			0,34	0,2

### Número de colaboradores según características de diversidad - Total concesiones aeroportuarias (2-7, 405-1)

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 1: Ejecutivo	#	0	0	0	1
Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 2: Gerencial	#	2	2	2	2
Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 3: Director	#	32	16	15	22
Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 4: Especialistas	#	107	73	68	74
Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 5: Operativo y auxiliares	#	111	119	143	162
Número total de mujeres con contrato a término indefinido	#	250	208	216	232

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Número total de mujeres con contrato a término definido	#	0	1	3	19
Número total de mujeres con otro tipo de contratos	#	2	1	9	10
Número de mujeres en niveles 1 y 2 relacionados con la generación de ingresos	#	34	3	1	3
Número de mujeres en cargos relacionados a las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas	#			66	60
Número de colaboradores pertenecientes a la generación Centennials (Mayor o igual a 01/01/2003)	#	0	48	2	3
Número de colaboradores pertenecientes a la generación Millenials (Mayor o igual a 01/01/1985 y menor o igual a 31/12/2002)	#	0	412	355	422
Número de colaboradores pertenecientes a la Generación X (Mayor o igual a 01/01/1971 y menor o igual a 31/12/1984)	#	0	244	312	297
Número de colaboradores pertenecientes a la generación Baby Boomers (Menor o igual a 31/12/1970)	#	0	58	87	73
Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 1	#			1	1
Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 2	#			4	6
Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 3	#			34	34
Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 4	#			121	129
Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 5	#			368	364
Número total de hombres con contrato a término indefinido	#			519	507
Número total de hombres con contrato a término definido	#			5	24
Número total de hombres con otro tipo de contratos	#			4	4
Número de colaboradores con características de diversidad funcional	#	16	16	17	17
Número de colaboradores locales	#	0	455	756	437
Número de colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas	#			1	2
Número de colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes	#			2	2
Número de colaboradores de Colombia	#			468	484
Número de colaboradores de República Dominicana	#			1	1
Número de colaboradores de Ecuador	#			283	305
Número de colaboradores de Venezuela	#			0	1
Número de colaboradores de USA	#			1	1
Número de colaboradores de España	#			1	1
Número de colaboradores de Otras nacionalidades	#			2	2
Número de incidentes de discriminación y acoso	#			0	0

## Porcentaje de colaboradores según características de diversidad - Total concesiones aeroportuarias (2-7, 405-1)

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 1: Ejecutivo	%	0	0	0	50
Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 2: Gerencial	%	25	20	33,33	25
Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 3: Director	%	35,6	32	30,61	39,29
Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 4: Especialistas	%	39,3	37,82	35,98	36,45
Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 5: Operativo y auxiliares	%	22,9	23,43	27,98	30,8
Porcentaje de mujeres con contrato a término indefinido	%	29,5	27,3	29,39	31,52
Porcentaje de mujeres con contrato a término definido	%	0	0,13	37,5	42,22
Porcentaje de mujeres con otro tipo de contratos	%	20	0,13	69,23	71,43
Porcentaje de mujeres en cargos gerenciales relacionados con la generación de ingresos	%	15,7	17,65	100	75
Proporción de mujeres en la población activa total (como % de la población activa total)	%	0	27,56	30,16	32,83
Proporción de mujeres en todos los puestos de dirección, incluida la dirección junior, media y superior (como % del total de puestos de dirección)	%	0	29,51	30,36	37,88
Proporción de mujeres en puestos de dirección junior, es decir, primer nivel de liderazgo (como % del total de puestos de dirección junior)	%	0	32	30,61	39,29
Proporción de mujeres en puestos de alta dirección, es decir, como máximo a dos niveles del CEO o presidente (como % del total de puestos de alta dirección)	%	0	18,18	28,57	30
Proporción de mujeres en puestos relacionados con STEM (como% del total de puestos STEM)	%			35,11	27,52
Porcentaje de colaboradores pertenecientes a la generación Centennials (Mayor o igual a 01/01/2003)	%	0	6,3	0,26	0,38
Porcentaje de colaboradores pertenecientes a la Millenials (Mayor o igual a 01/01/1985 y menor o igual a 31/12/2002)	%	0	54,07	46,96	53,08
Porcentaje de colaboradores pertenecientes a la Generación X (Mayor o igual a 01/01/1971 y menor o igual a 31/12/1984)	%	0	32,02	41,27	37,36
Porcentaje de colaboradores pertenecientes a la generación Baby Boomers (Menor o igual a 31/12/1970)	%	0	7,61	11,51	9,18
Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 1	%			100	50
Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 2	%			66,67	75
Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 3	%			69,39	60,71
Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 4	%			64,02	63,55
Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 5	%			72,02	69,2
Porcentaje de hombres con contrato a término indefinido	%			70,61	68,89
Porcentaje de hombres con contrato a término definido	%			62,5	53,33

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Porcentaje de hombres con otro tipo de contratos	%			<b>30,77</b>	<b>28,57</b>
Porcentaje de colaboradores con características de diversidad funcional	%	<b>2</b>	<b>2,1</b>	<b>2,25</b>	<b>2,14</b>
Porcentaje de colaboradores locales	%	<b>0</b>	<b>59,71</b>	<b>100</b>	<b>54,97</b>
Porcentaje de colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas	%			<b>0,13</b>	<b>0,25</b>
Porcentaje de colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes	%			<b>0,26</b>	<b>0,25</b>
Porcentaje de colaboradores de Colombia	%			<b>61,9</b>	<b>60,88</b>
Porcentaje de colaboradores de República Dominicana	%			<b>0,13</b>	<b>0,13</b>
Porcentaje de colaboradores de Ecuador	%			<b>37,43</b>	<b>38,36</b>
Porcentaje de colaboradores de Venezuela	%			<b>0</b>	<b>0,13</b>
Porcentaje de colaboradores de USA	%			<b>0,13</b>	<b>0,13</b>
Porcentaje de colaboradores de España	%			<b>0,13</b>	<b>0,13</b>
Porcentaje de colaboradores de Otras nacionalidades	%			<b>0,26</b>	<b>0,25</b>

### Número de colaboradores según características de diversidad - Total Odinsa, concesiones viales y aeroportuarias (2-7, 405-1)

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 1: Ejecutivo	#	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 2: Gerencial	#	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>6</b>
Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 3: Director	#	<b>53</b>	<b>36</b>	<b>28</b>	<b>35</b>
Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 4: Especialistas	#	<b>171</b>	<b>149</b>	<b>154</b>	<b>168</b>
Número de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 5: Operativo y auxiliares	#	<b>499</b>	<b>504</b>	<b>421</b>	<b>481</b>
Número total de mujeres con contrato a término indefinido	#	<b>719</b>	<b>688</b>	<b>594</b>	<b>646</b>
Número total de mujeres con contrato a término definido	#	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>35</b>
Número total de mujeres con otro tipo de contratos	#	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
Número de mujeres en niveles 1 y 2 relacionados con la generación de ingresos	#	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>5</b>
Número de mujeres en cargos relacionados a las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas	#			<b>106</b>	<b>121</b>
Número de colaboradores pertenecientes a la generación Centennials (Mayor o igual a 01/01/2003)	#	<b>0</b>	<b>112</b>	<b>2</b>	<b>5</b>

	Unidade de medida	2019	2020	2021	2022
Número de colaboradores pertenecientes a la generación Millenials (Mayor o igual a 01/01/1985 y menor o igual a 31/12/2002)	#	0	983	735	903
Número de colaboradores pertenecientes a la Generación X (Mayor o igual a 01/01/1971 y menor o igual a 31/12/1984)	#	0	584	733	726
Número de colaboradores pertenecientes a la generación Baby Boomers (Menor o igual a 31/12/1970)	#	0	158	233	200
Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 1	#			7	7
Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 2	#			22	22
Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 3	#			60	59
Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 4	#			184	210
Número de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 5	#			820	845
Número total de hombres con contrato a término indefinido	#			1072	1101
Número total de hombres con contrato a término definido	#			18	39
Número total de hombres con otro tipo de contratos	#			4	4
Número de colaboradores con características de diversidad funcional	#	19	17	17	17
Número de colaboradores locales	#	0	1354	1566	1333
Número de colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas	#			2	4
Número de colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes	#			6	3
Número de colaboradores de Colombia	#			1395	1505
Número de colaboradores de República Dominicana	#			8	8
Número de colaboradores de Aruba	#			8	7
Número de colaboradores de Ecuador	#			283	305
Número de colaboradores de Venezuela	#			1	2
Número de colaboradores de Chile	#			1	1
Número de colaboradores de USA	#			1	1
Número de colaboradores de España	#			1	1
Número de colaboradores de Otras nacionalidades	#			5	4
Número de incidentes de discriminación y acoso	#			1	0

**Porcentaje de colaboradores según características de diversidad - Total Odinsa, concesiones viales y aeroportuarias (2-7, 405-1)**

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 1: Ejecutivo	%	0	0	0	<b>12,5</b>
Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 2: Gerencial	%	<b>22,8</b>	<b>17,65</b>	<b>24,14</b>	<b>21,43</b>
Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 3: Director	%	<b>37,5</b>	<b>36,36</b>	<b>31,82</b>	<b>37,23</b>
Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 4: Especialistas	%	<b>42,6</b>	<b>44,21</b>	<b>44,07</b>	<b>44,33</b>
Porcentaje de colaboradores mujeres en la categoría laboral nivel 5: Operativo y auxiliares	%	<b>38,7</b>	<b>37,11</b>	<b>34,4</b>	<b>36,27</b>
Porcentaje de mujeres con contrato a término indefinido	%	<b>39</b>	<b>37,51</b>	<b>35,68</b>	<b>37,06</b>
Porcentaje de mujeres con contrato a término definido	%	<b>53,3</b>	<b>0,33</b>	<b>28</b>	<b>46,05</b>
Porcentaje de mujeres con otro tipo de contratos	%	<b>23,5</b>	<b>0,05</b>	<b>0,53</b>	<b>0,55</b>
Porcentaje de mujeres en cargos gerenciales relacionados con la generación de ingresos	%	<b>18</b>	<b>13,79</b>	<b>25</b>	<b>3,45</b>
Proporción de mujeres en la población activa total (como % de la población activa total)	%	<b>0</b>	<b>37,9</b>	<b>35,82</b>	<b>37,68</b>
Proporción de mujeres en todos los puestos de dirección, incluida la dirección junior, media y superior (como % del total de puestos de dirección)	%	<b>0</b>	<b>30</b>	<b>28,23</b>	<b>32,31</b>
Proporción de mujeres en puestos de dirección junior, es decir, primer nivel de liderazgo (como % del total de puestos de dirección junior)	%	<b>0</b>	<b>36,36</b>	<b>31,82</b>	<b>37,23</b>
Proporción de mujeres en puestos de alta dirección, es decir, como máximo a dos niveles del CEO o presidente (como % del total de puestos de alta dirección)	%	<b>0</b>	<b>14,63</b>	<b>19,44</b>	<b>19,44</b>
Proporción de mujeres en puestos relacionados con STEM (como % del total de puestos STEM)	%			<b>32,82</b>	<b>32,7</b>
Porcentaje de colaboradores pertenecientes a la generación Centennials (Mayor o igual a 01/01/2003)	%	<b>0</b>	<b>6,11</b>	<b>0,12</b>	<b>0,27</b>
Porcentaje de colaboradores pertenecientes a la Millenials (Mayor o igual a 01/01/1985 y menor o igual a 31/12/2002)	%	<b>0</b>	<b>53,6</b>	<b>43,16</b>	<b>49,24</b>
Porcentaje de colaboradores pertenecientes a la Generación X (Mayor o igual a 01/01/1971 y menor o igual a 31/12/1984)	%	<b>0</b>	<b>31,84</b>	<b>43,04</b>	<b>39,59</b>
Porcentaje de colaboradores pertenecientes a la generación Baby Boomers (Menor o igual a 31/12/1970)	%	<b>0</b>	<b>8,62</b>	<b>13,68</b>	<b>10,91</b>
Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 1	%			<b>100</b>	<b>87,5</b>
Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 2	%			<b>75,86</b>	<b>78,57</b>
Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 3	%			<b>68,18</b>	<b>62,77</b>
Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 4	%			<b>55,93</b>	<b>55,41</b>
Porcentaje de colaboradores hombres en la categoría laboral nivel 5	%			<b>65,6</b>	<b>63,73</b>
Porcentaje de hombres con contrato a término indefinido	%			<b>64,38</b>	<b>63,17</b>
Porcentaje de hombres con contrato a término definido	%			<b>72</b>	<b>51,32</b>

	Unidade de medida	2019	2020	2021	2022
Porcentaje de hombres con otro tipo de contratos	%			<b>30,77</b>	<b>28,57</b>
Porcentaje de colaboradores con características de diversidad funcional	%	<b>1</b>	<b>0,93</b>	<b>1</b>	<b>0,93</b>
Porcentaje de colaboradores locales	%	<b>0</b>	<b>73,83</b>	<b>91,96</b>	<b>72,68</b>
Porcentaje de colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas	%			<b>0,12</b>	<b>0,22</b>
Porcentaje de colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes	%			<b>0,35</b>	<b>0,16</b>
Porcentaje de colaboradores de Colombia	%			<b>81,91</b>	<b>82,06</b>
Porcentaje de colaboradores de República Dominicana	%			<b>0,47</b>	<b>0,44</b>
Porcentaje de colaboradores de Aruba	%			<b>0,47</b>	<b>0,38</b>
Porcentaje de colaboradores de Ecuador	%			<b>16,62</b>	<b>16,63</b>
Porcentaje de colaboradores de Venezuela	%			<b>0,06</b>	<b>0,11</b>
Porcentaje de colaboradores de Chile	%			<b>0,06</b>	<b>0,05</b>
Porcentaje de colaboradores de USA	%			<b>0,06</b>	<b>0,05</b>
Porcentaje de colaboradores de España	%			<b>0,06</b>	<b>0,05</b>
Porcentaje de colaboradores de Otras nacionalidades	%			<b>0,29</b>	<b>0,22</b>

## INDICADORES DE FORMACIÓN Y ENTRENAMIENTO

### Concesiones viales

#### Formación y entrenamiento - Autopistas del Café (404-1)

	Unidade de medida	2019	2020	2021	2022
Número total de colaboradores que han recibido formación en el año	#	<b>343</b>	<b>328</b>	<b>343</b>	<b>350</b>
Número total de mujeres que han recibido formación en el año	#	<b>158</b>	<b>147</b>	<b>150</b>	<b>156</b>
Número total de hombres que han recibido formación en el año	#	<b>185</b>	<b>181</b>	<b>193</b>	<b>194</b>
Número total de horas de formación para los colaboradores	HorasFTE	<b>19593</b>	<b>9349</b>	<b>13385</b>	<b>17534</b>
Número total de horas de formación de mujeres	HorasFTE	<b>6885</b>	<b>3879,59</b>	<b>6426</b>	<b>7878</b>
Número total de horas de formación de hombres	HorasFTE	<b>12708</b>	<b>5469,46</b>	<b>6959</b>	<b>9656</b>
Número de horas de formación categoría laboral 1 - Ejecutivos	HorasFTE	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Número de horas de formación categoría laboral 2 - Gerencial	HorasFTE	<b>9</b>	<b>32,41</b>	<b>2</b>	<b>5</b>

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Número de horas de formación categoría laboral 3- Directivo	HorasFTE	508	172,32	112	838
Número de horas de formación categoría laboral 4 - Especialistas	HorasFTE	557	865,41	1500	2464
Número de horas de formación categoría laboral 5- Otros niveles	HorasFTE	18524	8278,91	11771	14227
Número de horas de formación a colaboradores menores de 30 años	HorasFTE			2249	2745
Número de horas de formación a colaboradores entre 31 y 40 años	HorasFTE			5473	6515
Número de horas de formación a colaboradores entre 41 y 50 años	HorasFTE			3810	5492
Número de horas de formación a colaboradores entre 51 y 60 años	HorasFTE			1697	2507
Número de horas de formación a colaboradores mayores de 61 años	HorasFTE			156	275
Número de horas de formación a colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas	HorasFTE				1
Número de horas de formación a colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes	HorasFTE			269	1
Número de horas de formación a colaboradores Colombianos	HorasFTE			7564	17534
Número de horas de formación a colaboradores de otras nacionalidades	HorasFTE				0
Porcentaje de colaboradores que han recibido formación en el año	%	100	100	108,2	102,34
Porcentaje de mujeres que han recibido formación en el año	%	46	44,82	47,32	45,61
Porcentaje de hombres que han recibido formación en el año	%	53,9	55,18	60,88	56,73
Promedio total de horas de formación para los colaboradores	HorasFTE	58	28,5	39,02	50,1
Promedio total de horas de formación de mujeres	HorasFTE	44	26,39	42,84	50,5
Promedio total de horas de formación de hombres	HorasFTE	69	30,22	36,06	49,77
Promedio de horas de formación categoría laboral 1 - Ejecutivos	HorasFTE	0			0
Promedio de horas de formación categoría laboral 2 - Gerencial	HorasFTE	9	32,41	0,01	0,01
Promedio de horas de formación categoría laboral 3-Directivo	HorasFTE	85	34,46	0,33	2,39
Promedio de horas de formación categoría laboral 4-Especialistas	HorasFTE	29	32,05	4,37	7,04
Promedio de horas de formación categoría laboral 5 -Otros niveles	HorasFTE	58	28,06	34,32	40,65
Promedio de horas de formación a colaboradores menores de 30 años	HorasFTE			6,56	7,84
Promedio de horas de formación a colaboradores entre 31 y 40 años	HorasFTE			15,96	18,61
Promedio de horas de formación a colaboradores entre 41 y 50 años	HorasFTE			11,11	15,69
Promedio de horas de formación a colaboradores entre 51 y 60 años	HorasFTE			4,95	7,16
Promedio de horas de formación a colaboradores mayores de 61 años	HorasFTE			0,45	0,79

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Promedio de horas de formación a colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas	HorasFTE				0
Promedio de horas de formación a colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes	HorasFTE			0,78	0
Promedio de horas de formación a colaboradores Colombianos	HorasFTE			22,05	50,1
Promedio de horas de formación a colaboradores de otras nacionalidades	HorasFTE				
Monto total invertido en formación para los colaboradores	COP	170000000	42058913	80457830	130909517
Promedio invertido en formación por empleado	COP	8677	128228,39	234570,93	374027,19

Nota: Autopistas del Café no incluye desagregados de etnia o nacionalidad para la evaluación formación y entrenamiento realizada en 2022.

## Formación y entrenamiento - Conexión Pacífico 2 (404-1)

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Número total de colaboradores que han recibido formación en el año	#	204	213	248	245
Número total de mujeres que han recibido formación en el año	#	0	66	71	72
Número total de hombres que han recibido formación en el año	#	0	147	177	173
Número total de horas de formación para los colaboradores	HorasFTE	13712	5399	7582,66	18700
Número total de horas de formación de mujeres	HorasFTE	4167	1673	2195,57	5291,54
Número total de horas de formación de hombres	HorasFTE	9545	3726	5387,1	13408,46
Número de horas de formación categoría laboral 1 - Ejecutivos	HorasFTE	0	0	0	0
Número de horas de formación categoría laboral 2 - Gerencial	HorasFTE	67	25	32,08	76,43
Número de horas de formación categoría laboral 3- Directivo	HorasFTE	471	177	233,96	342,13
Número de horas de formación categoría laboral 4 - Especialistas	HorasFTE	1613	634	813,22	2271,04
Número de horas de formación categoría laboral 5- Otros niveles	HorasFTE	11561	4563	6503,4	16010,39
Número de horas de formación a colaboradores menores de 30 años	HorasFTE				4240,75
Número de horas de formación a colaboradores entre 31 y 40 años	HorasFTE				6660,63
Número de horas de formación a colaboradores entre 41 y 50 años	HorasFTE				5218,36
Número de horas de formación a colaboradores entre 51 y 60 años	HorasFTE				2204,57
Número de horas de formación a colaboradores mayores de 61 años	HorasFTE				375,71
Porcentaje de colaboradores que han recibido formación en el año	%	100	100	100	100

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Porcentaje de mujeres que han recibido formación en el año	%	0	30,99	28,63	29,39
Porcentaje de hombres que han recibido formación en el año	%	0	69,01	71,37	70,61
Promedio total de horas de formación para los colaboradores	HorasFTE	67,2	25,35	30,58	76,33
Promedio total de horas de formación de mujeres	HorasFTE	67,2	25,35	30,92	73,49
Promedio total de horas de formación de hombres	HorasFTE	67,2	25,35	30,44	77,51
Promedio de horas de formación categoría laboral 1 - Ejecutivos	HorasFTE	0		0	0
Promedio de horas de formación categoría laboral 2 - Gerencial	HorasFTE	67	25	0,13	0,31
Promedio de horas de formación categoría laboral 3-Directivo	HorasFTE	67,3	25,29	0,94	1,4
Promedio de horas de formación categoría laboral 4-Especialistas	HorasFTE	67,2	25,36	3,28	9,27
Promedio de horas de formación categoría laboral 5 -Otros niveles	HorasFTE	67,2	25,35	26,22	65,35
Promedio de horas de formación a colaboradores menores de 30 años	HorasFTE				17,31
Promedio de horas de formación a colaboradores entre 31 y 40 años	HorasFTE				27,19
Promedio de horas de formación a colaboradores entre 41 y 50 años	HorasFTE				21,3
Promedio de horas de formación a colaboradores entre 51 y 60 años	HorasFTE				9
Promedio de horas de formación a colaboradores mayores de 61 años	HorasFTE				1,53
Monto total invertido en formación para los colaboradores	COP	137441000	34330304	52665750	46513774
Promedio invertido en formación por empleado	COP	673730	161175,14	212361,9	189852,14

Nota: Conexión Pacífico 2 no incluye desagregados de etnia o nacionalidad para la evaluación de formación y entrenamiento realizada en 2022.

### Formación y entrenamiento - Green Corridor (404-1)

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Número total de colaboradores que han recibido formación en el año	#	31	26	26	29
Número total de mujeres que han recibido formación en el año	#	6	4	5	7
Número total de hombres que han recibido formación en el año	#	26	22	21	22
Número total de horas de formación para los colaboradores	HorasFTE	305	157	1584,5	781,5
Número total de horas de formación de mujeres	HorasFTE	184	54	181,5	166
Número total de horas de formación de hombres	HorasFTE	216	103	1403	615,5
Número de horas de formación categoría laboral 1 - Ejecutivos	HorasFTE	0	0	0	0
Número de horas de formación categoría laboral 2 - Gerencial	HorasFTE	36	4,5	5	39,5

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Número de horas de formación categoría laboral 3- Directivo	HorasFTE	58	4,5	34,5	33,5
Número de horas de formación categoría laboral 4 - Especialistas	HorasFTE	5	73,5	249,5	171,5
Número de horas de formación categoría laboral 5- Otros niveles	HorasFTE	24	74,5	1295,5	537
Número de horas de formación a colaboradores menores de 30 años	HorasFTE				0
Número de horas de formación a colaboradores entre 31 y 40 años	HorasFTE				88,25
Número de horas de formación a colaboradores entre 41 y 50 años	HorasFTE				268,5
Número de horas de formación a colaboradores entre 51 y 60 años	HorasFTE				304,75
Número de horas de formación a colaboradores mayores de 61 años	HorasFTE				120
Número de horas de formación a colaboradores de Aruba	HorasFTE				368
Porcentaje de colaboradores que han recibido formación en el año	%	97	81,48	80,77	91,67
Porcentaje de mujeres que han recibido formación en el año	%	0,1	14,81	19,23	29,17
Porcentaje de hombres que han recibido formación en el año	%	0,8	81,48	80,77	91,67
Promedio total de horas de formación para los colaboradores	HorasFTE	9,5	5,81	60,94	26,95
Promedio total de horas de formación de mujeres	HorasFTE	30,6	9	36,3	23,71
Promedio total de horas de formación de hombres	HorasFTE	8,3	4,9	66,81	27,98
Promedio de horas de formación categoría laboral 1 - Ejecutivos	HorasFTE	0			0
Promedio de horas de formación categoría laboral 2 - Gerencial	HorasFTE	36	4,5	0,19	1,36
Promedio de horas de formación categoría laboral 3-Directivo	HorasFTE	29	2,25	1,33	1,16
Promedio de horas de formación categoría laboral 4-Especialistas	HorasFTE	0	12,25	9,6	5,91
Promedio de horas de formación categoría laboral 5 -Otros niveles	HorasFTE	0,2	3,92	49,83	18,52
Promedio de horas de formación a colaboradores menores de 30 años	HorasFTE				0
Promedio de horas de formación a colaboradores entre 31 y 40 años	HorasFTE				3,04
Promedio de horas de formación a colaboradores entre 41 y 50 años	HorasFTE				9,26
Promedio de horas de formación a colaboradores entre 51 y 60 años	HorasFTE				10,51
Promedio de horas de formación a colaboradores mayores de 61 años	HorasFTE				4,14
Promedio de horas de formación a colaboradores de Aruba	HorasFTE				14,15
Monto total invertido en formación para los colaboradores	COP	5330193,88	31870276,2	39505349,89	
Promedio invertido en formación por empleado	COP	197414,59	1225779,85	1362253,44	

Nota: Green Corridor no incluye desagregados de etnia o nacionalidad para la evaluación de formación y entrenamiento realizada en 2022.

## Formación y entrenamiento - Malla Vial del Meta (404-1)

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Número total de colaboradores que han recibido formación en el año	#	192	186	165	216
Número total de mujeres que han recibido formación en el año	#	0	114	108	125
Número total de hombres que han recibido formación en el año	#	0	72	57	91
Número total de horas de formación para los colaboradores	HorasFTE	6730	9213	5939,28	8411
Número total de horas de formación de mujeres	HorasFTE	4132	7610	5100,73	6510
Número total de horas de formación de hombres	HorasFTE	2598	1603	838,55	1901
Número de horas de formación categoría laboral 1 - Ejecutivos	HorasFTE	0	0	0	0
Número de horas de formación categoría laboral 2 - Gerencial	HorasFTE	12	0	0	6
Número de horas de formación categoría laboral 3- Directivo	HorasFTE	199	29	43,65	104
Número de horas de formación categoría laboral 4 - Especialistas	HorasFTE	1609	501	356,93	812
Número de horas de formación categoría laboral 5- Otros niveles	HorasFTE	4910	8683	5538,7	7489
Número de horas de formación a colaboradores menores de 30 años	HorasFTE				1273
Número de horas de formación a colaboradores entre 31 y 40 años	HorasFTE				4346
Número de horas de formación a colaboradores entre 41 y 50 años	HorasFTE				1883
Número de horas de formación a colaboradores entre 51 y 60 años	HorasFTE				847
Número de horas de formación a colaboradores mayores de 61 años	HorasFTE				62
Porcentaje de colaboradores que han recibido formación en el año	%	1	95,38	85,05	86,06
Porcentaje de mujeres que han recibido formación en el año	%	0	58,46	55,67	49,8
Porcentaje de hombres que han recibido formación en el año	%	0	36,92	29,38	36,25
Promedio total de horas de formación para los colaboradores	HorasFTE	35,1	47,25	36	38,94
Promedio total de horas de formación de mujeres	HorasFTE	36	64,49	47,23	52,08
Promedio total de horas de formación de hombres	HorasFTE	33,7	20,82	14,71	20,89
Promedio de horas de formación categoría laboral 1 - Ejecutivos	HorasFTE	0		0	0
Promedio de horas de formación categoría laboral 2 - Gerencial	HorasFTE	12	0	0	0,03
Promedio de horas de formación categoría laboral 3-Directivo	HorasFTE	39,8	5,8	0,26	0,48
Promedio de horas de formación categoría laboral 4-Especialistas	HorasFTE	55	15,66	2,16	3,76
Promedio de horas de formación categoría laboral 5 -Otros niveles	HorasFTE	31	55,31	33,57	34,67
Promedio de horas de formación a colaboradores menores de 30 años	HorasFTE			5,89	

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Promedio de horas de formación a colaboradores entre 31 y 40 años	HorasFTE				20,12
Promedio de horas de formación a colaboradores entre 41 y 50 años	HorasFTE				8,72
Promedio de horas de formación a colaboradores entre 51 y 60 años	HorasFTE				3,92
Promedio de horas de formación a colaboradores mayores de 61 años	HorasFTE				0,29
Monto total invertido en formación para los colaboradores	COP	25629210	4769100	10741200	30091397
Promedio invertido en formación por empleado	COP	133,4	24456,92	65098,18	139312,02

Nota: Malla Vial del Meta no incluye desagregados de etnia o nacionalidad para la evaluación de formación y entrenamiento realizada en 2022.

### Formación y entrenamiento - Túnel Aburrá Oriente (404-1)

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Número total de colaboradores que han recibido formación en el año	#	0	66	85	115
Número total de mujeres que han recibido formación en el año	#	0	16	19	28
Número total de hombres que han recibido formación en el año	#	0	50	66	87
Número total de horas de formación para los colaboradores	HorasFTE	0	875	901	6334,91
Número total de horas de formación de mujeres	HorasFTE	0	118,3	161,5	1549,39
Número total de horas de formación de hombres	HorasFTE	0	756,7	739,5	4785,48
Número de horas de formación categoría laboral 1 - Ejecutivos	HorasFTE	0	0	0	0
Número de horas de formación categoría laboral 2 - Gerencial	HorasFTE	0	0	24	133
Número de horas de formación categoría laboral 3- Directivo	HorasFTE	0	0	176,5	370,52
Número de horas de formación categoría laboral 4 - Especialistas	HorasFTE	0	25,8	308	2660,61
Número de horas de formación categoría laboral 5- Otros niveles	HorasFTE	0	849,2	392,5	3170,69
Número de horas de formación a colaboradores menores de 30 años	HorasFTE				1041,11
Número de horas de formación a colaboradores entre 31 y 40 años	HorasFTE				2753,49
Número de horas de formación a colaboradores entre 41 y 50 años	HorasFTE				2048,79
Número de horas de formación a colaboradores entre 51 y 60 años	HorasFTE				416,62
Número de horas de formación a colaboradores mayores de 61 años	HorasFTE				74,9
Porcentaje de colaboradores que han recibido formación en el año	%	0	11,99	85,86	100
Porcentaje de mujeres que han recibido formación en el año	%	0	1,62	19,19	24,35

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Porcentaje de hombres que han recibido formación en el año	%	0	<b>14,01</b>	<b>66,67</b>	<b>75,65</b>
Promedio total de horas de formación para los colaboradores	HorasFTE	0	<b>11,99</b>	<b>10,6</b>	<b>55,09</b>
Promedio total de horas de formación de mujeres	HorasFTE	0	<b>21,92</b>	<b>8,5</b>	<b>55,34</b>
Promedio total de horas de formación de hombres	HorasFTE	0	<b>68,49</b>	<b>11,2</b>	<b>55,01</b>
Promedio de horas de formación categoría laboral 1 - Ejecutivos	HorasFTE	0		0	0
Promedio de horas de formación categoría laboral 2 - Gerencial	HorasFTE	0	0	<b>0,28</b>	<b>1,16</b>
Promedio de horas de formación categoría laboral 3-Directivo	HorasFTE	0	0	<b>2,08</b>	<b>3,22</b>
Promedio de horas de formación categoría laboral 4-Especialistas	HorasFTE	0	<b>1,36</b>	<b>3,62</b>	<b>23,14</b>
Promedio de horas de formación categoría laboral 5 -Otros niveles	HorasFTE	0	<b>16,65</b>	<b>4,62</b>	<b>27,57</b>
Promedio de horas de formación a colaboradores menores de 30 años	HorasFTE				<b>9,05</b>
Promedio de horas de formación a colaboradores entre 31 y 40 años	HorasFTE				<b>23,94</b>
Promedio de horas de formación a colaboradores entre 41 y 50 años	HorasFTE				<b>17,82</b>
Promedio de horas de formación a colaboradores entre 51 y 60 años	HorasFTE				<b>3,62</b>
Promedio de horas de formación a colaboradores mayores de 61 años	HorasFTE				<b>0,65</b>
Monto total invertido en formación para los colaboradores	COP	0	<b>4479750</b>	<b>4630300</b>	<b>66344122</b>
Promedio invertido en formación por empleado	COP	0	<b>61366,44</b>	<b>54474,12</b>	<b>576905,41</b>

Nota: Tunel Aburrá Oriente no incluye desagregados de etnia o nacionalidad para la evaluación de formación y entrenamiento realizada en 2022.

## Formación y entrenamiento - Total concesiones viales (404-1)

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Número total de colaboradores que han recibido formación en el año	#	<b>894</b>	<b>881</b>	<b>867</b>	<b>955</b>
Número total de mujeres que han recibido formación en el año	#	<b>261</b>	<b>381</b>	<b>353</b>	<b>388</b>
Número total de hombres que han recibido formación en el año	#	<b>290</b>	<b>500</b>	<b>514</b>	<b>567</b>
Número total de horas de formación para los colaboradores	HorasFTE	<b>42993</b>	<b>25768</b>	<b>29392,44</b>	<b>51761,41</b>
Número total de horas de formación de mujeres	HorasFTE	<b>16658,2</b>	<b>13681,89</b>	<b>14065,3</b>	<b>21394,93</b>
Número total de horas de formación de hombres	HorasFTE	<b>26452,2</b>	<b>12086,16</b>	<b>15327,15</b>	<b>30366,44</b>
Número de horas de formación categoría laboral 1 - Ejecutivos	HorasFTE	<b>20</b>	0	0	0
Número de horas de formación categoría laboral 2 - Gerencial	HorasFTE	<b>344,2</b>	<b>63,91</b>	<b>63,08</b>	<b>259,93</b>

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Número de horas de formación categoría laboral 3- Directivo	HorasFTE	1827,1	542,82	600,61	1688,15
Número de horas de formación categoría laboral 4 - Especialistas	HorasFTE	4599,7	2469,71	3227,65	8379,15
Número de horas de formación categoría laboral 5- Otros niveles	HorasFTE	36024	22691,61	25501,1	41434,08
Número de horas de formación a colaboradores menores de 30 años	HorasFTE				9299,86
Número de horas de formación a colaboradores entre 31 y 40 años	HorasFTE				20363,37
Número de horas de formación a colaboradores entre 41 y 50 años	HorasFTE				14910,65
Número de horas de formación a colaboradores entre 51 y 60 años	HorasFTE				6279,94
Número de horas de formación a colaboradores mayores de 61 años	HorasFTE				907,61
Porcentaje de colaboradores que han recibido formación en el año	%	100	87,57	98,08	97,75
Porcentaje de mujeres que han recibido formación en el año	%	100	83,74	39,93	39,71
Porcentaje de hombres que han recibido formación en el año	%	48,01	90,74	58,14	58,03
Promedio total de horas de formación para los colaboradores	HorasFTE	46,3	29,25	33,9	54,2
Promedio total de horas de formación de mujeres	HorasFTE	207	35,91	39,85	55,14
Promedio total de horas de formación de hombres	HorasFTE	214	21,93	29,82	53,56
Promedio de horas de formación categoría laboral 1 - Ejecutivos	HorasFTE	20		0	0
Promedio de horas de formación categoría laboral 2 - Gerencial	HorasFTE	273	10,65	0,07	0,27
Promedio de horas de formación categoría laboral 3-Directivo	HorasFTE	890774	18,09	0,69	1,77
Promedio de horas de formación categoría laboral 4-Especialistas	HorasFTE	234	19,92	3,72	8,77
Promedio de horas de formación categoría laboral 5 -Otros niveles	HorasFTE	172	381	29,41	43,39
Promedio de horas de formación a colaboradores menores de 30 años	HorasFTE				9,74
Promedio de horas de formación a colaboradores entre 31 y 40 años	HorasFTE				21,32
Promedio de horas de formación a colaboradores entre 41 y 50 años	HorasFTE				15,61
Promedio de horas de formación a colaboradores entre 51 y 60 años	HorasFTE				6,58
Promedio de horas de formación a colaboradores mayores de 61 años	HorasFTE				0,95
Monto total invertido en formación para los colaboradores	COP	333070210	90968260,88	180365356,2	313364159,9
Promedio invertido en formación por empleado	COP		90425,71	208033,86	328130,01

Nota: Total Concesiones Viales no incluye desagregados de etnia o nacionalidad para la evaluación de formación y entrenamiento realizada en 2022.

## Concesiones aeroportuarias

### Formación y entrenamiento - El Dorado (404-1)

	Unidade de medida	2019	2020	2021	2022
Número total de colaboradores que han recibido formación en el año	#	498	450	476	560
Número total de mujeres que han recibido formación en el año	#	0	136	161	215
Número total de hombres que han recibido formación en el año	#	0	314	315	345
Número total de horas de formación para los colaboradores	HorasFTE	13342	18279,4	24533,93	24239,91
Número total de horas de formación de mujeres	HorasFTE	5193	6566,65	8339,22	11315,04
Número total de horas de formación de hombres	HorasFTE	8149	11712,77	16194,71	12924,87
Número de horas de formación categoría laboral 1 - Ejecutivos	HorasFTE	54	0	0	103
Número de horas de formación categoría laboral 2 - Gerencial	HorasFTE	292,9	78	139,3	609,82
Número de horas de formación categoría laboral 3- Directivo	HorasFTE	3903	2166,15	488,1	711,7
Número de horas de formación categoría laboral 4 - Especialistas	HorasFTE	4,7	6402,28	4884,35	4934,25
Número de horas de formación categoría laboral 5- Otros niveles	HorasFTE	4354	9632,99	19022,18	17881,14
Número de horas de formación a colaboradores menores de 30 años	HorasFTE			9213,97	8907,1
Número de horas de formación a colaboradores entre 31 y 40 años	HorasFTE			10613,36	9146,77
Número de horas de formación a colaboradores entre 41 y 50 años	HorasFTE			3586,25	4334,93
Número de horas de formación a colaboradores entre 51 y 60 años	HorasFTE			1052,99	1770,73
Número de horas de formación a colaboradores mayores de 61 años	HorasFTE			67,36	80,38
Porcentaje de colaboradores que han recibido formación en el año	%	98	99,12	101,93	115,46
Porcentaje de mujeres que han recibido formación en el año	%	0	69,16	34,48	44,33
Porcentaje de hombres que han recibido formación en el año	%	0	29,96	67,45	71,13
Promedio total de horas de formación para los colaboradores	HorasFTE	26,4	40,26	51,54	43,29
Promedio total de horas de formación de mujeres	HorasFTE	31,7	47,93	51,8	52,63
Promedio total de horas de formación de hombres	HorasFTE	23,8	36,95	51,41	37,46
Promedio de horas de formación categoría laboral 1 - Ejecutivos	HorasFTE	78,1	180,51	0	0,18
Promedio de horas de formación categoría laboral 2 - Gerencial	HorasFTE	73,2	13	0,29	1,09
Promedio de horas de formación categoría laboral 3-Directivo	HorasFTE	54		1,03	1,27
Promedio de horas de formación categoría laboral 4-Especialistas	HorasFTE	26,3	56,16	10,26	8,81
Promedio de horas de formación categoría laboral 5 -Otros niveles	HorasFTE	16,1	29,92	39,96	31,93

	Unidade de medida	2019	2020	2021	2022
Promedio de horas de formación a colaboradores menores de 30 años	HorasFTE			19,36	15,91
Promedio de horas de formación a colaboradores entre 31 y 40 años	HorasFTE			22,3	16,33
Promedio de horas de formación a colaboradores entre 41 y 50 años	HorasFTE			7,53	7,74
Promedio de horas de formación a colaboradores entre 51 y 60 años	HorasFTE			2,21	3,16
Promedio de horas de formación a colaboradores mayores de 61 años	HorasFTE			0,14	0,14
Monto total invertido en formación para los colaboradores	COP	705935449	384707622	193255881	407882862
Promedio invertido en formación por empleado	COP	1395129	847373,62	405999,75	728362,25

Nota: El Dorado no incluye desagregados de etnia o nacionalidad para la evaluación de formación y entrenamiento realizada en 2022.

## Formación y entrenamiento - Quiport (404-1)

	Unidade de medida	2019	2020	2021	2022
Número total de colaboradores que han recibido formación en el año	#	350	305	337	310
Número total de mujeres que han recibido formación en el año	#	0	72	89	83
Número total de hombres que han recibido formación en el año	#	0	233	248	227
Número total de horas de formación para los colaboradores	HorasFTE	30030,5	25428	27029,5	35216,5
Número total de horas de formación de mujeres	HorasFTE	4119,8	2441,5	2870,5	6211,5
Número total de horas de formación de hombres	HorasFTE	25910,5	22986,5	24159	29005
Número de horas de formación categoría laboral 1 - Ejecutivos	HorasFTE	18	0	5,5	15
Número de horas de formación categoría laboral 2 - Gerencial	HorasFTE	121	64,5	12,5	161,5
Número de horas de formación categoría laboral 3- Directivo	HorasFTE	2192	938,5	1187	1953,5
Número de horas de formación categoría laboral 4 - Especialistas	HorasFTE	4975,5	3783	4131,5	5607,5
Número de horas de formación categoría laboral 5- Otros niveles	HorasFTE	22723,6	20642	21693	27479
Número de horas de formación a colaboradores menores de 30 años	HorasFTE				9027
Número de horas de formación a colaboradores entre 31 y 40 años	HorasFTE				10820
Número de horas de formación a colaboradores entre 41 y 50 años	HorasFTE				10111
Número de horas de formación a colaboradores entre 51 y 60 años	HorasFTE				5042,5
Número de horas de formación a colaboradores mayores de 61 años	HorasFTE				216

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Número de horas de formación a colaboradores de Ecuador	HorasFTE			38	58
Número de horas de formación a colaboradores de otras nacionalidades	HorasFTE				278,5
Número de horas de formación por fraude y malversación de activos	HorasFTE				0
Número de horas de formación por fraude - corrupción	HorasFTE				0
Número de horas de formación por relaciones laborales, respeto y mal ambiente laboral	HorasFTE				0
Número de horas de formación según otros tipos de entrenamiento	HorasFTE				0
Porcentaje de colaboradores que han recibido formación en el año	%	100	99,03	116,61	100
Porcentaje de mujeres que han recibido formación en el año	%	0	23,38	85,81	73,23
Porcentaje de hombres que han recibido formación en el año	%	0	75,65	30,8	26,77
Promedio total de horas de formación para los colaboradores	HorasFTE	86	82,56	80,21	113,6
Promedio total de horas de formación de mujeres	HorasFTE	46,8	33,45	32,25	74,84
Promedio total de horas de formación de hombres	HorasFTE	98,9	97,81	97,42	127,78
Promedio de horas de formación categoría laboral 1 - Ejecutivos	HorasFTE	18	0	0,02	0,05
Promedio de horas de formación categoría laboral 2 - Gerencial	HorasFTE	30,2	16,12	0,04	0,52
Promedio de horas de formación categoría laboral 3-Directivo	HorasFTE	54,8	24,7	3,52	6,3
Promedio de horas de formación categoría laboral 4-Especialistas	HorasFTE	54	47,89	12,26	18,09
Promedio de horas de formación categoría laboral 5 -Otros niveles	HorasFTE	106,6	110,98	64,37	88,64
Promedio de horas de formación a colaboradores menores de 30 años	HorasFTE				29,12
Promedio de horas de formación a colaboradores entre 31 y 40 años	HorasFTE				34,9
Promedio de horas de formación a colaboradores entre 41 y 50 años	HorasFTE				32,62
Promedio de horas de formación a colaboradores entre 51 y 60 años	HorasFTE				16,27
Promedio de horas de formación a colaboradores mayores de 61 años	HorasFTE				0,7
Promedio de horas de formación a colaboradores de Ecuador	HorasFTE			0,11	0,19
Promedio de horas de formación a colaboradores de otras nacionalidades	HorasFTE				55,7
Monto total invertido en formación para los colaboradores	COP	56288176,23	240231809,2		358130220
Promedio invertido en formación por empleado	COP	182753,82	712854,03		1155258,77

Nota: Quiport no incluye desagregados de etnia o nacionalidad para la evaluación de formación y entrenamiento realizada en 2022.

**Formación y entrenamiento - Total concesiones aeroportuarias (404-1)**

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Número total de colaboradores que han recibido formación en el año	#	848	755	813	870
Número total de mujeres que han recibido formación en el año	#	0	208	250	298
Número total de hombres que han recibido formación en el año	#	0	547	563	572
Número total de horas de formación para los colaboradores	HorasFTE	43372,5	43707,4	51563,43	59456,41
Número total de horas de formación de mujeres	HorasFTE	9312,8	9008,15	11209,72	17526,54
Número total de horas de formación de hombres	HorasFTE	34059,5	34699,27	40353,71	41929,87
Número de horas de formación categoría laboral 1 - Ejecutivos	HorasFTE	72	0	5,5	118
Número de horas de formación categoría laboral 2 - Gerencial	HorasFTE	413,9	142,5	151,8	771,32
Número de horas de formación categoría laboral 3- Directivo	HorasFTE	6095	3104,65	1675,1	2665,2
Número de horas de formación categoría laboral 4 - Especialistas	HorasFTE	4980,2	10185,28	9015,85	10541,75
Número de horas de formación categoría laboral 5- Otros niveles	HorasFTE	27077,6	30274,99	40715,18	45360,14
Número de horas de formación a colaboradores menores de 30 años	HorasFTE				17934,1
Número de horas de formación a colaboradores entre 31 y 40 años	HorasFTE				19966,77
Número de horas de formación a colaboradores entre 41 y 50 años	HorasFTE				14445,93
Número de horas de formación a colaboradores entre 51 y 60 años	HorasFTE				6813,23
Número de horas de formación a colaboradores mayores de 61 años	HorasFTE				296,38
Número de horas de formación a colaboradores de otras nacionalidades	HorasFTE				278,5
Número de horas de formación por fraude y malversación de activos	HorasFTE				0
Número de horas de formación por fraude - corrupción	HorasFTE				0
Número de horas de formación por relaciones laborales, respeto y mal ambiente laboral	HorasFTE				0
Número de horas de formación según otros tipos de entrenamiento	HorasFTE				24239,91
Porcentaje de colaboradores que han recibido formación en el año	%	2	99,08	107,54	109,43
Porcentaje de mujeres que han recibido formación en el año	%	0	99,05	33,07	37,48
Porcentaje de hombres que han recibido formación en el año	%	0	99,09	74,47	71,95
Promedio total de horas de formación para los colaboradores	HorasFTE	50,6	57,89	63,42	68,34
Promedio total de horas de formación de mujeres	HorasFTE	36,95	43,31	44,84	58,81
Promedio total de horas de formación de hombres	HorasFTE	56,38	62,86	71,68	73,3
Promedio de horas de formación categoría laboral 1 - Ejecutivos	HorasFTE	72	0	0,01	0,14

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Promedio de horas de formación categoría laboral 2 - Gerencial	HorasFTE	73,25	14,25	0,19	0,89
Promedio de horas de formación categoría laboral 3-Directivo	HorasFTE	133	62,09	2,06	3,06
Promedio de horas de formación categoría laboral 4-Especialistas	HorasFTE	80	52,77	11,09	12,12
Promedio de horas de formación categoría laboral 5 -Otros niveles	HorasFTE	123	59,6	50,08	52,14
Promedio de horas de formación a colaboradores menores de 30 años	HorasFTE				20,61
Promedio de horas de formación a colaboradores entre 31 y 40 años	HorasFTE				22,95
Promedio de horas de formación a colaboradores entre 41 y 50 años	HorasFTE				16,6
Promedio de horas de formación a colaboradores entre 51 y 60 años	HorasFTE				7,83
Promedio de horas de formación a colaboradores mayores de 61 años	HorasFTE				0,34
Promedio de horas de formación a colaboradores de otras nacionalidades	HorasFTE				0,32
Monto total invertido en formación para los colaboradores	COP	705935449	440995798,2	433487690,2	766013082
Promedio invertido en formación por empleado	COP	1395129	578734,64	533195,19	880474,81

Nota: Total Concesiones Aeroportuarias no incluye desagregados de etnia o nacionalidad para la evaluación de formación y entrenamiento realizada en 2022.

## Odinsa Corporativo

### Formación y entrenamiento - Odinsa Corporativo (404-1)

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Número total de colaboradores que han recibido formación en el año	#	92	66	68	71
Número total de mujeres que han recibido formación en el año	#	41	30	32	34
Número total de hombres que han recibido formación en el año	#	51	36	36	37
Número total de horas de formación para los colaboradores	HorasFTE	9545,7	3957	3805,22	4282,2
Número total de horas de formación de mujeres	HorasFTE	4619,2	2016,57	2431,17	2256,75
Número total de horas de formación de hombres	HorasFTE	4926,5	1941,1	1374,05	2025,45
Número de horas de formación categoría laboral 1 - Ejecutivos	HorasFTE	515,5	88,9	182,76	376
Número de horas de formación categoría laboral 2 - Gerencial	HorasFTE	2211,3	883,78	945,04	1093,68
Número de horas de formación categoría laboral 3- Directivo	HorasFTE	2596,8	1260,43	916,55	1276,1
Número de horas de formación categoría laboral 4 - Especialistas	HorasFTE	3530,9	1473,38	1372,35	1229,62

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Número de horas de formación categoría laboral 5- Otros niveles	HorasFTE	691	251,18	388,52	306,8
Número de horas de formación a colaboradores menores de 30 años	HorasFTE			163,91	178,19
Número de horas de formación a colaboradores entre 31 y 40 años	HorasFTE			1193,45	1255,33
Número de horas de formación a colaboradores entre 41 y 50 años	HorasFTE			1710,46	1983,54
Número de horas de formación a colaboradores entre 51 y 60 años	HorasFTE			708,58	852,14
Número de horas de formación a colaboradores mayores de 61 años	HorasFTE			28,82	13
Número de horas de formación a colaboradores Colombianos	HorasFTE			3799,06	4239,7
Número de horas de formación a colaboradores de otras nacionalidades	HorasFTE			6,16	42,5
Número de horas de formación según otros tipos de entrenamiento	HorasFTE			3805,22	4282,2
Porcentaje de colaboradores que han recibido formación en el año	%	100	100	107,94	114,52
Porcentaje de mujeres que han recibido formación en el año	%	44,5	45,45	50,79	54,84
Porcentaje de hombres que han recibido formación en el año	%	55,4	54,55	57,14	59,68
Promedio total de horas de formación para los colaboradores	HorasFTE	104	59,95	55,96	60,31
Promedio total de horas de formación de mujeres	HorasFTE	113	67,22	75,97	66,38
Promedio total de horas de formación de hombres	HorasFTE	97	53,92	38,17	54,74
Promedio de horas de formación categoría laboral 1 - Ejecutivos	HorasFTE	85,9	14,82	2,69	5,3
Promedio de horas de formación categoría laboral 2 - Gerencial	HorasFTE	110,5	49,1	13,9	15,4
Promedio de horas de formación categoría laboral 3-Directivo	HorasFTE	108,2	66,34	13,48	17,97
Promedio de horas de formación categoría laboral 4-Especialistas	HorasFTE	100,9	73,67	20,18	17,32
Promedio de horas de formación categoría laboral 5 -Otros niveles	HorasFTE	98,7	83,73	5,71	4,32
Promedio de horas de formación a colaboradores menores de 30 años	HorasFTE			2,41	2,51
Promedio de horas de formación a colaboradores entre 31 y 40 años	HorasFTE			17,55	17,68
Promedio de horas de formación a colaboradores entre 41 y 50 años	HorasFTE			25,15	27,94
Promedio de horas de formación a colaboradores entre 51 y 60 años	HorasFTE			10,42	12
Promedio de horas de formación a colaboradores mayores de 61 años	HorasFTE			0,42	0,18
Promedio de horas de formación a colaboradores Colombianos	HorasFTE			55,87	59,71
Promedio de horas de formación a colaboradores de otras nacionalidades	HorasFTE			6,16	42,5
Monto total invertido en formación para los colaboradores	COP	791199790	95000000	117185634	227316917
Promedio invertido en formación por empleado	COP	85999998	1439393,94	1723318,15	3201646,72

Nota: Odinsa Corporativo no incluye desagregados de etnia o nacionalidad para la evaluación de formación y entrenamiento realizada en 2022.

## Total Odinsa, concesiones viales y aeroportuarias

### Formación y entrenamiento - Total Odinsa, concesiones viales y aeroportuarias (404-1)

	Unidade de medida	2019	2020	2021	2022
Número total de colaboradores que han recibido formación en el año	#	1834	1702	1748	1896
Número total de mujeres que han recibido formación en el año	#	302	619	635	720
Número total de hombres que han recibido formación en el año	#	341	1083	1113	1176
Número total de horas de formación para los colaboradores	HorasFTE	95911,2	73432,4	84761,09	115500,02
Número total de horas de formación de mujeres	HorasFTE	30590,2	24706,61	27706,19	41178,22
Número total de horas de formación de hombres	HorasFTE	65438,2	48726,53	57054,91	74321,76
Número de horas de formación categoría laboral 1 - Ejecutivos	HorasFTE	607,5	88,9	188,26	494
Número de horas de formación categoría laboral 2 - Gerencial	HorasFTE	2969,4	1090,19	1159,92	2124,93
Número de horas de formación categoría laboral 3- Directivo	HorasFTE	10518,9	4907,9	3192,26	5629,45
Número de horas de formación categoría laboral 4 - Especialistas	HorasFTE	13110,8	14128,37	13615,85	20150,52
Número de horas de formación categoría laboral 5- Otros niveles	HorasFTE	63792,6	53217,78	66604,8	87101,02
Número de horas de formación a colaboradores menores de 30 años	HorasFTE				27412,15
Número de horas de formación a colaboradores entre 31 y 40 años	HorasFTE				41585,47
Número de horas de formación a colaboradores entre 41 y 50 años	HorasFTE				31340,12
Número de horas de formación a colaboradores entre 51 y 60 años	HorasFTE				13945,31
Número de horas de formación a colaboradores mayores de 61 años	HorasFTE				1216,99
Porcentaje de colaboradores que han recibido formación en el año	%	306	92,8	102,64	103,38
Porcentaje de mujeres que han recibido formación en el año	%	41,31	89,06	37,29	39,26
Porcentaje de hombres que han recibido formación en el año	%	29,88	95,08	65,36	64,12
Promedio total de horas de formación para los colaboradores	HorasFTE	51,4	40,04	48,49	60,92
Promedio total de horas de formación de mujeres	HorasFTE	41,84	35,55	43,63	57,19
Promedio total de horas de formación de hombres	HorasFTE	434	42,78	51,26	63,2
Promedio de horas de formación categoría laboral 1 - Ejecutivos	HorasFTE	178	12,7	0,11	0,26
Promedio de horas de formación categoría laboral 2 - Gerencial	HorasFTE	73,63	32,06	0,66	1,12
Promedio de horas de formación categoría laboral 3-Directivo	HorasFTE	891015	49,57	1,83	2,97
Promedio de horas de formación categoría laboral 4-Especialistas	HorasFTE	415	41,92	7,79	10,63

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Promedio de horas de formación categoría laboral 5 -Otros niveles	HorasFTE	394	39,19	38,1	45,94
Promedio de horas de formación a colaboradores menores de 30 años	HorasFTE				14,46
Promedio de horas de formación a colaboradores entre 31 y 40 años	HorasFTE				21,93
Promedio de horas de formación a colaboradores entre 41 y 50 años	HorasFTE				16,53
Promedio de horas de formación a colaboradores entre 51 y 60 años	HorasFTE				7,36
Promedio de horas de formación a colaboradores mayores de 61 años	HorasFTE				0,64
Monto total invertido en formación para los colaboradores	COP	1830205449	626964059,1	731038680,4	1306694159
Promedio invertido en formación por empleado	COP		341856,08	418214,35	689184,68

Nota: Total Odinsa, concesiones viales y aeroportuarias no incluye desagregados de etnia o nacionalidad para la evaluación de formación y entrenamiento realizada en 2022.

## INDICADORES DE COMPROMISO Y CLIMA

### Concesiones viales

#### Resultado de evaluación del clima organizacional - Autopistas del Café

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Resultado de la evaluación del clima organizacional	%	92	91	92	92
Porcentaje de cobertura de la evaluación del clima organizacional	%	92	100	100	98
Meta de compromiso de los colaboradores para el año de reporte	%			90	90
Evaluación de clima de colaboradores menores de 30 años	%			0	94
Evaluación de clima de colaboradores entre 31 y 40 años	%			0	94
Evaluación de clima de colaboradores entre 41 y 50 años	%			0	94
Evaluación de clima de colaboradores entre 51 y 60 años	%			0	91
Evaluación de clima de colaboradores mayores de 61 años	%			0	89
Evaluación de clima hombres	%			0	90
Evaluación de clima mujeres	%			0	94
Evaluación de clima de colaboradores pertenecientes a la categoría laboral 1 - Ejecutivos	%			0	0
Evaluación de clima de colaboradores pertenecientes a la categoría laboral 2 - Gerencial	%			0	0

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Evaluación de clima de colaboradores pertenecientes a la categoría laboral 3 - Directivo	%			0	100
Evaluación de clima de colaboradores pertenecientes a la categoría laboral 4 - Especialistas	%			0	97
Evaluación de clima de colaboradores pertenecientes a la categoría laboral 5 - Otros niveles	%			0	91

Nota: Autopistas del Café no incluye desagregados de etnia o nacionalidad para la evaluación de clima organizacional realizada en 2022.

## Resultado de evaluación del clima organizacional - Conexión Pacífico 2

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Resultado de la evaluación del clima organizacional	%	53,9	0	0	84
Porcentaje de cobertura de la evaluación del clima organizacional	%	0	0	0	86
Meta de compromiso de los colaboradores para el año de reporte	%			0	85
Evaluación de clima de colaboradores menores de 30 años	%			0	17,5
Evaluación de clima de colaboradores entre 31 y 40 años	%			0	30,1
Evaluación de clima de colaboradores entre 41 y 50 años	%			0	30,71
Evaluación de clima de colaboradores entre 51 y 60 años	%			0	6,64
Evaluación de clima de colaboradores mayores de 61 años	%			0	0
Evaluación de clima hombres	%			0	84
Evaluación de clima mujeres	%			0	84
Evaluación de clima de colaboradores pertenecientes a la categoría laboral 1 - Ejecutivos	%			0	0
Evaluación de clima de colaboradores pertenecientes a la categoría laboral 2 - Gerencial	%			0	0
Evaluación de clima de colaboradores pertenecientes a la categoría laboral 3 - Directivo	%			0	67
Evaluación de clima de colaboradores pertenecientes a la categoría laboral 4 - Especialistas	%			0	75
Evaluación de clima de colaboradores pertenecientes a la categoría laboral 5 - Otros niveles	%			0	85
Evaluación de clima de colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas	%			0	0
Evaluación de clima de colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes	%			0	0
Evaluación de clima de colaboradores de Colombia	%			0	0
Evaluación de clima de colaboradores de otras nacionalidades	%			0	0

Nota: Conexión Pacífico 2 no incluye desagregados de etnia o nacionalidad para la evaluación de clima organizacional realizada en 2022.

## Resultado de evaluación del clima organizacional - Green Corridor

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Resultado de la evaluación del clima organizacional	%	0		0	78
Porcentaje de cobertura de la evaluación del clima organizacional	%	0		0	96,3
Meta de compromiso de los colaboradores para el año de reporte	%			0	100

Nota: Green Corridor no incluye desagregados de género, grupos de edad, categorías laborales, etnias o nacionalidad para la evaluación de clima organizacional realizada en 2022.

## Resultado de evaluación del clima organizacional - Malla Vial del Meta

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Resultado de la evaluación del clima organizacional	%	3,2	3,2	4,5	89
Porcentaje de cobertura de la evaluación del clima organizacional	%	0	100	73	93
Meta de compromiso de los colaboradores para el año de reporte	%			0	100
Evaluación de clima hombres	%			0	90
Evaluación de clima mujeres	%			0	89

Nota: Malla Vial del Meta no incluye desagregados de grupos de edad, categorías laborales, etnias o nacionalidades para la evaluación de clima organizacional realizada en 2022.

Nota: En Malla Vial del Meta la evaluación se realizó con puntajes de 1 a 5 entre los años 2018 y 2021

## Resultado de evaluación del clima organizacional - Túnel Aburrá de Oriente

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Resultado de la evaluación del clima organizacional	%	0		73	83
Porcentaje de cobertura de la evaluación del clima organizacional	%	0		100	100
Meta de compromiso de los colaboradores para el año de reporte	%			0	0
Evaluación de clima de colaboradores menores de 30 años	%			69	83
Evaluación de clima de colaboradores entre 31 y 40 años	%			70	82
Evaluación de clima de colaboradores entre 41 y 50 años	%			80	85

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Evaluación de clima de colaboradores entre 51 y 60 años	%			94	86
Evaluación de clima de colaboradores mayores de 61 años	%			0	0
Evaluación de clima hombres	%			77	85
Evaluación de clima mujeres	%			64	79
Evaluación de clima de colaboradores pertenecientes a la categoría laboral 1 - Ejecutivos	%			0	0
Evaluación de clima de colaboradores pertenecientes a la categoría laboral 2 - Gerencial	%			0	0
Evaluación de clima de colaboradores pertenecientes a la categoría laboral 3 - Directivo	%			0	0
Evaluación de clima de colaboradores pertenecientes a la categoría laboral 4 - Especialistas	%			73,33	0
Evaluación de clima de colaboradores pertenecientes a la categoría laboral 5 - Otros niveles	%			74,5	0

Nota: Túnel Aburrá Oriente no incluye desagregados de categorías laborales, etnias o nacionalidades para la evaluación de clima organizacional realizada en 2022.

## Concesiones aeroportuarias

### Resultado de evaluación del clima organizacional - El Dorado

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Resultado de la evaluación del clima organizacional	%	64,4		82	0
Porcentaje de cobertura de la evaluación del clima organizacional	%	0		82	0
Meta de compromiso de los colaboradores para el año de reporte	%			82	0
Índice de compromiso de colaboradores entre 23 y 30 años	%			84	0
Índice de compromiso de colaboradores entre 30 y 39 años	%			84	0
Índice de compromiso de colaboradores entre 39 y 52 años	%			80	0
Índice de compromiso de colaboradores mayores de 52 años	%			75	0
Evaluación de clima de colaboradores menores de 30 años	%			84	0
Evaluación de clima de colaboradores entre 31 y 40 años	%			84	0
Evaluación de clima de colaboradores entre 41 y 50 años	%			80	0
Evaluación de clima de colaboradores entre 51 y 60 años	%			75	0
Evaluación de clima de colaboradores mayores de 61 años	%			0	0
Evaluación de clima hombres	%			81	0

	Unidade de medida	2019	2020	2021	2022
Evaluación de clima mujeres	%			84	0
Evaluación de clima de colaboradores pertenecientes a la categoría laboral 1 - Ejecutivos	%			0	0
Evaluación de clima de colaboradores pertenecientes a la categoría laboral 2 - Gerencial	%			94	0
Evaluación de clima de colaboradores pertenecientes a la categoría laboral 3 - Directivo	%			81	0
Evaluación de clima de colaboradores pertenecientes a la categoría laboral 4 - Especialistas	%			84	0
Evaluación de clima de colaboradores pertenecientes a la categoría laboral 5 - Otros niveles	%			81	0
Evaluación de clima de colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas	%			0	0
Evaluación de clima de colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes	%			0	0
Evaluación de clima de colaboradores de Colombia	%			0	0
Evaluación de clima de colaboradores de otras nacionalidades	%			0	0

La medición de clima organizacional en el Aeropuerto El Dorado se realiza cada 2 años, la última se realizó en 2021 por lo cual no se realizó ninguna medición en el 2022. Sin embargo, en la medición realizada en el 2021 logramos la participación del 94% de la población elegible y obtuvimos los siguientes resultados: compromiso 87%, clima 82%, satisfacción 88%.

## Resultado de evaluación del clima organizacional - Quiport

	Unidade de medida	2019	2020	2021	2022
Resultado de la evaluación del clima organizacional	%	82,6	82,6	86	91
Porcentaje de cobertura de la evaluación del clima organizacional	%	98	98	97	95
Meta de compromiso de los colaboradores para el año de reporte	%			86	88
Evaluación de clima de colaboradores menores de 30 años	%			0	91
Evaluación de clima de colaboradores entre 31 y 40 años	%			0	93
Evaluación de clima de colaboradores entre 41 y 50 años	%			0	91
Evaluación de clima de colaboradores entre 51 y 60 años	%			0	89
Evaluación de clima de colaboradores mayores de 61 años	%			0	0
Evaluación de clima hombres	%			80	92
Evaluación de clima mujeres	%			73	90
Evaluación de clima de colaboradores pertenecientes a la categoría laboral 1 - Ejecutivos	%			0	0
Evaluación de clima de colaboradores pertenecientes a la categoría laboral 2 - Gerencial	%			88	92
Evaluación de clima de colaboradores pertenecientes a la categoría laboral 3 - Directivo	%			89	91

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Evaluación de clima de colaboradores pertenecientes a la categoría laboral 4 - Especialistas	%			75	92
Evaluación de clima de colaboradores pertenecientes a la categoría laboral 5 - Otros niveles	%			84	91

Nota: Quiport no incluye desagregados de etnias o nacionalidades para la evaluación de clima organizacional realizada en 2022.

## Odinsa Corporativo

### Resultado de evaluación del clima organizacional - Odinsa corporativo

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Resultado del índice de compromiso de los colaboradores	%	89	89	89	89
Porcentaje de cobertura de la evaluación de compromiso en relación al total de colaboradores	%	91	91	100	100
Meta de compromiso de los colaboradores para el año de reporte	%			0	0
Índice de compromiso de colaboradores menores de 30 años	%			0	83
Índice de compromiso de colaboradores entre 31 y 40 años	%			0	87
Índice de compromiso de colaboradores entre 41 y 50 años	%			0	89
Índice de compromiso de colaboradores entre 51 y 60 años	%			0	98
Índice de compromiso de colaboradores mayores de 61 años	%			0	0
Índice de compromiso de colaboradores entre 23 y 30 años	%			83	87
Índice de compromiso de colaboradores entre 30 y 39 años	%			87	92
Índice de compromiso de colaboradores entre 39 y 52 años	%			89	100
Índice de compromiso de colaboradores mayores de 52 años	%			98	88
Índice de compromiso de hombres	%			87	84
Índice de compromiso de mujeres	%			92	90
Índice de compromiso de colaboradores pertenecientes a la categoría laboral 1 - Ejecutivos	%			100	0
Índice de compromiso de colaboradores pertenecientes a la categoría laboral 2 - Gerencial	%			88	0
Índice de compromiso de colaboradores pertenecientes a la categoría laboral 3 - Directivo	%			84	0
Índice de compromiso de colaboradores pertenecientes a la categoría laboral 4 - Especialistas	%			90	0
Índice de compromiso de colaboradores pertenecientes a la categoría laboral 5 - Otros niveles	%			0	0

Nota: Odinsa Corporativo no incluye desagregados de categorías laborales, etnias o nacionalidades para la evaluación de clima organizacional realizada en 2022.

## Odinsa. Evaluación de clima y compromiso de colaboradores

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Resultado de la evaluación del clima organizacional	%	83	83	84	84

# ROTACIÓN Y MOVILIDAD

## Concesiones viales

### Rotación y Movilidad - Autopistas del Café Indicadores (404-1)

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Número de nuevas contrataciones	#	44	19	17	85
Número hombres contratados	#	21	10	13	46
Número mujeres contratadas	#	23	9	4	39
Nuevas contrataciones menor a 30 años	#	18	8	5	51
Nuevas contrataciones 31 a 40 años	#	21	8	8	22
Nuevas contrataciones 41 a 50 años	#	4	3	4	12
Nuevas contrataciones 51 a 60 años	#	1	0	0	0
Nuevas contrataciones mayor a 61 años	#	0	0	0	0
Nuevas contrataciones categoría laboral 1 - Ejecutivos	#			0	0
Nuevas contrataciones categoría laboral 2 - Gerencial	#			0	0
Nuevas contrataciones categoría laboral 3 - Directivo	#			0	0
Nuevas contrataciones categoría laboral 4 - Especialistas	#			0	4
Nuevas contrataciones categoría laboral 5 - Otros niveles	#			17	81
Nuevas contrataciones - Colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas	#			0	0
Nuevas contrataciones - Colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes	#			0	0
Nuevas contrataciones de colaboradores colombianos	#			0	85
Número de vacantes presentadas en el año de reporte	#	0	23	18	95
Número de vacantes llenadas con candidatos interno	#	0	4	1	10

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Porcentaje de vacantes llenadas con candidatos internos	%	0	17,4	5,56	10,53
Costo promedio de contratación por colaborador	COP	0	245482	391717	825530,71
Número total de retiros	#	36	47	28	63
Número hombres retirados	#	18	21	15	24
Número mujeres retiradas	#	18	26	13	39
Retiros menor a 30 años	#	8	12	5	16
Retiros 31 a 40 años	#	21	21	15	23
Retiros 41 a 50 años	#	7	9	5	15
Retiros 51 a 60 años	#	0	4	1	6
Retiros mayor a 61 años	#	0	1	2	3
Total retiros por edad	#	36	47	28	63
Número de colaboradores retirados por renuncia voluntaria	#	21	14	13	36
Número de colaboradores retirados por pensión o vencimiento de contrato	#	0	7	6	5
Número de colaboradores retirado por mutuo acuerdo	#	0	16	0	2
Número de colaboradores con traslados entre empresas	#	0	0	0	0
Número de colaboradores fallecidos	#	14	10	9	20
Número de colaboradores despedidos	#	1	0	0	0
Retiros categoría laboral 1 - Ejecutivos	#			0	0
Retiros categoría laboral 2 - Gerencial	#			0	0
Retiros categoría laboral 3 - Directivo	#			0	1
Retiros categoría laboral 4 - Especialistas	#			0	5
Retiros categoría laboral 5 - Otros niveles	#			28	57
Retiros - Colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas	#			0	0
Retiros - Colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes	#			0	2
Retiros de colaboradores colombianos	#			0	63
Retiros de colaboradores de otras nacionalidades	#			0	0

**Rotación y Movilidad - Conexión Pacífico 2 Indicadores (404-1)**

	Unidade de medida	2019	2020	2021	2022
Número de nuevas contrataciones	#	32	17	64	27
Número hombres contratados	#	19	8	50	14
Número mujeres contratadas	#	13	9	14	12
Nuevas contrataciones menor a 30 años	#	18	11	0	10
Nuevas contrataciones 31 a 40 años	#	9	2	0	13
Nuevas contrataciones 41 a 50 años	#	4	4	0	2
Nuevas contrataciones 51 a 60 años	#	1	0	0	1
Nuevas contrataciones mayor a 61 años	#	0	0	0	0
Nuevas contrataciones categoría laboral 1 - Ejecutivos	#				0
Nuevas contrataciones categoría laboral 2 - Gerencial	#				0
Nuevas contrataciones categoría laboral 3 - Directivo	#				0
Nuevas contrataciones categoría laboral 4 - Especialistas	#				2
Nuevas contrataciones categoría laboral 5 - Otros niveles	#				24
Nuevas contrataciones - Colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas	#				0
Nuevas contrataciones - Colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes	#				0
Número de vacantes presentadas en el año de reporte	#	0	26	95	41
Número de vacantes llenadas con candidatos interno	#	0	9	31	15
Porcentaje de vacantes llenadas con candidatos internos	%	0	34,6	32,63	36,59
Costo promedio de contratación por colaborador	COP	0	288250	426067	793081,7
Número total de retiros	#	37	17	38	43
Número hombres retirados	#	25	12	27	28
Número mujeres retiradas	#	17	5	11	15
Retiros menor a 30 años	#	13	9	0	24
Retiros 31 a 40 años	#	15	6	0	12
Retiros 41 a 50 años	#	7	1	0	5
Retiros 51 a 60 años	#	2	1	0	2
Retiros mayor a 61 años	#	1	0	0	0
Total retiros por edad	#	38	17	0	43
Número de colaboradores retirados por renuncia voluntaria	#	18	3	20	27

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Número de colaboradores retirados por pensión o vencimiento de contrato	#	0	0	1	2
Número de colaboradores retirado por mutuo acuerdo	#	3	1	0	3
Número de colaboradores con traslados entre empresas	#	0	0	0	1
Número de colaboradores fallecidos	#	16	13	17	10
Número de colaboradores despedidos	#	0	0	0	0
Retiros categoría laboral 1 - Ejecutivos	#			0	0
Retiros categoría laboral 2 - Gerencial	#			0	0
Retiros categoría laboral 3 - Directivo	#			0	3
Retiros categoría laboral 4 - Especialistas	#			0	5
Retiros categoría laboral 5 - Otros niveles	#			0	35
Retiros - Colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas	#			0	0
Retiros - Colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes	#			0	0
Retiros de colaboradores colombianos	#			0	43

Nota: Conexión Pacífico 2 no incluye desagregados de nacionalidad para las nuevas contrataciones realizadas en 2022.

### Rotación y Movilidad - Green Corridor Indicadores (404-1)

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Número de nuevas contrataciones	#	35	1	0	4
Número hombres contratados	#	31	0	0	3
Número mujeres contratadas	#	4	1	0	1
Nuevas contrataciones menor a 30 años	#	5	0	0	0
Nuevas contrataciones 31 a 40 años	#	7	1	0	0
Nuevas contrataciones 41 a 50 años	#	12	0	0	2
Nuevas contrataciones 51 a 60 años	#	9	0	0	2
Nuevas contrataciones mayor a 61 años	#	2	0	0	0
Nuevas contrataciones categoría laboral 1 - Ejecutivos	#			0	0
Nuevas contrataciones categoría laboral 2 - Gerencial	#			0	0
Nuevas contrataciones categoría laboral 3 - Directivo	#			0	0

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Nuevas contrataciones categoría laboral 4 - Especialistas	#			0	2
Nuevas contrataciones categoría laboral 5 - Otros niveles	#			0	2
Número de vacantes presentadas en el año de reporte	#	0	1	0	4
Número de vacantes llenadas con candidatos interno	#	0	1	0	0
Porcentaje de vacantes llenadas con candidatos internos	%	0	100		0
Costo promedio de contratación por colaborador	COP	0	1107381	0	220305,96
Número total de retiros	#	5	1	3	5
Número hombres retirados	#	4	0	3	4
Número mujeres retiradas	#	1	1	0	1
Retiros menor a 30 años	#	4	0	0	0
Retiros 31 a 40 años	#	0	1	0	2
Retiros 41 a 50 años	#	1	0	0	2
Retiros 51 a 60 años	#	0	0	1	0
Retiros mayor a 61 años	#	0	0	2	1
Total retiros por edad	#	5	1	3	5
Número de colaboradores retirados por renuncia voluntaria	#	4	0	1	1
Número de colaboradores retirados por pensión o vencimiento de contrato	#	0	0	2	0
Número de colaboradores retirado por mutuo acuerdo	#	0	1	0	3
Número de colaboradores con traslados entre empresas	#	0	0	0	0
Número de colaboradores fallecidos	#	1	0	0	1
Número de colaboradores despedidos	#	0	0	0	0
Retiros categoría laboral 1 - Ejecutivos	#			0	0
Retiros categoría laboral 2 - Gerencial	#			0	0
Retiros categoría laboral 3 - Directivo	#			0	0
Retiros categoría laboral 4 - Especialistas	#			0	1
Retiros categoría laboral 5 - Otros niveles	#			3	4
Retiros - Colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas	#			0	0

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Retiros - Colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes	#			0	0
Retiros de colaboradores de Aruba	#			0	2
Retiros de colaboradores de otras nacionalidades	#			0	

Nota: Green Corridor no incluye desagregados de etnia o nacionalidad para las nuevas contrataciones realizadas en 2022.

### Rotación y Movilidad - Malla Vial del Meta Indicadores (404-1)

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Número de nuevas contrataciones	#	8	11	18	64
Número hombres contratados	#	4	4	7	36
Número mujeres contratadas	#	4	7	11	27
Nuevas contrataciones menor a 30 años	#	3	10	6	16
Nuevas contrataciones 31 a 40 años	#	3	0	9	13
Nuevas contrataciones 41 a 50 años	#	2	1	3	4
Nuevas contrataciones 51 a 60 años	#	0	0	0	1
Nuevas contrataciones mayor a 61 años	#	0	0	0	0
Nuevas contrataciones categoría laboral 1 - Ejecutivos	#			0	0
Nuevas contrataciones categoría laboral 2 - Gerencial	#			0	0
Nuevas contrataciones categoría laboral 3 - Directivo	#			0	0
Nuevas contrataciones categoría laboral 4 - Especialistas	#			0	12
Nuevas contrataciones categoría laboral 5 - Otros niveles	#			18	51
Número de vacantes presentadas en el año de reporte	#	0	10	18	79
Número de vacantes llenadas con candidatos interno	#	0	0	0	16
Porcentaje de vacantes llenadas con candidatos internos	%	0	0	0	20,25
Costo promedio de contratación por colaborador	COP	0	76545	80846	85937,5
Número total de retiros	#	12	10	20	23
Número hombres retirados	#	3	5	5	8

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Número mujeres retiradas	#	9	5	15	15
Retiros menor a 30 años	#	4	7	8	6
Retiros 31 a 40 años	#	4	2	6	5
Retiros 41 a 50 años	#	2	0	5	8
Retiros 51 a 60 años	#	2	0	1	2
Retiros mayor a 61 años	#	0	1	0	2
Total retiros por edad	#	12	10	20	23
Número de colaboradores retirados por renuncia voluntaria	#	7	8	12	15
Número de colaboradores retirados por pensión o vencimiento de contrato	#	0	0	0	3
Número de colaboradores retirado por mutuo acuerdo	#	0	0	0	0
Número de colaboradores con traslados entre empresas	#	0	0	0	0
Número de colaboradores fallecidos	#	5	2	7	5
Número de colaboradores despedidos	#	0	0	1	0
Retiros categoría laboral 1 - Ejecutivos	#			0	0
Retiros categoría laboral 2 - Gerencial	#			0	0
Retiros categoría laboral 3 - Directivo	#			0	0
Retiros categoría laboral 4 - Especialistas	#			1	1
Retiros categoría laboral 5 - Otros niveles	#			19	22

Nota: Malla Vial del Meta no incluye desagregados de etnia o nacionalidades para nuevas contrataciones y para retiros.

### Rotación y Movilidad - Túnel Aburrá Oriente Indicadores (404-1)

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Número de nuevas contrataciones	#	45	10	29	35
Número hombres contratados	#	41	8	22	24
Número mujeres contratadas	#	4	2	7	10
Nuevas contrataciones categoría laboral 1 - Ejecutivos	#			0	0

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Nuevas contrataciones categoría laboral 2 - Gerencial	#			0	0
Nuevas contrataciones categoría laboral 3 - Directivo	#			3	3
Nuevas contrataciones categoría laboral 4 - Especialistas	#			12	16
Nuevas contrataciones categoría laboral 5 - Otros niveles	#			14	15
Número de vacantes presentadas en el año de reporte	#	43	3	30	37
Número de vacantes llenadas con candidatos interno	#	0	0	1	3
Porcentaje de vacantes llenadas con candidatos internos	%	0	0	3,33	8,11
Costo promedio de contratación por colaborador	COP	0	0	617459	2115487
Número total de retiros	#	0	4	3	17
Número hombres retirados	#	0	4	2	10
Número mujeres retiradas	#	0	0	1	7
Retiros menor a 30 años	#	0	3	1	6
Retiros 31 a 40 años	#	0	2	0	5
Retiros 41 a 50 años	#	0	0	1	4
Retiros 51 a 60 años	#	0	0	1	1
Retiros mayor a 61 años	#	0	0	0	1
Total retiros por edad	#		5	3	17
Número de colaboradores retirados por renuncia voluntaria	#	0	3	2	10
Número de colaboradores retirados por pensión o vencimiento de contrato	#	0	1	1	0
Número de colaboradores retirado por mutuo acuerdo	#	0	0	0	1
Número de colaboradores con traslados entre empresas	#	0	0	0	1
Número de colaboradores fallecidos	#	0	0	0	5
Número de colaboradores despedidos	#	0	0	0	0
Retiros categoría laboral 1 - Ejecutivos	#			0	0
Retiros categoría laboral 2 - Gerencial	#			0	0
Retiros categoría laboral 3 - Directivo	#			0	1
Retiros categoría laboral 4 - Especialistas	#			2	4
Retiros categoría laboral 5 - Otros niveles	#			1	12

Nota: Túnel Aburrá Oriente no incluye desagregados grupos de edad, etnia o nacionalidades para nuevas contrataciones. Así mismo, tampoco incluyó desagregados de etnia o nacionalidad para retiros registrados en 2022.

### Rotación y Movilidad - Total concesiones viales Indicadores (404-1)

	Unidade de medida	2019	2020	2021	2022
Número de nuevas contrataciones	#	150	82	128	215
Número hombres contratados	#	128	40	92	123
Número mujeres contratadas	#	67	42	36	89
Nuevas contrataciones menor a 30 años	#	78	51	21	77
Nuevas contrataciones 31 a 40 años	#	71	19	27	48
Nuevas contrataciones 41 a 50 años	#	30	12	12	20
Nuevas contrataciones 51 a 60 años	#	14	0	4	4
Nuevas contrataciones mayor a 61 años	#	2	0	0	0
Nuevas contrataciones categoría laboral 1 - Ejecutivos	#			0	0
Nuevas contrataciones categoría laboral 2 - Gerencial	#			0	0
Nuevas contrataciones categoría laboral 3 - Directivo	#			3	3
Nuevas contrataciones categoría laboral 4 - Especialistas	#			12	36
Nuevas contrataciones categoría laboral 5 - Otros niveles	#			49	173
Nuevas contrataciones - Colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas	#			0	0
Nuevas contrataciones - Colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes	#			0	0
Nuevas contrataciones de colaboradores del país de origen	#			0	6
Nuevas contrataciones de colaboradores de otras nacionalidades	#			0	85
Número de vacantes presentadas en el año de reporte	#	0	87	161	256
Número de vacantes llenadas con candidatos interno	#	0	16	33	44
Porcentaje de vacantes llenadas con candidatos internos	%	0	18,39	20,5	17,19
Costo promedio de contratación por colaborador	COP			303217,8	808068,57
Número total de retiros	#	115	100	92	151
Número hombres retirados	#	57	48	52	74
Número mujeres retiradas	#	58	52	40	77

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Retiros menor a 30 años	#	40	43	14	52
Retiros 31 a 40 años	#	46	39	21	47
Retiros 41 a 50 años	#	19	11	11	34
Retiros 51 a 60 años	#	5	6	4	11
Retiros mayor a 61 años	#	1	2	4	7
Total retiros por edad	#	110	101	54	151
Número de colaboradores retirados por renuncia voluntaria	#	52	36	48	89
Número de colaboradores retirados por pensión o vencimiento de contrato	#	0	8	10	10
Número de colaboradores retirado por mutuo acuerdo	#	3	18	0	9
Número de colaboradores con traslados entre empresas	#	0	0	0	2
Número de colaboradores fallecidos	#	53	38	33	0
Número de colaboradores despedidos	#	2	0	1	41
Retiros categoría laboral 1 - Ejecutivos	#			0	0
Retiros categoría laboral 2 - Gerencial	#			0	0
Retiros categoría laboral 3 - Directivo	#			0	5
Retiros categoría laboral 4 - Especialistas	#			3	16
Retiros categoría laboral 5 - Otros niveles	#			51	130
Retiros - Colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas	#			0	0
Retiros - Colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes	#			0	2
Retiros de colaboradores del país de origen	#			0	108
Retiros de colaboradores de otras nacionalidades	#			0	3

NOTA: Los desagregados de nuevas contrataciones no incluyen; nacionalidades en el caso de Conexión Pacífico 2; etnia o nacionalidad en el caso de Green Corridor; grupos de edad, etnia o nacionalidad en el caso de Túnel Aburrá Oriente; y etnia o nacionalidad en el caso de Malla Vial del Meta.

NOTA: Los desagregados de retiros no incluyen; etnia o nacionalidad en el caso de Túnel Aburrá Oriente; y etnia o nacionalidad en el caso de Malla Vial del Meta.

## Concesiones aeroportuarias

### Rotación y Movilidad - El Dorado Indicadores (404-1)

	Unidade de medida	2019	2020	2021	2022
Número de nuevas contrataciones	#	57	22	54	147
Número hombres contratados	#	20	16	23	56
Número mujeres contratadas	#	37	6	31	79
Nuevas contrataciones menor a 30 años	#	30	10	34	99
Nuevas contrataciones 31 a 40 años	#	16	6	16	32
Nuevas contrataciones 41 a 50 años	#	8	6	2	4
Nuevas contrataciones 51 a 60 años	#	3	0	2	0
Nuevas contrataciones mayor a 61 años	#	0	0	0	0
Nuevas contrataciones categoría laboral 1 - Ejecutivos	#			0	0
Nuevas contrataciones categoría laboral 2 - Gerencial	#			0	1
Nuevas contrataciones categoría laboral 3 - Directivo	#			1	1
Nuevas contrataciones categoría laboral 4 - Especialistas	#			6	25
Nuevas contrataciones categoría laboral 5 - Otros niveles	#			47	108
Número de vacantes presentadas en el año de reporte	#	0	43	90	230
Número de vacantes llenadas con candidatos interno	#	0	19	36	96
Porcentaje de vacantes llenadas con candidatos internos	%	0	44,19	40	41,74
Costo promedio de contratación por colaborador	COP	0	187	2231816	2272691,13
Número total de retiros	#	102	81	44	121
Número hombres retirados	#	4	48	29	62
Número mujeres retiradas	#	1	33	15	58
Retiros menor a 30 años	#	38	23	12	64
Retiros 31 a 40 años	#	44	31	20	37
Retiros 41 a 50 años	#	14	18	9	10
Retiros 51 a 60 años	#	3	8	3	4
Retiros mayor a 61 años	#	3	1	0	5
Total retiros por edad	#	102	81	44	120

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Número de colaboradores retirados por renuncia voluntaria	#	36	28	22	39
Número de colaboradores retirados por pensión o vencimiento de contrato	#	21	7	4	45
Número de colaboradores retirado por mutuo acuerdo	#	41	41	16	31
Número de colaboradores con traslados entre empresas	#	0	0	0	0
Número de colaboradores fallecidos	#	4	4	1	0
Número de colaboradores despedidos	#	0	1	1	6
Retiros categoría laboral 1 - Ejecutivos	#			0	0
Retiros categoría laboral 2 - Gerencial	#			2	0
Retiros categoría laboral 3 - Directivo	#			1	3
Retiros categoría laboral 4 - Especialistas	#			13	19
Retiros categoría laboral 5 - Otros niveles	#			28	98

Nota: El Dorado no incluye desagregados de etnia o nacionalidades para nuevas contrataciones. Así mismo, tampoco incluyó desagregados de etnia o nacionalidad para retiros registrados en 2022.

## Rotación y Movilidad - Quiport Indicadores (404-1)

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Número de nuevas contrataciones	#	28	15	25	61
Número hombres contratados	#	17	8	12	36
Número mujeres contratadas	#	11	7	13	25
Nuevas contrataciones menor a 30 años	#	15	12	0	42
Nuevas contrataciones 31 a 40 años	#	11	1	0	16
Nuevas contrataciones 41 a 50 años	#	1	1	0	3
Nuevas contrataciones 51 a 60 años	#	1	1	0	0
Nuevas contrataciones mayor a 61 años	#	0	0	0	0
Nuevas contrataciones categoría laboral 1 - Ejecutivos	#			1	0
Nuevas contrataciones categoría laboral 2 - Gerencial	#			0	0
Nuevas contrataciones categoría laboral 3 - Directivo	#			1	0
Nuevas contrataciones categoría laboral 4 - Especialistas	#			7	7

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Nuevas contrataciones categoría laboral 5 - Otros niveles	#			16	54
Nuevas contrataciones - Colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas	#			0	1
Nuevas contrataciones - Colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes	#			0	0
Nuevas contrataciones de colaboradores ecuatorianos	#			0	61
Nuevas contrataciones de colaboradores de otras nacionalidades	#			0	1
Número de vacantes presentadas en el año de reporte	#	0	25	30	73
Número de vacantes llenadas con candidatos interno	#	0	10	5	12
Porcentaje de vacantes llenadas con candidatos internos	%	0	40	16,67	16,44
Costo promedio de contratación por colaborador	COP	0	572774,4	524613,6	803339,48
Número total de retiros	#	34	59	47	42
Número hombres retirados	#	20	36	30	30
Número mujeres retiradas	#	14	23	17	12
Retiros menor a 30 años	#	12	14	0	15
Retiros 31 a 40 años	#	12	20	0	15
Retiros 41 a 50 años	#	4	12	0	5
Retiros 51 a 60 años	#	5	10	0	6
Retiros mayor a 61 años	#	1	3	0	1
Total retiros por edad	#	34	59	0	42
Número de colaboradores retirados por renuncia voluntaria	#	9	9	22	15
Número de colaboradores retirados por pensión o vencimiento de contrato	#	4	7	2	9
Número de colaboradores retirado por mutuo acuerdo	#	5	1	0	1
Número de colaboradores con traslados entre empresas	#	0	0	0	0
Número de colaboradores fallecidos	#	16	40	23	0
Número de colaboradores despedidos	#	0	2	0	17
Retiros categoría laboral 1 - Ejecutivos	#			1	0
Retiros categoría laboral 2 - Gerencial	#			1	0
Retiros categoría laboral 3 - Directivo	#			5	4
Retiros categoría laboral 4 - Especialistas	#			13	5

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Retiros categoría laboral 5 - Otros niveles	#			27	33
Retiros - Colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas	#			0	0
Retiros - Colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes	#			0	0
Retiros de colaboradores ecuatorianos	#			0	40
Retiros de colaboradores de otras nacionalidades	#			0	2

### Rotación y Movilidad - Total concesiones aeroportuarias Indicadores (404-1)

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Número de nuevas contrataciones	#	85	37	79	208
Número hombres contratados	#	37	24	35	92
Número mujeres contratadas	#	48	13	44	104
Nuevas contrataciones menor a 30 años	#	45	22	34	141
Nuevas contrataciones 31 a 40 años	#	27	7	16	48
Nuevas contrataciones 41 a 50 años	#	9	7	2	7
Nuevas contrataciones 51 a 60 años	#	4	1	2	0
Nuevas contrataciones mayor a 61 años	#	0	0	0	0
Nuevas contrataciones categoría laboral 1 - Ejecutivos	#			1	0
Nuevas contrataciones categoría laboral 2 - Gerencial	#			0	1
Nuevas contrataciones categoría laboral 3 - Directivo	#			2	1
Nuevas contrataciones categoría laboral 4 - Especialistas	#			13	32
Nuevas contrataciones categoría laboral 5 - Otros niveles	#			63	162
Nuevas contrataciones - Colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas	#			0	1
Nuevas contrataciones - Colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes	#			0	0
Nuevas contrataciones de colaboradores del país de origen	#			0	61
Nuevas contrataciones de colaboradores de otras nacionalidades	#			0	1
Número de vacantes presentadas en el año de reporte	#	0	68	120	303
Número de vacantes llenadas con candidatos interno	#	0	29	41	108

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Porcentaje de vacantes llenadas con candidatos internos	%	0	42,65	34,17	35,64
Costo promedio de contratación por colaborador	COP			1378214,8	1538015,3
Número total de retiros	#	136	140	91	163
Número hombres retirados	#	24	84	59	92
Número mujeres retiradas	#	15	56	32	70
Retiros menor a 30 años	#	50	37	12	79
Retiros 31 a 40 años	#	56	51	20	52
Retiros 41 a 50 años	#	18	30	9	15
Retiros 51 a 60 años	#	8	18	3	10
Retiros mayor a 61 años	#	4	4	0	6
Total retiros por edad	#	136	140	44	162
Número de colaboradores retirados por renuncia voluntaria	#	45	37	44	54
Número de colaboradores retirados por pensión o vencimiento de contrato	#	25	14	6	54
Número de colaboradores retirado por mutuo acuerdo	#	46	42	16	32
Número de colaboradores con traslados entre empresas	#	0	0	0	0
Número de colaboradores fallecidos	#	20	44	24	0
Número de colaboradores despedidos	#	0	3	1	23
Retiros categoría laboral 1 - Ejecutivos	#			1	0
Retiros categoría laboral 2 - Gerencial	#			3	0
Retiros categoría laboral 3 - Directivo	#			6	7
Retiros categoría laboral 4 - Especialistas	#			26	24
Retiros categoría laboral 5 - Otros niveles	#			55	131
Retiros - Colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas	#			0	0
Retiros - Colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes	#			0	0
Retiros de colaboradores del país de origen	#			0	40
Retiros de colaboradores de otras nacionalidades	#			0	2

Nota: El Dorado no incluye desagregados de etnia o nacionalidades para nuevas contrataciones. Así mismo, tampoco incluye desagregados de etnia o nacionalidad para retiros registrados en 2022.

## Odinsa Corporativo

### Rotación y Movilidad - Odinsa corporativo Indicadores (404-1)

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Número de nuevas contrataciones	#	14	7	3	10
Número hombres contratados	#		3	0	5
Número mujeres contratadas	#		4	3	5
Nuevas contrataciones menor a 30 años	#		0	1	5
Nuevas contrataciones 31 a 40 años	#		4	2	4
Nuevas contrataciones 41 a 50 años	#		3	0	1
Nuevas contrataciones 51 a 60 años	#		0	0	0
Nuevas contrataciones mayor a 61 años	#		0	0	0
Nuevas contrataciones categoría laboral 1 - Ejecutivos	#			0	0
Nuevas contrataciones categoría laboral 2 - Gerencial	#			0	0
Nuevas contrataciones categoría laboral 3 - Directivo	#			0	2
Nuevas contrataciones categoría laboral 4 - Especialistas	#			3	4
Nuevas contrataciones categoría laboral 5 - Otros niveles	#			0	4
Nuevas contrataciones - Colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas	#			0	0
Nuevas contrataciones - Colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes	#			0	0
Nuevas contrataciones de colaboradores colombianos	#			3	10
Número de vacantes presentadas en el año de reporte	#		8	3	10
Número de vacantes llenadas con candidatos interno	#		5	0	0
Porcentaje de vacantes llenadas con candidatos internos	%		62,5	0	0
Costo promedio de contratación por colaborador	COP	191	16249351	9381375,5	
Número total de retiros	#	5	39	6	11
Número hombres retirados	#		21	2	8
Número mujeres retiradas	#		18	4	3
Retiros menor a 30 años	#		12	0	3
Retiros 31 a 40 años	#		16	5	4
Retiros 41 a 50 años	#		9	0	2
Retiros 51 a 60 años	#		2	1	2

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Retiros mayor a 61 años	#		0	0	0
Total retiros por edad	#		39	6	11
Número de colaboradores retirados por renuncia voluntaria	#	3	5	4	6
Número de colaboradores retirados por pensión o vencimiento de contrato	#	0	9	1	1
Número de colaboradores retirado por mutuo acuerdo	#	1	22	0	1
Número de colaboradores con traslados entre empresas	#	0	3	1	2
Número de colaboradores fallecidos	#	1	0	0	0
Número de colaboradores despedidos	#	0	0	0	1
Retiros categoría laboral 1 - Ejecutivos	#			0	0
Retiros categoría laboral 2 - Gerencial	#			0	3
Retiros categoría laboral 3 - Directivo	#			1	2
Retiros categoría laboral 4 - Especialistas	#			5	4
Retiros categoría laboral 5 - Otros niveles	#			0	2
Retiros - Colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas	#			0	0
Retiros - Colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes	#			0	0
Retiros de colaboradores colombianos	#			5	11

## Total Odinsa, concesiones viales y aeroportuarias

### Rotación y Movilidad - Total Odinsa, concesiones viales y aeroportuarias Indicadores (404-1)

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Número de nuevas contrataciones	#	280	126	210	433
Número hombres contratados	#	165	67	127	220
Número mujeres contratadas	#	115	59	83	198
Nuevas contrataciones menor a 30 años	#	123	73	56	223
Nuevas contrataciones 31 a 40 años	#	98	30	45	100
Nuevas contrataciones 41 a 50 años	#	39	22	14	28
Nuevas contrataciones 51 a 60 años	#	18	1	6	4
Nuevas contrataciones mayor a 61 años	#	2	0	0	0
Nuevas contrataciones categoría laboral 1 - Ejecutivos	#			1	0

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Nuevas contrataciones categoría laboral 2 - Gerencial	#			0	1
Nuevas contrataciones categoría laboral 3 - Directivo	#			2	3
Nuevas contrataciones categoría laboral 4 - Especialistas	#			16	36
Nuevas contrataciones categoría laboral 5 - Otros niveles	#			63	166
Nuevas contrataciones - Colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas	#			0	1
Nuevas contrataciones - Colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes	#			0	0
Nuevas contrataciones de colaboradores del país de origen	#			3	71
Nuevas contrataciones de colaboradores de otras nacionalidades	#				1
Número de vacantes presentadas en el año de reporte	#	43	163	284	569
Número de vacantes llenadas con candidatos interno	#	0	50	74	152
Porcentaje de vacantes llenadas con candidatos internos	%	0	30,67	26,06	26,71
Costo promedio de contratación por colaborador	COP			3082064,25	2638974,36
Número total de retiros	#	251	279	189	325
Número hombres retirados	#	81	153	113	174
Número mujeres retiradas	#	73	126	76	150
Retiros menor a 30 años	#	90	92	26	134
Retiros 31 a 40 años	#	102	106	46	103
Retiros 41 a 50 años	#	37	50	20	51
Retiros 51 a 60 años	#	13	26	8	23
Retiros mayor a 61 años	#	5	6	4	13
Total retiros por edad	#	247	280	104	324
Número de colaboradores retirados por renuncia voluntaria	#	100	78	96	149
Número de colaboradores retirados por pensión o vencimiento de contrato	#	25	44	16	65
Número de colaboradores retirado por mutuo acuerdo	#	50	82	16	42
Número de colaboradores con traslados entre empresas	#	0	3	1	4
Número de colaboradores fallecidos	#	74	82	57	0
Número de colaboradores despedidos	#	2	3	2	65
Retiros categoría laboral 1 - Ejecutivos	#			1	0
Retiros categoría laboral 2 - Gerencial	#			3	3
Retiros categoría laboral 3 - Directivo	#			7	9

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Retiros categoría laboral 4 - Especialistas	#			31	28
Retiros categoría laboral 5 - Otros niveles	#			55	133
Retiros - Colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas	#			0	0
Retiros - Colaboradores pertenecientes a comunidades afrodescendientes	#			0	0
Retiros de colaboradores del país de origen	#			5	51
Retiros de colaboradores de otras nacionalidades	#				2

NOTA: Los desagregados de nuevas contrataciones no incluyen; nacionalidades en el caso de Conexión Pacífico 2; etnia o nacionalidad en el caso de Green Corridor; grupos de edad, etnia o nacionalidad en el caso de Túnel Aburrá Oriente; etnia o nacionalidad en el caso de Malla Vial del Meta; y etnia o nacionalidad en el caso de El Dorado.

NOTA: Los desagregados de retiros no incluyen etnia o nacionalidad para los casos de Túnel Aburrá de Oriente, Malla Vial del Meta y El Dorado.

## Tablas tasa de rotación - Concesiones viales

### Autopistas del Café - Indicadores (404-1)

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Tasa de rotación de personal	%	10	14,3	8,83	18,42
Tasa de rotación de personal por renuncia voluntaria	%	6	4,3	4,1	10,53
Tasa de rotación hombres	%	50	6,4	4,73	7,02
Tasa de rotación mujeres	%	50	7,93	4,1	11,4
Tasa de rotación menor a 30 años	%	22,2	3,66	1,58	4,68
Tasa de rotación 31 a 40 años	%	58,3	6,4	4,73	6,73
Tasa de rotación 41 a 50 años	%	19,4	2,74	1,58	4,39
Tasa de rotación 51 a 60 años	%	0	1,22	0,32	1,75
Tasa de rotación mayor a 61 años	%	0	0,3	0,63	0,88
Tasa rotación - Categoría laboral 1 - Ejecutivos	%			0	0
Tasa rotación - Categoría laboral 2 - Gerencial	%			0	0
Tasa rotación - Categoría laboral 3 - Directivo	%			0	0,29
Tasa rotación - Categoría laboral 4 - Especialistas	%			0	1,46
Tasa rotación - Categoría laboral 5 - Otros niveles	%			8,83	16,67
Tasa de rotación - Colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas	%			0	0

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Tasa de rotación - Colaboradores pertenecientes a comunidades Afrodescendientes	%			0	0,58
Tasa de rotación de colaboradores de Colombia	%			0	18,42
Tasa de rotación de colaboradores de otras nacionalidades	%			0	0

## Conexión Pacífico 2 - Indicadores (404-1)

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Tasa de rotación de personal	#	19	8	15,32	17,55
Tasa de rotación de personal por renuncia voluntaria	%	8,8	1,4	8,06	11,02
Tasa de rotación hombres	%	60	5,63	10,89	11,43
Tasa de rotación mujeres	%	40	2,35	4,44	6,12
Tasa de rotación menor a 30 años	%	34	4,23	0	9,8
Tasa de rotación 31 a 40 años	%	39	2,82	0	4,9
Tasa de rotación 41 a 50 años	%	18	0,47	0	2,04
Tasa de rotación 51 a 60 años	%	5	0,47	0	0,82
Tasa de rotación mayor a 61 años	%	3	0	0	0
Tasa rotación - Categoría laboral 1 - Ejecutivos	%			0	0
Tasa rotación - Categoría laboral 2 - Gerencial	%			0	0
Tasa rotación - Categoría laboral 3 - Directivo	%			0	1,22
Tasa rotación - Categoría laboral 4 - Especialistas	%			0	2,04
Tasa rotación - Categoría laboral 5 - Otros niveles	%			0	14,29
Tasa de rotación - Colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas	%			0	0
Tasa de rotación - Colaboradores pertenecientes a comunidades Afrodescendientes	%			0	0
Tasa de rotación de colaboradores de Colombia	%			0	17,55
Tasa de rotación de colaboradores de otras nacionalidades	%			0	0

## Green Corridor - Indicadores (404-1)

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Tasa de rotación de personal	#	16	3,7	11,54	20,83
Tasa de rotación de personal por renuncia voluntaria	%	8,8	0	3,85	4,17

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Tasa de rotación hombres	%	80	0	11,54	16,67
Tasa de rotación mujeres	%	20	3,7	0	4,17
Tasa de rotación menor a 30 años	%	80	0	0	0
Tasa de rotación 31 a 40 años	%	0	3,7	0	8,33
Tasa de rotación 41 a 50 años	%	20	0	0	8,33
Tasa de rotación 51 a 60 años	%	0	0	3,85	0
Tasa de rotación mayor a 61 años	%	0	0	7,69	4,17
Tasa rotación - Categoría laboral 1 - Ejecutivos	%			0	0
Tasa rotación - Categoría laboral 2 - Gerencial	%			0	0
Tasa rotación - Categoría laboral 3 - Directivo	%			0	0
Tasa rotación - Categoría laboral 4 - Especialistas	%			0	4,17
Tasa rotación - Categoría laboral 5 - Otros niveles	%			11,54	16,67
Tasa de rotación - Colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas	%			0	0
Tasa de rotación - Colaboradores pertenecientes a comunidades Afrodescendientes	%			0	0
Tasa de rotación de colaboradores de Aruba	%			0	0
Tasa de rotación de colaboradores de otras nacionalidades	%			0	0,6

### Malla Vial del Meta - Indicadores (404-1)

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Tasa de rotación de personal	#	6	5,1	10,31	9,16
Tasa de rotación de personal por renuncia voluntaria	%	4	4,1	6,19	5,98
Tasa de rotación hombres	%	25	2,56	2,58	3,19
Tasa de rotación mujeres	%	75	2,56	7,73	5,98
Tasa de rotación menor a 30 años	%	33	3,59	4,12	2,39
Tasa de rotación 31 a 40 años	%	33	1,03	3,09	1,99
Tasa de rotación 41 a 50 años	%	17	0	2,58	3,19
Tasa de rotación 51 a 60 años	%	17	0	0,52	0,8
Tasa de rotación mayor a 61 años	%	0	0,51	0	0,8
Tasa rotación - Categoría laboral 1 - Ejecutivos	%			0	0
Tasa rotación - Categoría laboral 2 - Gerencial	%			0	0
Tasa rotación - Categoría laboral 3 - Directivo	%			0	0

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Tasa rotación - Categoría laboral 4 - Especialistas	%			<b>0,52</b>	<b>0,4</b>
Tasa rotación - Categoría laboral 5 - Otros niveles	%			<b>9,79</b>	<b>8,76</b>
Tasa de rotación - Colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas	%			<b>0</b>	<b>0</b>
Tasa de rotación - Colaboradores pertenecientes a comunidades Afrodescendientes	%			<b>0</b>	<b>0</b>
Tasa de rotación de colaboradores de Colombia	%			<b>0</b>	<b>0</b>
Tasa de rotación de colaboradores de otras nacionalidades	%			<b>0</b>	<b>0</b>

Nota: Malla Vial del Meta no incluye desagregados de etnia o nacionalidades para retiros registrados en 2022.

### Túnel Aburrá de Oriente - Indicadores (404-1)

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Tasa de rotación de personal	#	0	<b>5,5</b>	<b>3,03</b>	<b>14,78</b>
Tasa de rotación de personal por renuncia voluntaria	%	0	<b>4,1</b>	<b>2,02</b>	<b>8,7</b>
Tasa de rotación hombres	%	0	<b>5,48</b>	<b>2,02</b>	<b>8,7</b>
Tasa de rotación mujeres	%	0	0	<b>1,01</b>	<b>6,09</b>
Tasa de rotación menor a 30 años	%	0	<b>4,11</b>	<b>1,01</b>	<b>5,22</b>
Tasa de rotación 31 a 40 años	%	0	<b>2,74</b>	0	<b>4,35</b>
Tasa de rotación 41 a 50 años	%	0	0	<b>1,01</b>	<b>3,48</b>
Tasa de rotación 51 a 60 años	%	0	0	<b>1,01</b>	<b>0,87</b>
Tasa de rotación mayor a 61 años	%	0	0	0	<b>0,87</b>
Tasa rotación - Categoría laboral 1 - Ejecutivos	%			0	0
Tasa rotación - Categoría laboral 2 - Gerencial	%			0	0
Tasa rotación - Categoría laboral 3 - Directivo	%			0	<b>0,87</b>
Tasa rotación - Categoría laboral 4 - Especialistas	%			<b>2,02</b>	<b>3,48</b>
Tasa rotación - Categoría laboral 5 - Otros niveles	%			<b>1,01</b>	<b>10,43</b>

Nota: Túnel Aburrá Oriente no incluye desagregados de etnia o nacionalidad para retiros registrados en 2022.

## Total concesiones viales - Indicadores (404-1)

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Tasa de rotación de personal	#	<b>11,5</b>	<b>9,94</b>	<b>10,41</b>	<b>15,46</b>
Tasa de rotación de personal por renuncia voluntaria	%	<b>5,21</b>	<b>3,58</b>	<b>5,43</b>	<b>9,11</b>
Tasa de rotación hombres	%	<b>51,18</b>	<b>4,77</b>	<b>5,88</b>	<b>7,57</b>
Tasa de rotación mujeres	%	<b>57,27</b>	<b>5,17</b>	<b>4,52</b>	<b>7,88</b>
Tasa de rotación menor a 30 años	%	<b>36,36</b>	<b>4,27</b>	<b>1,58</b>	<b>5,32</b>
Tasa de rotación 31 a 40 años	%	<b>41,81</b>	<b>3,88</b>	<b>2,38</b>	<b>4,81</b>
Tasa de rotación 41 a 50 años	%	<b>17,27</b>	<b>1,09</b>	<b>1,24</b>	<b>3,48</b>
Tasa de rotación 51 a 60 años	%	<b>4,54</b>	<b>0,6</b>	<b>0,45</b>	<b>1,13</b>
Tasa de rotación mayor a 61 años	%	<b>0,9</b>	<b>0,2</b>	<b>0,45</b>	<b>0,72</b>
Tasa rotación - Categoría laboral 1 - Ejecutivos	%			<b>0</b>	<b>0</b>
Tasa rotación - Categoría laboral 2 - Gerencial	%			<b>0</b>	<b>0</b>
Tasa rotación - Categoría laboral 3 - Directivo	%			<b>0</b>	<b>0,51</b>
Tasa rotación - Categoría laboral 4 - Especialistas	%			<b>0,34</b>	<b>1,64</b>
Tasa rotación - Categoría laboral 5 - Otros niveles	%			<b>5,77</b>	<b>13,31</b>
Tasa de rotación - Colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas	%			<b>0</b>	<b>0</b>
Tasa de rotación - Colaboradores pertenecientes a comunidades Afrodescendientes	%			<b>0</b>	<b>0,2</b>
Tasa de rotación de colaboradores del país de origen	%			<b>0</b>	<b>11,05</b>
Tasa de rotación de colaboradores de otras nacionalidades	%			<b>0</b>	<b>0,31</b>

NOTA: Los desagregados de retiros no incluyen; etnia o nacionalidad en el caso de Túnel Aburrá Oriente; y etnia o nacionalidad en el caso de Malla Vial del Meta.

## Concesiones aeroportuarias

### El Dorado - Indicadores (404-1)

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Tasa de rotación de personal	#	<b>20</b>	<b>17,84</b>	<b>9,42</b>	<b>24,95</b>
Tasa de rotación de personal por renuncia voluntaria	%	<b>7</b>	<b>6,17</b>	<b>4,71</b>	<b>8,04</b>
Tasa de rotación hombres	%	<b>41</b>	<b>10,57</b>	<b>6,21</b>	<b>12,78</b>

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Tasa de rotación mujeres	%	59	7,27	3,21	11,96
Tasa de rotación menor a 30 años	%	37	5,07	2,57	13,2
Tasa de rotación 31 a 40 años	%	43	6,83	4,28	7,63
Tasa de rotación 41 a 50 años	%	14	3,96	1,93	2,06
Tasa de rotación 51 a 60 años	%	3	1,76	0,64	0,82
Tasa de rotación mayor a 61 años	%	3	0,22	0	1,03
Tasa rotación - Categoría laboral 1 - Ejecutivos	%			0	0
Tasa rotación - Categoría laboral 2 - Gerencial	%			0,43	0
Tasa rotación - Categoría laboral 3 - Directivo	%			0,21	0,62
Tasa rotación - Categoría laboral 4 - Especialistas	%			2,78	3,92
Tasa rotación - Categoría laboral 5 - Otros niveles	%			6	20,21

Nota: El Dorado no incluye desagregados de etnia o nacionalidad para retiros registrados en 2022.

## Quiport - Indicadores (404-1)

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Tasa de rotación de personal	%	10	19,2	16,26	13,55
Tasa de rotación de personal por renuncia voluntaria	%	2,6	2,9	7,61	4,84
Tasa de rotación hombres	%	41	11,69	10,38	9,68
Tasa de rotación mujeres	%	59	7,47	5,88	3,87
Tasa de rotación menor a 30 años	%	35	4,55	0	4,84
Tasa de rotación 31 a 40 años	%	35	6,49	0	4,84
Tasa de rotación 41 a 50 años	%	12	3,9	0	1,61
Tasa de rotación 51 a 60 años	%	15	3,25	0	1,94
Tasa de rotación mayor a 61 años	%	3	0,97	0	0,32
Tasa rotación - Categoría laboral 1 - Ejecutivos	%			0,35	0
Tasa rotación - Categoría laboral 2 - Gerencial	%			0,35	0
Tasa rotación - Categoría laboral 3 - Directivo	%			1,73	1,29
Tasa rotación - Categoría laboral 4 - Especialistas	%			4,5	1,61
Tasa rotación - Categoría laboral 5 - Otros niveles	%			9,34	10,65

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Tasa de rotación - Colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas	%			0	0
Tasa de rotación - Colaboradores pertenecientes a comunidades Afrodescendientes	%			0	0
Tasa de rotación de colaboradores de Ecuador	%			0	12,9
Tasa de rotación de colaboradores de otras nacionalidades	%			0	0,05

### Total concesiones aeroportuarias - Indicadores (404-1)

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Tasa de rotación de personal	#	15,88	18,37	12,04	20,5
Tasa de rotación de personal por renuncia voluntaria	%	5,26	4,86	5,82	6,79
Tasa de rotación hombres	%	61,53	11,02	7,8	11,57
Tasa de rotación mujeres	%	38,46	7,35	4,23	8,81
Tasa de rotación menor a 30 años	%	36,76	4,86	1,59	9,94
Tasa de rotación 31 a 40 años	%	41,17	6,69	2,65	6,54
Tasa de rotación 41 a 50 años	%	13,23	3,94	1,19	1,89
Tasa de rotación 51 a 60 años	%	5,88	2,36	0,4	1,26
Tasa de rotación mayor a 61 años	%	2,94	0,52	0	0,75
Tasa rotación - Categoría laboral 1 - Ejecutivos	%			0,13	0
Tasa rotación - Categoría laboral 2 - Gerencial	%			0,4	0
Tasa rotación - Categoría laboral 3 - Directivo	%			0,79	0,88
Tasa rotación - Categoría laboral 4 - Especialistas	%			3,44	3,02
Tasa rotación - Categoría laboral 5 - Otros niveles	%			7,28	16,48
Tasa de rotación - Colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas	%			0	0
Tasa de rotación - Colaboradores pertenecientes a comunidades Afrodescendientes	%			0	0
Tasa de rotación de colaboradores del país de origen	%			0	5,03
Tasa de rotación de colaboradores de otras nacionalidades	%			0	0,25

Nota: El Dorado no incluye desagregados de etnia o nacionalidad para retiros registrados en 2022.

## Odinsa Corporativo

### Odinsa corporativo - Indicadores (404-1)

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Tasa de rotación de personal	#	5	59,09	9,52	17,74
Tasa de rotación de personal por renuncia voluntaria	%	3,3	7,6	6,35	9,68
Tasa de rotación hombres	%		31,82	3,17	12,9
Tasa de rotación mujeres	%		27,27	6,35	4,84
Tasa de rotación menor a 30 años	%		18,18	0	4,84
Tasa de rotación 31 a 40 años	%		24,24	7,94	6,45
Tasa de rotación 41 a 50 años	%		13,64	0	3,23
Tasa de rotación 51 a 60 años	%		3,03	1,59	3,23
Tasa de rotación mayor a 61 años	%		0	0	0
Tasa rotación - Categoría laboral 1 - Ejecutivos	%			0	0
Tasa rotación - Categoría laboral 2 - Gerencial	%			0	0,27
Tasa rotación - Categoría laboral 3 - Directivo	%			0,17	0,18
Tasa rotación - Categoría laboral 4 - Especialistas	%			0,83	0,36
Tasa rotación - Categoría laboral 5 - Otros niveles	%			0	0,18
Tasa de rotación - Colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas	%			0	0
Tasa de rotación - Colaboradores pertenecientes a comunidades Afrodescendientes	%			0	0
Tasa de rotación de colaboradores de Colombia	%			0,83	1
Tasa de rotación de colaboradores de otras nacionalidades	%			0	0

### Tasa de rotación - Total Odinsa, concesiones viales y aeroportuarias

#### Total Odinsa, concesiones viales y aeroportuarias - Indicadores (404-1)

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Tasa de rotación de personal	#	12,8	15,21	11,1	17,72
Tasa de rotación de personal por renuncia voluntaria	%	5,3	4,25	5,64	8,12
Tasa de rotación hombres	%	54	8,34	6,64	9,49

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Tasa de rotación mujeres	%	48,7	6,87	4,46	8,18
Tasa de rotación menor a 30 años	%	36,43	5,02	1,53	7,31
Tasa de rotación 31 a 40 años	%	41,29	5,78	2,7	5,62
Tasa de rotación 41 a 50 años	%	14,97	2,73	1,17	2,78
Tasa de rotación 51 a 60 años	%	5,26	1,42	0,47	1,25
Tasa de rotación mayor a 61 años	%	2,02	0,33	0,23	0,71
Tasa rotación - Categoría laboral 1 - Ejecutivos	%			0,06	0
Tasa rotación - Categoría laboral 2 - Gerencial	%			0,18	0,16
Tasa rotación - Categoría laboral 3 - Directivo	%			0,41	0,49
Tasa rotación - Categoría laboral 4 - Especialistas	%			1,82	1,53
Tasa rotación - Categoría laboral 5 - Otros niveles	%			3,23	7,25
Tasa de rotación - Colaboradores pertenecientes a comunidades indígenas	%			0	0
Tasa de rotación - Colaboradores pertenecientes a comunidades Afrodescendientes	%			0	0
Tasa de rotación de colaboradores del país de origen	%			0,29	2,78
Tasa de rotación de colaboradores de otras nacionalidades	%				0,11

NOTA: Los desagregados de retiros no incluyen etnia o nacionalidad para los casos de Túnel Aburrá de Oriente, Malla Vial del Meta y El Dorado.

## EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

### Concesiones viales

#### Concesiones Viales - Indicador (404-3); DJSI (3.5.4)

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Autopistas del Café - Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	%	0	86	0	79,82
Autopistas del Café - Porcentaje de colaboradores evaluados en gestión por objetivo	%	0	86	0	79,82
Autopistas del Café - Porcentaje de colaboradores evaluados por desempeño multidimensional	%	0	0	0	0
Autopistas del Café - Porcentaje de colaboradores evaluados por ranking comparativo formal de la misma categoría	%	0	86	0	0
Conexión Pacífico 2 - Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	%			80,24	82,86

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Conexión Pacífico 2 - Porcentaje de colaboradores evaluados en gestión por objetivo	%			<b>80,24</b>	<b>82,86</b>
Conexión Pacífico 2 - Porcentaje de colaboradores evaluados por desempeño multidimensional	%			<b>0</b>	<b>0</b>
Conexión Pacífico 2 - Porcentaje de colaboradores evaluados por ranking comparativo formal de la misma categoría	%			<b>0</b>	<b>0</b>
Green corridor - Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	%	<b>97</b>	<b>100</b>	<b>96,15</b>	<b>100</b>
Green corridor - Porcentaje de colaboradores evaluados en gestión por objetivo	%	<b>97</b>	<b>96,3</b>	<b>96,15</b>	<b>100</b>
Green corridor - Porcentaje de colaboradores evaluados por desempeño multidimensional	%	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Green corridor - Porcentaje de colaboradores evaluados por ranking comparativo formal de la misma categoría	%	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Malla Vial del Meta - Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	%	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>70,12</b>
Malla Vial del Meta - Porcentaje de colaboradores evaluados en gestión por objetivo	%	<b>100</b>	<b>98,5</b>	<b>0</b>	<b>70,12</b>
Malla Vial del Meta - Porcentaje de colaboradores evaluados por desempeño multidimensional	%	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Malla Vial del Meta - Porcentaje de colaboradores evaluados por ranking comparativo formal de la misma categoría	%	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Túnel Aburrá de Oriente - Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	%	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>86,09</b>
Túnel Aburrá de Oriente - Porcentaje de colaboradores evaluados en gestión por objetivo	%	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>86,09</b>
Túnel Aburrá de Oriente - Porcentaje de colaboradores evaluados por desempeño multidimensional	%	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Túnel Aburrá de Oriente - Porcentaje de colaboradores evaluados por ranking comparativo formal de la misma categoría	%	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

### Total concesiones viales - Indicador (404-3); DJSI (3.5.4)

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	%	<b>36</b>	<b>44,83</b>	<b>82,12</b>	<b>84,39</b>
Porcentaje de colaboradores evaluados en gestión por objetivo	%	<b>35,92</b>	<b>63,82</b>	<b>82,12</b>	<b>100</b>
Porcentaje de colaboradores evaluados por desempeño multidimensional	%	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Porcentaje de colaboradores evaluados por ranking comparativo formal de la misma categoría	%	<b>0</b>	<b>28,03</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## Concesiones aeroportuarias

### Concesiones aeroportuarias - Indicador (404-3); DJSI (3.5.4)

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
El Dorado - Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	%	99,8	96,5	91,43	87,42
El Dorado - Porcentaje de colaboradores evaluados en gestión por objetivo	%	100	96,5	91,43	87,42
El Dorado - Porcentaje de colaboradores evaluados por desempeño multidimensional	%	0	0	0	0
El Dorado - Porcentaje de colaboradores evaluados por ranking comparativo formal de la misma categoría	%	0	26,9	17,99	21,03
Quiport - Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	%	100	98,4	96,19	88,71
Quiport - Porcentaje de colaboradores evaluados en gestión por objetivo	%	98	98,4	96,19	85,48
Quiport - Porcentaje de colaboradores evaluados por desempeño multidimensional	%	0	98,4	96,19	88,71
Quiport - Porcentaje de colaboradores evaluados por ranking comparativo formal de la misma categoría	%	0	98,4	0	0

### Total concesiones aeroportuarias - Indicador (404-3); DJSI (3.5.4)

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	%	99,5	97,24	93,25	87,92
Porcentaje de colaboradores evaluados en gestión por objetivo	%	99,1	97,24	93,25	86,67
Porcentaje de colaboradores evaluados por desempeño multidimensional	%	0	39,76	36,77	34,59
Porcentaje de colaboradores evaluados por ranking comparativo formal de la misma categoría	%	0	55,77	11,11	12,83

## Odinsa Corporativo

### Odinsa corporativo - Indicador (404-3); DJSI (3.5.4)

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	%	98	98,5	95,24	80,65
Porcentaje de colaboradores evaluados en gestión por objetivo	%	99	98,5	95,24	80,65
Porcentaje de colaboradores evaluados por desempeño multidimensional	%	0	0	0	0
Porcentaje de colaboradores evaluados por ranking comparativo formal de la misma categoría	%	0	98,5	95,24	80,65

## Total Odinsa, concesiones viales y aeroportuarias

### Total Odinsa, concesiones viales y aeroportuarias - Indicador (404-3); DJSI (3.5.4)

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	%	68	68,54	90,58	86,68
Porcentaje de colaboradores evaluados en gestión por objetivo	%	67,84	68,54	90,58	85,79
Porcentaje de colaboradores evaluados por desempeño multidimensional	%	0	16,52	25,43	24,42
Porcentaje de colaboradores evaluados por ranking comparativo formal de la misma categoría	%	0	42,09	13,17	13,5

## SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

### Concesiones viales

#### Indicadores de Seguridad y Salud en el Trabajo - Autopistas del Café (403-9) (403-10)

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Autopistas del Café - Índice de Frecuencia de Enfermedades Ocupacionales (OIFR) de colaboradores	%	1,2	0	0	0
Autopistas del Café - Índice de Frecuencia de Enfermedades Ocupacionales (OIFR) de contratistas	%	0	0	0	0
Autopistas del Café - Número de lesiones por accidente laboral registrable (con tiempo perdido) de los colaboradores	#	13	13	16	15
Autopistas del Café - Tasa de lesiones por accidente laboral registrable (LTIFR) de colaboradores	%	16,2	16,81	21,57	19,9
Autopistas del Café - Número de lesiones por accidente laboral registrable (con tiempo perdido) de contratistas	#	0	14	5	9
Autopistas del Café - Tasa de lesiones por accidente laboral registrable (LTIFR) de contratistas	%	11,7	38,5	4,31	7,05
Autopistas del Café - Número de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral de colaboradores	#	0	0	0	0
Autopistas del Café - Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral Colaboradores	%	0	0	0	0
Autopistas del Café - Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral de colaboradores	#	0	0	0	0
Autopistas del Café - Número de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral de contratistas	#	0	0	0	0
Autopistas del Café - Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral de contratistas	#	0	0	0	1
Autopistas del Café - Tasa de fallecimientos de contratistas resultantes de una lesión por accidente laboral contratistas	%	0	0	0	170,15
Autopistas del Café - Índice de severidad de nuestros colaboradores	%	10,9	34,91	362,59	505,44
Autopistas del Café - Índice de severidad de contratistas	%	38	197,99	19,85	4729,43

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Autopistas del Café - Número de horas trabajadas por nuestros colaboradores.	#	777792	773376	741888	753792
Autopistas del Café - Número de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias - Colaboradores	#	1	0	0	0
Autopistas del Café - Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias - Colaboradores	%	0	0	0	0
Autopistas del Café - Número de horas trabajadas por nuestros contratistas	#	1104336	363648	1158912	1275840
Autopistas del Café - Número de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias - Contratistas	#	0	0	0	0
Autopistas del Café - Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias - Contratistas	%	0	0	0	0
Autopistas del Café - Número de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables - Colaboradores	#	0	0	0	0
Autopistas del Café - Número de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables - Contratistas	#	0	0	0	0

### Indicadores de Seguridad y Salud en el Trabajo - Conexión Pacífico 2 (403-9) (403-10)

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Conexión Pacífico 2 - Índice de Frecuencia de Enfermedades Ocupacionales (OIFR) de colaboradores	%	0	0	0	0
Conexión Pacífico 2 - Índice de Frecuencia de Enfermedades Ocupacionales (OIFR) de contratistas	%	0	0	0	0
Conexión Pacífico 2 - Número de lesiones por accidente laboral registrable (con tiempo perdido) de los colaboradores	#	8	8	8	14
Conexión Pacífico 2 - Tasa de lesiones por accidente laboral registrable (LTIFR) de colaboradores	%	11,3	12,09	10,79	17,94
Conexión Pacífico 2 - Número de lesiones por accidente laboral registrable (con tiempo perdido) de contratistas	#	0	60	73	4
Conexión Pacífico 2 - Tasa de lesiones por accidente laboral registrable (LTIFR) de contratistas	%	28	22,45	33,08	8,36
Conexión Pacífico 2 - Número de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral de colaboradores	#	0	0	0	0
Conexión Pacífico 2 - Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral Colaboradores	%	0	0	0	0
Conexión Pacífico 2 - Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral de colaboradores	#	0	0	0	0
Conexión Pacífico 2 - Número de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral de contratistas	#	0	0	0	0
Conexión Pacífico 2 - Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral de contratistas	#	0	0	0	0
Conexión Pacífico 2 - Tasa de fallecimientos de contratistas resultantes de una lesión por accidente laboral contratistas	%	0	0	0	0
Conexión Pacífico 2 - Índice de severidad de nuestros colaboradores	%	0	166,29	41,82	87,12
Conexión Pacífico 2 - Índice de severidad de contratistas	%	ND	169,84	282,81	33,43
Conexión Pacífico 2 - Número de horas trabajadas por nuestros colaboradores.	#	708103	661489	741287	780551,12
Conexión Pacífico 2 - Número de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias - Colaboradores	#	0	0	0	0
Conexión Pacífico 2 - Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias - Colaboradores	%	0	0	0	0

	Unidade de medida	2019	2020	2021	2022
Conexión Pacífico 2 - Número de horas trabajadas por nuestros contratistas	#		2673035	2206462	478595
Conexión Pacífico 2 - Número de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias - Contratistas	#	0	0	0	0
Conexión Pacífico 2 - Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias - Contratistas	%	27	0	1,36	0
Conexión Pacífico 2 - Número de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables - Colaboradores	#	0	0	0	0
Conexión Pacífico 2 - Número de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables - Contratistas	#	0	0	0	0

### Indicadores de Seguridad y Salud en el Trabajo - Green Corridor (403-9) (403-10)

	Unidade de medida	2019	2020	2021	2022
Green Corridor - Índice de Frecuencia de Enfermedades Ocupacionales (OIFR) de colaboradores	%	0	0	0	18,55
Green Corridor - Índice de Frecuencia de Enfermedades Ocupacionales (OIFR) de contratistas	%	0	0	0	0
Green Corridor - Número de lesiones por accidente laboral registrable (con tiempo perdido) de los colaboradores	#	1	0	0	0
Green Corridor - Tasa de lesiones por accidente laboral registrable (LTIFR) de colaboradores	%	19,6	0	0	0
Green Corridor- Número de lesiones por accidente laboral registrable (con tiempo perdido) de contratistas	#	0	0	0	0
Green Corridor - Tasa de lesiones por accidente laboral registrable (LTIFR) de contratistas	%	0	0	0	0
Green Corridor - Número de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral de colaboradores	#	0	0	0	0
Green Corridor - Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral Colaboradores	%	0	0	0	0
Green Corridor - Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral de colaboradores	#	0	0	0	0
Green Corridor - Número de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral de contratistas	#	0	0	0	0
Green Corridor - Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral de contratistas	#	0	0	0	0
Green Corridor - Tasa de fallecimientos de contratistas resultantes de una lesión por accidente laboral contratistas	%	0	0	0	0
Green Corridor - Índice de severidad de nuestros colaboradores	%		0	0	0
Green Corridor - Índice de severidad de contratistas	%		0	0	0
Green Corridor - Número de horas trabajadas por nuestros colaboradores.	#	0	61134	55751	53900
Green Corridor - Número de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias - Colaboradores	#	0	0	0	0
Green Corridor - Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias - Colaboradores	%	0	0	0	0
Green Corridor - Número de horas trabajadas por nuestros contratistas	#	0	10196	2669	3763
Green Corridor - Número de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias - Contratistas	#	0	0	0	0
Green Corridor - Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias - Contratistas	%	0	0	0	0
Green Corridor - Número de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables - Colaboradores	#	0	0	0	1
Green Corridor - Número de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables - Contratistas	#	0	0	0	0

## Indicadores de Seguridad y Salud en el Trabajo - Malla Vial del Meta (403-9) (403-10)

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Malla Vial de Meta - Índice de Frecuencia de Enfermedades Ocupacionales (OIFR) de colaboradores	%	0	0	4,56	0
Malla Vial de Meta - Índice de Frecuencia de Enfermedades Ocupacionales (OIFR) de contratistas	%	0	0	0	0
Malla Vial de Meta - Número de lesiones por accidente laboral registrable (con tiempo perdido) de los colaboradores	#	8	7	4	6
Malla Vial de Meta - Tasa de lesiones por accidente laboral registrable (LTIFR) de colaboradores	%	21,1	16,37	9,12	13,86
Malla Vial de Meta- Número de lesiones por accidente laboral registrable (con tiempo perdido) de contratistas	#	11	11	7	16
Malla Vial de Meta - Tasa de lesiones por accidente laboral registrable (LTIFR) de contratistas	%	19,2	15,49	16,45	21,13
Malla Vial de Meta - Número de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral de colaboradores	#	0	0	0	0
Malla Vial de Meta - Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral Colaboradores	%	0	0	0	0
Malla Vial de Meta - Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral de colaboradores	#	0	0	0	0
Malla Vial de Meta - Número de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral de contratistas	#	0	0	0	0
Malla Vial de Meta - Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral de contratistas	#	0	0	0	0
Malla Vial de Meta - Tasa de fallecimientos de contratistas resultantes de una lesión por accidente laboral contratistas	%	0	0	0	0
Malla Vial de Meta - Índice de severidad de nuestros colaboradores	%	116,03	203,48	326,06	27,73
Malla Vial de Meta - Índice de severidad de contratistas	%	76,87	53,52	869,44	400,09
Malla Vial de Meta - Número de horas trabajadas por nuestros colaboradores.	#	379180	427554	438569	432812
Malla Vial de Meta - Número de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias - Colaboradores	#	0	0	0	0
Malla Vial de Meta - Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias - Colaboradores	%	0	0	0	0
Malla Vial de Meta - Número de horas trabajadas por nuestros contratistas	#	572369	710056	425559	757334
Malla Vial de Meta - Número de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias - Contratistas	#	0	0	0	0
Malla Vial de Meta - Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias - Contratistas	%	0	0	0	0
Malla Vial de Meta - Número de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables - Colaboradores	#	0	0	2	0
Malla Vial de Meta - Número de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables - Contratistas	#	0	0	0	0

## Indicadores de Seguridad y Salud en el Trabajo - Túnel Aburrá de Oriente (403-9) (403-10)

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Túnel Aburrá de Oriente - Índice de Frecuencia de Enfermedades Ocupacionales (OIFR) de colaboradores	%	0	0	0	0
Túnel Aburrá de Oriente - Índice de Frecuencia de Enfermedades Ocupacionales (OIFR) de contratistas	%	0	0	0	0
Túnel Aburrá de Oriente - Número de lesiones por accidente laboral registrable (con tiempo perdido) de los colaboradores	#	0	2	3	7
Túnel Aburrá de Oriente - Tasa de lesiones por accidente laboral registrable (LTIFR) de colaboradores	%	0	12,32	14,87	30,54
Túnel Aburrá de Oriente- Número de lesiones por accidente laboral registrable (con tiempo perdido) de contratistas	#	0	10	9	11
Túnel Aburrá de Oriente - Tasa de lesiones por accidente laboral registrable (LTIFR) de contratistas	%	0	10,59	11,13	16,71
Túnel Aburrá de Oriente - Número de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral de colaboradores	#	0	0	0	0
Túnel Aburrá de Oriente - Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral Colaboradores	%	0	0	0	0
Túnel Aburrá de Oriente - Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral de colaboradores	#	0	0	0	0
Túnel Aburrá de Oriente - Número de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral de contratistas	#	0	0	0	0
Túnel Aburrá de Oriente - Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral de contratistas	#	0	0	0	0
Túnel Aburrá de Oriente - Tasa de fallecimientos de contratistas resultantes de una lesión por accidente laboral contratistas	%	0	0	0	0
Túnel Aburrá de Oriente - Índice de severidad de nuestros colaboradores	%	0	36,95	158,58	645,75
Túnel Aburrá de Oriente - Índice de severidad de contratistas	%	0	100,64	222,6	65,32
Túnel Aburrá de Oriente - Número de horas trabajadas por nuestros colaboradores.	#	0	162395	201797	229189,5
Túnel Aburrá de Oriente - Número de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias - Colaboradores	#	0	0	0	0
Túnel Aburrá de Oriente - Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias - Colaboradores	%	0	0	0	0
Túnel Aburrá de Oriente - Número de horas trabajadas por nuestros contratistas	#	0	943920	808640	658270
Túnel Aburrá de Oriente - Número de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias - Contratistas	#	0	0	0	0
Túnel Aburrá de Oriente - Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias - Contratistas	%	0	0	0	0
Túnel Aburrá de Oriente - Número de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables - Colaboradores	#	0	0	0	0
Túnel Aburrá de Oriente - Número de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables - Contratistas	#	0	0	0	0

## Indicadores de Seguridad y Salud en el Trabajo - Concesiones Viales (403-9) (403-10)

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Índice de Frecuencia de Enfermedades Ocupacionales (OIFR) de colaboradores	%	0,4	0	0,92	0,44
Índice de Frecuencia de Enfermedades Ocupacionales (OIFR) de contratistas	%	0	0	0	0
Tasa de lesiones por accidente laboral registrable (LTIFR) de colaboradores	%	16	12,67	14,23	18,66
Tasa de lesiones por accidente laboral registrable (LTIFR) de contratistas	%	18,4	19,56	20,42	12,6
Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral Colaboradores	%	0	0	0	0
Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral de colaboradores	#	0	0	0	0
Número de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral de contratistas	#	0	0	0	0
Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral de contratistas	#	0	0	0	1
Índice de severidad de nuestros colaboradores	%	597,1	97,3	218,06	270,64
Índice de severidad de contratistas	%	31,9	134,26	261,83	2015,25

## Concesiones aeroportuarias

### Indicadores de Seguridad y Salud en el Trabajo - El Dorado (403-9) (403-10)

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
El Dorado - Índice de Frecuencia de Enfermedades Ocupacionales (OIFR) de colaboradores	%	0	7,33	1,75	0
El Dorado - Índice de Frecuencia de Enfermedades Ocupacionales (OIFR) de contratistas	%	0	0	0	0
El Dorado - Número de lesiones por accidente laboral registrable (con tiempo perdido) de los colaboradores	#	42	24	8	13
El Dorado - Tasa de lesiones por accidente laboral registrable (LTIFR) de colaboradores	%	31,57	19,54	7	9,59
El Dorado- Número de lesiones por accidente laboral registrable (con tiempo perdido) de contratistas	#	40	20	46	129
El Dorado - Tasa de lesiones por accidente laboral registrable (LTIFR) de contratistas	%	7	3,97	6,71	20,06
El Dorado - Número de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral de colaboradores	#	0	0	0	0
El Dorado - Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral Colaboradores	%	0	0	0	0
El Dorado - Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral de colaboradores	#	0	0	0	0
El Dorado - Número de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral de contratistas	#	0	0	0	0
El Dorado - Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral de contratistas	#	0	0	0	1

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
El Dorado - Tasa de fallecimientos de contratistas resultantes de una lesión por accidente laboral contratistas	%	0	0	0	<b>11,64</b>
El Dorado - Índice de severidad de nuestros colaboradores	%	0	34,2	40,27	<b>93,68</b>
El Dorado - Índice de severidad de contratistas	%	<b>24,16</b>	<b>10,11</b>	<b>43,34</b>	<b>1023,72</b>
El Dorado - Número de horas trabajadas por nuestros colaboradores.	#	0	<b>1228004</b>	<b>1142279,71</b>	<b>1355710,13</b>
El Dorado - Número de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias - Colaboradores	#	0	0	1	0
El Dorado - Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias - Colaboradores	%	0	0	<b>0,88</b>	0
El Dorado - Número de horas trabajadas por nuestros contratistas	#	<b>5876638</b>	<b>5042382</b>	<b>6852768</b>	<b>6431442</b>
El Dorado - Número de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias - Contratistas	#	0	0	1	<b>129</b>
El Dorado - Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias - Contratistas	%	0	0	<b>0,15</b>	<b>20,06</b>
El Dorado - Número de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables - Colaboradores	#	0	9	2	0
El Dorado - Número de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables - Contratistas	#	0	0	0	0

### Indicadores de Seguridad y Salud en el Trabajo - Quiport (403-9) (403-10)

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Quiport - Índice de Frecuencia de Enfermedades Ocupacionales (OIFR) de colaboradores	%	0	0	0	0
Quiport - Índice de Frecuencia de Enfermedades Ocupacionales (OIFR) de contratistas	%	0	0	0	0
Quiport - Número de lesiones por accidente laboral registrable (con tiempo perdido) de los colaboradores	#	1	0	1	0
Quiport - Tasa de lesiones por accidente laboral registrable (LTIFR) de colaboradores	%	<b>5,3</b>	0	<b>6,71</b>	0
Quiport- Número de lesiones por accidente laboral registrable (con tiempo perdido) de contratistas	#	3	6	2	2
Quiport - Tasa de lesiones por accidente laboral registrable (LTIFR) de contratistas	%	6	<b>12,65</b>	<b>4,87</b>	<b>4,89</b>
Quiport - Número de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral de colaboradores	#	0	0	0	0
Quiport - Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral Colaboradores	%	0	0	0	0
Quiport - Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral de colaboradores	#	0	0	0	0
Quiport - Número de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral de contratistas	#	0	0	0	0
Quiport - Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral de contratistas	#	0	0	0	0
Quiport - Tasa de fallecimientos de contratistas resultantes de una lesión por accidente laboral contratistas	%	0	0	0	0
Quiport - Índice de severidad de nuestros colaboradores	%	<b>147,22</b>	0	<b>6,71</b>	0
Quiport - Índice de severidad de contratistas	%	<b>124,64</b>	<b>335,29</b>	<b>7,31</b>	<b>7,33</b>
Quiport - Número de horas trabajadas por nuestros colaboradores.	#	<b>190192</b>	<b>177229</b>	<b>149085,96</b>	<b>141354,77</b>

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Quiport - Número de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias - Colaboradores	#	2	0	0	0
Quiport - Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias - Colaboradores	%	0	0	0	0
Quiport - Número de horas trabajadas por nuestros contratistas	#	497426	474216	410592,9	409034,82
Quiport - Número de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias - Contratistas	#	3	8	0	0
Quiport - Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias - Contratistas	%	14	16,87	0	0
Quiport - Número de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables - Colaboradores	#	0	0	0	0
Quiport - Número de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables - Contratistas	#	0	0	0	0

### Indicadores de Seguridad y Salud en el Trabajo - Concesiones Aeroportuarias (403-9) (403-10)

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Índice de Frecuencia de Enfermedades Ocupacionales (OIFR) de colaboradores	%	0	6,4	1,55	0
Índice de Frecuencia de Enfermedades Ocupacionales (OIFR) de contratistas	%	0	0	0	0
Tasa de lesiones por accidente laboral registrable (LTIFR) de colaboradores	%	28,2	17,08	6,97	8,68
Tasa de lesiones por accidente laboral registrable (LTIFR) de contratistas	%	17	4,71	6,61	19,15
Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral Colaboradores	%	0	0	0	0
Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral de colaboradores	#	0	0	0	0
Número de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral de contratistas	#	0	0	0	0
Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral de contratistas	#	0	0	0	1
Índice de severidad de nuestros colaboradores	%	778,16	29,89	36,4	84,83
Índice de severidad de contratistas	%	32	38,07	41,3	962,94

## Odinsa Corporativo

### Indicadores de Seguridad y Salud en el Trabajo - Odinsa Corporativo (403-9) (403-10)

	Unidade de medida	2019	2020	2021	2022
Odinsa Corporativo - Índice de Frecuencia de Enfermedades Ocupacionales (OIFR) de colaboradores	%	0	0	0	0
Odinsa Corporativo - Índice de Frecuencia de Enfermedades Ocupacionales (OIFR) de contratistas	%	0	0	0	0
Odinsa Corporativo - Número de lesiones por accidente laboral registrable (con tiempo perdido) de los colaboradores	#	0	1	0	0
Odinsa Corporativo - Tasa de lesiones por accidente laboral registrable (LTIFR) de colaboradores	%	0	6,12	0	0
Odinsa Corporativo- Número de lesiones por accidente laboral registrable (con tiempo perdido) de contratistas	#	0	0	0	0
Odinsa Corporativo - Tasa de lesiones por accidente laboral registrable (LTIFR) de contratistas	%	0	0	0	0
Odinsa Corporativo - Número de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral de colaboradores	#	0	0	0	0
Odinsa Corporativo - Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral Colaboradores	%	0	0	0	0
Odinsa Corporativo - Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral de colaboradores	#	0	0	0	0
Odinsa Corporativo - Número de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral de contratistas	#	0	0	0	0
Odinsa Corporativo - Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral de contratistas	#	0	0	0	0
Odinsa Corporativo - Tasa de fallecimientos de contratistas resultantes de una lesión por accidente laboral contratistas	%	0	0	0	0
Odinsa Corporativo - Índice de severidad de nuestros colaboradores	%	0	30,58	0	0
Odinsa Corporativo - Índice de severidad de contratistas	%	0	0	0	0
Odinsa Corporativo - Número de horas trabajadas por nuestros colaboradores.	#	188320	163528	128152	123.632
Odinsa Corporativo - Número de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias - Colaboradores	#	0	0	0	0
Odinsa Corporativo - Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias - Colaboradores	%	0	0	0	0
Odinsa Corporativo - Número de horas trabajadas por nuestros contratistas	#	27772	11704	16536	25392
Odinsa Corporativo - Número de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias - Contratistas	#	0	0	0	0
Odinsa Corporativo - Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias - Contratistas	%	0	0	0	0
Odinsa Corporativo - Número de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables - Colaboradores	#	0	0	0	0
Odinsa Corporativo - Número de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables - Contratistas	#	0	0	0	0

## Total Odinsa, concesiones viales y aeroportuarias

### Indicadores de Seguridad y Salud en el Trabajo - Total Odinsa, concesiones viales y aeroportuarias (403-9) (403-10)

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Índice de Frecuencia de Enfermedades Ocupacionales (OIFR) de colaboradores	%	0,2	2,24	1,11	0,26
Índice de Frecuencia de Enfermedades Ocupacionales (OIFR) de contratistas	%	0	0	0	0
Tasa de lesiones por accidente laboral registrable (LTIFR) de colaboradores	%	20	13,95	11,12	14,21
Tasa de lesiones por accidente laboral registrable (LTIFR) de contratistas	%	12,9	11,69	11,95	17,03
Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral Colaboradores	%	0	0	0	0
Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral de colaboradores	#	0	0	0	0
Número de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral de contratistas	#	0	0	0	0
Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral de contratistas	#	0	0	0	2
Índice de severidad de nuestros colaboradores	%	556,46	70,99	145,09	190,13
Índice de severidad de contratistas	%	31,88	83,26	126,81	1293,17

## EQUIDAD Y REMUNERACIÓN

### Desglose por concesión

Ratios salariales	Autopistas del Café	Conexión Pacífico 2	Tunel de Aburrá	Malla Vial del Meta	Green Corridor	El Dorado	Quiport	Odinsa Corporativo
Nivel gerencial (solo salario base)	0	0,66	0,81	0	0,96	0,89	0,97	0,81
Nivel no gerencial	1,14	1,23	1,38	0,88	1,12	1,00	1,06	0,80

# DIMENSIÓN SOCIAL

## CARACTERIZACIÓN PROVEEDORES

### Concesiones viales

#### Caracterización de proveedores - Concesiones viales (102-9, 204-1)

	Unidade de medida	2019	2020	2021	2022
Autopistas del Café - Número total de proveedores asociados al gasto en la cadena de suministro	#	211,00	344,00	386,00	982,00
Autopistas del Café - Número de proveedores locales asociados al gasto en la cadena de suministro	#	190,00	310,00	347,00	982,00
Autopistas del Café - Porcentaje de proveedores locales asociados al gasto en la cadena de suministro	%	90,00	90,12	89,90	100,00
Autopistas del Café - Gasto total en la cadena de abastecimiento	COP	23.178.143.937,00	20.396.766.665,00	43.457.381.791,00	40.610.678.558,00
Autopistas del Café - Gasto total en proveedores locales	COP	20.860.329.543,00	18.357.089.999,00	39.111.643.613,00	40.610.678.558,00
Autopistas del Café - Porcentaje del gasto total en proveedores locales	%	90,00	90,00	90,00	100,00
Conexión Pacífico 2 - Número total de proveedores asociados al gasto en la cadena de suministro	#	135,00	196,00	277,00	353,00
Conexión Pacífico 2 - Número de proveedores locales asociados al gasto en la cadena de suministro	#	135,00	196,00	277,00	353,00
Conexión Pacífico 2 - Porcentaje de proveedores locales asociados al gasto en la cadena de suministro	%	100,00	100,00	100,00	100,00
Conexión Pacífico 2 - Gasto total en la cadena de abastecimiento	COP	5.791.114,72	8.116.192.879,00	12.723.883.337,00	24.271.981.324,00
Conexión Pacífico 2 - Gasto total en proveedores locales	COP	5.791.114,72	8.116.192.879,00	12.723.883.337,00	24.271.981.324,00
Conexión Pacífico 2 - Porcentaje del gasto total en proveedores locales	%	100,00	100,00	100,00	100,00
Green Corridor - Número total de proveedores asociados al gasto en la cadena de suministro	#	18,00	34,00	30,00	124,00
Green Corridor - Número de proveedores locales asociados al gasto en la cadena de suministro	#	14,00	28,00	22,00	115,00
Green Corridor - Porcentaje de proveedores locales asociados al gasto en la cadena de suministro	%	78,00	82,35	73,33	92,74
Green Corridor - Gasto total en la cadena de abastecimiento	COP	787.868.271,20	1.875.165.160,00	4.094.624.136,96	4.878.842.576,16
Green Corridor - Gasto total en proveedores locales	COP	477.864.069,90	1.838.252.460,00	3.338.273.720,88	4.009.555.700,64
Green Corridor - Porcentaje del gasto total en proveedores locales	%	61,00	98,03	81,53	82,18
Malla Vial del Meta - Número total de proveedores asociados al gasto en la cadena de suministro	#	220,00	212,00	238,00	311,00
Malla Vial del Meta - Número de proveedores locales asociados al gasto en la cadena de suministro	#	124,00	111,00	238,00	198,00
Malla Vial del Meta - Porcentaje de proveedores locales asociados al gasto en la cadena de suministro	%	56,00	52,36	100,00	63,67

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Malla Vial del Meta - Gasto total en la cadena de abastecimiento	COP	<b>18.920.779.850,00</b>	<b>15.192.579.533,00</b>	<b>31.876.328.676,00</b>	<b>52.286.669.239,00</b>
Malla Vial del Meta - Gasto total en proveedores locales	COP	<b>15.125.549.767,00</b>	<b>11.655.758.377,00</b>	<b>21.244.432.118,00</b>	<b>27.362.749.834,00</b>
Malla Vial del Meta - Porcentaje del gasto total en proveedores locales	%	<b>80,00</b>	<b>76,72</b>	<b>66,65</b>	<b>52,33</b>
Túnel Aburrá de Oriente - Número total de proveedores asociados al gasto en la cadena de suministro	#	-	-	<b>277,00</b>	<b>328,00</b>
Túnel Aburrá de Oriente - Número de proveedores locales asociados al gasto en la cadena de suministro	#	-	-	<b>277,00</b>	<b>328,00</b>
Túnel Aburrá de Oriente - Porcentaje de proveedores locales asociados al gasto en la cadena de suministro	%	-	-	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>
Túnel Aburrá de Oriente - Gasto total en la cadena de abastecimiento	COP	-	-	<b>42.053.370.133,00</b>	<b>45.149.655.218,00</b>
Túnel Aburrá de Oriente - Gasto total en proveedores locales	COP	-	-	<b>42.053.370.133,00</b>	<b>45.149.655.218,00</b>
Túnel Aburrá de Oriente - Porcentaje del gasto total en proveedores locales	%	-	-	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>

### Caracterización de proveedores - Total concesiones viales (102-9, 204-1)

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Concesiones viales - Número total de proveedores asociados al gasto en la cadena de suministro	#	<b>1.274,00</b>	<b>1.526,00</b>	<b>1.208,00</b>	<b>2.098,00</b>
Concesiones viales - Número de proveedores locales asociados al gasto en la cadena de suministro	#	<b>1.117,00</b>	<b>1.349,00</b>	<b>1.161,00</b>	<b>1.976,00</b>
Concesiones viales - Porcentaje de proveedores locales asociados al gasto en la cadena de suministro	%	<b>87,68</b>	<b>88,40</b>	<b>96,11</b>	<b>94,18</b>
Concesiones viales - Gasto total en la cadena de abastecimiento	COP	<b>42.892.583.173,00</b>	<b>125.967.654.111,22</b>	<b>134.205.588.073,96</b>	<b>167.197.826.915,16</b>
Concesiones viales - Gasto total en proveedores locales	COP	<b>36.469.534.495,00</b>	<b>71.728.734.148,25</b>	<b>118.471.602.921,88</b>	<b>141.404.620.634,64</b>
Concesiones viales - Porcentaje del gasto total en proveedores locales	%	<b>85,03</b>	<b>56,94</b>	<b>88,28</b>	<b>84,57</b>

## Concesiones aeroportuarias

### Caracterización de proveedores - Concesiones aeroportuarias (102-9, 204-1)

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
El Dorado - Número de proveedores totales asociados al gasto en la cadena de suministro	#	<b>526,00</b>	<b>322,00</b>	<b>336,00</b>	<b>450,00</b>
El Dorado - Número de proveedores locales asociados al gasto en la cadena de suministro	#	<b>502,00</b>	<b>304,00</b>	<b>321,00</b>	<b>427,00</b>
El Dorado - Porcentaje de proveedores locales asociados al gasto en la cadena de suministro	%	<b>95,00</b>	<b>94,41</b>	<b>95,54</b>	<b>94,89</b>
El Dorado - Gasto total en cadena de suministro	COP	<b>159.480.449.775,00</b>	<b>126.713.790.751,00</b>	<b>90.338.538.332,00</b>	<b>667.643.285.017,00</b>

	Unidade de medida	2019	2020	2021	2022
El Dorado - Gasto total en proveedores locales	COP	<b>149.489.736.314,00</b>	<b>122.478.211.159,00</b>	<b>86.004.969.307,00</b>	<b>658.706.609.821,00</b>
El Dorado - Porcentaje del gasto total en proveedores locales	%	<b>94,00</b>	<b>96,66</b>	<b>95,20</b>	<b>98,66</b>
Quiport - Número de proveedores totales asociados al gasto en la cadena de suministro	#	<b>866,00</b>	<b>637,00</b>	<b>519,00</b>	<b>649,00</b>
Quiport - Número de proveedores locales asociados al gasto en la cadena de suministro	#	<b>786,00</b>	<b>584,00</b>	<b>470,00</b>	<b>594,00</b>
Quiport - Porcentaje de proveedores locales asociados al gasto en la cadena de suministro	%	<b>91,00</b>	<b>91,68</b>	<b>90,56</b>	<b>91,53</b>
Quiport - Gasto total en cadena de suministro	COP	<b>191.540.215.907,00</b>	<b>142.233.128.114,95</b>	<b>130.376.488.777,82</b>	<b>138.182.029.386,51</b>
Quiport - Gasto total en proveedores locales	COP	<b>137.381.090.640,00</b>	<b>119.771.950.490,18</b>	<b>112.834.398.328,37</b>	<b>122.783.856.317,12</b>
Quiport - Porcentaje del gasto total en proveedores locales	%	<b>72,00</b>	<b>84,21</b>	<b>86,55</b>	<b>88,86</b>

### Caracterización de proveedores - Total concesiones aeroportuarias (102-9, 204-1)

	Unidade de medida	2019	2020	2021	2022
Concesiones aeroportuarias - Número total de proveedores asociados al gasto en la cadena de suministro	#	<b>1.392,00</b>	<b>959,00</b>	<b>855,00</b>	<b>1.099,00</b>
Concesiones aeroportuarias - Número de proveedores locales asociados al gasto en la cadena de suministro	#	<b>1.288,00</b>	<b>888,00</b>	<b>791,00</b>	<b>1.021,00</b>
Concesiones aeroportuarias - Porcentaje de proveedores locales asociados al gasto en la cadena de suministro	%	<b>93,00</b>	<b>92,60</b>	<b>92,51</b>	<b>92,90</b>
Concesiones aeroportuarias - Gasto total en la cadena de abastecimiento	COP	<b>351.020.665.682,00</b>	<b>268.946.918.865,95</b>	<b>220.715.027.109,82</b>	<b>805.825.314.403,51</b>
Concesiones aeroportuarias - Gasto total en proveedores locales	COP	<b>286.870.826.954,00</b>	<b>242.250.161.649,18</b>	<b>198.839.367.635,37</b>	<b>781.490.466.138,12</b>
Concesiones aeroportuarias - Porcentaje del gasto total en proveedores locales	%	<b>81,72</b>	<b>90,07</b>	<b>90,09</b>	<b>96,98</b>

## Odinsa corporativo

### Caracterización de proveedores - Odinsa corporativo (102-9, 204-1)

	Unidade de medida	2019	2020	2021	2022
Odinsa corporativo - Número total de proveedores asociados al gasto en la cadena de suministro	#	<b>2.103,00</b>	<b>224,00</b>	<b>203,00</b>	<b>267,00</b>
Odinsa corporativo - Número de proveedores locales asociados al gasto en la cadena de suministro	#	<b>1.826,00</b>	<b>212,00</b>	<b>196,00</b>	<b>251,00</b>
Odinsa corporativo - Porcentaje de proveedores locales asociados al gasto en la cadena de suministro	%	<b>87,00</b>	<b>94,64</b>	<b>96,55</b>	<b>94,01</b>
Odinsa corporativo - Gasto total en la cadena de abastecimiento	COP	<b>702.926.182.591,00</b>	<b>22.974.232.489,00</b>	<b>13.843.441.306,00</b>	<b>33.423.014.997,00</b>
Odinsa corporativo - Gasto total en proveedores locales	COP	<b>624.321.199.578,00</b>	<b>14.515.754.891,00</b>	<b>13.310.628.976,00</b>	<b>30.435.651.569,00</b>
Odinsa corporativo - Porcentaje del gasto total en proveedores locales	%	<b>89,00</b>	<b>63,18</b>	<b>96,15</b>	<b>91,06</b>

## Total Odinsa, concesiones viales y aeroportuarias

### Caracterización de proveedores - Total Odinsa, concesiones viales y aeroportuarias (102-9, 204-1)

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Odinsa - Número total de proveedores asociados al gasto en la cadena de suministro	#	4.769,00	2.709,00	2.266,00	3.464,00
Odinsa - Número de proveedores locales asociados al gasto en la cadena de suministro	#	4.231,00	2.449,00	2.148,00	3.248,00
Odinsa - Porcentaje de proveedores locales asociados al gasto en la cadena de suministro	%	89,00	90,40	94,79	93,76
Odinsa - Gasto total en la cadena de abastecimiento	COP	1.096.839.431.446,00	417.888.805.466,17	368.764.056.489,78	1.006.446.156.315,67
Odinsa - Gasto total en proveedores locales	COP	947.661.561.027,00	328.494.650.688,43	330.621.599.533,25	953.330.738.341,76
Odinsa - Porcentaje del gasto total en proveedores locales	%	86,00	78,61	89,66	94,72

## EXPOSICIÓN AL RIESGO

### Proveedores con identificación y evaluación de riesgos ASG

#### Número de proveedores con identificación y evaluación de riesgos ASG - Total concesiones viales

Indicador OD (Plan de acción)	Unidad de medida	2021	2022
Proveedores con identificación de riesgos ASG	#	277	278
Porcentaje de proveedores identificados con riesgos ASG	%	100	13,25
Proveedores con evaluación de riesgos ASG	#	81	278
Porcentaje de proveedores evaluados con riesgos ASG	%	29,24	13,25

#### Número de proveedores con identificación y evaluación de riesgos ASG - Total concesiones aeroportuarias

Indicador OD (Plan de acción)	Unidad de medida	2021	2022
Proveedores con identificación de riesgos ASG	#	46	45
Porcentaje de proveedores identificados con riesgos ASG	%	13,69	4,09
Proveedores con evaluación de riesgos ASG	#	31	45
Porcentaje de proveedores evaluados con riesgos ASG	%	9,23	4,09

## Total Odinsa, concesiones viales y aeroportuarias

### Número de proveedores con identificación y evaluación de riesgos ASG - Total Odinsa, concesiones viales y aeroportuarias

Indicador OD (Plan de acción)	Unidad de medida	2021	2022
Proveedores con identificación de riesgos ASG	#	323	323
Porcentaje de proveedores identificados con riesgos ASG	%	14,25	9,32
Proveedores con evaluación de riesgos ASG	#	112	323
Porcentaje de proveedores evaluados con riesgos ASG	%	4,94	9,32

\* Nota en tabla GRI: En las Concesiones Autopistas del Café, Green Corridor, Malla Vial del Meta, Túnel Aburrá Oriente y Quiport, no se hacen evaluaciones de riesgos ASG.

\* Nota en tabla GRI: Odinsa, ni las Concesiones Autopistas del Café, Conexión Pacífico, Green Corridor, Malla Vial del Meta, Túnel Aburra Oriente y Quiport, no cuentan con una definición sobre alto riesgo en sostenibilidad, por lo tanto no clasifican sus proveedores ni realizan evaluaciones bajo este criterio.

## ÉTICA, CUMPLIMIENTO Y TRANSPARENCIA

### Lineamientos de transparencia

#### Concesiones viales

Indicador OD (Plan de acción)	Cobertura de los lineamientos de conducta	Cobertura	Confirmación escrita o digital	Capacitación
Odinsa	Colaboradores	100	100	95
	Contratistas / Proveedores / Proveedores de servicios	100	100	25
	Concesiones	100	100	80
	Joint ventures	N/A	N/A	N/A
AKF	Colaboradores	100	100	0
	Contratistas / Proveedores / Proveedores de servicios	100	100	0
	Concesiones	0	N/A	N/A
	Joint ventures	0	N/A	N/A

Indicador OD (Plan de acción)	Cobertura de los lineamientos de conducta	Cobertura	Confirmación escrita o digital	Capacitación
Pacífico 2	Colaboradores	100	100	100
	Contratistas / Proveedores / Proveedores de servicios	100	0	0
	Concesiones	N/A	N/A	N/A
	Joint ventures	N/A	N/A	N/A
Green Corridor	Colaboradores	0	0	0
	Contratistas / Proveedores / Proveedores de servicios	0	0	0
	Concesiones	0	0	0
	Joint ventures	0	0	0
Malla vial del meta	Colaboradores	100	100	100
	Contratistas / Proveedores / Proveedores de servicios	100	100	100
	Concesiones	N/A	N/A	N/A
	Joint ventures	N/A	N/A	N/A
TAO	Colaboradores	100	100	80
	Contratistas / Proveedores / Proveedores de servicios	0	0	0
	Concesiones	N/A	N/A	N/A
	Joint ventures	N/A	N/A	N/A

Green Corridor No tienen lineamientos de Conducta propios, pero si los de Odinsa, Malla Vial del Meta tienen pero no públicos

## Concesiones aeroportuarias

Indicador OD (Plan de acción)	Cobertura de los lineamientos de conducta	Cobertura	Confirmación escrita o digital	Capacitación
El Dorado	Colaboradores	100	100	90
	Contratistas / Proveedores / Proveedores de servicios	100	100	10
	Concesiones	N/A	N/A	N/A
	Joint ventures	N/A	N/A	N/A
Quiport	Colaboradores	100	100	100
	Contratistas / Proveedores / Proveedores de servicios	0	0	0
	Concesiones	N/A	N/A	N/A
	Joint ventures	N/A	N/A	N/A

Indicador	Unidad de medida	2021	2022
Procentaje de colaboradores certificados en conocimiento en código de conducta	%	98	94,17
Porcentaje de colaboradores que diligenciaron la declaración de conflictos de interés	%	94	100
Porcentaje de colaboradores que diligenciaron la declaración de bienes y rentas	%	100	100

Nota: cobertura de Odinsa + 6/7 concesiones (se excluye a Conexión Pacífico)

## CUMPLIMIENTO Y TRANSPARENCIA

### Multas o acuerdos relacionados con prácticas anticompetencia

#### Multas o acuerdos relacionados con prácticas anticompetencia en los últimos 4 años fiscales - Concesiones viales (INDICADORES GRI (206-1); DJSI (1.4.5))

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Autopistas del Café - Número de investigaciones en curso por prácticas anticompetencia	#			0	0
Autopistas del Café - Número total de multas o acuerdos por prácticas anticompetencia	#			0	0
Autopistas del Café - Monto relacionado por prácticas anticompetencia	COP			0	0
Autopistas del Café - Porcentaje de ingresos	%			0	0
Conexión Pacífico 2 - Número de investigaciones en curso por prácticas anticompetencia	#			0	0
Conexión Pacífico 2 - Número total de multas o acuerdos por prácticas anticompetencia	#			0	0
Conexión Pacífico 2 - Monto relacionado por prácticas anticompetencia	COP			0	0
Conexión Pacífico 2 - Porcentaje de ingresos	%			0	0
Green Corridor - Número de investigaciones en curso por prácticas anticompetencia	#			0	0
Green Corridor - Número total de multas o acuerdos por prácticas anticompetencia	#			0	0
Green Corridor - Monto relacionado por prácticas anticompetencia	COP			0	0
Green Corridor - Porcentaje de ingresos	%			0	0
Malla Vial del Meta - Número de investigaciones en curso por prácticas anticompetencia	#			0	0
Malla Vial del Meta - Número total de multas o acuerdos por prácticas anticompetencia	#			0	0
Malla Vial del Meta - Monto relacionado por prácticas anticompetencia	COP			0	0
Malla Vial del Meta - Porcentaje de ingresos	%			0	0

	Unidade de medida	2019	2020	2021	2022
Túnel Aburrá de Oriente - Número de investigaciones en curso por prácticas anticompetencia	#			0	0
Túnel Aburrá de Oriente - Número total de multas o acuerdos por prácticas anticompetencia	#			0	0
Túnel Aburrá de Oriente - Monto relacionado por prácticas anticompetencia	COP			0	0
Túnel Aburrá de Oriente - Porcentaje de ingresos	%			0	0

### Multas o acuerdos relacionados con prácticas anticompetencia en los últimos 4 años fiscales - Total Concesiones viales (INDICADORES GRI (206-1); DJSI (1.4.5))

	Unidade de medida	2019	2020	2021	2022
Número de investigaciones en curso por prácticas anticompetencia	#	0	0	0	0
Número total de multas o acuerdos por prácticas anticompetencia	#	0	0	0	0
Monto relacionado por prácticas anticompetencia	COP	0	0	0	0

## Concesiones aeroportuarias

### Multas o acuerdos relacionados con prácticas anticompetencia en los últimos 4 años fiscales - Concesiones aeroportuarias (INDICADORES GRI (206-1); DJSI (1.4.5))

	Unidade de medida	2019	2020	2021	2022
El Dorado - Número de investigaciones en curso por prácticas anticompetencia	#			0	0
El Dorado - Número total de multas o acuerdos por prácticas anticompetencia	#			0	0
El Dorado - Monto relacionado por prácticas anticompetencia	COP			0	0
El Dorado - Porcentaje de ingresos	%			0	0
Quiport - Número de investigaciones en curso por prácticas anticompetencia	#			0	0
Quiport - Número total de multas o acuerdos por prácticas anticompetencia	#			0	0
Quiport - Monto relacionado por prácticas anticompetencia	COP			0	0
Quiport - Porcentaje de ingresos	%			0	0

### Multas o acuerdos relacionados con prácticas anticompetencia en los últimos 4 años fiscales - Total Concesiones aeroportuarias (INDICADORES GRI (206-1); DJSI (1.4.5))

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Número de investigaciones en curso por prácticas anticompetencia	#	0	0	0	0
Número total de multas o acuerdos por prácticas anticompetencia	#	0	0	0	0
Monto relacionado por prácticas anticompetencia	COP	0	0	0	0

### Odinsa corporativo

### Multas o acuerdos relacionados con prácticas anticompetencia en los últimos 4 años fiscales - Odinsa Corporativo (INDICADORES GRI (206-1); DJSI (1.4.5))

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Número de investigaciones en curso por prácticas anticompetencia	#			0	0
Número total de multas o acuerdos por prácticas anticompetencia	#			0	0
Monto relacionado por prácticas anticompetencia	COP			0	0
Porcentaje de ingresos	%			0	0

### Total Odinsa, concesiones viales y aeroportuarias

### Multas o acuerdos relacionados con prácticas anticompetencia en los últimos 4 años fiscales - Total Odinsa, concesiones viales y aeroportuarias, concesiones viales y aeroportuarias (INDICADORES GRI (206-1); DJSI (1.4.5))

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Número de investigaciones en curso por prácticas anticompetencia	COP	0	0	0	0
Número total de multas o acuerdos por prácticas anticompetencia	COP	0	0	0	0
Monto relacionado por prácticas anticompetencia	COP	0	0	0	0

## Incidentes confirmados de corrupción y soborno

### Incidentes confirmados de corrupción y soborno - Concesiones viales (INDICADOR DJSI (1.4.6))

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Autopistas del Café - Número de investigaciones en curso por corrupción	#	0	0	0	0
Autopistas del Café - Número total de incidentes por corrupción	#	0	0	0	0
Autopistas del Café - Número total de empleados sancionados por corrupción	#	0	0	0	0
Autopistas del Café - Número total de empleados despedidos por corrupción	#	0	0	0	0
Autopistas del Café - Número total de reincidencia en actos de corrupción	#	0	0	0	0
Autopistas del Café - Monto de los daños incurridos, consecuencias para los colaboradores/proveedores implicados por corrupción	COP	0	0	0	0
Conexión Pacífico 2 - Número de investigaciones en curso por corrupción	#	0	0	0	0
Conexión Pacífico 2 - Número total de incidentes por corrupción	#	0	0	0	0
Conexión Pacífico 2 - Número total de empleados sancionados por corrupción	#	0	0	0	0
Conexión Pacífico 2 - Número total de empleados despedidos por corrupción	#	0	0	0	0
Conexión Pacífico 2 - Número total de reincidencia en actos de corrupción	#	0	0	0	0
Conexión Pacífico 2 - Monto de los daños incurridos, consecuencias para los colaboradores/proveedores implicados por corrupción	COP	0	0	0	0
Green Corridor - Número de investigaciones en curso por corrupción	#	0	0	0	0
Green Corridor - Número total de incidentes por corrupción	#	0	0	0	0
Green Corridor - Número total de empleados sancionados por corrupción	#	0	0	0	0
Green Corridor - Número total de empleados despedidos por corrupción	#	0	0	0	0
Green Corridor - Número total de reincidencia en actos de corrupción	#	0	0	0	0
Green Corridor - Monto de los daños incurridos, consecuencias para los colaboradores/proveedores implicados por corrupción	COP	0	0	0	0
Malla Vial del Meta - Número de investigaciones en curso por corrupción	#	0	0	0	0
Malla Vial del Meta - Número total de incidentes por corrupción	#	0	0	0	0
Malla Vial del Meta - Número total de empleados sancionados por corrupción	#	0	0	0	0
Malla Vial del Meta - Número total de empleados despedidos por corrupción	#	0	0	0	0
Malla Vial del Meta - Número total de reincidencia en actos de corrupción	#	0	0	0	0

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Malla Vial del Meta - Monto de los daños incurridos, consecuencias para los colaboradores/proveedores implicados por corrupción	COP	0	0	0	0
Túnel Aburrá de Oriente - Número de investigaciones en curso por corrupción	#	0	0	0	0
Túnel Aburrá de Oriente - Número total de incidentes por corrupción	#	0	0	0	0
Túnel Aburrá de Oriente - Número total de empleados sancionados por corrupción	#	0	0	0	0
Túnel Aburrá de Oriente - Número total de empleados despedidos por corrupción	#	0	0	0	0
Túnel Aburrá de Oriente - Número total de reincidencia en actos de corrupción	#	0	0	0	0
Túnel Aburrá de Oriente - Monto de los daños incurridos, consecuencias para los colaboradores/proveedores implicados por corrupción	COP	0	0	0	0

### Incidentes confirmados de corrupción y soborno - Total concesiones viales **INDICADOR DJSI (1.4.6)**

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Número de investigaciones en curso por corrupción	#	2		0	0
Número total de incidentes por corrupción	#	0		0	0
Número total de empleados sancionados por corrupción	#	0		0	0
Número total de empleados despedidos por corrupción	#	0		0	0
Número total de reincidencia en actos de corrupción	#	0		0	0
Monto de los daños incurridos, consecuencias para los colaboradores/proveedores implicados por corrupción	COP	0		0	0

## Concesiones aeroportuarias

### Incidentes confirmados de corrupción y soborno - Concesiones aeroportuarias **INDICADOR DJSI (1.4.6)**

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
El Dorado - Número de investigaciones en curso por corrupción	#	0	0	0	0
El Dorado - Número total de incidentes por corrupción	#	0	0	0	0
El Dorado - Número total de empleados sancionados por corrupción	#	0	0	0	0
El Dorado - Número total de empleados despedidos por corrupción	#	0	0	0	0
El Dorado - Número total de reincidencia en actos de corrupción	#	0	0	0	0

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
El Dorado - Monto de los daños incurridos, consecuencias para los colaboradores/proveedores implicados por corrupción	COP	0	0	0	0
Quiport - Número de investigaciones en curso por corrupción	#	0	0	0	0
Quiport - Número total de incidentes por corrupción	#	0	0	0	0
Quiport - Número total de empleados sancionados por corrupción	#	0	0	0	0
Quiport - Número total de empleados despedidos por corrupción	#	0	0	0	0
Quiport - Número total de reincidencia en actos de corrupción	#	0	0	0	0
Quiport - Monto de los daños incurridos, consecuencias para los colaboradores/proveedores implicados por corrupción	COP	0	0	0	0

### Incidentes confirmados de corrupción y soborno - Total Concesiones aeroportuarias **INDICADOR DJSI (1.4.6)**

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Número de investigaciones en curso por corrupción	#	0	0	0	0
Número total de incidentes por corrupción	#	0	0	0	0
Número total de empleados sancionados por corrupción	#	0	0	0	0
Número total de empleados despedidos por corrupción	#	0	0	0	0
Número total de reincidencia en actos de corrupción	#	0	0	0	0
Monto de los daños incurridos, consecuencias para los colaboradores/proveedores implicados por corrupción	COP	0	0	0	0

## Odinsa corporativo

### Incidentes confirmados de corrupción y soborno - Odinsa Corporativo **INDICADOR DJSI (1.4.6)**

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Número de investigaciones en curso por corrupción	#	0	0	0	0
Número total de incidentes por corrupción	#	0	0	0	0
Número total de empleados sancionados por corrupción	#	0	0	0	0
Número total de empleados despedidos por corrupción	#	0	0	0	0
Número total de reincidencia en actos de corrupción	#	0	0	0	0
Monto de los daños incurridos, consecuencias para los colaboradores/proveedores implicados por corrupción	COP	0	0	0	0

## Total Odinsa, concesiones viales y aeroportuarias

### Incidentes confirmados de corrupción y soborno - Total Odinsa, concesiones viales y aeroportuarias **INDICADOR DJSI (1.4.6)**

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Número de investigaciones en curso por corrupción	#	0	0	0	0
Número total de incidentes por corrupción	#	0	0	0	0
Número total de empleados sancionados por corrupción	#	0	0	0	0
Número total de empleados despedidos por corrupción	#	0	0	0	0
Número total de reincidencia en actos de corrupción	#	0	0	0	0
Monto de los daños incurridos, consecuencias para los colaboradores/proveedores implicados por corrupción	COP	0	0	0	0

## Violaciones al Código de Conducta

### Violaciones al Código de Conducta - Autopistas del Café **INDICADOR DJSI (1.4.6)**

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Colaboradores sancionados por corrupción	#	0	0	0	0
Colaboradores despedidos por corrupción	#	0	0	0	0
Proveedores despedidos por corrupción	#	0	0	0	0
Colaboradores sancionados por fraude	#	0	0	0	0
Colaboradores despedidos por fraude	#	0	0	0	0
Proveedores despedidos por fraude	#	0	0	0	0
Colaboradores sancionados por lavado de activos	#	0	0	0	0
Colaboradores despedidos por lavado de activos	#	0	0	0	0
Proveedores despedidos por lavado de activos	#	0	0	0	0
Colaboradores sancionados por prácticas anticompetencia	#	0	0	0	0
Colaboradores despedidos por prácticas anticompetencia	#	0	0	0	0
Proveedores despedidos por prácticas anticompetencia	#	0	0	0	0
Total de violaciones al Código de Conducta por corrupción	#	0	0	0	0
Total de violaciones al Código de Conducta por fraude	#	0	0	0	0
Total de violaciones al Código de Conducta por lavado de activos	#	0	0	0	0
Total de violaciones al Código de Conducta por prácticas anticompetencia	#	0	0	0	0

## Violaciones al Código de Conducta - Conexión Pacífico 2 **INDICADOR DJSI (1.4.6)**

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Colaboradores sancionados por corrupción	#	0	0	0	0
Colaboradores despedidos por corrupción	#	0	0	0	0
Proveedores despedidos por corrupción	#	0	0	0	0
Colaboradores sancionados por fraude	#	0	0	0	0
Colaboradores despedidos por fraude	#	0	0	0	0
Proveedores despedidos por fraude	#	0	0	0	0
Colaboradores sancionados por lavado de activos	#	0	0	0	0
Colaboradores despedidos por lavado de activos	#	0	0	0	0
Proveedores despedidos por lavado de activos	#	0	0	0	0
Colaboradores sancionados por prácticas anticompetencia	#	0	0	0	0
Colaboradores despedidos por prácticas anticompetencia	#	0	0	0	0
Proveedores despedidos por prácticas anticompetencia	#	0	0	0	0
Total de violaciones al Código de Conducta por corrupción	#	0	0	0	0
Total de violaciones al Código de Conducta por fraude	#	0	0	0	0
Total de violaciones al Código de Conducta por lavado de activos	#	0	0	0	0
Total de violaciones al Código de Conducta por prácticas anticompetencia	#	0	0	0	0

## Violaciones al Código de Conducta - Green Corridor **INDICADOR DJSI (1.4.6)**

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Colaboradores sancionados por corrupción	#	0	0	0	0
Colaboradores despedidos por corrupción	#	0	0	0	0
Proveedores despedidos por corrupción	#	0	0	0	0
Colaboradores sancionados por fraude	#	0	0	0	0
Colaboradores despedidos por fraude	#	0	0	0	0
Proveedores despedidos por fraude	#	0	0	0	0
Colaboradores sancionados por lavado de activos	#	0	0	0	0

	Unidade de medida	2019	2020	2021	2022
Colaboradores despedidos por lavado de activos	#	0	0	0	0
Proveedores despedidos por lavado de activos	#	0	0	0	0
Colaboradores sancionados por prácticas anticompetencia	#	0	0	0	0
Colaboradores despedidos por prácticas anticompetencia	#	0	0	0	0
Proveedores despedidos por prácticas anticompetencia	#	0	0	0	0
Total de violaciones al Código de Conducta por corrupción	#	0	0	0	0
Total de violaciones al Código de Conducta por fraude	#	0	0	0	0
Total de violaciones al Código de Conducta por lavado de activos	#	0	0	0	0
Total de violaciones al Código de Conducta por prácticas anticompetencia	#	0	0	0	0

### Violaciones al Código de Conducta - Malla Vial del Meta **INDICADOR DJSI (1.4.6)**

	Unidade de medida	2019	2020	2021	2022
Colaboradores sancionados por corrupción	#	0	0	0	0
Colaboradores despedidos por corrupción	#	0	0	0	0
Proveedores despedidos por corrupción	#	0	0	0	0
Colaboradores sancionados por fraude	#	0	0	0	0
Colaboradores despedidos por fraude	#	0	0	0	0
Proveedores despedidos por fraude	#	0	0	0	0
Colaboradores sancionados por lavado de activos	#	0	0	0	0
Colaboradores despedidos por lavado de activos	#	0	0	0	0
Proveedores despedidos por lavado de activos	#	0	0	0	0
Colaboradores sancionados por prácticas anticompetencia	#	0	0	0	0
Colaboradores despedidos por prácticas anticompetencia	#	0	0	0	0
Proveedores despedidos por prácticas anticompetencia	#	0	0	0	0
Total de violaciones al Código de Conducta por corrupción	#	0	0	0	0
Total de violaciones al Código de Conducta por fraude	#	0	0	0	0
Total de violaciones al Código de Conducta por lavado de activos	#	0	0	0	0
Total de violaciones al Código de Conducta por prácticas anticompetencia	#	0	0	0	0

## Violaciones al Código de Conducta - Túnel Aburrá de Oriente **INDICADOR DJSI (1.4.6)**

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Colaboradores sancionados por corrupción	#	0	0	0	0
Colaboradores despedidos por corrupción	#	0	0	0	0
Proveedores despedidos por corrupción	#	0	0	0	0
Colaboradores sancionados por fraude	#	0	0	0	0
Colaboradores despedidos por fraude	#	0	0	0	1
Proveedores despedidos por fraude	#	0	0	0	0
Colaboradores sancionados por lavado de activos	#	0	0	0	0
Colaboradores despedidos por lavado de activos	#	0	0	0	0
Proveedores despedidos por lavado de activos	#	0	0	0	0
Colaboradores sancionados por prácticas anticompetencia	#	0	0	0	0
Colaboradores despedidos por prácticas anticompetencia	#	0	0	0	0
Proveedores despedidos por prácticas anticompetencia	#	0	0	0	0
Total de violaciones al Código de Conducta por corrupción	#	0	0	0	0
Total de violaciones al Código de Conducta por fraude	#	0	0	0	1
Total de violaciones al Código de Conducta por lavado de activos	#	0	0	0	0
Total de violaciones al Código de Conducta por prácticas anticompetencia	#	0	0	0	0

## Violaciones al Código de Conducta - Total concesiones viales **INDICADOR DJSI (1.4.6)**

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Colaboradores sancionados por corrupción	#	0	0	0	0
Colaboradores despedidos por corrupción	#	0	0	0	0
Proveedores despedidos por corrupción	#	0	0	0	0
Colaboradores sancionados por fraude	#	0	0	0	0
Colaboradores despedidos por fraude	#	0	0	0	1
Proveedores despedidos por fraude	#	0	0	0	0
Colaboradores sancionados por lavado de activos	#	0	0	0	0
Colaboradores despedidos por lavado de activos	#	0	0	0	0

	Unidade de medida	2019	2020	2021	2022
Proveedores despedidos por lavado de activos	#	0		0	0
Colaboradores sancionados por prácticas anticompetencia	#	0		7	0
Colaboradores despedidos por prácticas anticompetencia	#	0		0	0
Proveedores despedidos por prácticas anticompetencia	#	0		0	0
Total de violaciones al Código de Conducta por corrupción	#	0	0	0	0
Total de violaciones al Código de Conducta por fraude	#	0	0	0	1
Total de violaciones al Código de Conducta por lavado de activos	#	0	0	0	0
Total de violaciones al Código de Conducta por prácticas anticompetencia	#	0	0	0	0

## Concesiones aeroportuarias

### Violaciones al Código de Conducta - El Dorado **INDICADOR DJSI (1.4.6)**

	Unidade de medida	2019	2020	2021	2022
Colaboradores sancionados por corrupción	#	0	0	0	0
Colaboradores despedidos por corrupción	#	0	0	0	0
Proveedores despedidos por corrupción	#	0	0	0	0
Colaboradores sancionados por fraude	#	0	0	0	0
Colaboradores despedidos por fraude	#	0	0	0	1
Proveedores despedidos por fraude	#	0	0	0	0
Colaboradores sancionados por lavado de activos	#	0	0	0	0
Colaboradores despedidos por lavado de activos	#	0	0	0	0
Proveedores despedidos por lavado de activos	#	0	0	0	0
Colaboradores sancionados por prácticas anticompetencia	#	0	0	0	0
Colaboradores despedidos por prácticas anticompetencia	#	0	0	0	0
Proveedores despedidos por prácticas anticompetencia	#	0	0	0	0
Total de violaciones al Código de Conducta por corrupción	#	0	0	0	0
Total de violaciones al Código de Conducta por fraude	#	0	0	0	1
Total de violaciones al Código de Conducta por lavado de activos	#	0	0	0	0
Total de violaciones al Código de Conducta por prácticas anticompetencia	#	0	0	0	0

## Violaciones al Código de Conducta - Quiport **INDICADOR DJSI (1.4.6)**

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Colaboradores sancionados por corrupción	#	0	0	0	0
Colaboradores despedidos por corrupción	#	0	0	0	0
Proveedores despedidos por corrupción	#	0	0	0	0
Colaboradores sancionados por fraude	#	0	0	0	0
Colaboradores despedidos por fraude	#	0	0	0	0
Proveedores despedidos por fraude	#	0	0	0	0
Colaboradores sancionados por lavado de activos	#	0	0	0	0
Colaboradores despedidos por lavado de activos	#	0	0	0	0
Proveedores despedidos por lavado de activos	#	0	0	0	0
Colaboradores sancionados por prácticas anticompetencia	#	0	0	0	0
Colaboradores despedidos por prácticas anticompetencia	#	0	0	0	0
Proveedores despedidos por prácticas anticompetencia	#	0	0	0	0
Total de violaciones al Código de Conducta por corrupción	#	0	0	0	0
Total de violaciones al Código de Conducta por fraude	#	0	0	0	0
Total de violaciones al Código de Conducta por lavado de activos	#	0	0	0	0
Total de violaciones al Código de Conducta por prácticas anticompetencia	#	0	0	0	0

## Violaciones al Código de Conducta - Total concesiones aeroportuarias **INDICADOR DJSI (1.4.6)**

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Colaboradores sancionados por corrupción	#	0	0	0	0
Colaboradores despedidos por corrupción	#	0	0	0	0
Proveedores despedidos por corrupción	#	0	0	0	0
Colaboradores sancionados por fraude	#	0	0	0	0
Colaboradores despedidos por fraude	#	0	0	0	1
Proveedores despedidos por fraude	#	0	0	0	0
Colaboradores sancionados por lavado de activos	#	0	0	0	0
Colaboradores despedidos por lavado de activos	#	0	0	0	0

	Unidade de medida	2019	2020	2021	2022
Proveedores despedidos por lavado de activos	#	0	0	0	0
Colaboradores sancionados por prácticas anticompetencia	#	0	0	0	0
Colaboradores despedidos por prácticas anticompetencia	#	0	0	0	0
Proveedores despedidos por prácticas anticompetencia	#	0	0	0	0
Total de violaciones al Código de Conducta por corrupción	#	0	0	0	0
Total de violaciones al Código de Conducta por fraude	#	0	0	0	1
Total de violaciones al Código de Conducta por lavado de activos	#	0	0	0	0
Total de violaciones al Código de Conducta por prácticas anticompetencia	#	0	0	0	0

## Odinsa corporativo

### Violaciones al Código de Conducta - Odinsa corporativo **INDICADOR DJSI (1.4.6)**

	Unidade de medida	2019	2020	2021	2022
Colaboradores sancionados por corrupción	#	0	0	0	0
Colaboradores despedidos por corrupción	#	0	0	0	0
Proveedores despedidos por corrupción	#	0	0	0	0
Colaboradores sancionados por fraude	#	0	0	0	0
Colaboradores despedidos por fraude	#	0	0	0	0
Proveedores despedidos por fraude	#	0	0	0	0
Colaboradores sancionados por lavado de activos	#	0	0	0	0
Colaboradores despedidos por lavado de activos	#	0	0	0	0
Proveedores despedidos por lavado de activos	#	0	0	0	0
Colaboradores sancionados por prácticas anticompetencia	#	0	0	0	0
Colaboradores despedidos por prácticas anticompetencia	#	0	0	0	0
Proveedores despedidos por prácticas anticompetencia	#	0	0	0	0
Total de violaciones al Código de Conducta por corrupción	#	0	0	0	0
Total de violaciones al Código de Conducta por fraude	#	0	0	0	0
Total de violaciones al Código de Conducta por lavado de activos	#	0	0	0	0
Total de violaciones al Código de Conducta por prácticas anticompetencia	#	0	0	0	0

## Total Odinsa, concesiones viales y aeroportuarias

### Violaciones al Código de Conducta - Total Odinsa, concesiones viales y aeroportuarias, concesiones viales y aeroportuarias **INDICADOR DJSI (1.4.6)**

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Colaboradores sancionados por corrupción	#	0		0	0
Colaboradores despedidos por corrupción	#	0		0	0
Proveedores despedidos por corrupción	#	0		0	0
Colaboradores sancionados por fraude	#	0		0	0
Colaboradores despedidos por fraude	#	0		0	2
Proveedores despedidos por fraude	#	0		0	0
Colaboradores sancionados por lavado de activos	#	0		0	0
Colaboradores despedidos por lavado de activos	#	0		0	0
Proveedores despedidos por lavado de activos	#	0		0	0
Colaboradores sancionados por prácticas anticompetencia	#	0		0	0
Colaboradores despedidos por prácticas anticompetencia	#	0		0	0
Proveedores despedidos por prácticas anticompetencia	#	0		0	0
Total de violaciones al Código de Conducta por corrupción	#	0	0	0	0
Total de violaciones al Código de Conducta por fraude	#	0	0	0	2
Total de violaciones al Código de Conducta por lavado de activos	#	0	0	0	0
Total de violaciones al Código de Conducta por prácticas anticompetencia	#	0	0	0	0

# REGULACIONES SOCIOECONÓMICAS

## Concesiones viales

### Regulaciones socioeconómicas - Concesiones viales **INDICADOR GRI (419-1)**

	Unidade de medida	2019	2020	2021	2022
Autopistas del Café - Valor total monetario de las multas significativas en temas sociales o económicos	COP	0	0	0	0
Autopistas del Café - Número total de sanciones no monetarias en temas sociales o económicos	#	0	0	0	0
Autopistas del Café - Casos sometidos de mecanismos de resolución de litigio en curso en temas sociales o económicos	#	0	0	0	0
Autopistas del Café - Casos sometidos de mecanismos de resolución de litigio cerrados en temas sociales o económicos	#	0	0	0	0
Conexión Pacífico 2 - Valor total monetario de las multas significativas en temas sociales o económicos	COP	0	0	0	0
Conexión Pacífico 2 - Número total de sanciones no monetarias en temas sociales o económicos	#	0	0	0	0
Conexión Pacífico 2 - Casos sometidos de mecanismos de resolución de litigio en curso en temas sociales o económicos	#	0	0	0	0
Conexión Pacífico 2 - Casos sometidos de mecanismos de resolución de litigio cerrados en temas sociales o económicos	#	0	0	0	0
Green Corridor - Valor total monetario de las multas significativas en temas sociales o económicos	COP	0	0	0	0
Green Corridor - Número total de sanciones no monetarias en temas sociales o económicos	#	0	0	0	0
Green Corridor - Casos sometidos de mecanismos de resolución de litigio en curso en temas sociales o económicos	#	0	0	0	0
Green Corridor - Casos sometidos de mecanismos de resolución de litigio cerrados en temas sociales o económicos	#	0	0	0	0
Malla Vial del Meta - Valor total monetario de las multas significativas en temas sociales o económicos	COP	0	0	0	0
Malla Vial del Meta - Número total de sanciones no monetarias en temas sociales o económicos	#	0	0	0	0
Malla Vial del Meta - Casos sometidos de mecanismos de resolución de litigio en curso en temas sociales o económicos	#	0	0	0	0
Malla Vial del Meta - Casos sometidos de mecanismos de resolución de litigio cerrados en temas sociales o económicos	#	0	0	0	0
Túnel Aburrá de Oriente - Valor total monetario de las multas significativas en temas sociales o económicos	COP	0	0	0	0
Túnel Aburrá de Oriente - Número total de sanciones no monetarias en temas sociales o económicos	#	0	0	0	0
Túnel Aburrá de Oriente - Casos sometidos de mecanismos de resolución de litigio en curso en temas sociales o económicos	#	0	0	0	0
Túnel Aburrá de Oriente - Casos sometidos de mecanismos de resolución de litigio cerrados en temas sociales o económicos	#	0	0	0	0

## Regulaciones socioeconómicas - Total concesiones viales **INDICADOR GRI (419-1)**

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Valor total monetario de las multas significativas en temas sociales o económicos	COP	0	0	0	0
Número total de sanciones no monetarias en temas sociales o económicos	#	0	0	0	0
Casos sometidos de mecanismos de resolución de litigio en curso en temas sociales o económicos	#	0	0	0	0
Casos sometidos de mecanismos de resolución de litigio cerrados en temas sociales o económicos	#	0	0	0	0

## Concesiones aeroportuarias

### Regulaciones socioeconómicas - Concesiones aeroportuarias **INDICADOR GRI (419-1)**

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
El Dorado - Valor total monetario de las multas significativas en temas sociales o económicos	COP	0	0	0	0
El Dorado - Número total de sanciones no monetarias en temas sociales o económicos	#	0	0	0	0
El Dorado - Casos sometidos de mecanismos de resolución de litigio en curso en temas sociales o económicos	#	0	0	0	0
El Dorado - Casos sometidos de mecanismos de resolución de litigio cerrados en temas sociales o económicos	#	0	0	0	0
Quiport - Valor total monetario de las multas significativas en temas sociales o económicos	COP	0	0	0	0
Quiport - Número total de sanciones no monetarias en temas sociales o económicos	#	0	0	0	0
Quiport - Casos sometidos de mecanismos de resolución de litigio en curso en temas sociales o económicos	#	0	0	0	0
Quiport - Casos sometidos de mecanismos de resolución de litigio cerrados en temas sociales o económicos	#	0	0	0	0

### Regulaciones socioeconómicas - Total concesiones aeroportuarias **INDICADOR GRI (419-1)**

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Valor total monetario de las multas significativas en temas sociales o económicos	COP	0	0	0	0
Número total de sanciones no monetarias en temas sociales o económicos	#	0	0	0	0
Casos sometidos de mecanismos de resolución de litigio en curso en temas sociales o económicos	#	0	0	0	0
Casos sometidos de mecanismos de resolución de litigio cerrados en temas sociales o económicos	#	0	0	0	0

## Odinsa corporativo

### Regulaciones socioeconómicas - Odinsa corporativo **INDICADOR GRI (419-1)**

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Valor total monetario de las multas significativas en temas sociales o económicos	COP	0	0	0	0
Número total de sanciones no monetarias en temas sociales o económicos	#	0	0	0	0
Casos sometidos de mecanismos de resolución de litigio en curso en temas sociales o económicos	#	0	0	0	0
Casos sometidos de mecanismos de resolución de litigio cerrados en temas sociales o económicos	#	0	0	0	0

## Total Odinsa, concesiones viales y aeroportuarias

### Regulaciones socioeconómicas - Total Odinsa, concesiones viales y aeroportuarias, concesiones viales y aeroportuarias **INDICADOR GRI (419-1)**

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Valor total monetario de las multas significativas en temas sociales o económicos	COP	0	0	0	0
Número total de sanciones no monetarias en temas sociales o económicos	#	0	0	0	0
Casos sometidos de mecanismos de resolución de litigio en curso en temas sociales o económicos	#	0	0	0	0
Casos sometidos de mecanismos de resolución de litigio cerrados en temas sociales o económicos	#	0	0	0	0

# REGULACIONES AMBIENTALES

## Concesiones viales

### Regulaciones ambientales - Concesiones viales **INDICADOR GRI (307-1)**

	Unidade de medida	2019	2020	2021	2022
Autopistas del Café - Valor total monetario total de las multas significativas en materia ambiental	COP	0	0	0	0
Autopistas del Café - Número total de sanciones no monetarias en materia ambiental	#	0	0	0	0
Autopistas del Café - Valor monetario de multas por violaciones de obligaciones legales o contractuales en materia ambiental	COP	0	0	0	0
Autopistas del Café - Número de violaciones de obligaciones legales o contractuales en materia ambiental	#	0	0	0	0
Autopistas del Café - Casos sometidos de mecanismos de resolución de litigio en curso en materia ambiental	#	1	2	4	0
Autopistas del Café - Casos sometidos de mecanismos de resolución de litigio cerrados en materia ambiental	#	0	0	0	0
Conexión Pacífico 2 - Valor total monetario total de las multas significativas en materia ambiental	COP	0	0	0	0
Conexión Pacífico 2 - Número total de sanciones no monetarias en materia ambiental	#	0	0	0	0
Conexión Pacífico 2 - Valor monetario de multas por violaciones de obligaciones legales o contractuales en materia ambiental	COP	0	0	0	0
Conexión Pacífico 2 - Número de violaciones de obligaciones legales o contractuales en materia ambiental	#	0	0	0	0
Conexión Pacífico 2 - Casos sometidos de mecanismos de resolución de litigio en curso en materia ambiental	#	0	0	0	0
Conexión Pacífico 2 - Casos sometidos de mecanismos de resolución de litigio cerrados en materia ambiental	#	0	0	0	0
Green Corridor - Valor total monetario total de las multas significativas en materia ambiental	COP	0	0	0	0
Green Corridor - Número total de sanciones no monetarias en materia ambiental	#	0	0	0	0
Green Corridor - Valor monetario de multas por violaciones de obligaciones legales o contractuales en materia ambiental	COP	0	0	0	0
Green Corridor - Número de violaciones de obligaciones legales o contractuales en materia ambiental	#	0	0	0	0
Green Corridor - Casos sometidos de mecanismos de resolución de litigio en curso en materia ambiental	#	0	0	0	0
Green Corridor - Casos sometidos de mecanismos de resolución de litigio cerrados en materia ambiental	#	0	0	0	0
Malla Vial del Meta - Valor total monetario total de las multas significativas en materia ambiental	COP	0	0	0	0
Malla Vial del Meta - Número total de sanciones no monetarias en materia ambiental	#	0	0	0	0
Malla Vial del Meta - Valor monetario de multas por violaciones de obligaciones legales o contractuales en materia ambiental	COP	0	0	0	0
Malla Vial del Meta - Número de violaciones de obligaciones legales o contractuales en materia ambiental	#	0	0	0	0

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Malla Vial del Meta - Casos sometidos de mecanismos de resolución de litigio en curso en materia ambiental	#	0	0	0	0
Malla Vial del Meta - Casos sometidos de mecanismos de resolución de litigio cerrados en materia ambiental	#	0	0	0	0
Túnel Aburrá de Oriente - Valor total monetario total de las multas significativas en materia ambiental	COP	0	0	0	0
Túnel Aburrá de Oriente - Número total de sanciones no monetarias en materia ambiental	#	0	0	0	0
Túnel Aburrá de Oriente - Valor monetario de multas por violaciones de obligaciones legales o contractuales en materia ambiental	COP	0	0	0	0
Túnel Aburrá de Oriente - Número de violaciones de obligaciones legales o contractuales en materia ambiental	#	0	0	0	0
Túnel Aburrá de Oriente - Casos sometidos de mecanismos de resolución de litigio en curso en materia ambiental	#	0	0	0	0
Túnel Aburrá de Oriente - Casos sometidos de mecanismos de resolución de litigio cerrados en materia ambiental	#	0	0	0	0

### Regulaciones ambientales - Total concesiones viales **INDICADOR GRI (307-1)**

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Valor total monetario total de las multas significativas en materia ambiental	COP	0	0	0	0
Número total de sanciones no monetarias en materia ambiental	#	0	0	0	0
Valor monetario de multas por violaciones de obligaciones legales o contractuales en materia ambiental	COP	0	0	0	0
Número de violaciones de obligaciones legales o contractuales en materia ambiental	#	0	0	0	0
Casos sometidos de mecanismos de resolución de litigio en curso en materia ambiental	#	0	0	0	0
Casos sometidos de mecanismos de resolución de litigio cerrados en materia ambiental	#	0	0	0	0

## Concesiones aeroportuarias

### Regulaciones ambientales - Concesiones aeroportuarias **INDICADOR GRI (307-1)**

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
El Dorado - Valor total monetario total de las multas significativas en materia ambiental	COP	0	0	0	0
El Dorado - Número total de sanciones no monetarias en materia ambiental	#	0	0	0	0
El Dorado - Valor monetario de multas por violaciones de obligaciones legales o contractuales en materia ambiental	COP	0	0	0	0
El Dorado - Número de violaciones de obligaciones legales o contractuales en materia ambiental	#	0	0	0	0
El Dorado - Casos sometidos de mecanismos de resolución de litigio en curso en materia ambiental	#	0	0	0	0

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
El Dorado - Casos sometidos de mecanismos de resolución de litigio cerrados en materia ambiental	#	0	0	0	0
Quiport - Valor total monetario total de las multas significativas en materia ambiental	COP	0	0	0	0
Quiport - Número total de sanciones no monetarias en materia ambiental	#	0	0	0	0
Quiport - Valor monetario de multas por violaciones de obligaciones legales o contractuales en materia ambiental	COP	0	0	0	0
Quiport - Número de violaciones de obligaciones legales o contractuales en materia ambiental	#	0	0	0	0
Quiport - Casos sometidos de mecanismos de resolución de litigio en curso en materia ambiental	#	0	0	0	0
Quiport - Casos sometidos de mecanismos de resolución de litigio cerrados en materia ambiental	#	0	0	0	0

### Regulaciones ambientales - Total concesiones aeroportuarias **INDICADOR GRI (307-1)**

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Valor total monetario total de las multas significativas en materia ambiental	COP	0	0	0	0
Número total de sanciones no monetarias en materia ambiental	#	0	0	0	0
Valor monetario de multas por violaciones de obligaciones legales o contractuales en materia ambiental	COP	0	0	0	0
Número de violaciones de obligaciones legales o contractuales en materia ambiental	#	0	0	0	0
Casos sometidos de mecanismos de resolución de litigio en curso en materia ambiental	#	0	0	0	0
Casos sometidos de mecanismos de resolución de litigio cerrados en materia ambiental	#	0	0	0	0

## Odinsa corporativo

### Regulaciones ambientales - Odinsa corporativo **INDICADOR GRI (419-1)**

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Valor total monetario total de las multas significativas en materia ambiental	COP	0	0	0	0
Número total de sanciones no monetarias en materia ambiental	#	0	0	0	0
Valor monetario de multas por violaciones de obligaciones legales o contractuales en materia ambiental	COP	0	0	0	0
Número de violaciones de obligaciones legales o contractuales en materia ambiental	#	0	0	0	0
Casos sometidos de mecanismos de resolución de litigio en curso en materia ambiental	#	0	0	0	0
Casos sometidos de mecanismos de resolución de litigio cerrados en materia ambiental	#	0	0	0	0

## Total Odinsa, concesiones viales y aeroportuarias

### Regulaciones ambientales - Total Odinsa, concesiones viales y aeroportuarias, concesiones viales y aeroportuarias **INDICADOR GRI (307-1)**

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Valor total monetario total de las multas significativas en materia ambiental	COP	0	0	0	0
Número total de sanciones no monetarias en materia ambiental	#	0	0	0	0
Valor monetario de multas por violaciones de obligaciones legales o contractuales en materia ambiental	COP	0	0	0	0
Número de violaciones de obligaciones legales o contractuales en materia ambiental	#	0	0	0	0
Casos sometidos de mecanismos de resolución de litigio en curso en materia ambiental	#	0	0	0	0
Casos sometidos de mecanismos de resolución de litigio cerrados en materia ambiental	#	0	0	0	0

## MEDICIÓN DE SATISFACCIÓN

### Concesiones viales

#### Porcentajes de satisfacción del cliente y cobertura - Concesiones viales **INDICADORES DJSI (1.5.1); OD (SU-01)**

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Conexión Pacífico 2 - Satisfacción de los usuarios	%	93,3	100	92	85,0
Conexión Pacífico 2 - Cobertura	%	100	100	100	100
Conexión Pacífico 2 - Metas del índice de satisfacción	%	90	100	92	85
Malla Vial del Meta - Satisfacción de los usuarios	%	82	89	91	93
Malla Vial del Meta - Cobertura	%	100	100	100	100
Malla Vial del Meta - Metas del índice de satisfacción	%	75	75	75	85
Total concesiones viales - Satisfacción de usuarios	%	86,9	93,6	91,6	88,7
Total concesiones viales - Cobertura	%				
Total concesiones viales - Metas del índice de satisfacción	%	81,6	81,8	79,3	85

## Concesiones aeroportuarias

### Porcentajes de satisfacción del cliente, cobertura y metas de indicadores - Concesiones aeroportuarias **INDICADORES DJSI (1.5.1); OD(SU-01)**

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
El Dorado - Satisfacción de usuarios	%	99		97	97
El Dorado - Cobertura	%	100		100	100
El Dorado - Metas del índice de satisfacción	%	85		85	85
Quiport - Satisfacción de usuarios	%	88,8	92,7	95,25	94,6
Quiport - Cobertura	%	100	100	100	100
Quiport - Metas del índice de satisfacción	%	88	89	90	90
Total concesiones aeroportuarias - Satisfacción de usuarios	%	92	96,7	95,8	95,2
Total concesiones aeroportuarias - Cobertura	%	100	100	100	100
Total concesiones aeroportuarias - Metas del índice de satisfacción	%	85,4	85,2	85,5	85,5

### Porcentaje de satisfacción del cliente concesiones viales y aeroportuarias **INDICADORES DJSI (1.5.1); OD(SU-01)**

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Satisfacción de usuarios	%	91	95,8	95,1	94,6

# DIMENSIÓN AMBIENTAL

## EMISIONES DIRECTAS E INDIRECTAS

### Concesiones viales

#### Emisiones Directas e Indirectas - Concesiones viales (305-1) (305,2)

Concesión Vial	Emisiones	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Autopista del Café	Emisiones Alcance 1	Ton CO2eq	390,0	1.076,1	1.693,0	1.219,01
	Emisiones Alcance 2	Ton CO2eq	85,4	94,0	74,2	61,34
Conexión Pacifico 2	Emisiones Alcance 1	Ton CO2eq	14.524,7	14.190,1	8.136,6	691,68
	Emisiones Alcance 2	Ton CO2eq	37,0	61,5	62,1	136,13
Green Corridor	Emisiones Alcance 1	Ton CO2eq	66,9	57,7	49,5	0,0
	Emisiones Alcance 2	Ton CO2eq	12,1	19,9	17,5	19,88
Malla Víal del Meta	Emisiones Alcance 1	Ton CO2eq	1.206,3	451,1	514,1	956,55
	Emisiones Alcance 2	Ton CO2eq	51,0	61,1	37,6	35,81
Túnel Aburrá Oriente	Emisiones Alcance 1	Ton CO2eq	0,0	595,2	183,9	208,32
	Emisiones Alcance 2	Ton CO2eq	0,0	931,6	432,1	71,15

### Concesión Aeroportuarias

#### Emisiones Directas e Indirectas - Concesiones aeroportuarias (305-1) (305,2)

Concesión Vial	Emisiones	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
El Dorado	Emisiones Alcance 1	Ton CO2eq	2.151,0	639,0	994,7	1.034,45
	Emisiones Alcance 2	Ton CO2eq	5.738,0	4.642,0	2.988,4	417,13
Quiport	Emisiones Alcance 1	Ton CO2eq	958,0	503,0	493,3	821,14
	Emisiones Alcance 2	Ton CO2eq	2.644,0	1.803,0	1.593,5	3.349,48

## Emisiones Indirectas Alcance 3 - Concesiones viales (305-3)

Concesión Vial	Emisiones	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Autopista del Café	Emisiones Alcance 3	Ton CO2eq	0	0	0	0
Autopistas del Nordeste	Emisiones Alcance 3	Ton CO2eq	0	0	0	0
Boluvard Túristico del Atlántico	Emisiones Alcance 3	Ton CO2eq	0	0	0	0
Conexión Pacifico 2	Emisiones Alcance 3	Ton CO2eq	0	0	0	0
Green Corridor	Emisiones Alcance 3	Ton CO2eq	0	0	0	0
Malla Vial del Meta	Emisiones Alcance 3	Ton CO2eq	0	0	0	0
Túnel Aburrá Oriente	Emisiones Alcance 3	Ton CO2eq	0	0	0	0

## Emisiones Indirectas Alcance 3 - Concesiones Aeroportuarias (305-3)

Concesión Aeroportuarias	Emisiones	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
El Dorado	Emisiones Alcance 3	Ton CO2eq	0	0	0	0
Quiport	Emisiones Alcance 3	Ton CO2eq	0	0	0	0

# CONSUMO DE ENERGÍA

## Concesiones viales

### Consumo de energía -Total Concesiones Viales (302-1)

Energía	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Total consumo de combustibles de fuentes renovables	GJ	0,0	0,0	-	0
Total consumo de combustibles de fuentes no renovables	GJ	269.030,0	252.970,6	157.341,2	44.972,93
Total consumo de electricidad comprada de fuentes renovables	GJ	164.319,5	216.811,0	-	20.965,96
Total electricidad comprada de fuentes no renovables	GJ	44.450,1	110.480,0	17.790,4	9.859,63
Total Consumo Electricidad Comprada	GJ	208.769,6	327.291,0	17.790,4	30.825,58
Total generación de energía renovable	GJ	22,0	12,2	12,2	12,2

Energía	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Total generación de energía no renovable	GJ	0,0	0,0	-	-
Total generación de energía	GJ	22,0	12,2	12,2	12,2
Total de energía renovable comprada	GJ	164.319,5	216.811,0	-	20.965,96
Total de energía no renovable comprada	GJ	0,0	0,0	175.131,6	54.832,6
Total de energía comprada	GJ	0,0	0,0	175.131,6	75.798,5
Total de energía renovable Vendida	GJ	0,0	0,0	-	-
Total de energía No renovable Vendida	GJ	0,0	0,0	-	-
Total de energía Vendida	GJ	0,0	0,0	-	-
Consumo Total de energía renovable	GJ	164.319,5	216.823,2	12,2	20.978,1
Consumo Total de energía no renovable	GJ	313.480,0	363.450,6	175.131,6	54.832,6
Consumo Total de Energía interno	GJ	477.799,5	580.273,8	175.143,8	75.810,7

## Concesiones Aeroportuarias

### Consumo de energía -Total Concesiones Aeroportuarias (302-1)

Energía	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Total consumo de combustibles de fuentes renovables	GJ	0,0	0,0	57,3	8,3
Total consumo de combustibles de fuentes no renovables	GJ	13.153,0	7.343,0	6.969,3	9.792,2
Total consumo de combustibles	GJ	13.153,0	7.343,0	7.026,6	9.800,6
Total consumo de electricidad comprada de fuentes renovables	GJ	183.879,0	86.398,6	9.880,3	104.370,1
Total electricidad comprada de fuentes no renovables	GJ	55.048,4	79.163,4	166.921,8	92.132,2
Total Consumo Electricidad Comprada	GJ	238.927,4	165.562,0	176.802,2	196.502,33
Total generación de energía renovable	GJ	0,0	0,0	-	-
Total generación de energía no renovable	GJ	0,0	0,0	-	-
Total generación de energía	GJ	0,0	0,0	-	-
Total de energía renovable comprada	GJ	183.879,0	86.398,6	9.937,6	104.378,42
Total de energía no renovable comprada	GJ	0,0	0,0	173.891,1	101.924,5
Total de energía comprada	GJ	0,0	0,0	183.828,7	206.302,9

<b>Energía</b>	<b>Unidad de medida</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Total de energía renovable Vendida	GJ	0,0	0,0	-	20.798,4
Total de energía No renovable Vendida	GJ	0,0	0,0	47.945,2	-
Total de energía Vendida	GJ	0,0	0,0	47.945,2	20.798,4
Consumo Total de energía renovable	GJ	183.879,0	86.398,6	9.937,6	83.580,1
Consumo Total de energía no renovable	GJ	68.201,4	86.506,4	125.945,9	101.924,5
Consumo Total de Energía interno	GJ	252.080,4	172.905,0	135.883,5	185.504,5

## Odinsa

### Consumo de energía -Total Odinsa (302-1)

<b>Energía</b>	<b>Unidad de medida</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Total consumo de combustibles de fuentes renovables	GJ	0,0	0,0	57,3	8,3
Total consumo de combustibles de fuentes no renovables	GJ	282.183,2	260.313,6	164.310,5	54.765,2
Total consumo de combustibles	GJ	282.183,2	260.313,6	164.367,8	54.773,5
Total consumo de electricidad comprada de fuentes renovables	GJ	348.198,5	303.209,6	9.880,3	125.336,1
Total electricidad comprada de fuentes no renovables	GJ	99.498,5	189.643,4	184.712,2	101.991,9
Total Consumo Electricidad Comprada	GJ	447.697,0	492.853,0	194.592,5	227.327,9
Total generación de energía renovable	GJ	22,0	12,2	12,2	12,2
Total generación de energía no renovable	GJ	0,0	0,0	-	-
Total generación de energía	GJ	22,0	12,2	12,2	12,2
Total de energía renovable comprada	GJ	0,0	0,0	9.937,6	125.344,4
Total de energía no renovable comprada	GJ	0,0	0,0	349.022,7	156.757,0
Total de energía comprada	GJ	0,0	0,0	358.960,3	282.101,4
Total de energía renovable Vendida	GJ	0,0	0,0	-	20.798,4
Total de energía No renovable Vendida	GJ	0,0	0,0	47.945,2	-
Total de energía Vendida	GJ	0,0	0,0	47.945,2	20.798,4
Consumo Total de energía renovable	GJ	348.220,5	303.221,8	9.949,8	104.558,2
Consumo Total de energía no renovable	GJ	381.672,0	449.957,0	301.077,5	156.757,0
Consumo Total de Energía interno	GJ	729.892,5	753.178,8	311.027,3	261.315,2

## Costos de energía -Total Concesiones Viales (302-1)

Costos energía	Unidad de medida	2022
Costo De Acpm	COP	<b>2.314.157.866,8</b>
Costo De Gasolina	COP	<b>826.923.646,8</b>
Costo Glp Genérico Estado Líquido	COP	<b>462.000,0</b>
Costo De Jet A1	COP	
Costo De Aceites Lubricantes	COP	<b>76.383.195,1</b>
Total Costo De Combustibles De Fuentes Renovables	COP	<b>0,0</b>
Total Costo De Combustibles De Fuentes Renovables (Usd)	USD	<b>0,0</b>
Total Costo De Combustibles De Fuentes No Renovables	COP	<b>3.217.926.708,7</b>
Total Costo De Combustibles De Fuentes No Renovables (Usd)	USD	<b>755.892,9</b>
Costo Fotovoltaica Comprada	COP	
Costo Hidraulica Comprada	COP	
Costo Eólica Comprada	COP	
Costo Sistema Eléctrico Nacional (Renovable)	COP	<b>4.364.158.514,0</b>
Costo Sistema Eléctrico Nacional (No-Renovable)	COP	<b>1.074.801.324,0</b>
Costo Otra Fuente De Generación	COP	
Total Costo De Electricidad Comprada De Fuentes Renovables	COP	<b>4.364.158.514,0</b>
Total Costo De Electricidad Comprada De Fuentes No Renovables	COP	<b>1.074.801.324,0</b>
Total Costo Electricidad Comprada	COP	<b>5.438.959.838,0</b>
Total Costo Generación De Energía Renovable	COP	
Total Costo Generación De Energía No Renovable	COP	
Total Costo Generación De Energía	COP	
Total Costo Generación De Energía (Usd)	USD	
Costo De Electricidad Renovable (Consumo + Generacion)	COP	<b>4.364.158.514,0</b>
Costo De Electricidad Renovable (Consumo + Generacion) (Usd)	USD	<b>1.025.143,4</b>
Costo De Electricidad No Renovable (Consumo + Generacion)	COP	<b>1.074.801.324,0</b>
Costo De Electricidad No Renovable (Consumo + Generacion) (Usd)	USD	<b>252.471,5</b>
Total Costo De Energía Renovable	COP	<b>4.364.158.513,0</b>

Costos energía	Unidad de medida	2022
Total Costo De Energía Renovable (Usd)	USD	<b>1.025.143,4</b>
Total Costo De Energía No Renovable	COP	<b>4.292.728.033,0</b>
Total Costo De Energía No Renovable (Usd)	USD	<b>1.008.364,4</b>
Total Costo Energía Renovable Comprada	COP	<b>4.364.158.514,0</b>
Total Costo Energía Renovable Comprada (Usd)	USD	<b>1.025.143,4</b>
Total Costo Energía No Renovable Comprada	COP	<b>4.292.728.033,0</b>
Total Costo Energía No Renovable Comprada (Usd)	USD	<b>1.008.364,4</b>
Total Costo Energía Comprada	COP	<b>8.656.886.547,0</b>
Total Costo Energía Comprada (Usd)	USD	<b>2.033.507,8</b>
Costo Energía Fotovoltaica Vendida	COP	<b>0,0</b>
Costo Energía Hídralica Vendida	COP	<b>0,0</b>
Costo Energía Eólica Vendida	COP	<b>0,0</b>
Costo Energía Otras Fuentes Vendida	COP	<b>0,0</b>
Costo Total De Energía Renovable Vendida	COP	<b>0,0</b>
Costo Total De Energía No Renovable Vendida	COP	<b>0,0</b>
Costo Total De Energía No Renovable Vendida (Usd)	USD	<b>0,0</b>
Costo Total De Energía Vendida	COP	<b>0,0</b>
Costo Total De Energía Renovable	COP	<b>4.364.158.514,0</b>
Costo Total De Energía Renovable (Usd)	USD	<b>1.025.143,4</b>
Costo Total De Energía No Renovable	COP	<b>4.292.728.033,0</b>
Costo Total De Energía No Renovable (Usd)	USD	<b>1.008.364,4</b>
Costo Total De Energía Interno	COP	<b>8.656.886.547,0</b>
Costo Total De Energía Interno (Usd)	USD	<b>2.033.507,8</b>
Costo Generación De Otras Fuentes De Energía	COP	<b>0,0</b>

## Costos de energía -Total Concesiones Aeroportuarias (302-1)

Costos energía	Unidad de medida	2022	Costos energía	Unidad de medida	2022
Costo de acpm	COP	<b>534.280.753,6</b>	Total costo de energía renovable (usd)	USD	<b>3.947.951,3</b>
Costo de gasolina	COP	<b>219.338.710,4</b>	Total costo de energía no renovable	COP	<b>15.003.368.685,0</b>
Total costo de combustibles de fuentes renovables	COP	<b>0,0</b>	Total costo de energía no renovable (usd)	USD	<b>3.524.300,2</b>
Total costo de combustibles de fuentes renovables (usd)	USD	<b>0,0</b>	Total costo energía renovable comprada	COP	<b>16.806.902.302,0</b>
Total costo de combustibles de fuentes no renovables	COP	<b>753.619.464,0</b>	Total costo energía renovable comprada (usd)	USD	<b>3.947.951,3</b>
Total costo de combustibles de fuentes no renovables (usd)	USD	<b>177.025,7</b>	Total costo energía no renovable comprada	COP	<b>15.003.368.685,0</b>
Costo fotovoltaica comprada	COP	<b>1.124.184.052,0</b>	Total costo energía no renovable comprada (usd)	USD	<b>3.524.300,2</b>
Costo sistema eléctrico nacional (renovable)	COP	<b>15.682.718.250,0</b>	Total costo energía comprada	COP	<b>31.810.270.987,0</b>
Costo sistema eléctrico nacional (no-renovable)	COP	<b>14.249.749.221,0</b>	Total costo energía comprada (usd)	USD	<b>7.472.251,4</b>
Total costo de electricidad comprada de fuentes renovables	COP	<b>16.806.902.302,0</b>	Costo energía otras fuentes vendida	COP	<b>3.353.042.108,0</b>
Total costo de electricidad comprada de fuentes no renovables	COP	<b>14.249.749.221,0</b>	Costo total de energía renovable vendida	COP	<b>0,0</b>
Total costo electricidad comprada	COP	<b>31.056.651.523,0</b>	Costo total de energía no renovable vendida	COP	<b>3.353.042.108,0</b>
Total costo generación de energía renovable	COP	<b>0,0</b>	Costo total de energía no renovable vendida (usd)	USD	<b>787.631,6</b>
Total costo generación de energía no renovable	COP	<b>0,0</b>	Costo total de energía vendida	COP	<b>0,0</b>
Total costo generación de energía	COP	<b>0,0</b>	Costo total de energía renovable	COP	<b>16.806.902.302,0</b>
Total costo generación de energía (usd)	USD	<b>0,0</b>	Costo total de energía renovable (usd)	USD	<b>3.947.951,3</b>
Costo de electricidad renovable (consumo + generacion)	COP	<b>16.806.902.302,0</b>	Costo total de energía no renovable	COP	<b>11.650.326.577,0</b>
Costo de electricidad renovable (consumo + generacion) (usd)	USD	<b>3.947.951,3</b>	Costo total de energía no renovable (usd)	USD	<b>2.736.668,6</b>
Costo de electricidad no renovable (consumo + generacion)	COP	<b>14.249.749.221,0</b>	Costo total de energía interno	COP	<b>28.457.228.879,0</b>
Costo de electricidad no renovable (consumo + generacion) (usd)	USD	<b>3.347.274,5</b>	Costo total de energía interno (usd)	USD	<b>6.684.619,9</b>
Total costo de energía renovable	COP	<b>16.806.902.302,0</b>	Costo generación de otras fuentes de energía	COP	<b>0,0</b>

## Costos de energía -Total Odinsa (302-1)

Costos energía	Unidad de medida	2022	Costos energía	Unidad de medida	2022
Costo de acpm	COP	<b>2.848.438.620,0</b>	Costo de electricidad no renovable (consumo + generacion)	COP	<b>15.324.550.546,0</b>
Costo de gasolina	COP	<b>1.046.262.357,2</b>	Costo de electricidad no renovable (consumo + generacion) (usd)	USD	<b>3.599.746,0</b>
Costo glp genérico estado líquido	COP	<b>462.000,0</b>	Total costo de energía renovable	COP	<b>21.171.060.816,0</b>
Costo de jet a1	COP	<b>0,0</b>	Total costo de energía renovable (usd)	USD	<b>4.532.664,5</b>
Costo de aceites lubricantes	COP	<b>76.383.195,1</b>	Total costo de energía no renovable	COP	<b>19.296.096.718,1</b>
Total costo de combustibles de fuentes renovables	COP	<b>0,0</b>	Total costo de energía no renovable (usd)	USD	<b>4.532.664,5</b>
Total costo de combustibles de fuentes renovables (usd)	USD	<b>0,0</b>	Total costo energía renovable comprada	COP	<b>21.171.060.816,0</b>
Total costo de combustibles de fuentes no renovables	COP	<b>3.971.546.172,3</b>	Total costo energía renovable comprada (usd)	USD	<b>4.973.094,7</b>
Total costo de combustibles de fuentes no renovables (usd)	USD	<b>932.918,5</b>	Total costo energía no renovable comprada	COP	<b>19.296.096.718,1</b>
Costo fotovoltaica comprada	COP	<b>1.124.184.052,0</b>	Total costo energía no renovable comprada (usd)	USD	<b>4.532.664,5</b>
Costo hidraulica comprada	COP	<b>0,0</b>	Total costo energía comprada	COP	<b>40.467.157.534,1</b>
Costo eólica comprada	COP	<b>0,0</b>	Total costo energía comprada (usd)	USD	<b>9.505.759,2</b>
Costo sistema eléctrico nacional (renovable)	COP	<b>20.046.876.764,0</b>	Costo energía otras fuentes vendida	COP	<b>3.353.042.108,0</b>
Costo sistema eléctrico nacional (no-renovable)	COP	<b>15.324.550.546,0</b>	Costo total de energía renovable vendida	COP	<b>0,0</b>
Costo otra fuente de generación	COP	<b>0,0</b>	Costo total de energía no renovable vendida	COP	<b>3.353.042.108,0</b>
Total costo de electricidad comprada de fuentes renovables	COP	<b>21.171.060.816,0</b>	Costo total de energía no renovable vendida (usd)	USD	<b>787.631,6</b>
Total costo de electricidad comprada de fuentes no renovables	COP	<b>15.324.550.546,0</b>	Costo total de energía vendida	COP	<b>3.353.042.108,0</b>
Total costo electricidad comprada	COP	<b>36.495.611.361,0</b>	Costo total de energía renovable	COP	<b>21.171.060.816,0</b>
Total costo generación de energía renovable	COP	<b>0,0</b>	Costo total de energía renovable (usd)	USD	<b>4.973.094,7</b>
Total costo generación de energía no renovable	COP	<b>0,0</b>	Costo total de energía no renovable	COP	<b>15.943.054.610,1</b>
Total costo generación de energía	COP	<b>0,0</b>	Costo total de energía no renovable (usd)	USD	<b>3.745.032,9</b>
Total costo generación de energía (usd)	USD	<b>0,0</b>	Costo total de energía interno	COP	<b>37.114.115.426,1</b>
Costo de electricidad renovable (consumo + generacion)	COP	<b>21.171.060.816,0</b>	Costo total de energía interno (usd)	USD	<b>8.718.127,6</b>
Costo de electricidad renovable (consumo + generacion) (usd)	USD	<b>4.973.094,7</b>	Costo generación de otras fuentes de energía	COP	<b>0,0</b>

## Concesiones viales

### Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire (305-7)

Concesión Vial	Unidad de medida	2020	2021	2022	2022
Conexión Pacífico 2 -Total emisiones de SOx	ug/m <sup>3</sup>	6,1	1	0,6	8,3
Conexión Pacífico 2 -Total emisiones de NOx	ug/m <sup>3</sup>	17,3	11,77	10,9	54.765,2
Conexión Pacífico 2 -Total emisiones de MP (PM10)	ug/m <sup>3</sup>	61,9	20,88	16,25	54.773,5
Malla Vial del Meta - Total emisiones de SOx	ug/m <sup>3</sup>	0	0	0,6	125.336,1
Malla Vial del Meta - Total emisiones de NOx	ug/m <sup>3</sup>	0	0	10,9	101.991,9
Malla Vial del Meta - Total emisiones de MP (PST)	ug/m <sup>3</sup>	0	0	37,49	227.327,9
Malla Vial del Meta - Total emisiones de MP (PM10)	ug/m <sup>3</sup>	0	0	16,25	12,2
Túnel Aburra de Oriente - Total emisiones de SOx	ug/m <sup>3</sup>	7	2,67	2,54	-
Túnel Aburra de Oriente - Total emisiones de NOx	ug/m <sup>3</sup>	362	52,46	36,26	12,2
Túnel Aburra de Oriente - Total emisiones de MP (PST)	ug/m <sup>3</sup>	37	12,58	8,39	125.344,4
Túnel Aburra de Oriente - Total emisiones de MP (PM10)	ug/m <sup>3</sup>	100	25,3	18,41	156.757,0

## Concesiones aeroportuarias

### Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire (305-7)

Concesión Aeroportuaria	Unidad de medida	2020	2021	2022	2022
El Dorado - Total emisiones de SOx	ug/m <sup>3</sup>	0	13,35	0	8,3
El Dorado - Total emisiones de NOx	ug/m <sup>3</sup>	0	26,82	0	54.765,2
El Dorado - Total emisiones de MP (PM10)	ug/m <sup>3</sup>	0	27,07	0	54.773,5
Quiport - Total emisiones de SOx	ug/m <sup>3</sup>	0	33,9	20,43	125.336,1
Quiport - Total emisiones de NOx	ug/m <sup>3</sup>	26,68	146,2	16,4	101.991,9
Quiport - Total emisiones de MP (PST)	mg/cm <sup>2</sup>	464,76	0,42	0	227.327,9
Quiport - Total emisiones de MP (PM10)	ug/m <sup>3</sup>	44,4	20,44	0,28	12,2

# EXTRACCIÓN DE AGUA

## Concesiones viales

### Cantidad de agua total extraída de todas las áreas, según sus fuentes para el año de reporte - Indicadores (303-3); DJSI (2.3.4)

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Autopistas del café - extracción agua superficial	m <sup>3</sup>	918	192,79	243,82	0
Autopistas del café - extracción agua lluvia	m <sup>3</sup>	0	0	51,96	5,16
Autopistas del café - extracción agua de terceros (acueductos municipales o de otras empresas de agua)	m <sup>3</sup>	5433	7769,1	16.157,42	6590,28
Autopistas del café - extracción total de agua	m <sup>3</sup>	6.350,64	7961,89	16.453,2	6595,44
Conexión pacífico 2 - extracción agua superficial	m <sup>3</sup>	95.646	88304	53.918,82	3087
Conexión pacífico 2 - extracción agua de terceros (acueductos municipales o de otras empresas de agua)	m <sup>3</sup>	23.443	20791	11494	326
Conexión pacífico 2 - extracción total de agua	m <sup>3</sup>	119.089	109095	65.412,82	3413
Green corridor - extracción agua de terceros (acueductos municipales o de otras empresas de agua)	m <sup>3</sup>	76	3297	1429	2317
Green corridor - extracción total de agua	m <sup>3</sup>	689	3297	1429	2317
Malla vial del meta - extracción agua superficial	m <sup>3</sup>	35	420,2	0	359,61
Malla vial del meta - extracción agua subterránea	m <sup>3</sup>	355	265,6	292	333
Malla vial del meta - extracción agua lluvia	m <sup>3</sup>	35	30	70	60
Malla vial del meta - extracción agua de terceros (acueductos municipales o de otras empresas de agua)	m <sup>3</sup>	1978	1440,5	2.314,8	2363,1
Malla vial del meta - extracción total de agua	m <sup>3</sup>	2368	2156,3	2.676,8	3115,71
Túnel aburrá de oriente - extracción agua superficial	m <sup>3</sup>	0	5587,35	4.949,19	2983,05
Túnel aburrá de oriente - extracción agua de terceros (acueductos municipales o de otras empresas de agua)	m <sup>3</sup>	0	1788	1727	1810,68
Túnel aburrá de oriente - extracción total de agua	m <sup>3</sup>	0	7375,35	6676,19	4793,73

### Cantidad de agua total extraída de todas las áreas, según sus fuentes para el año de reporte - Total concesiones viales - Indicador (303-3); DJSI (2.3.4)

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Extracción agua superficial	m <sup>3</sup>	96598,64	94504,34	59.111,83	6429,66
Extracción agua superficial (MMm <sup>3</sup> )	Mm <sup>3</sup>	0,096	0,0945	0,0591	0,0064
Extracción agua subterránea	m <sup>3</sup>	2650	5830,1	292	333
Extracción agua subterránea (MMm <sup>3</sup> )	Mm <sup>3</sup>	0,0026	0,0058	0,0003	0,0003

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Extracción agua lluvia	$m^3$	0	30	121,96	65,16
Extracción agua producida	$m^3$	613	0	0	0
Extracción agua de terceros (acueductos municipales o de otras empresas de agua)	$m^3$	30.930	35085,6	33122,22	13.407,06
Extracción agua de terceros (acueductos municipales o de otras empresas de agua) (MMm <sup>3</sup> )	MM $m^3$	0,03	0,04	0,03	0,01
Extracción total del agua	$m^3$	130.791,64	135450,04	92648,01	20.234,88

## Concesiones aeroportuarias

**Cantidad de agua total extraída de todas las áreas, según sus fuentes para el año de reporte - Indicadores (303-3); DJSI (2.3.4)**

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
El dorado - extracción agua superficial	$m^3$	11.915	0	0	0
El dorado - extracción agua lluvia	$m^3$	0	5633	14443	15.429
El dorado - extracción de agua de terceros (acueductos municipales o de otras empresas de agua)	$m^3$	607.496	632.509	563232	747.859
El dorado - extracción total de agua	$m^3$	619.411	638.142	577675	763.288
Quiport - extracción agua lluvia	$m^3$	0	0	3890	714,85
Quiport - extracción de agua de terceros (acueductos municipales o de otras empresas de agua)	$m^3$	289.533	190.089	196158	202.503,34
Quiport - extracción total de agua	$m^3$	381.117	190.089	200048	203.218,19

**Cantidad de agua total extraída de todas las áreas, según sus fuentes para el año de reporte - Total concesiones aeroportuarias - Indicadore (303-3); DJSI (2.3.4)**

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Extracción agua superficial	$m^3$	103499	0	0	0
Extracción agua superficial (MMm <sup>3</sup> )	MM $m^3$	0,1	0	0	0
Extracción agua lluvia	$m^3$	0	5.633	18333	16.143,85
Extracción agua producida	$m^3$	0	0	0	0
Extracción agua de terceros (acueductos municipales o de otras empresas de agua)	$m^3$	897.029	822.598	759390	950.362,34
Extracción agua de terceros (acueductos municipales o de otras empresas de agua) (MMm <sup>3</sup> )	MM $m^3$	0,89	0,82	0,76	0,95
Extracción total de agua	$m^3$	1.000.528	828.231	777723	966.506,19

## Total Odinsa, concesiones viales y aeroportuarias

Cantidad de agua total extraída de todas las áreas, según sus fuentes para el año de reporte - Total Odinsa, concesiones viales y aeroportuarias- Indicadores (303-3); DJSI (2.3.4)

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Extracción agua superficial	m <sup>3</sup>	200.097,64	94.504,34	59.111,83	6.429,66
Extracción agua superficial (MMm <sup>3</sup> )	MM <sup>3</sup>	0,2	0,0945	0,0591	0,0064
Extracción agua subterránea	m <sup>3</sup>	2650	5.830,1	292	333
Extracción agua subterránea (MMm <sup>3</sup> )	MM <sup>3</sup>	0,0026	0,0058	0,0003	0,0003
Extracción agua lluvia	m <sup>3</sup>	0	5663	18.454,96	16.209,01
Extracción agua producida	m <sup>3</sup>	613	0	0	0
Extracción agua de terceros (acueductos municipales o de otras empresas de agua)	m <sup>3</sup>	927.959	857.683,6	792.512,22	963.769,4
Extracción agua de terceros (acueductos municipales o de otras empresas de agua) (MMm <sup>3</sup> )	MM <sup>3</sup>	0,92	0,86	0,79	0,96
Extracción total del agua	m <sup>3</sup>	1.131.320	963.681,04	870.371,01	986.741,07

## CONSUMO DE AGUA

### Concesiones viales

Consumo de agua total por año (303-5); DJSI (2.3.4)

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Autopistas del Café - Consumo de agua en todas las zonas	m <sup>3</sup>	1.555,64	7.961,89	18.064,84	5.447,21
Conexión Pacífico 2 - Consumo de agua en todas las zonas	m <sup>3</sup>	99.921	109.095	95.892,52	533,85
Green Corridor - Consumo de agua en todas las zonas	m <sup>3</sup>	11,4	3297	214,36	1253,8
Malla Vial del Meta - Consumo de agua en todas las zonas	m <sup>3</sup>	639,84	2.156,3	2.421,64	1.170,83
Túnel Aburrá de Oriente - Consumo de agua en todas las zonas	m <sup>3</sup>	72.233,4	7.375,35	1.715,44	2.743,07

Consumo de agua total por año - Total concesiones viales (303-5); DJSI (2.3.4)

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Consumo de agua en todas las zonas	m <sup>3</sup>	175850	135450,04	118401,8	11.148,76

## Concesiones aeroportuarias

### Consumo de agua total por año - Concesiones aeroportuarias (303-5); DJSI (2.3.4)

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
El Dorado - Consumo de agua en todas las zonas	m <sup>3</sup>	807528	638142	88490,12	5.007.017,59
Quiport - Consumo de agua en todas las zonas	m <sup>3</sup>	53.825,6	190.089	114.156,84	51.916,01

### Consumo de agua total por año - Total concesiones aeroportuarias (303-5); DJSI (2.3.4)

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Consumo de agua en todas las zonas	m <sup>3</sup>	861.353,6	828.231	202.646,96	558.933,6

## Total Odinsa, concesiones viales y aeroportuarias

### Consumo de agua total por año - Total Odinsa, concesiones viales y aeroportuarias (303-5); DJSI (2.3.4)

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Consumo de agua en todas las zonas	m <sup>3</sup>	1.037.203,28	963.681,04	320.955,76	570.082,36

## HUELLA HÍDRICA

### Concesiones viales

#### Huella hídrica OD (ECA-01)

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Autopistas del Café - Huella azul	m <sup>3</sup>	1555,64	4571	13338,44	3185,13
Autopistas del Café - Huella gris	m <sup>3</sup>	46955,63	17800	4726,4	2262,08
Autopistas del Café - Huella indirecta	m <sup>3</sup>	0,05	4468,6	0	1275819,59
Conexión Pacífico 2 - Huella azul	m <sup>3</sup>	99921,48	105500	64556,84	511,95
Conexión Pacífico 2 - Huella gris	m <sup>3</sup>	30086,61	6537	31335,68	21,9

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Green Corridor - Huella azul	m <sup>3</sup>	11,4	3.189	214,36	1253,8
Green Corridor - Huella indirecta	m <sup>3</sup>	39,53	34,2	ND	ND
Malla Vial del Meta - Huella azul	m <sup>3</sup>	639,84	323	559,36	938,78
Malla Vial del Meta - Huella gris	m <sup>3</sup>	15.678,77	16.926	1.862,28	232,05
Malla Vial del Meta - Huella indirecta	m <sup>3</sup>	591,41	320	ND	ND
Túnel Aburrá de Oriente - Huella azul	m <sup>3</sup>	0	1.876	1.715,44	719,05
Túnel Aburrá de Oriente - Huella gris	m <sup>3</sup>	0	9.165	0	2.024,02
Túnel Aburrá de Oriente - Huella indirecta	m <sup>3</sup>	ND	81	ND	ND

### Huella hídrica - Total concesiones viales OD (ECA-01)

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Huella azul	m <sup>3</sup>	102.167,12	116.283	80.384,44	6608,71
Huella gris	m <sup>3</sup>	93.672,48	70.664	37.924,36	4540,05
Huella indirecta	m <sup>3</sup>	18.469,59	14.184,6	ND	1.275.819,59

## Concesiones aeroportuarias

### Huella hídrica OD (ECA-01)

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
El Dorado - Huella azul	m <sup>3</sup>	93.763,15	98378	88490,12	88165,1
El Dorado - Huella gris	m <sup>3</sup>	553.977,14	0	0	418852,49
El Dorado - Huella indirecta	m <sup>3</sup>	ND	ND	ND	ND
Quiport - Huella azul	m <sup>3</sup>	53.581,87	51560	41471,64	41215,52
Quiport - Huella gris	m <sup>3</sup>	30.234	1366	72685,2	10700,49
Quiport - Huella indirecta	m <sup>3</sup>	ND	ND	ND	ND

### Huella hídrica - Total concesiones aeroportuarias OD (ECA-01)

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Huella azul	m <sup>3</sup>	147.345,02	149.938	129.961,76	129.380,62
Huella gris	m <sup>3</sup>	856.323,14	1.366	72.685,2	429.552,98
Huella indirecta	m <sup>3</sup>	ND	ND	ND	ND

## Total Odinsa, concesiones viales y aeroportuarias

### Huella hídrica - Total Odinsa, concesiones viales y aeroportuarias **OD (ECA-01)**

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Huella azul	m <sup>3</sup>	<b>249.512,14</b>	<b>266.221</b>	<b>210.346,2</b>	<b>135.989,33</b>
Huella gris	m <sup>3</sup>	<b>949.995,62</b>	<b>72.030</b>	<b>110.609,56</b>	<b>434.093,03</b>
Huella indirecta	m <sup>3</sup>	<b>18.469,59</b>	<b>14.184,6</b>	<b>ND</b>	<b>1.275.819,59</b>

## VERTIMIENTOS

### Concesiones viales

#### Volumen de descarga de agua en todas las zonas, según tipo de destino **(303-4)**

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Autopistas del café - descargas a las aguas superficiales	m <sup>3</sup>	<b>1.716</b>	<b>6.689,48</b>	<b>5.882,4</b>	<b>5.308,08</b>
Autopistas del café - descargas a terceros (incluye alcantarillados o sistemas de otros para aprovechamiento)	m <sup>3</sup>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>618,25</b>	<b>172,14</b>
Autopistas del café - descarga total de agua	m <sup>3</sup>	<b>1.716</b>	<b>6.689,48</b>	<b>6.500,65</b>	<b>5.480,22</b>
Conexión pacífico 2 - descargas a las aguas superficiales	m <sup>3</sup>	<b>37,19</b>	<b>7.199,42</b>	<b>3.027,6</b>	<b>279,6</b>
Conexión pacífico 2 - descargas a terceros (incluye alcantarillados o sistemas de otros para aprovechamiento)	m <sup>3</sup>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>478</b>
Conexión pacífico 2 - descarga total de agua	m <sup>3</sup>	<b>37,19</b>	<b>7.199,42</b>	<b>3.027,6</b>	<b>757,6</b>
Green corridor - descargas a terceros (incluye alcantarillados o sistemas de otros para aprovechamiento)	m <sup>3</sup>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>174,3</b>	<b>1.001,6</b>
Green corridor - descarga total de agua	m <sup>3</sup>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>174,3</b>	<b>1.001,6</b>
Malla vial del meta - descargas a las aguas subterráneas	m <sup>3</sup>	<b>0,8</b>	<b>0</b>	<b>899,8</b>	<b>1.166,8</b>
Malla vial del meta - descargas a terceros (incluye alcantarillados o sistemas de otros para aprovechamiento)	m <sup>3</sup>	<b>0</b>	<b>269,11</b>	<b>240,5</b>	<b>323,58</b>
Malla vial del meta - descarga total de agua	m <sup>3</sup>	<b>0,8</b>	<b>269,11</b>	<b>1.140,3</b>	<b>1.490,38</b>
Túnel aburrá de oriente - descargas a las aguas superficiales	m <sup>3</sup>	<b>0</b>	<b>9198</b>	<b>5.972,4</b>	<b>4.474,9</b>
Túnel aburrá de oriente - descargas a las aguas subterráneas	m <sup>3</sup>	<b>0</b>	<b>1.401,6</b>	<b>684</b>	<b>127,6</b>
Túnel aburrá de oriente - descargas a terceros (incluye alcantarillados o sistemas de otros para aprovechamiento)	m <sup>3</sup>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>192,13</b>
Túnel aburrá de oriente - descarga total de agua	m <sup>3</sup>	<b>0</b>	<b>10.599,6</b>	<b>6.656,4</b>	<b>4.794,63</b>

## Volumen de descarga de agua en todas las zonas, según tipo de destino - Total concesiones viales OD (ECA-01)

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Descargas a las aguas superficiales	m <sup>3</sup>	1.753,2	23.086,9	14.882,4	10.062,58
Descargas a las aguas subterráneas	m <sup>3</sup>	0,8	1875,6	1.583,8	1.294,4
Descargas a terceros (incluye alcantarillados o sistemas de otros para aprovechamiento)	m <sup>3</sup>	0	269,11	1.033,05	2.167,45
Descarga total de agua	m <sup>3</sup>	1.754	25.231,61	17.499,25	13.524,43

## Concesiones aeroportuarias

### Volumen de descarga de agua en todas las zonas, según tipo de destino - Concesiones aeroportuarias (303-4)

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
El dorado - descargas a las aguas superficiales	m <sup>3</sup>	926527,68	623.713	859.919,33	1.003.338,15
El dorado - descarga total de agua	m <sup>3</sup>	926527,68	623.713	859.919,33	1.003.338,15
Quiport - descargas a las aguas superficiales	m <sup>3</sup>	234541	136.192	155.754	171.321
Quiport - descarga total de agua	m <sup>3</sup>	234541	136.192	155.754	171.321

### Volumen de descarga de agua en todas las zonas, según tipo de destino - Total concesiones aeroportuarias OD (ECA-01)

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Descargas a las aguas superficiales	m3	1161068,68	759905	1015673,33	1174659,15
Descarga total de agua	m3	1161068,68	759905	1015673,33	1174659,15

## Total Odinsa, concesiones viales y aeroportuarias

### Volumen de descarga de agua en todas las zonas, según tipo de destino - Total Odinsa, concesiones viales y aeroportuarias (303-4)

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Descargas a las aguas superficiales	m3	1162821,88	782991,9	1030555,73	1184721,73
Descargas a las aguas subterráneas	m3	0,8	1875,6	1583,8	1294,4
Descargas a terceros (incluye alcantarillados o sistemas de otros para aprovechamiento)	m3	0	269,11	1.033,05	2.167,45
Descarga total de agua	m3	1162822,68	785136,61	1033172,58	1188183,58

# MATERIALES UTILIZADOS

## Materiales utilizados (301-1, 301-2); DJSI (243)

	Indicadores GRI (301-1, 301-2); DJSI (243)	Unidad de medida	2020	2021	2022
Autopista del Café	Materiales no renovables	t	0	44.569,526	32838
	Materiales renovables	t	0	3,1	25
	Consumo total de materiales	t	0	44.573,12	32863
Conexión Pacífico 2	Materiales no renovables	t	705142,78	169.544,55	11.001,68
	Materiales renovables	t	109252,03	0	10,83
	Consumo total de materiales	t	814394,81	169.544,55	11.012,51
Green Corridor	Materiales no renovables	t	2,1	169,96	103,53
	Materiales renovables	t	0	0	0
	Consumo total de materiales	t	2,1	169,96	103,53
Malla Vial del Meta	Materiales no renovables	t	37	6.021,18	114.738,27
	Materiales renovables	t	30	0	0
	Consumo total de materiales	t	67	6.021,18	114.738,27
Túnel Aburrá de Oriente	Materiales no renovables	t	0,1	46.059,86	1.936,15
	Materiales renovables	t	0	0	0
	Consumo total de materiales	t	0,1	46.059,86	1.936,15
El Dorado	Materiales no renovables	t	0	5.024,88	23.628,39
	Materiales renovables	t	0	158,24	234,22
	Consumo total de materiales	t	0	5.183,12	23.862,61
Quiport	Materiales no renovables	t	0	2.068,39	8.377,58
	Materiales renovables	t	0	0	0
	Consumo total de materiales	t	0	2.068,39	8.377,58

# ECONOMIA CIRCULAR - MATERIALES

## Materiales Utilizados (301-1) Materiales Reciclados y/o Reutilizados (301-2)

Concesión	Material	2020								Total 2020 (t)
		Madera (t)	Concreto (t)	Acero (t)	Agregados (t)	Asfalto (t)	Cemento (t)	Otros (t)		
Autopistas del Café	Utilizado	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Reciclado y/o Reutilizado	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Conexión Pacífico 2	Utilizado	-	109407,23	5232,52	617989,85	70596,01	109407,23	563598	1476230,84	
	Reciclado y/o Reutilizado	-	-	-	-	33727,67	-	515320,2	549047,87	
Green Corridor	Utilizado	-	-	-	225,00	315,00	65,00	-	605,00	
	Reciclado y/o Reutilizado	-	-	-	6,50	135,50	-	-	142,00	
Malla Vial del Meta	Utilizado	-	130,22	0,46	190,41	108,46	47,60	-	477,15	
	Reciclado y/o Reutilizado	-	-	-	-	108,46	-	-	108,46	
Túnel Aburrá de Oriente	Utilizado	-	-	-	-	-	-	-	-	
	Reciclado y/o Reutilizado	-	-	-	-	-	-	-	-	
Total Concesiones Viales	Utilizado	-	109537,45	5232,98	618405,26	71019,47	109519,83	563598	1477312,99	
	Reciclado y/o Reutilizado	-	-	-	6,50	33971,63	-	515320,2	549298,33	
El Dorado	Utilizado	-	-	-	-	-	-	-	6,52	6,52
	Reciclado y/o Reutilizado	-	-	-	-	-	-	-	6,52	6,52
Quiport	Utilizado	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Reciclado y/o Reutilizado	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total Concesiones Aeroportuarias	Utilizado	-	-	-	-	-	-	-	6,52	6,52
	Reciclado y/o Reutilizado	-	-	-	-	-	-	-	6,52	6,52
Total Odinsa	Utilizado	-	109537,45	5232,98	618405,26	71019,47	109519,83	563604,52	1477319,51	
	Reciclado y/o Reutilizado	-	-	-	6,50	33971,63	-	515326,72	549304,85	

Concesión	Material	2021								Total 2020 (t)
		Madera (t)	Concreto (t)	Acero (t)	Agregados (t)	Asfalto (t)	Cemento (t)	Otros (t)		
Autopistas del Café	Utilizado	3,10	71,59	-	40.148,71	4.349,23	-	-	44.572,63	
	Reciclado y/o Reutilizado	3,10	-	-	-	-	-	-	3,1	
Conexión Pacífico 2	Utilizado	-	51.210,66	2.220,04	104.024,3	9.003,95	3.085,6	-	169.544,55	
	Reciclado y/o Reutilizado	-	-	-	-	-	-	-	-	
Green Corridor	Utilizado	-	10,49	-	57,30	95,47	2,50	4,20	169,96	
	Reciclado y/o Reutilizado	-	-	-	-	-	-	-	-	
Malla Vial del Meta	Utilizado	-	67,09	1,09	5.830,26	122,74	-	-	6.021,18	
	Reciclado y/o Reutilizado	-	-	-	-	-	-	-	-	
Túnel Aburrá de Oriente	Utilizado	-	2.020,7	67,05	3.688,6	37.911,09	42,25	-	43.729,69	
	Reciclado y/o Reutilizado	-	-	-	-	2.329,92	-	-	2.329,92	
Total Concesiones Viales	Utilizado	3,10	53.380,53	2.288,18	153.749,17	51.482,48	3.130,35	4,20	264.038,01	
	Reciclado y/o Reutilizado	3,10	-	-	-	2.329,92	-	-	2.333,02	
El Dorado	Utilizado	-	2.994,83	16,69	1.295,06	55,66	197,90	622,98	5.183,12	
	Reciclado y/o Reutilizado	-	1.444,86	-	-	-	-	12,70	1.457,56	
Quiport	Utilizado	-	-	-	57,00	2.009,2	-	2,19	2.068,39	
	Reciclado y/o Reutilizado	-	-	-	-	-	-	-	-	
Total Concesiones Aeroportuarias	Utilizado	-	2.994,83	16,69	1.352,06	2.064,86	197,90	625,17	7.251,51	
	Reciclado y/o Reutilizado	-	1.444,86	-	-	-	-	12,70	1.457,56	
Total Odinsa	Utilizado	3,10	56.375,36	2.304,87	155.101,23	53.547,34	3.328,25	629,37	271.289,52	
	Reciclado y/o Reutilizado	3,10	1.444,86	-	-	2.329,92	-	12,70	3790,58	

Concesión	Material	2021								Total 2020 (t)
		Madera (t)	Concreto (t)	Acero (t)	Agregados (t)	Asfalto (t)	Cemento (t)	Otros (t)		
Autopistas del Café	Utilizado	25	7	0	32.663,81	0	69,9	97,29		32863
	Reciclado y/o Reutilizado	0	0	0	0	0	0	0		0
Conexión Pacífico 2	Utilizado	10,83	550,8	9,82	4.744,75	5.694,87	0	1,37		11.012,44
	Reciclado y/o Reutilizado	0	0	0	0	183,53	0	1,37		184,9
Green Corridor	Utilizado	0	1,75	0	24,82	69,61	7,19	0,15		103,52
	Reciclado y/o Reutilizado	0	0	0	0	0	0	0		0
Malla Vial del Meta	Utilizado	0	1.406,68	44,14	111.912,66	1.305,17	69,57	0		114.738,22
	Reciclado y/o Reutilizado	0	0	0	0	0	0	0		0
Túnel Aburrá de Oriente	Utilizado	0	803,49	13,64	884,41	102,12	83,55	48,95		1936,16
	Reciclado y/o Reutilizado	0	0	0	0	0	0	0		0
Total Concesiones Viales	Utilizado	35,83	2.769,72	67,6	150.230,45	7.171,77	230,21	147,76		160.653,34
	Reciclado y/o Reutilizado	0	0	0	0	183,53	0	1,37		184,9
El Dorado	Utilizado	0	6.490,90	75,35	13.190,27	3485	81,78	539,38		23.862,68
	Reciclado y/o Reutilizado	0	2.927,00	0	0	0	0	13,29		2.940,29
Quiport	Utilizado	0	0	0	17,25	7.759,6	0	600,73		8.377,58
	Reciclado y/o Reutilizado	0	0	0	0	6293	0	0		6.293
Total Concesiones Aeroportuarias	Utilizado	0	6.490,9	75,35	13.207,52	11.244,6	81,78	1.140,11		32.240,26
	Reciclado y/o Reutilizado	0	2927	0	0	6293	0	13,29		9.233,29
Total Odinsa	Utilizado	35,83	9.260,62	142,95	163.437,97	18.416,37	311,99	1.287,87		192.893,6
	Reciclado y/o Reutilizado	0	2927	0	0	6.476,53	0	14,66		9.418,19

# CANTIDAD DE RESIDUOS GENERADOS

## Concesiones viales (306-3, 306-4, 306-5); DJSI (2.3.5, 2.3.6)

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
Autopistas del Café - Total residuos no peligrosos	t	4,5	6,4	13,99	3216,84
Autopistas del Café - Total residuos peligrosos	t	6,2	4,36	4.856,77	12.839,55
Autopistas del Café - Total residuos generados	t	10,8	10,76	4.870,76	16.056,39
Autopistas del Café - Total residuos no destinados a eliminación	t	2,6	1,7	4.856,16	12.852,43
Autopistas del Café - Total residuos destinados a eliminación	t	8,2	9,06	14,6	3.203,96
Conexión Pacífico 2 - Total residuos no peligrosos	t	847.940,2	127,3	76,57	21,83
Conexión Pacífico 2 - Total residuos peligrosos	t	73,3	28,5	111,84	6,55
Conexión Pacífico 2 - Total residuos generados	t	848.013,5	155,8	188,41	28,38
Conexión Pacífico 2 - Total residuos no destinados a eliminación	t	847.923,4	52,3	107,2	1,37
Conexión Pacífico 2 - Total residuos destinados a eliminación	t	90,1	103,5	81,21	27,01
Green Corridor - Total residuos no peligrosos	t	50,6	163,7	51,22	526,87
Green Corridor - Total residuos peligrosos	t	0	531	315,18	355
Green Corridor - Total residuos generados	t	50,6	694,7	366,4	881,87
Green Corridor - Total residuos no destinados a eliminación	t	0	532,9	336,55	355,65
Green Corridor - Total residuos destinados a eliminación	t	50,6	161,8	29,85	526,22
Malla Vial del Meta - Total residuos no peligrosos	t	160,59	53,22	9,99	192,04
Malla Vial del Meta - Total residuos peligrosos	t	1,8	1,73	1,76	1,82
Malla Vial del Meta - Total residuos generados	t	163	54,95	11,75	193,86
Malla Vial del Meta - Total residuos no destinados a eliminación	t	0,66	0,41	0,68	1,57
Malla Vial del Meta - Total residuos destinados a eliminación	t	161,73	54,54	11,07	192,29
Túnel Aburrá de Oriente - Total residuos no peligrosos	t	0	119,23	94,08	300,35
Túnel Aburrá de Oriente - Total residuos peligrosos	t	0	80,75	2,87	1488,4
Túnel Aburrá de Oriente - Total residuos generados	t	0	199,98	96,95	1.788,75
Túnel Aburrá de Oriente - Total residuos no destinados a eliminación	t	0	65,75	15,34	1.761,86
Túnel Aburrá de Oriente - Total residuos destinados a eliminación	t	0	134,23	81,61	26,89

## Concesiones aeroportuarias (306-3, 306-4, 306-5); DJSI (2.3.5)

	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022
El Dorado - Total residuos no peligrosos	t	9.535	1.916,55	3.177,08	5.374,72
El Dorado - Total residuos peligrosos	t	919	335,24	571,09	1.282,6
El Dorado - Total residuos generados	t	10.454	2.251,78	3.748,17	6.657,32
El Dorado - Total residuos no destinados a eliminación	t	2875	1.095,73	2.042,85	3.543,15
El Dorado - Total residuos destinados a eliminación	t	7.579,2	1.156,06	1.705,32	3.114,17
Quiport - Total residuos no peligrosos	t	26.499,14	296,27	783,86	690,66
Quiport - Total residuos peligrosos	t	33	14,29	15,53	37,39
Quiport - Total residuos generados	t	26.532,14	310,56	799,39	728,05
Quiport - Total residuos no destinados a eliminación	t	262	0	145,99	184,37
Quiport - Total residuos destinados a eliminación	t	26.272,64	310,56	653,4	543,68



Nuestro **Viaje** Común

2022  
Memoria anual