



Aqua Apartamentos Sostenibles - Avance de obra Dic 2024

INFORME DE GESTIÓN

G R I 2 0 2 4

contex.com.co



**GENERALIDADES
DEL INFORME**

102 - 46, 102 - 50, 102 - 52

Los contenidos y coberturas de los temas que contempla el Informe de Gestión GRI 2024, nacen de acuerdo al contexto de sostenibilidad de Colombia, que es el país donde opera la organización, Constructora Contex S.A.S. BIC. Para esta 6ta entrega del informe de sostenibilidad se tuvieron en cuenta los temas materiales de mayor relevancia para nuestros grupos de interés.

Estableciendo para este reporte los siguientes temas materiales 201 - Desempeño económico, 202 - Presencia en el mercado, 204 - Prácticas de adquisición, 205 - Anticorrupción , 301 - Materiales, 302 - Energía, 303 - Agua, 305 - Emisiones, 306 - Efluentes y residuos, 401 - Empleo, 403 - Salud y Seguridad en el Trabajo, 404 - Formación y enseñanza, 405 - Diversidad e igualdad de oportunidades, 413 - Comunidades locales, 418 - Privacidad del cliente.

Por esta razón, el presente informe contempla los impactos de la organización desde el 01 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2024. Este informe se realiza dentro del marco del Programa Reporte GRI para Sociedades BIC, siguiendo los requerimientos y lineamientos para la presentación de un informe esencial bajo la metodología GRI. No se realiza verificación externa.

contex.com.co

C O N T E N I D O

Generalidades del informe.....	02
Actividad principal.....	05
Declaración de la Gerencia General.....	12
Ética e integridad.....	14
Estándares económicos.....	16
Temas ambientales.....	27
Temas sociales.....	33



ACTIVIDAD PRINCIPAL

Nuestra organización

**102 - 1, 102 - 2, 102 - 3, 102 - 4,
102 - 6, 102 - 7, 102 - 8, 102**



Contex Constructora S.A.S BIC nació en el 2006 con la convicción de construir viviendas de calidad, realizando la gerencia, estructuración, construcción y desarrollo de soluciones inmobiliarias y comerciales, las cuales realizamos bajo principios de calidad, transparencia, pasión y cercanía.

Tal como lo declara nuestro propósito superior **"somos una empresa centrada en la gente, comprometida de forma genuina con los sueños de las personas, siempre construyendo relaciones de largo plazo"**

En 2021, nos convertimos en Sociedad de Beneficio e Interés Colectivo (BIC), haciendo visible nuestro compromiso con el crecimiento económico, el desarrollo social y el cuidado del medio ambiente.

En estos 19 años hemos adquirido un gran conocimiento técnico y del mercado, lo que nos ha permitido desarrollar importantes proyectos que han cambiado la dinámica inmobiliaria de Antioquia, especialmente en los municipios donde hacemos presencia como Rionegro, La Ceja, Marinilla, Bello,

Caldas, Sabaneta, Envigado y desde el 2022 en Bogotá.

Prestamos además mucha atención a la experiencia del cliente, sabemos que la compra de una vivienda es una decisión de vida, que se toma con tiempo y preparación y en la cual nos relacionamos con los clientes por varios años, por eso trabajamos en procesos estandarizados y homologados que van desde la preventa hasta el servicio de atención a garantías posterior a la entrega del inmueble, a través de un equipo humano de alto desempeño.

Gracias a lo anterior nos hemos posicionado en 19 años como una constructora con gran calidad, acompañamiento, servicio, lo que nos permite lograr permanencia en el tiempo, crecimiento sostenible y utilidades, una proyección que vamos creando con trabajo, transparencia y honestidad en todos nuestros procesos.

Para conocer más de nosotros y nuestros proyectos ingresa a contex.com.co

Alta Mar

Desafío 2024

Fue nuestro programa de metas corporativas, que reunió **los 80 principales logros** a alcanzar en el 2024, y que fueron adaptados a la labor, actividad y cargo de cada persona, para garantizar así resultados superiores para la compañía en búsqueda de la sostenibilidad económica.



PROPÓSITO SUPERIOR

Nos conecta y nos une para lograr la perdurabilidad de la empresa y su impacto.

"Somos una organización centrada en la gente, comprometida de forma genuina con los sueños de las personas, construyendo siempre relaciones de largo plazo"

.....

Estrategia:

Es la visión del largo plazo, la cual se logra al estar en sincronía con el propósito superior, la cultura, el estilo de liderazgo, el desempeño superior y las metas.

Metas:

(Contex - equipos - individuales)
Es el norte en el corto plazo, se ajustan rápidamente y están alineadas en toda la empresa.

Cultura:

Representa como somos, soporta nuestra visión de largo plazo y refleja aquello que valoramos siendo la guía de nuestras decisiones y comportamientos.

Desempeño superior:

El estilo de liderazgo en conjunto con la cultura de la empresa debe ser capaz de ser movilizador, logrando la pasión y compromiso necesarios para lograr resultados superiores.

Gobierno Corporativo

Con altos estándares de confianza y transparencia que le brindan a todos nuestros grupos objetivos, la tranquilidad para construir relaciones de largo plazo con Contex.

Estos diamantes los alcanzaremos unidos, con trabajo en equipo, confiando en el otro, superando las barreras, los no puedo, llevando a Contex al siguiente nivel.

Propiedad y forma jurídica

102 – 5

La organización tiene una naturaleza privada. Es una sociedad por acciones simplificada. Así mismo es una sociedad de Beneficio e Interés Colectivo – BIC, que busca que sus relaciones estén enmarcadas en generar equilibrio entre el crecimiento económico, el desarrollo social y el cuidado del medio ambiente para que sean sostenibles en el tiempo.

Ubicación de la sede

Contex Constructora cuenta con su oficina principal en el Municipio de Rionegro – Antioquia ubicada en el Kilómetro 3 Vía Don Diego Llanogrande, desde allí operan nuestras áreas administrativas y de apoyo.

Ubicación de las operaciones

Contex cuenta con las siguientes operaciones activas, 13 proyectos en construcción, 5 Salas de Negocios en Antioquia, y una en Bogotá, para un total de 16 sedes, incluyendo la Oficina principal.

Periodo objeto del informe 102–50

Este Informe de Gestión bajo la metodología GRI se realiza en el periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2024.

COMPROMISOS BIC

Modelo de negocio

Adquirimos bienes o servicios de empresas de origen local o que pertenecen a mujeres o minorías. Además, damos preferencia en la celebración de contratos a los proveedores de bienes y servicios que implementen normas equitativas y ambientales. Nuestros proveedores y contratistas son 100% colombianos en su mayoría con domicilio en Antioquia y preferiblemente ubicados en los municipios donde hacemos presencia con nuestros proyectos inmobiliarios. Desde el 2021 se implementó en la empresa la Política de Diversidad e Inclusión, buscando generar mayores oportunidades para todos nuestros grupos de interés, la cual se continúa implementando a la fecha. Por esta razón, continuamos con nuestra política de contratar mujeres emprendedoras, madres cabeza de familia y que a su vez tuviesen la misma

política de apoyo a las mujeres al interior de sus negocios y/o organizaciones, para los diferentes eventos de CONSTRUCTORA CONTEX S.A.S. BIC. Estas mujeres realizan diferentes actividades como: servicios publicitarios, preparación de eventos sociales, manualidades, ventas de esmaltes y papelería, fabricación de cobijas y velas, detalles personalizados, comestibles, cantantes, entre otros.

Nuestra meta al interior de la organización es que cada una de las Gerencias que tiene la facultad de contratar, cuente con aliados que tengan dentro de su política la inclusión social y cumplan con la normativa nacional a cabalidad en todas sus áreas.

Gobierno Corporativo

Contamos con un manual para los colaboradores, con el fin de consignar los valores y expectativas de la sociedad. Expandimos la diversidad en la composición de las juntas directivas, equipo directivo, ejecutivo y proveedores, con el fin de incluir en ellos personas pertenecientes a distintas culturas, minorías étnicas, creencias religiosas diversas, con distintas orientaciones sexuales, capacidades físicas heterogéneas y diversidad de género. Divulgamos a los colaboradores los Estados Financieros de la sociedad. Expresamos la misión de la sociedad en los diversos documentos de la empresa.

La organización ha trabajado en fortalecer la cultura "Contex" en todos los niveles. Nuestra cultura se basa en cuatro pilares fundamentales:

-  **Crear en las relaciones**
-  **En el poder de lo simple**
-  **Pensar diferente**
-  **Tenacidad para alcanzar el éxito**

Durante el 2025 continuaremos reforzando los pilares básicos de nuestra cultural empresarial, con la celebración de los 19 años de constitución de la empresa.

Prácticas laborales

Establecemos una remuneración salarial razonable para los colaboradores y analizando las diferencias salariales entre los empleados para establecer estándares de equidad, subsidios para capacitar y desarrollar profesionalmente a los colaboradores y ofrecemos programas de reorientación profesional a los empleados a los que se les ha dado por terminado su contrato de trabajo. Brindamos opciones de empleo que le permitan a los trabajadores tener flexibilidad en la jornada laboral y creamos opciones de teletrabajo, sin afectar la remuneración del trabajador.

En el marco de la política de Diversidad, inclusión y equidad, se desarrollaron las siguientes actividades concretas durante el 2024:

Durante el año, desarrollamos una guía para la construcción de vivienda con enfoque de género, diseñada como un insumo clave para la estructuración y ejecución de nuestros proyectos. Esta iniciativa se inspiró en modelos exitosos, como los de la ciudad de Viena, que ha integrado el enfoque de género en la infraestructura urbana. La guía incluye recomendaciones orientadas a mejorar la calidad de vida de las personas, basándose en principios urbanísticos como proximidad, autonomía, seguridad, diversidad, accesibilidad universal, vitalidad, creación de comunidad y sostenibilidad.

Con esta acción, reafirmamos nuestro compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en particular:

ODS 5.4: Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia.

ODS 11.7: Proporcionar, de aquí a 2030, acceso universal a zonas verdes y espacios públicos seguros, inclusivos y accesibles, con especial atención a mujeres, niños, personas mayores y personas con discapacidad.

Esta guía refleja nuestro compromiso con la equidad e inclusión, impulsando soluciones urbanísticas que promuevan el bienestar, la diversidad y la sostenibilidad en nuestras

comunidades.

Adicionalmente, lanzamos nuestra Guía de Comunicación Inclusiva, diseñada para garantizar un lenguaje respetuoso e inclusivo en nuestra comunicación interna y en las ofertas de empleo. Esta guía busca visibilizar que nuestras vacantes están abiertas a cualquier persona, independientemente de su género, orientación sexual, identidad de género, etnia, edad o cualquier otra característica personal, promoviendo así la diversidad en nuestros procesos de selección y comunicación.

Asimismo, dimos continuidad a nuestras acciones permanentes en favor de la equidad, que incluyen:

- Seguimiento de indicadores de género para evaluar y mejorar nuestras políticas de inclusión.
- Medición bajo los principios WEPs (Women's Empowerment Principles), asegurando nuestro alineamiento con los estándares internacionales en empoderamiento femenino.
- Flexibilidad laboral para mujeres lactantes, facilitando su bienestar y continuidad laboral.
- Licencia de paternidad extendida, fomentando la corresponsabilidad en el cuidado por parte de los hombres.





Equipo Mercadeo y Estrategia

De cara al 2025, nos hemos planteado como objetivos clave:

- Digitalizar nuestro programa de empoderamiento femenino, ampliando su alcance e impacto.
- Crear rutas de aprendizaje virtual sobre género para sensibilizar a todos los colaboradores sobre la importancia de la equidad y la inclusión.
- Actualización de nuestra política de diversidad, equidad e inclusión.
- Estas acciones reflejan nuestro compromiso continuo con la promoción de un entorno laboral inclusivo, equitativo y respetuoso, alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Prácticas ambientales

Efectuamos anualmente auditorías ambientales sobre eficiencia en el uso de energía, agua y desechos y divulgamos los resultados al público en general. Capacitamos a los colaboradores en la misión social y ambiental de la sociedad. Supervisamos las emisiones de gases efecto invernadero generadas a causa de la actividad empresarial, implementamos programas de reciclaje o de reutilización de desperdicios, aumentando progresivamente las fuentes de energía renovable utilizadas por la sociedad y

motivamos a los proveedores a realizar sus propias evaluaciones y auditorías ambientales en relación con el uso de electricidad y agua, generación de desechos, emisiones de gases efecto invernadero, y empleo de energías renovables.

Continuamos con nuestros programas Contex Guardabosques, ahorro consciente de agua, ahorro consciente de energía y Contex Carbono neutro.

Prácticas con la comunidad

Es nuestro programa de comunidades Contex, que tiene como objetivo crear relaciones de largo plazo desde el diálogo, apoyo a iniciativas productivas y creación de capacidades en el sector vecino a nuestros proyectos.

Durante el 2024 continuamos con nuestro programa "Antioquia Crece" en alianza con la Fundación Fraternidad Medellín, mediante el cual se entregan apoyos de sostenimiento económico o becas a estudiantes de instituciones de educación superior acreditadas por el Ministerio de Educación Superior pertenecientes a estratos 1,2 y 3 de Antioquia, con buen rendimiento académico para evitar la deserción escolar.



Informe
de gestión

GRI
2024

DECLARACIÓN DE LA GERENCIA GENERAL

102-14

Este 2024 fue un año muy especial para Contex a pesar de los retos que en muchos momentos vivimos. Cada uno de ellos nos impulsó a navegar grandes mareas, fuertes olas y muchas tormentas que nos pusieron más cerca de tierra segura.

POR JUAN FELIPE OSORIO
Gerente General

Por eso iniciando el año activamos el Plan Alta Mar, que reunía las 80 principales metas de la organización que nos llevarían a tierras más tranquilas, navegables y sobre todo seguras.

Entendiendo la importante labor que tendrían los líderes en Alta Mar hacia tierra segura, iniciamos el programa Habilidades para la vida, un espacio que fomenta el cuidado de la salud mental, buscando en primer lugar su bienestar personal, a través del conocimiento de ellos mismos, sus miedos, picos de estrés, ansiedad y cómo gestionar todo ello para fomentar una vida más saludable desde el ser para el hacer.

Las metas nos seguían dando muy buenas noticias a lo largo del año destacando hitos como: la financiación de nuestro proyecto Jaggua gracias al Fondo Nacional del Ahorro, obteniendo uno de los primeros créditos otorgados por la entidad, con un monto de 50 mil millones de pesos en su nueva línea de crédito constructor. Financiación que desarrollará las torres 1 y 2, portería y parte de la torre de parqueaderos en nuestra segunda apuesta en Distrito Primavera en Caldas.

A mitad del año nuevas noticias vinieron a darnos esa inyección de motivación para seguir navegando hacia tierra segura, una de ellas fue el crédito constructor aprobado para Citrika, gracias al IDEA, Instituto de Desarrollo de Antioquia por 31 mil millones de pesos para el desarrollo de la etapa 1,(T1 y Torre de parqueaderos), quien se suma a las entidades públicas listas para ayudar y cooperar con la reactivación del sector de la construcción.

Además de un hito importante en el desarrollo de nuestros proyectos, en este caso en Nogales en Bello, donde vaciamos 643 m², creando un sistema de fundaciones absolutamente innovador sobre el cual se construirá la Torre 3 del proyecto, para un total de 28 pisos, 222 apartamentos, construcción que nos tomó cerca de 17 horas continuas de trabajo y 145 personas al frente, pero que redujo considerablemente nuestra huella de carbono e impacto ambiental.

Y hablando de innovación, seguimos haciendo grandes aportes en este 2024, pues ganamos el premio Excelencia BIM 2024 en el segmento Desarrollos BIM, gracias a nuestra iniciativa Plugin de desarrollo cabidas, que otorga el BIM Fórum Colombia, Camacol y Zigura.

De igual manera lanzamos al mercado nuestra

más importante apuesta en materia de vivienda, Vayúh con sus tres formas de vida, casas, lotes y apartamentos de lujo en el sector Sajonia en Rionegro, espacio en el cual tendremos adicionalmente un mall comercial y un hotel operado por una marca con gran reconocimiento.

Cerramos el año con un nuevo reconocimiento que reafirma nuestro compromiso ambiental, ganamos el premio Líder Progresista de Cornare 2024 que evalúa 4 dimensiones como empresa, la ambiental, social, direccionamiento estratégico y la articulación con los planes de acción sectorial de cambio climático.

Nos despedimos del 2024 con 3 noticias increíbles que hacen parte nuestro plan Alta Mar que nos llenan de esperanza de un futuro prometedor para el avance y consolidación de todos nuestros proyectos, el primero es el crédito constructor aprobado para la Torre 3 del proyecto Cítrika en Rionegro con el Banco AV Villas por 18.400.000 millones de pesos, el segundo la aprobación del crédito constructor para el desarrollo de la T3 del proyecto Naté en Rionegro con el BBVA por 23.500.000 millones de pesos, una muestra clara de la reactivación de la banca en materia de créditos constructores y por último y no menos importante, cerramos el año con 1200 viviendas escrituradas y 1000 viviendas entregadas a las nuevas familias propietarias, lo que nos convirtió en el 2024 en la segunda constructora con más viviendas entregadas a nivel Antioquia.

Así que gracias a todos, clientes, inversionistas, aliados y en especial a todo nuestro equipo de colaboradores Contex, esto en definitiva no es un simple recuento, es todo lo que logran cada uno de ustedes desde sus lugares de trabajo, desde su incansable labor, sabemos que el 2024 nos exigió mucho en materia mental y emocional, pero acá estamos agradecidos y llenos de esperanza por un nuevo 2025, que con seguridad no dejará de sorprendernos, llevarnos a nuevos retos y ver como juntos los alcanzamos satisfactoriamente.

Sigamos trabajando día a día por este gran propósito llamado Contex, que transforma vidas, lleva bienestar y genera felicidad a todos quienes con tanto amor hacemos esta empresa.



El máximo órgano de gobierno de la organización es la Asamblea de Accionistas. Seguidamente se encuentra la Junta Directiva, que tiene la función de dirigir el cumplimiento de todas las actividades propias del objeto social y ejecutar las directrices de la Asamblea de Accionistas. La Asamblea de Accionistas, la Junta Directiva, Comité de Gerencia, Comité Directivo y la Gerencia General se enlazan para establecer las estrategias y la hoja de ruta de la organización en materia económica, legal, ambiental y social. Las decisiones tomadas por el máximo órgano de gobierno son comunicadas por cada gerente a sus equipos y para personas externas a Contex por medio de la Gerencia de Mercadeo y Estrategia. De igual forma dentro de nuestra cultura organizacional, los colaboradores cuentan con canales claros, permanentes y abiertos para ser escuchados por cualquier líder de la compañía y que sus ideas u observaciones sean tenidas en cuenta, pues sabemos la importancia que tiene para el crecimiento de nuestra organización la opinión de cada uno de ellos: Gerencia General, Gerencia de Talento Humano, Comité de Convivencia, COPASST, Oficiales de cumplimiento de Sagrilaft, Ética y Transparencia y Tratamiento de Datos Personales, compañeros de trabajo y jefes.

Presidente del máximo órgano de gobierno 102-23

La Asamblea de Accionistas, es el máximo órgano de gobierno de la organización. La Asamblea General de Accionistas es presidida por el Representante Legal, quien designa un secretario ad-hoc para lo pertinente a las actas de las reuniones respectivas.

Función del máximo órgano de gobierno en la selección de propósitos, valores y estrategia 102-26

La Asamblea de Accionistas tiene como función principal dar la orientación y establecer las directrices generales para el cumplimiento del objeto social de la compañía. Dentro de dichas directrices, se enmarcan todos los compromisos asumidos

como empresa BIC en las 5 dimensiones establecidas en la normativa y que determinan toda la estrategia de sostenibilidad de la empresa. Así mismo, la Junta Directiva establece directrices específicas de la estrategia corporativa en todos los niveles por mandato de la asamblea de accionistas, para que a su vez el comité de gerencia y el comité directivo implementen y desarrollen actividades concretas para materializar la estrategia de dichos órganos sociales.

Conocimientos colectivos del máximo órgano de Gobierno 102-27

El máximo órgano de gobierno de la organización es la Asamblea de Accionistas y podrá acordar, revocar y ratificar todos los actos y operaciones de ésta.

Su principal objetivo y función es adoptar las medidas necesarias que exigiere el interés de la sociedad, dado que tiene el conocimiento general de las políticas y directrices de la compañía.

La asamblea se enlaza en su función con la Junta Directiva, Comité de Gerencia, Comité Directivo y la Gerencia General, para establecer las estrategias y la hoja de ruta de la organización en materia económica, legal, ambiental y social.

Eficacia de los procesos de gestión del riesgo 102-30

La compañía está organizada para enfrentar las situaciones de riesgo que puedan presentarse. Para ello, ha implementado diferentes políticas encaminadas a resolver de la mejor manera situaciones que impliquen riesgos y se deriven en una crisis de cualquier índole para la organización.

Se cuenta con una comité de crisis primario integrado por el Gerente General, La Directora de Comunicaciones y Servicio al cliente, Gerente Jurídica, Gerente de Mercadeo y Estrategia, Gerente de Proyectos, Gerente de Talento Humano, Gerente Comercial, Gerente

de Proyectos de Construcción y Gerente Financiero y con el jefe del área o personas que tengan conocimiento sobre los hechos que puedan generar la crisis. Este comité evalúa cada situación puntual para establecer si se trata de una situación crítica o una crisis y determina cómo enfrentar, solucionar o explicar a todos los grupos de interés la misma.

La Junta Directiva es el máximo consejero del Líder de la Crisis. Sus miembros, deben pensar estratégicamente y acompañar a la Gerencia General y al líder de la crisis a tomar las mejores decisiones. Así mismo, deben actuar rápida y oportunamente frente a la crisis, para ayudar al vocero encargado con insumos de valor para su discurso, apariciones y mensajes claves. En caso de no contar con el Gerente, deben asumir por encima de los suplentes las decisiones más estratégicas frente a la crisis.

Naturaleza y número total de preocupaciones críticas
102-34

Prácticas de la elaboración de informes

Entidades incluidas en los Estados Financieros consolidados
102-45

Definición de los informes y las coberturas del tema
102-46

Ciclo de elaboración de informe
102-52





ESTÁNDARES ECONÓMICOS Serie 200

¿Dónde estamos?

• PROYECTOS EJECUTADOS

PROYECTO	CIUDAD	UNIDADES
Samanes	Rionegro, Antioquia	44
Belagua	Envigado, Antioquia	62
Sierras de Mayarí	Rionegro, Antioquia	30.000 m2
Makalú	Rionegro, Antioquia	64
Macana	Medellín, Antioquia	33
Riogrande Casas	Rionegro, Antioquia	40
Muzo	Envigado, Antioquia	44
Villa Camila	Rionegro, Antioquia	290
Riogrande Apartamentos	Rionegro, Antioquia	192
Riogrande Habitat	Rionegro, Antioquia	168
Plaza Malambo (centro comercial)	Malambo, Atlántico	4.840 m2 gla
Manzanillos	Rionegro, Antioquia	730
Los Cerezos	Rionegro, Antioquia	206
Padua Unidad Residencial	Soledad, Atlántico	80
Veleros	Rionegro, Antioquia	176
Club Verde Terra	Rionegro, Antioquia	324
Arándanos	Rionegro, Antioquia	334
Torres de San Juan	Rionegro, Antioquia	400
Ceiba de Fontibón	Rionegro, Antioquia	128
Oasis de Riogrande	Rionegro, Antioquia	90
Plaza Riogrande	Rionegro, Antioquia	2.831 m2 GLA 47 locales
Sábatto	Sabaneta, Antioquia	264
Total		3.716

• PROYECTOS EN LIQUIDACIÓN

PROYECTO	CIUDAD	UNIDADES
Colina de Alcaravanes	Marinilla, Antioquia	153
Olivar	Rionegro, Antioquia	441
Antigua	La Ceja, Antioquia	96
Vidanta	Bello, Antioquia	660
Almara	Envigado, Antioquia	16
Total		1.366





• PROYECTOS EN CONSTRUCCIÓN

PROYECTO	CIUDAD	UNIDADES
Aragua de Primavera	Caldas, Antioquia	1.200
Nogales de Belverde	Bello, Antioquia	665
Aqua	Rionegro, Antioquia	324
Lórient	La Ceja, Antioquia	320
Kúo	Sabaneta, Antioquia	358
La Heredia	La Ceja, Antioquia	470
Santana 11 Sur	Bogotá	300
Naté	Rionegro, Antioquia	594
Jaggua	Caldas, Antioquia	800
Cítrika	Rionegro, Antioquia	1.008
Total		6.039

• PROYECTOS EN PREVENTAS

PROYECTO	CIUDAD	UNIDADES
Fragua	Bello, Antioquia	918
Belaví	Bello, Antioquia	992
Mazzú	Caldas, Antioquia	1.000
Vayúh Living (vivienda)	Rionegro, Antioquia	130
Vayúh comercio y oficinas	Rionegro, Antioquia	70
Total		3.110

• PROYECTOS EN ESTRUCTURACIÓN

PROYECTO	CIUDAD	UNIDADES
PP La Macana VIS	Sabaneta, Antioquia	440
Vayúh hotel	Rionegro, Antioquia	153
Total		593

DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA DE LOS PROYECTOS EN DESARROLLO

VALLE DE ABURRÁ	7.049	63%
Bello	3.235	29%
Caldas	3.000	27%
Sabaneta	798	7%
Envigado	16	0%
ORIENTE ANTIOQUEÑO	3.759	34%
Rionegro	2.720	24%
La Ceja	886	8%
Marinilla	153	1%
Bogotá	300	3%
Total general	11.108	100%

DISTRIBUCIÓN POR TIPOLOGÍA

TIPOLOGÍA	UNIDADES	% UNIDADES	Ventas (\$Cop M)	% Ventas
VIS	9.394	84,6%	\$1.967.169	67,5%
No VIS	1.464	13,2%	\$736.498	25,3%
Hotel	153	1,4%	\$86.945	3,0%
Comercio	41	0,4%	\$89.877	3,1%
Oficinas	40	0,4%	\$19.864	0,7%
Lotes	16	0,1%	\$13.101	0,4%
Total general	11.10	100%	\$2.913.454	%100

Desempeño económico

2024 continuó con una senda de retos económicos y financieros, producto de las políticas fiscal y económica del país. Dentro de todo, la demanda por la nueva vivienda en Colombia, y en especial en el sector de la vivienda de interés social (VIS), conllevó un mercado reducido con respecto a los años anteriores. Aparte de esto, la compañía debió responder, como lo hizo en 2023, por los desistimientos de los compradores que finalmente no pudieron tener el cierre financiero para la adquisición de la vivienda. Esta situación puso presión en la caja y en el capital de trabajo, por un valor cercano a COP 11.000 M.

Una vez más, Contex afrontó con criterios

ético y técnico todos los retos económicos y financieros, que no solo afectan potencialmente el patrimonio de la compañía, sino también a todas las partes interesadas dentro de la cadena de oferta y demanda que coexisten para la venta, la construcción y la entrega de una vivienda, dentro de nuestro modelo sostenible de negocio. En este orden de ideas, Contex supo mantener el ritmo de construcción de todos sus proyectos, priorizó el pago de la deuda de los créditos constructor, dio inicio al desapalancamiento sostenido de la deuda de capital de trabajo, y fortaleció los procesos de escrituración y entrega de los inmuebles, incluso creciendo con respecto a 2023.



Aqua Apartamentos Sostenibles – Avance de obra Dic 2024

En 2024 Contex inicia un nuevo ciclo operativo que tiene tres metas principales: i) el desapalancamiento del portafolio, ii) la flexibilidad operativa a través de la reducción de gastos fijos y iii) la rentabilización del patrimonio (ROE). La compañía sigue con su firme propósito del fortalecimiento patrimonial por medio de la reinversión de todas las utilidades generadas, teniendo como pilares no negociables la liquidez, la solvencia y la rentabilidad. Después de dos años de retos financieros sin precedentes para la empresa, estamos más convencidos de que con transparencia financiera y operacional cumpliremos el sueño de muchos colombianos para la adquisición de vivienda y generaremos valor a todas las partes interesadas dentro del ciclo de nuestro negocio.

Estado de resultados

Contex sigue generando valor dentro de sus estrategias de mediano y largo plazo. Los ingresos operacionales (representados por las escrituraciones y las entregas de inmuebles bajo contrato de mera tenencia) cerraron en COP 279.219 millones, y crecieron 7% con respecto a 2022. Estos resultados estuvieron principalmente explicados por las entregas de las viviendas en los proyectos Aragua, Aqua, Lórient, Antigua, La Heredia y Vidanta.

El EBITDA de la compañía alcanzó COP 8.476 millones, decreciendo levemente con respecto al mismo periodo del año anterior. Sin embargo, la utilidad antes de impuestos y la utilidad neta con un valor máximo histórico de COP 7.551 millones crecieron significativamente frente a 2023, debido principalmente a i) la disminución de los gastos financieros de la compañía, y ii) la consecución de los puntos de equilibrio en etapas de proyectos clave, lo que a su vez representa ingresos financieros producto de la liberación de los recursos de las fiducias para

dar inicio a la etapa de construcción de dichos proyectos (Cítrika, Jaggua, Naté y Santana 11 Sur).

Es importante resaltar que los gastos de administración disminuyeron 15% con respecto a 2023. Esta disminución conllevará efectos positivos en las metas de flexibilización operativa y rentabilización de Contex.

Balance general

Los activos y los pasivos de la compañía no crecieron con respecto al mismo periodo del año anterior. Las cuentas del inventario, que representan a su vez, el avance de obra en los proyectos de construcción se mantuvieron en la misma magnitud de 2023. Asimismo, el saldo de la deuda de los créditos constructor no presentó crecimiento con respecto al mismo periodo del año anterior. Finalmente, el patrimonio de Contex creció 15%.

Serie 200

Presencia en el mercado

204 – Prácticas de adquisición

Explicación del tema material y su cobertura 103-1

Las prácticas de adquisición en Constructora Contex buscan garantizar una cadena de suministro sostenible, ética y eficiente. Este tema abarca la selección y gestión de proveedores bajo criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ASG). Su cobertura incluye la compra de materiales y la contratación de servicios clave, involucrando a proveedores, transportistas y aliados estratégicos para atender las necesidades de las obras y áreas administrativas, priorizando la transparencia, el fortalecimiento de proveedores locales y la reducción del impacto ambiental.

CADENA DE SUMINISTRO



Tipo de Proveedores

Suministro de productos.
Bienes.
Servicios.



Número de Proveedores

127 Proveedores activos en 2024.
178 Vinculados en total.



Ubicación geográfica

Municipios y ciudades: Medellín,
Bello, Caldas, Sabaneta,
Rionegro, Marinilla, la Ceja y
Bogotá.

Cobertura: local, regional,
nacional.



Valor monetario en pago

Ordenes de compra
gestionadas, \$19,335,406,459

Enfoque de gestión y sus componentes 103-2

Durante 2024, Constructora Contex fortaleció sus estrategias de consolidación de pedidos especiales desde las obras en construcción, optimizando el proceso de abastecimiento y facilitando el desarrollo de actividades. Se mantuvo el enfoque en el apoyo a proveedores mediante la consolidación de pedidos y la distribución oportuna, respaldada por un modelo de seguimiento de órdenes de compra. Además, se mejoró la comunicación y el acompañamiento en la programación de pagos, logrando un manejo eficiente del flujo de caja, reducción de cuentas por pagar y abastecimiento continuo de materiales. En términos de proyectos, en 2024 se inició desarrollo de los proyectos Cítrika y Naté en Rionegro Antioquia y se brindó atención preliminar a Santana 11 Sur en Bogotá, asegurando una planificación efectiva de la cadena de suministro.

Evaluación del enfoque de gestión 103-3

Se mantiene la evaluación de proveedores contemplando conceptos cualitativos y cuantitativos para garantizar su fidelización y permitiendo tomar decisiones respecto a los siguientes conceptos: crédito, cumplimiento, precio, disponibilidad, calidad, atención y servicio, asesoría técnica y posventa. Durante el año 2024, se ha logrado un desempeño en los proveedores del 90,6% a pesar de todas las variables sorteadas durante el año.

Detalle del proceso de evaluación a proveedores: La evaluación de proveedores es realizada mediante el seguimiento de ordenes de compra, por parte del Departamento de Compras y Almacenes de forma trimestral. La evaluación de proveedores es realizada para el total de proveedores con los que contrate la Constructora Contex.



POLÍTICAS DEL DEPARTAMENTO DE COMPRAS

Cliente interno: CI | Proveedor: P

Dirigido a	Detalle
CI	Para tramitar un pedido, éste siempre debe de estar aprobado por medio de una requisición.
CI	La recepción de requisiciones será según los horarios establecidos en el proceso de compras.
CI	La recepción que no cumpla con el horario y día asignado será tomado como extemporánea, y su atención requiere previa autorización del jefe de compras.
CI	El tiempo de entrega de orden de compra sin novedad es de 3 días hábiles por parte del Departamento de compras al almacén.
CI/P	La orden de compra será enviada por correo electrónico al solicitante y al proveedor.
CI/P	El proveedor sólo puede ejecutar el despacho de materiales siempre y cuando tenga una orden de compra que lo autorice, y esta debió ser enviada por una de las personas autorizadas en el Departamento de Compras.
CI/P	Las condiciones de entrega de los materiales deben ser negociadas entre almacén y proveedor.
CI/P	Los pedidos deben ser recibidos en su lugar de destino con orden de compra y remisión.
CI/P	Las facturas deben ser radicadas por el proveedor en la oficina principal. Según procedimiento de facturación ya establecido.
P	Las obras deben ser abastecidas con materiales que garanticen los niveles de calidad pactados en las negociaciones.
P	Los proveedores deben brindar apoyo en la gestión de muestras para la selección de materiales en obra.
P	La negociación de características, marcas, descuentos, condiciones de entrega y pago deben ser por escrito.
CI/P	La calidad, característica, marca y precio del insumo negociado, debe coincidir con la orden de compra y remisión.
CI/P	Las personas no autorizadas para realizar compras, pero que pertenecen a la Constructora Contex, pueden solicitar cotizaciones e información sobre productos o servicios.
CI/P	Se debe analizar la ubicación geográfica del proveedor para garantizar agilidad en las entregas.
CI/P	Se debe mantener un comportamiento ético donde prevalezca el respeto por sí mismo y por los demás.
P	Se deben garantizar relaciones comerciales estables y confiables, mediante la selección transparente de proveedores.
P	Se debe crear un vínculo con los proveedores, accesible y responsable de llevar las relaciones comerciales a un estado de colaboración mutua.
P	El cupo otorgado en el crédito con el proveedor debe ser acordado mutuamente y por escrito.
P	El plazo de pago otorgado en el crédito con el proveedor debe estar entre 45 y 90 días. Este pacto debe quedar por escrito.
P	La selección de proveedores se basará en los principios de concurrencia, objetividad y profesionalidad.
P	Las adjudicaciones y negociaciones se realizarán conforme los criterios de necesidad, idoneidad, calidad y oferta comercial.
P	En el momento de la adjudicación se valorará la aportación de valor en términos de innovación, desarrollo, sostenibilidad y calidad, con el mínimo impacto ambiental, procurando el abastecimiento productivo y la eficacia de la cadena de suministro.

Compromisos

El Departamento de Compras es la sección de la empresa responsable de todas las actividades para la adquisición de los insumos requeridos para el desarrollo de las diferentes actividades. Tiene como propósito fundamental contar con un instrumento de apoyo administrativo que, en forma clara, defina los lineamientos que orienten y guíen la ejecución del proceso de abastecimiento en la Constructora. El hecho de indicar las directrices, permitirá evaluar el grado de integración que se tiene con respecto a la cadena de suministro, ya que son aspectos que no deben desvincularse del proceso. Asimismo, el sugerir ciertos criterios de acción para determinadas circunstancias, permite al presente auxiliar la toma de decisiones y la obtención de objetivos.



ExpoInmobiliaria 2024

OBJETIVOS Y METAS

Objetivo general

- Garantizar la cadena de suministro de materias primas, productos y servicios subcontratados de forma eficiente, reduciendo costos y tiempo. Asimismo, mantener una excelente relación con proveedores que permita llegar a la mejor negociación posible.

Objetivos específicos

- Describir en forma específica los lineamientos que deben cumplir los procesos y operaciones que debe desempeñar el Departamento de Compras.
- Dar a conocer al personal de nuevo ingreso el funcionamiento del Departamento de Compras.
- Informar al proveedor acerca de las políticas establecidas por el Departamento de Compras para que pueda hacer parte del proceso de abastecimiento de la empresa.
- Controlar el abastecimiento continuo de bienes y servicios.
- Mantener coordinación y comunicación constante con el almacén para garantizar un inventario óptimo.
- Garantizar calidad.
- Buscar y desarrollar relaciones con proveedores seguros que brinden soluciones valiosas y económicas, productos de calidad y un servicio óptimo a la empresa.
- Mejorar las condiciones comerciales con los proveedores activos y los nuevos.
- Estandarizar insumos mediante negociaciones y adjudicaciones.
- Establecer los criterios y parámetros necesarios para el procedimiento de alquiler de equipo de Constructora Contex, con relación a método de solicitud, tiempo, equipos y proveedores.

Misiones

- Ejecutar la gestión de compra, para aquellas requisiciones debidamente autorizadas, garantizando la satisfacción de los solicitantes y el cumplimiento de las actividades en obra; actuando bajo criterios de objetividad, responsabilidad y mejoramiento continuo en nuestros procesos de trabajo.
- Adquirir bienes y servicios adecuados:



En el momento correcto



De la calidad correcta



En el lugar correcto



Del proveedor correcto



Al costo correcto



Con una inversión mínima de inventario y operación

- Actualizar y socializar nuestros procedimientos y políticas, para incrementar nuestra productividad y disminuir los costos operativos, y así contribuir con el buen desempeño de la empresa.
- Tener un comportamiento ético hacia los compañeros de trabajo, proveedores y comunidad en general.
- Desarrollar y mantener un personal motivado y altamente calificado.

Visión

Desde la cadena de suministro, fortalecer los vínculos internos y externos de la empresa, permitiendo la entrega ininterrumpida de valiosos bienes y servicios, garantizando calidad, ahorro y eficiencia del proceso.



ANTICORRUPCIÓN

GRI 103: enfoque de gestión

Explicación del tema material y su cobertura 103-1

Nuestro enfoque de anticorrupción responde al Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS (paz, justicia e instituciones sólidas), uno de los objetivos con los que nos alineamos como organización. El impacto de este tema tiene gran implicación en todos nuestros grupos de interés: colaboradores, entidades públicas y medios de comunicación. La organización ha contribuido en los impactos, pues cuenta con un Código de Buen Gobierno Corporativo, el cual consigna los riesgos de los temas de corrupción en todas las áreas de la compañía. Contamos con parámetros establecidos legales y éticos de conducta pero se tiene claridad que es imposible evaluar o decidir por la conducta de cada uno de los colaboradores.

Por esta razón implementamos auditorías internas para validar constante y aleatoriamente el cumplimiento de las políticas anticorrupción.

Constructora Contex implementó desde agosto de 2021 el sistema SAGRILAFT, según obligatoriedad legal de la superintendencia de sociedades. Este sistema, permite la adopción de controles que reduzcan la posibilidad de que las operaciones, negocios y contratos que se hayan realizado o se intenten realizar con la compañía, sean utilizados para dar apariencia de legalidad a actividades de lavado de activos, para financiar el terrorismo o para financiar la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva. Nuestro sistema está enfocado a lograr los siguientes aspectos:

- Cultura de legalidad Contex: por convicción, No negociamos el sentido ético de la compañía, aplicamos con rigurosidad las normas vigentes.
- Para contribuir en la ejecución de un buen Gobierno Corporativo.
- Para evitar riesgos legales, reputacionales, de contagio, etc.
- Fortalecer las relaciones comerciales.
- Fortalecer las metodologías de gestión del

riesgo.

- Aumenta y atrae la inversión.
- Generar credibilidad y confianza a los clientes, empleados, proveedores y socios de negocio.
- Evitar ser incluidos en listas restrictivas.
- Mitigar riesgos LAFT.

La Junta Directiva designa cada año el oficial de cumplimiento y aprueba el informe de su gestión. De igual forma, la sociedad está obligada desde 2022 a estructurar e implementar un programa de transparencia y ética empresarial. Por esta razón, la empresa cuenta con un programa que contiene los procedimientos encaminados a poner en funcionamiento las Políticas de Cumplimiento, con el fin de identificar, detectar, prevenir, gestionar y mitigar los riesgos de corrupción y los riesgos de soborno transnacional – Riesgos C/ST. El programa se implementó con los siguientes elementos específicos:

1. Matriz de riesgos/Diseño y aprobación: el diseño del PTEE se hizo con fundamento en una evaluación exhaustiva de los Riesgos C/ST (Matriz de Riesgos de Corrupción y/o Matriz de Riesgo de Soborno Transnacional) identificados y que se deban mitigar.
2. Auditoría de cumplimiento del PTEE: con el fin de que en la entidad obligada haya una persona responsable de la auditoría y verificación del cumplimiento del PTEE, se designó un Oficial de Cumplimiento por parte de la Junta Directiva
3. Divulgación y capacitación: el PTEE fue divulgado a todas las gerencias de la compañía, abarcando la capacitación de todos los colaboradores de la empresa. El Oficial de Cumplimiento conforme a su política de cumplimiento, se aseguró el adecuado cumplimiento de la misma en todos los niveles de la organización.
4. Canales de comunicación: la empresa habilitó mecanismos de fácil acceso para que los colaboradores, administradores, asociados, contratistas y clientes manifiesten sus inquietudes respecto de posibles incumplimientos del PTEE y cualquier práctica corrupta.
5. Asignación de funciones a los responsables: la sociedad determinó funciones específicas para la Junta Directiva,

Representante Legal, Oficial de Cumplimiento PTEE y Revisoría Fiscal en el marco del programa. 6. Procedimientos de debida diligencia: se implementó una debida diligencia que permitió tener los elementos necesarios para identificar y evaluar los Riesgos relacionados con las actividades principales de la sociedad. Para esto, se elaboró una política de cumplimiento del programa la cual se ejecutó durante todo el 2024 y consta en el informe respectivo del oficial de cumplimiento el cual fue aprobada por la junta directiva.

La empresa cuenta con un correo electrónico para que todas las personas que estén interesadas en enviar información de forma anónima o directa, sobre cualquier conducta que transgrede los sistemas SAGRILAFT Y PTEE, puedan hacerlo y enviar las pruebas correspondientes:

sistemadecumplimiento@contex.com.co



Equipo Jurídica

POLÍTICAS

Objetivos y metas

Mecanismos formales de queja y/o reclamación

Enfoque de gestión y sus componentes 103-2

anticorrupción de la organización, desglosados por región.

Evaluación del enfoque de gestión 103-3

El número total y el porcentaje de empleados a quienes se haya comunicado las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización, desglosados por categoría laboral y región.

Mecanismos de evaluación de la eficacia del enfoque de gestión.

Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción

La socialización de los sistemas de SAGRILAFT y Programa de transparencia y ética empresarial se realizó al 100% de los colaboradores de la empresa a través de capacitaciones, videos explicativos, inducciones a nuevos empleados, consultas de casos puntuales al oficial de cumplimiento. Así mismo, se presentó el debido informe de rendición de cuentas a la Gerencia General y la Junta Directiva, quien aprobó el mismo dando visto bueno a la ejecución de las políticas y el sistema en general.

Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción 205-1

205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción

El número total y el porcentaje de miembros del órgano de gobierno a quienes se haya comunicado las políticas y procedimientos



Nota aclaratoria sobre disponibilidad de información ambiental

En Contex, la sostenibilidad es un pilar central de nuestra estrategia organizacional. Nos comprometemos firmemente con la medición y el seguimiento de nuestro desempeño ambiental como parte esencial de una gestión responsable.

Durante el ciclo de reporte correspondiente al año 2024, se presentó una situación puntual que afectó la recopilación completa de ciertos datos relacionados con el consumo de recursos como agua, energía y otros insumos ambientales. Esto se debió a una vacante temporal en el cargo de liderazgo ambiental a partir de septiembre de 2024, lo que coincidió con la ausencia de procedimientos estandarizados para la continuidad de la recopilación de datos en escenarios de transición.

Si bien se implementaron medidas internas de contingencia, como la reasignación parcial de responsabilidades, algunos indicadores no pudieron ser recopilados con la consistencia deseada. Esta situación fue atendida en abril de 2025, con la incorporación de una nueva persona responsable, quien asumió el liderazgo ambiental y reforzó la continuidad operativa del área.

Como resultado, se ha identificado la necesidad de fortalecer nuestros procesos internos. A partir de 2025, avanzaremos en la implementación de protocolos estandarizados que aseguren la recolección oportuna y precisa de datos ambientales, incluso ante cambios organizacionales.

Reafirmamos nuestro compromiso con la mejora continua y la transparencia en la gestión de la sostenibilidad. Esta experiencia nos permite fortalecer nuestra capacidad de respuesta y garantizar la integridad de la información en reportes futuros.

Alcance: La información reportada incluye las siguientes sedes: Vidanta, Nogales, Fragua, Santana 11, Antigua, Lórient, La Heredia, Cítrika, Naté, Aragua, Jaggua, Aqua y Kúo.

301 – Materiales

GRI 103: enfoque de gestión

Explicación del tema material y su cobertura 103-1

En Contex, somos conscientes del impacto significativo que los materiales tienen sobre el medio ambiente, y por ello nos comprometemos a gestionarlos de manera responsable, apostando por una economía circular que garantice tanto la reducción como el aprovechamiento de residuos a lo largo del tiempo. A nivel organizacional, hemos logrado un aprovechamiento de 38.566 toneladas de residuos, resultado de diversas acciones que incluyen: la reutilización in situ de escombros y cimentaciones, el reciclaje y aprovechamiento de materiales, la simbiosis industrial con obras y empresas, y la transformación de residuos en plantas de aprovechamiento, siempre en colaboración con gestores autorizados por las distintas Autoridades Ambientales competentes.



OBJETIVO

Gestionar responsablemente los materiales, promoviendo una economía circular que reduzca y aproveche los residuos a lo largo del tiempo.

Enfoque de gestión y sus componentes

103-2

Implementamos estrategias de sostenibilidad que no solo garantizan la correcta disposición de los residuos, sino que también fomentan su reducción, reutilización y aprovechamiento. A través del cumplimiento de normas y generación de alianzas estratégicas.

Evaluación del enfoque de gestión

103-3

Realizamos un control y medición de los residuos generados en la organización, lo que nos permite monitorear y mejorar nuestra gestión ambiental. Para el año 2024, en las sedes de la organización se logró evitar llevar a relleno sanitario 38.566 toneladas de residuos a través de la reutilización in situ de escombros y cimentaciones, el reciclaje y aprovechamiento de materiales, la simbiosis industrial con obras y empresas, y la transformación de residuos en plantas de aprovechamiento.



302

Energía

GRI 103: enfoque de gestión

Explicación del tema material y su cobertura 103-1

La energía es uno de los recursos más valiosos para el desarrollo de nuestra actividad productiva, es por esto que realizamos mediciones y planes para optimizar y reducir el consumo de energía eléctrica.

Objetivo

Optimizar y controlar el consumo de energía eléctrica en nuestras operaciones mediante la implementación de mediciones periódicas y planes de eficiencia energética, con el fin de contribuir a la sostenibilidad y reducir nuestro impacto ambiental.

Enfoque de gestión y sus componentes 103-2

Implementamos programas de eficiencia

energética y mediciones periódicas con el fin de optimizar y reducir el consumo de energía eléctrica en nuestras operaciones, contribuyendo a la sostenibilidad y la reducción de nuestro impacto ambiental.

Evaluación del enfoque de gestión 103-3

Contamos con un enfoque proactivo hacia la medición y control del consumo. La implementación de planes de eficiencia energética es un camino efectivo para mejorar la productividad y reducir los costos, al mismo tiempo que se minimiza el impacto ambiental. Para el año 2024 se tuvo un consumo de 466.141 kWh de energía. Nos proponemos continuar con la actualización constante de los planes de optimización para seguir avanzando en la eficiencia energética.

GRI 302: energía

Consumo energético dentro de la organización

302-1

Se elabora un reporte del consumo de energía de la organización, complementado con el análisis de la huella de carbono corporativa. Este análisis nos permite visualizar de manera precisa el consumo energético a nivel corporativo, identificando oportunidades para optimizar el uso de la energía y reducir las emisiones asociadas.



3 0 3

A g u a y e f l u e n t e s

GRI 103: enfoque de gestión

Explicación del tema material y su cobertura 103-1

En Contex, somos conscientes de la importancia del agua como un recurso natural no renovable, esencial para nuestras operaciones de construcción. Conscientes de la importancia de este recurso, nuestro compromiso y propósito es gestionar su uso de manera responsable y eficiente, asegurando la sostenibilidad, promoviendo prácticas que optimicen su uso y consumo.

Objetivo: Implementar acciones y prácticas que garanticen el ahorro y uso eficiente del agua en las operaciones de Contex, promoviendo su gestión responsable y sostenible a nivel organizacional.

Enfoque de gestión y sus componentes 103-2

Adoptamos diversas prácticas orientadas a su uso eficiente y responsable, con el fin de minimizar su consumo y optimizar su aprovechamiento. Entre estas prácticas se incluyen: el monitoreo del consumo, el control de fugas, la instalación de aparatos sanitarios eficientes y la reutilización de aguas.

Evaluación del enfoque de gestión 103-3

Contamos con un enfoque proactivo hacia la medición y control del consumo. En el año 2024 se presentó un consumo de 20.694 m³ de agua, lo que representó un costo total aproximado de \$43.969.509. Continuaremos estableciendo acciones que permitan seguir optimizando el uso del agua en nuestras operaciones, avanzando hacia una gestión

hídrica aún más eficiente y responsable.

GRI 303: agua

Extracción de agua por fuente 303-1

Nuestros proyectos se abastecen principalmente de agua a través del acueducto de EPM, asegurando un suministro constante y de calidad para nuestras operaciones. En aquellos proyectos que no cuentan con acceso a este servicio, recurrimos a fuentes alternativas, como acueductos veredales o el suministro de agua mediante carros tanque, garantizando así la disponibilidad del recurso necesario para el desarrollo de nuestras actividades de construcción.

Agua reciclada y reutilizada 303-3

Hemos implementado estrategias de reutilización de agua, como el aprovechamiento del agua de lluvia y la recirculación en los puntos de generación de ARnD, tales como plantas de concreto, concretadoras y cortadoras de ladrillo. Nuestro propósito es maximizar el uso de este recurso en las diversas actividades desarrolladas, optimizando su aprovechamiento y reduciendo el consumo de agua potable en nuestras operaciones. En el año reportado no contamos con una medición de aprovechamiento, sin embargo, se realizaron las acciones mencionadas y destacadas.

Vertido de agua

La gestión de las aguas residuales generadas se realiza de manera responsable y conforme a la normativa ambiental vigente. Los proyectos que cuentan con acceso al servicio de alcantarillado disponen de una descarga directa de las aguas residuales a dicho sistema. En aquellos proyectos que no tienen acceso a este servicio, implementamos sistemas cerrados de tanques sépticos, los cuales reciben mantenimiento periódico para asegurar su correcto funcionamiento. En casos excepcionales, cuando no es posible el uso de estos sistemas, solicitamos ante la Autoridad Ambiental competente permiso de vertimiento, garantizando así el cumplimiento de los estándares ambientales y la protección de los recursos naturales.



305

E m i s i o n e s

GRI 103: enfoque de gestión

En Contex, somos conscientes del impacto de la Generación De Gases Efecto Invernadero (GEI) sobre el medio ambiente y en el cambio climático. Por ello, hemos implementado acciones como la medición y el cálculo de nuestra huella de carbono. Este enfoque nos permite identificar las fuentes principales de emisiones en nuestras operaciones y establecer estrategias para su reducción.

Explicación del tema material y su cobertura 103-1

Hemos apostado por un enfoque proactivo a través del análisis y cálculo de nuestra huella de carbono. Este proceso nos permite identificar las fuentes principales de emisiones en nuestras operaciones y enfocarnos en las áreas donde podemos realizar mayores esfuerzos para reducir nuestra huella ambiental.

Para el año 2024 la cobertura de este tema incluye la medición en Alcance 1 y 2.

Enfoque de gestión y sus componentes 103-2



Alcance 1: combustibles fósiles



Alcance 2: energía eléctrica adquirida

Evaluación del enfoque de gestión 103-3

Para el alcance 1, se tuvo una participación del 89% y para el alcance 2, se tuvo una participación del 11%. Se tiene establecido como estrategia empresarial retomar la ampliación del alcance y los análisis de los datos.



Aragua Apartamentos - Avance de obra Dic 24



306

Residuos

Explicación del tema material y su cobertura 103-1

La gestión de residuos es fundamental para la organización y su estrategia de sostenibilidad. Adoptamos un enfoque de economía circular que fomenta la reutilización in situ, el reciclaje y el aprovechamiento de materiales, la simbiosis industrial y transformación de RCD. Buscando reducir al mínimo nuestro impacto ambiental, establecemos alianzas estratégicas para transformar los residuos en recursos valiosos, promoviendo su reincorporación en la cadena de producción.

Enfoque de gestión y sus componentes 103-2

Adoptamos diversas prácticas orientadas a la gestión eficiente y responsable de los Residuos de Construcción y Demolición (RCD), con el objetivo de minimizar su impacto ambiental y optimizar su aprovechamiento. Entre estas prácticas se incluyen: el monitoreo constante de la generación de RCD, el control y clasificación adecuada de los residuos, la reutilización in situ, así como la entrega de materiales a gestores autorizados para su reciclaje y transformación. De esta manera, garantizamos un manejo sostenible de los residuos, alineado con las normativas ambientales y los principios de economía circular.

Evaluación del enfoque de gestión 103-3

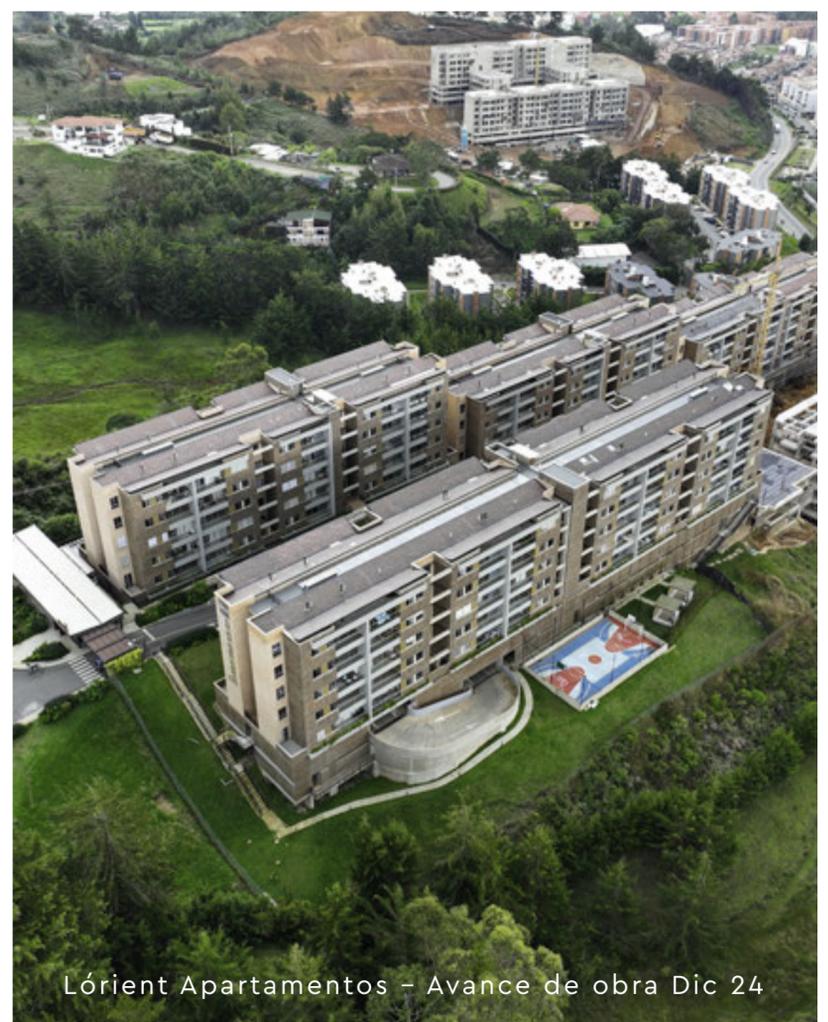
Durante el período evaluado, hemos logrado avanzar en el aprovechamiento de los RCD. Consolidamos anualmente indicadores ambientales que nos ayudan a evaluar cada una de las sedes y la organización.

Generación y aprovechamiento de residuos 306-2

Se generaron un total de 60.540,52 toneladas de residuos, de las cuales se logró aprovechar el 64%, lo que representa 38.565,78 toneladas, incluyendo los residuos de excavación. Este resultado evidencia el compromiso con una gestión responsable de los residuos, priorizando su aprovechamiento y promoviendo la optimización de los recursos dentro de las operaciones, en línea con los principios de sostenibilidad y economía circular.

Residuos generales 306 - 3

Entre los residuos generados se encuentran productos derivados de excavaciones, cimentaciones, materiales pétreos y no pétreos como madera y drywall, así como residuos reciclables, peligrosos y ordinarios. En total, durante el año 2024 se generaron 60.540,52 toneladas de residuos, de las cuales se logró un aprovechamiento del 64%, reflejando un importante esfuerzo por valorizar los materiales y reducir el impacto ambiental. El restante 36% fue destinado a disposición final. Continuamos fortaleciendo nuestras estrategias de aprovechamiento y sistemas de seguimiento, con el objetivo de optimizar cada vez más la gestión integral de los residuos y avanzar hacia operaciones más sostenibles.



Lórient Apartamentos - Avance de obra Dic 24



GRI 103: enfoque de gestión

Para nuestra empresa, es de gran importancia crear y mantener entornos de trabajo que contribuyan a mejorar la calidad de vida de nuestros empleados y sus familias. Más allá de cumplir con los mínimos laborales exigidos, trabajamos de manera constante para ofrecer beneficios que impacten positivamente el bienestar integral de quienes hacen parte de nuestra empresa.

Nos enfocamos en garantizar la estabilidad laboral, promoviendo un ambiente que fomente el desarrollo profesional, la inclusión y el equilibrio entre la vida personal y laboral. Este compromiso refleja nuestra visión de construir relaciones laborales sostenibles, basadas en el respeto, la equidad y el bienestar de nuestros equipos.

103-1

Presencia en el mercado



de colaboradores: 234



**División por género:
Hombres 107 - Mujeres 127**



**Tipos de contrato:
Fijo 28 - Indefinido 206**



**N° de sedes y oficinas:
34 (Distribuidas en salas de
ventas, obra, oficina principal
y oficina de trámites)**



**Índices de rotación:
32%**

En 2024, el índice de rotación alcanzó el 32%, resultado de la necesidad de ajustar la empresa a las condiciones reales del mercado. Durante este periodo, priorizamos garantizar la estabilidad y continuidad laboral para la mayoría de las personas, aún cuando enfrentamos meses de incertidumbre que implicaron tomar decisiones difíciles.

Este contexto también llevó a que algunos colaboradores buscaran nuevas oportunidades fuera de la organización. A pesar de estos retos, mantuvimos nuestro compromiso con el bienestar de nuestro equipo y trabajamos para que los ajustes realizados impactaran de manera positiva la sostenibilidad de la empresa a largo plazo.

Enfoque de gestión y sus componentes 103-2

Evaluación del enfoque de gestión 103-3

GRI 401: empleo 2016

Beneficios para empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales.

En línea con nuestro compromiso con la estabilidad laboral y el bienestar de nuestros colaboradores, nuestras políticas de contratación se centran en la contratación directa, evitando el uso de agencias de empleo temporal. Implementamos exclusivamente dos modalidades de contrato: término fijo e indefinido, con el propósito de que todas las personas puedan pasar a contrato indefinido después del primer año.

Esta política está diseñada para ofrecer mayor estabilidad y seguridad a nuestros empleados, creando un entorno laboral confiable que fomente el desarrollo personal y profesional a largo plazo.

En coherencia con nuestras políticas de contratación directa, todos los beneficios que ofrecemos aplican al 100% de los empleados contratados directamente por la empresa. Esta práctica refuerza nuestro compromiso de brindar un entorno laboral inclusivo, equitativo y que promueva la seguridad y el bienestar integral de nuestros colaboradores.

Nuestra estrategia de bienestar se basa en la construcción de una cultura sólida fundamentada en tres pilares clave: el poder de las relaciones, el poder de lo simple y la tenacidad para alcanzar el éxito. Para nosotros, lo más importante es poner a las personas en el centro, promoviendo entornos de trabajo seguros en los que todos puedan opinar, proponer ideas, innovar y tomar riesgos, siempre con un enfoque claro hacia el logro de resultados compartidos.

Con esta base cultural, hemos diseñado nuestra estrategia de bienestar, que se estructura en tres pilares fundamentales:



**Celebrar,
Acompañar y
Estar en Equilibrio**



Nuestra **estrategia de bienestar** se construye sobre tres pilares fundamentales:

Celebrar, Acompañar y Estar en Equilibrio

Que reflejan nuestro compromiso con el bienestar integral de nuestros colaboradores





CELEBRAR

En Contex, creemos en la importancia de compartir y construir comunidad. Por ello, celebramos las fechas especiales con pequeños detalles, mensajes y gestos que demuestran nuestro aprecio. Además, organizamos nuestra **celebración anual de fin de año**, un espacio para reconocer el esfuerzo colectivo y fortalecer los lazos entre nuestros equipos.

ACOMPañAR

Partimos de conocer las necesidades de nuestra gente y de mantenernos cercanos para acompañarlos en los momentos más importantes de sus vidas. Estamos presentes en situaciones como **enfermedades, lutos, nacimientos y eventos significativos**, apoyando a nuestros colaboradores y demostrando que nos importa su bienestar, tanto en lo personal como en lo profesional.

ESTAR EN EQUILIBRIO

Este pilar se centra en promover un balance saludable entre la vida personal y laboral. Contamos con una **política de equilibrio vida-trabajo** que incluye:

Teletrabajo: El 30% de nuestros colaboradores son teletrabajadores autónomos, con la posibilidad de trabajar desde sus hogares o en cualquier lugar del mundo. Este beneficio aplica al 100% de los cargos que pueden realizar trabajo remoto.

Flexibilidad laboral: Ofrecemos flexibilidad de horarios para que las personas puedan atender temas personales, calamidades, estudios, cuidado de hijos o adultos mayores.

Tiempo libre en cumpleaños: Cada colaborador disfruta de un día libre en su cumpleaños, como un gesto de reconocimiento y bienestar.

Beneficio de vivienda: En 2024, renovamos este beneficio, incrementando el apoyo para que nuestros colaboradores puedan cumplir el sueño de tener vivienda propia. El descuento pasó de \$5 millones a un 5% del valor total de la vivienda, haciéndola mucho más accesible.

Auxilio de estudios: Destinamos un presupuesto anual para apoyar la formación de nuestros colaboradores, con un auxilio de hasta el 30% del valor total del curso o programa que deseen realizar.

Convenios con entidades: Contamos con una red de convenios diseñados para fortalecer el bienestar integral de nuestros equipos, que incluyen:

- Gimnasios, para promover un estilo de vida saludable.
- Pólizas de salud y plan complementario, para cuidar la salud de nuestros colaboradores y sus familias.
- Pólizas de vehículo, para brindar tranquilidad en su movilidad.
- Servicios médicos de emergencia (EMI), con tarifas preferenciales y facilidades de financiación.



Estos beneficios y convenios están diseñados para brindar opciones accesibles y personalizadas que contribuyen al bienestar integral de nuestros colaboradores, promoviendo un entorno donde se sientan apoyados en todas las áreas de su vida.

Adicionalmente, como parte de nuestro compromiso con el equilibrio entre la vida personal y laboral, en enero de 2024, otorgamos a todos nuestros colaboradores



**9 DÍAS ADICIONALES
DE VACACIONES
COMPLETAMENTE PAGOS
POR LA EMPRESA**

Esta medida tuvo como propósito fomentar la desconexión laboral, el descanso y el fortalecimiento de los vínculos familiares, reconociendo la importancia de recargar energías para comenzar el año con una perspectiva renovada y equilibrada.

Esta acción reafirma nuestro enfoque en el bienestar integral de nuestros equipos, brindándoles oportunidades concretas para disfrutar de tiempo de calidad fuera del entorno laboral.

401-2

Inversión en la gestión del talento humano 2024: el total de la ejecución del presupuesto de talento humano en el 2024 fue de :

\$360.199.798

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

GRI 103: enfoque de gestión



A través del cumplimiento normativo exigido en el Decreto 1072 de 2015, la organización asume la responsabilidad de diseñar y mantener el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, garantizando las condiciones para la mejora continua del mismo. Condiciones que año tras año se informan a través de este documento para seguimiento de nuestras partes interesadas, quienes conocen en detalle las estrategias que implementamos para evitar accidentes y enfermedades laborales.

Explicación del tema material y su cobertura 103-1

Este componente es material, ya que su objetivo es mejorar las condiciones laborales y su ambiente. Fomentando el bienestar físico, mental y social de todos los colaboradores. Donde a través de un conjunto de normas y metodologías reducimos accidentes, enfermedades y ayudamos a la productividad de la organización.

Enfoque de gestión y sus componentes 103-2

A través del cumplimiento normativo exigido en el Decreto 1072 de 2015, la organización asume la responsabilidad de diseñar y mantener el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo, garantizando las condiciones para la mejora continua del mismo. Condiciones que año tras año se informan a través de este documento para seguimiento de nuestras partes interesadas, como medio de rendición de cuentas en seguridad y salud en el trabajo. Nuestras partes interesadas conocen a detalle las estrategias que implementamos para evitar accidentes y enfermedades laborales.

Evaluación del enfoque de gestión 103-3

La eficacia del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, la evaluamos a través de la auditoría anual, en la cual, con las exigencias del Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019 (Estándares mínimos), garantizamos el cumplimiento del sistema.

El sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, cumple con los requisitos legales aplicables establecidos por el Decreto 1072 de 2015 y la Ley 1562 de 2012.

Todos los niveles de la organización, asumen la responsabilidad de promover un ambiente de trabajo sano y seguro, vinculado a las partes interesadas y destinando los recursos humanos, físicos y financieros necesarios para la gestión de la seguridad.

Todo nuestro sistema de gestión cumple con la normativa de los estándares mínimos, basados en la Resolución 0312 de 2019.

El alcance del sistema de gestión es del 100% en todos los centros de trabajo y de todo el personal directo e indirecto.

GRI 403: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO 2024

Representación de los trabajadores en comités formales del trabajador – empresa de salud y seguridad 403-1

En la organización los colaboradores participan de manera voluntaria y estratégica en el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, a través de los diferentes grupos de interés, como lo son el Copasst, Comité de Convivencia, Brigadas de emergencia y los comités de obra.

Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional. 403-2

- ⊕ **Tasa de accidentalidad Contex + Contratistas año 2024: 0.52%**
- ⊕ **Tasa de accidentalidad Contex + Contratistas acumulada año 2024: 6.22%**
- ⊕ **Tasa de accidentalidad Contex promedio año 2024: 0.20%**
- ⊕ **Tasa de accidentalidad Contex acumulada año 2024: 2.39%**
- ⊕ **Tasa del sector construcción acumulada año 2024: 5.95%**
- ⊕ **Tasa del sector construcción promedio año 2024: 0.54%**
- ⊕ **Días perdidos por ausentismo por causa médica Contex: 913**
- ⊕ **Casos incidencia y prevalencia en enfermedad laboral Contex año 2024: 0**
- ⊕ **Días perdidos ausentismo causa médica y enfermedad laboral contratistas: 1203**
- ⊕ **Casos incidencia y prevalencia en enfermedad laboral contratistas año 2024: 0**
- ⊕ **Accidentes mortales: 0 (cero)**
- ⊕ **Absentismo: no se tiene medición**

En el año 2024 se presentaron 6 eventos por accidentes de trabajo con 40 días de incapacidad en el personal directo de Contex.

En este mismo periodo los eventos de contratistas fueron 73 accidentes laborales con 629 días de incapacidad.

Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad. 403-3: cero

Formación y enseñanza

GRI 103: enfoque de gestión

Explicación del tema material y su cobertura

Dentro de nuestra estrategia de talento humano, la formación y el desarrollo de nuestra gente constituye un pilar fundamental. Reconocemos que el aprendizaje continuo es clave para el crecimiento profesional de nuestros colaboradores y para el éxito sostenible de la organización.

Para ello, contamos con una estrategia integral que nos permite:

- Evaluar las competencias y habilidades actuales de nuestros colaboradores.
- Identificar oportunidades de desarrollo personal y profesional.
- Diseñar y ejecutar planes de formación personalizados que promuevan el fortalecimiento de capacidades y competencias clave.

Esta estrategia no solo impulsa el desarrollo profesional de cada colaborador, sino que también contribuye al crecimiento organizacional, alineando las metas individuales con los objetivos estratégicos de la empresa.

103-1 Políticas

En Contex, la formación y el desarrollo de nuestra gente son pilares esenciales de nuestra estrategia de talento humano. Para ello, hemos diseñado Contex U, una iniciativa integral de formación que aborda tres enfoques clave:

Formación en habilidades técnicas: Orientada al desarrollo de competencias específicas para el desempeño exitoso en los roles actuales y futuros.

Formación en competencias desde el ser: Centrada en el fortalecimiento de habilidades blandas, autoconocimiento y crecimiento personal.

Formación dirigida: Programas personalizados que responden a necesidades específicas identificadas en la evaluación de talento.



**CONTEX U
SE BASA EN LA
METODOLOGÍA
70-20-10,**
un modelo que reconoce cómo los seres humanos desarrollamos el aprendizaje de manera **más efectiva:**

70%

A través de experiencias prácticas y aprendizaje en el trabajo.

20%

Mediante interacciones, como mentorías, coaching y aprendizaje social.

10%

A través de formación formal, como cursos, talleres y capacitaciones estructuradas.

Este enfoque nos permite potenciar el desarrollo integral de nuestros colaboradores, llevándolos al siguiente nivel profesional y alineando su crecimiento con las necesidades estratégicas de la empresa.

Compromisos

Dentro de nuestra estrategia de talento humano, estamos comprometidos con el diseño y la implementación de metodologías que permitan evaluar de manera integral el desempeño y las competencias de nuestros colaboradores.

Para lograrlo, utilizamos herramientas como:

OKRs (Objetivos y Resultados Clave): Para alinear los objetivos individuales y organizacionales, asegurando un enfoque claro hacia el logro de metas estratégicas.

Metas individuales: Adaptadas a cada colaborador, que permiten medir avances específicos y su contribución al éxito de la empresa.

Evaluación de competencias: Para identificar las habilidades técnicas y blandas requeridas, así como las áreas de mejora en cada colaborador.

Con esta información consolidada, visualizamos a toda la empresa en un Nine Box de Desempeño vs. Potencial, lo que nos permite identificar:



**Talento clave
con alto
potencial**



**Necesidades
de desarrollo
específicas en
cada equipo**

A partir de estos análisis, diseñamos los planes de formación y desarrollo para el siguiente año, asegurando que estén alineados con las necesidades individuales y organizacionales. Este enfoque refuerza nuestro compromiso con el crecimiento continuo de nuestra gente y con el fortalecimiento del talento interno como motor estratégico de la empresa.

Objetivos y metas

Nuestra apuesta principal en formación para el 2024:

PROGRAMA DE HABILIDADES PARA LA VIDA

En 2024, nuestra principal iniciativa de formación fue el Programa de Habilidades para la Vida, inspirado en las habilidades definidas por los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Este programa tuvo como objetivo brindar a nuestros colaboradores herramientas prácticas que les permitan mejorar integralmente sus vidas, logrando un impacto positivo tanto en su bienestar personal como en su desempeño laboral.

El programa utilizó la metodología de efecto cascada, en la cual un grupo de líderes de la empresa participó en sesiones iniciales lideradas por un consultor externo. Estos líderes recibieron no solo el contenido formativo, sino también las herramientas necesarias para replicar la formación en sus equipos, promoviendo un aprendizaje colectivo y sostenible. Este enfoque refuerza la idea de que enseñar es una forma poderosa de interiorizar el aprendizaje. El programa se desarrolló a lo largo del año, con sesiones mensuales que abordaron las 10 habilidades clave para la vida:

- 01 Autoconocimiento
- 02 Empatía
- 03 Comunicación asertiva
- 04 Relaciones interpersonales
- 05 Toma de decisiones
- 06 Resolución de problemas
- 07 Pensamiento creativo
- 08 Pensamiento crítico
- 09 Manejo de emociones y sentimientos
- 10 Manejo del estrés



Responsabilidades

En el área de talento humano, asumimos la responsabilidad de diseñar el plan de formación anual y de poner a disposición de la empresa los recursos y articuladores necesarios para su implementación. Este proceso se realiza siempre en colaboración con los líderes de la organización y alineado con las necesidades de nuestra gente, asegurando así que las acciones de formación y desarrollo respondan de manera efectiva a las realidades del equipo.

Adicionalmente, contamos con una estrategia llamada **"Talento Más Cerca"**, que nos permite mantener un vínculo cercano y activo con todos los colaboradores. Esta iniciativa se basa en:

- **Grupos focales:** Espacios de diálogo que recogen las percepciones, inquietudes y propuestas de los colaboradores.
- **Entrevistas personalizadas:** Encuentros individuales que nos permiten entender de manera más profunda las necesidades y expectativas de cada persona.

A través de "Talento Más Cerca", identificamos necesidades de formación y evaluamos continuamente la efectividad de las acciones implementadas, lo que nos permite complementar y ajustar los planes de formación y desarrollo definidos.

Este enfoque garantiza que nuestras estrategias estén basadas en las realidades del equipo, promoviendo un aprendizaje continuo y adaptado a las necesidades específicas de nuestra organización.

Recursos

En 2024 el presupuesto asignado para formación externa fue de:

\$39.300.000

y se promovió la formación con personas al interior de la empresa.

Enfoque de gestión y sus componentes 103-2

Evaluación del enfoque de gestión 103-3

Evaluación de desempeño

En la compañía contamos con un ciclo de desarrollo integral que incluye OKRs, metas individuales y medición de competencias. A través de este modelo, buscamos alinear a todas las personas en una misma dirección, promoviendo el crecimiento tanto individual como organizacional.

Adicionalmente, este proceso no solo permite la alineación estratégica, sino que también impulsa el desarrollo individual. Cada colaborador puede diseñar su plan de desarrollo personal, identificando brechas y oportunidades según su proyección profesional. Esto nos permite fomentar la movilidad interna, el crecimiento y el desarrollo del talento dentro de la empresa.

Como resultado de este proceso, utilizamos la metodología 9-Box, que nos permite visualizar en qué etapa del desarrollo se encuentran las personas dentro de la organización y potenciar su crecimiento de manera estratégica.

Los líderes juegan un papel esencial en este proceso, asegurando que las metas estén alineadas, brindando seguimiento constante y facilitando el desarrollo de sus equipos.



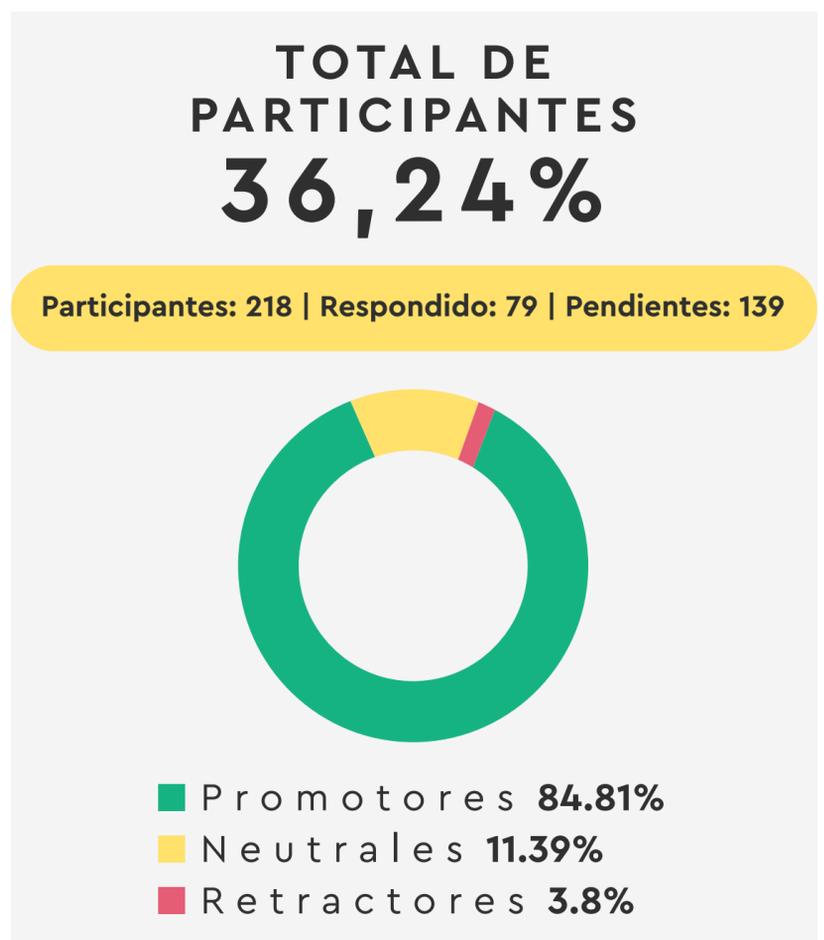
Evaluación de clima laboral

En 2024 no realizamos una medición de clima organizacional, ya que esta evaluación se lleva a cabo cada dos años, considerando que hemos mantenido niveles altos de satisfacción.

Sin embargo, implementamos una encuesta pulso de eNPS, una herramienta que nos permite identificar de manera ágil posibles alertas en diferentes áreas y tomar acciones oportunas. En esta medición, tuvimos una participación del 36% del total de la empresa, y el 89% de los colaboradores recomendarían a Contex como un buen lugar para trabajar.

Adicionalmente, realizamos la medición de riesgo psicosocial y construimos la matriz epidemiológica, con el objetivo de diseñar estrategias de intervención para 2025. Estas acciones estarán enfocadas en:

-  **Promover estilos de vida saludables**
-  **Facilitar herramientas para el equilibrio entre la vida personal y el trabajo**
-  **Intervenir directamente al 34% de los colaboradores, quienes presentaron niveles altos de estrés, asegurando su bienestar y desempeño sostenible**



Explicación del tema material y su cobertura 103-1

En Contex, la diversidad e inclusión son pilares fundamentales de nuestra cultura organizacional. Creemos firmemente que fomentar entornos diversos nos permite mejorar, maximizar ideas y soluciones, y explorar distintas formas de hacer las cosas.

Compromiso con la Diversidad, Equidad e Inclusión

Contamos con una política de diversidad, equidad e inclusión (DEI), que es un instrumento vivo en el que plasmamos nuestros compromisos, con un enfoque principal en la equidad de género y la igualdad de oportunidades para todos.

Para avanzar en estos objetivos, llevamos un seguimiento mediante indicadores de género y crecimiento, y desarrollamos estrategias desde el proceso de contratación que nos permitan:

- **Incorporar más mujeres en áreas tradicionalmente masculinizadas.**
- **Fomentar la presencia de más hombres en áreas con mayor representación femenina.**
- **Promover la paridad en nuestros equipos.**

Asimismo, hemos implementado una política de comunicación interna orientada a garantizar el uso de un lenguaje neutro e inclusivo, asegurando que todas las personas se sientan representadas. Además, hemos hecho visible desde la publicación de vacantes que todas las personas pueden postularse, sin distinción de género, nacionalidad, religión u otras características.

Medición y Seguimiento

Nos medimos anualmente con la herramienta de ONU Mujeres WEPs (Women's Empowerment Principles), que nos permite evaluar nuestro desempeño en materia de equidad de género en tres niveles: ámbito laboral interno, mercado y comunidades. A partir de los resultados obtenidos, definimos anualmente focos de trabajo para seguir promoviendo entornos inclusivos desde todas las perspectivas.

Los resultados de la medición de 2024 fueron:

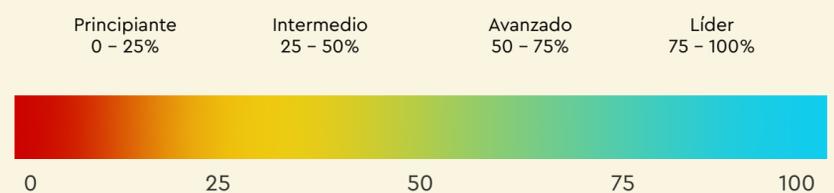
AVANZADO 61%
Puntuación actual

FEB 27, 2024
Última evaluación

PUNTAJE ES 61%

Avanzado

¡Buen trabajo! Su empresa ha desarrollado e implementado diversas políticas y prácticas en las funciones de negocio de su organización. La empresa reconoce que, si bien es importante la formalización de políticas para obtener un cambio, es necesario apoyar esas políticas con la práctica, medición y preparación de informes. El siguiente paso consiste en abordar las brechas restantes en la implementación, fortalecer el desempeño en áreas donde su compañía lo está haciendo bien. ¡Su compañía está cerca de convertirse en un verdadero Líder en igualdad de género!



Liderazgo y estrategia

- Q1. Compromiso de los líderes de la organización (93%).

Lugar de trabajo

- Q3. Reclutamiento (100%)
- Q11. Salud, seguridad e higiene (100%)
- Q5. Igualdad en la compensación (94%)
- Q7. Licencia de paternidad (90%)
- Q9. Balance vida y trabajo (80%)
- Q12. Acceso a servicio de salud de calidad (80%)
- Q4. Desarrollo profesional y promociones (80%)
- Q8. Apoyo a los padres y cuidadores (79%)
- Q10. Violencia, acoso y explotación sexual (79%)
- Q6. Licencia de maternidad (75%)
- Q2. Política de no discriminación e igualdad de oportunidades (65%)

Mercados

- Q15. Marketing responsable (52%)
- Q14. Desempeño de proveedores en igualdad de género (18%)
- Q13. Negocios de propiedad de mujeres (10%)
- Q16. Desarrollo de productos y servicios con un enfoque de género (0%)

Comunidad

- Q18. RSE, obras sociales, advocacy y alianzas para el apoyo de la igualdad de género (17%)
- Q17. Relaciones con la comunidad con un enfoque de género (0%)



413 – Comunidades locales

Explicación del tema material y su cobertura 103-1

Para Contex el trabajo continuo con las comunidades es muy importante, pues logramos a través de ellas favorecer la construcción de un tejido social que rodea positivamente las obras y posteriormente los proyectos, además de propiciar el cierre de brechas en calidad de vida, desarrollo y consecución de zonas con mejores vías y condiciones para la habitabilidad de todos.

Políticas

- Contamos con el programa Buen Vecino que tiene como objetivo:
- Conocer las comunidades y sus necesidades desde la estructuración del proyecto.
- Divulgar e involucrar a las comunidades vecinas antes de iniciar la construcción del proyecto.
- Generar intervenciones sociales que generen valor y capacidades instaladas a las personas.
- Construir relaciones de confianza y a largo plazo.



COMPROMISOS

Evitar el máximo incidentes que comprometan la calidad de vida de las comunidades vecinas.

Divulgar de manera permanente lo que hacemos.

Generar un excelente manejo de los residuos que generen las obras.

Propiciar ambientes seguros. para todos.

418 - PRIVACIDAD DEL CLIENTE

GRI 103: enfoque de gestión



Kúo Nuevos Hogares - Avance de obra Dic 24

Explicación del tema material y su cobertura 103-1

Enfoque de gestión y sus componentes 103-2

Evaluación del enfoque de gestión 103-3

Privacidad del cliente 2016 418-1

La privacidad de los clientes, colaboradores, contratistas o terceros que tenga relación con la compañía, es de legal cumplimiento frente a la normativa colombiana que garantiza el uso correcto de acuerdo a la ley de protección de datos personales sobre el uso y aplicación de los mismos. La organización se asegura de que la información de cualquier naturaleza que recibe Contex sea utilizada y custodiada de conformidad con la legislación colombiana aplicable y de acuerdo a la política de tratamiento de datos personales y aplicando toda la política de confidencialidad establecida.

Constantemente auditamos el cumplimiento de la política de tratamiento de datos personales desde cada una de las áreas y medios de la organización, y contamos con mecanismos formales para reclamaciones de los clientes tanto internos como externos: correo corporativo, línea telefónica, sitio web, quienes pueden notificar o declinar la aceptación del uso de la información.

Para el cumplimiento de la legislación colombiana aplicable, la empresa estructuró una política de tratamiento de datos personales de la empresa y de terceros. Así mismo, se cuenta con un manual de Políticas y Procedimientos Internos para el Tratamiento de datos personales. El objetivo para el 2025 es mantener cero reclamaciones por violación a la normativa de tratamiento de datos personales y el cumplimiento de la normativa a cabalidad. De igual forma, continuaremos con nuestras campañas de socialización con los grupos de interés.

Por otra parte, durante el 2025 se implementarán las disposiciones de la Ley 2300 de 2023, conocida como ley dejen de fregar, por lo que deberá adecuarse la política de tratamiento de datos personales y estructurar los procesos que permitan el cumplimiento de esta normativa.



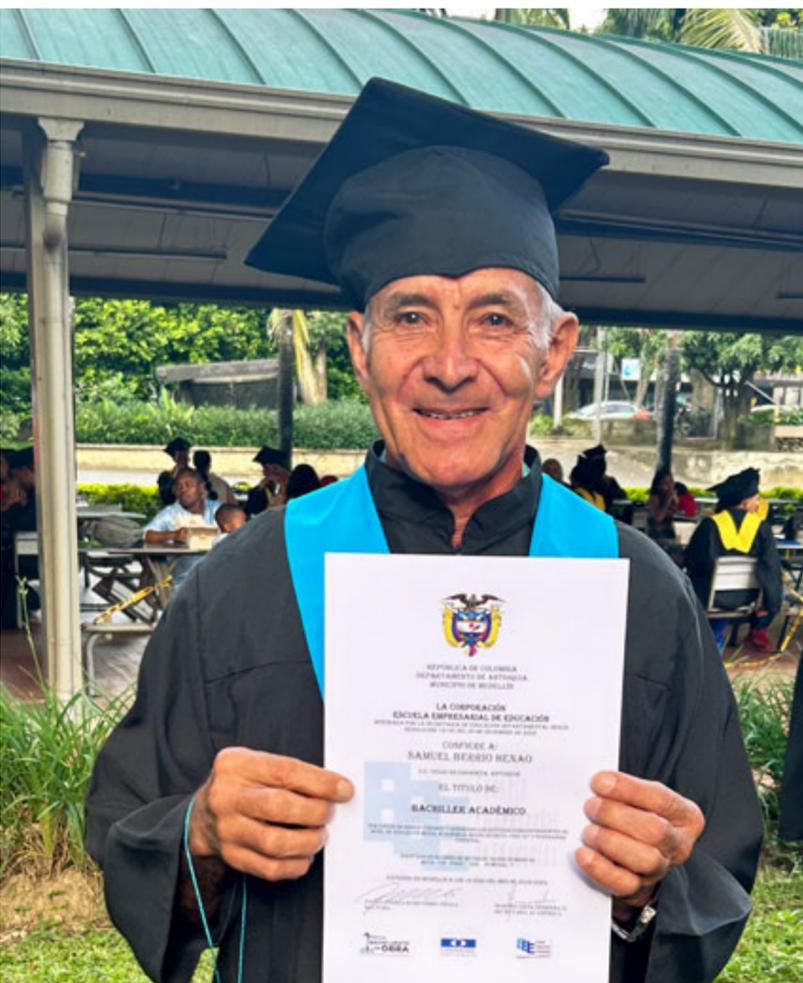
PROGRAMAS DE RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL



Antioquia Crece

En 2024 apoyamos a 17 estudiantes profesionales en los municipios donde hacemos presencia, todos ellos con destacados resultados que nos permite becarlos con matrículas y un sostenimiento semestral durante toda su carrera, de esta manera garantizamos su permanencia y la finalización de sus estudios superiores.

La alianza con Antioquia Crece nos permite a su vez recibir un retorno por parte de los chicos, quienes realizan obras de trabajo social y un programa con comunidades para seguir extendiendo el impacto y comprometiendo a cada uno de ellos con su desarrollo íntegro.



Obra Escuela

Con Camacol Antioquia continuamos nuestro proceso de formación de aquellos trabajadores de la construcción que no han finalizado su primaria y bachillerato, con el beneficio de realizar sus estudios en las escuelitas en obra en tiempo laboral, gracias al apoyo de los contratistas con quienes trabajamos.

En el 2024 tuvimos dos etapas del programa, de enero a abril tuvimos 4 escuelas de primaria activas en las obras, Aqua, Aragua, Lorient y Nogales con 20 estudiantes y 3 de bachillerato, Aqua, Lorient y Nogales con 33 estudiantes. La segunda etapa fue de julio a septiembre con la escuela de Nogales que contó con 10 personas. Gracias a esto logramos graduar a 10 estudiantes de bachillerato y 3 de primaria.



PREMIOS DE SOSTENIBILIDAD



Excelencia BIM

Ganamos el premio Excelencia BIM 2024 en el segmento Desarrollos BIM, gracias a nuestra iniciativa Plugin de desarrollo cabidas, que otorga el BIM Fórum Colombia, Camacol y Zigurat, un programas diseñado en casa por nuestro equipo BIM, que permite de manera más precisa y detallada estructurar de manera eficiente las cabidas y usos del suelo en nuestros proyectos constructivos.



Premio Líder Progresas

Cerramos el año con un nuevo reconocimiento que reafirma nuestro compromiso ambiental, ganamos el premio Líder Progresas de Cornare 2024 que evalúa 4 dimensiones como empresa, la ambiental, social, direccionamiento estratégico y la articulación con los planes de acción sectorial de cambio climático, donde recibimos un puntaje del 90.4% en el compendio total de todas las dimensiones, este premio es una muestra del valor de la sostenibilidad para Contex y los aportes que ha diario hacemos como empresa.

ÍNDICE GRI 2024

Tema material	Compromisos BIC	Página
Contenidos y coberturas 02 - 46, 102 - 50, 102 - 52	Dimensión 1 - Modelo de Negocio	02
Nuestra organización 102 - 1, 102 - 2, 102 - 3, 102 - 4, 102 - 6, 102 - 7, 102 - 8, 102	Dimensión 1 - Modelo de Negocio	05
Compromisos BIC		06
Declaración de la Gerencia General 102-14	Dimensión 2 - Gobierno Corporativo	12
Ética e integridad Valores, principios, estándares y normas de conducta 102-16	Dimensión 2 - Gobierno Corporativo	14
Gobernanza Estructura de gobernanza 102-18	Dimensión 2 - Gobierno Corporativo	15
Prácticas de la elaboración de informes Estados Financieros consolidados 102-45	Dimensión 2 - Gobierno Corporativo	16
Estándares Económicos Serie 200	Dimensión 1 - Modelo de Negocio	17
204 - Prácticas de adquisición	Dimensión 1 - Modelo de Negocio	21
Anticorrupción GRI 103	Dimensión 1 - Modelo de Negocio	26
Temas ambientales Serie 300		28
301 - Materiales	Dimensión 4 - Prácticas Ambientales	27
Energía GRI 103	Dimensión 4 - Prácticas Ambientales	29
Agua GRI 103	Dimensión 4 - Prácticas Ambientales	30
Emisiones GRI 103	Dimensión 4 - Prácticas Ambientales	31

ÍNDICE GRI 2024

Tema material	Compromisos BIC	Página
Efluentes y residuos GRI 103	Dimensión 4 – Prácticas Ambientales	32
Temas Sociales Serie 400		35
Empleo GRI 103	Dimensión 3 – Prácticas Laborales	36
Salud y seguridad en el trabajo GRI 103	Dimensión 3 – Prácticas Laborales	40
Formación y enseñanza GRI 103	Dimensión 3 – Prácticas Laborales	42
Diversidad e igualdad de oportunidades 405	Dimensión 3 – Prácticas Laborales	46
Comunidades locales 403	Dimensión 5 – Prácticas con la Comunidad	47
Programas de Responsabilidad Empresarial	Dimensión 5 – Prácticas con la Comunidad	49
Privacidad del cliente 418	Dimensión 1 – Modelo de Negocio	48
Premios de sostenibilidad		50

 **contex**[®]

contex.com.co