



## Concesionaria Civial S.A.

Informe de Sostenibilidad 2019

---



CONTENIDO DE LA MEMORIA

Declaración de la Gerencia General 04

**Acerca de este informe 06**

-Alcance 06

-Metodología GRI 06

-Asuntos Materiales 07

-Verificación externa y estados financieros 07

-Datos de contacto 08

Índice GRI 09

**Seguimos generando valor 16**

-Proyectos de Ingeniería 16

-Enfoque de precaución 19

-Somos nuestra gente 19

-Gestión responsables de la cadena de valor 20



-Transparencia e Integralidad	21
-Levantamiento de Riesgos	22
-Capacitación y Formación	23
-Gobernanza y Sostenibilidad	23
-Seguimiento y Control por parte de la Gerencia	25
-Categorización de cargos y remuneración	26
-Compromisos de la alta gerencia con la sostenibilidad	27
-Manuales de cargo con compromiso sostenible	28
-Evaluaciones de desempeño con compromiso sostenible	28
-Contribución a los objetivos del desarrollo sostenible	29
-Participación de nuestros grupos de interés	30

<b>Aporte al desarrollo económico</b>	<b>35</b>
- Prácticas de adquisición	36
-Impacto Económico Indirecto	37
-Riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	39



<b>Aporte al conservación del Medio Ambiente</b>	<b>41</b>
-Gestión del agua	42
-Gestión de la biodiversidad	43
-Gestión de efluentes y residuos	48
-Gestión ambiental de proveedores	50

<b>Aporte al desarrollo social</b>	<b>55</b>
-Programas de bienestar	56
-Salud ocupacional y seguridad	61
-Formación y educación	67
-Evaluaciones de desempeño	69
-Diversidad e igualdad de oportunidades	69
-libertad de asociación y negociación colectiva	70
-Trabajo infantil	71
-Trabajo forzado y obligatorio	72
-Evaluación de derechos humanos	72
-Comunidades locales	73



## DECLARACIÓN DE LA GERENCIA GENERAL

(GRI 102-14 Declaración del más alto ejecutivo responsable de la toma de decisiones. GRI 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades)

Construir una nueva infraestructura vial en la Corporación de Abastos de Bogotá S.A., desde el año 2006 ha significado un gran reto en el marco del Objetivo del Desarrollo Sostenible No. 12 “Construcción de Ciudades y Comunidades Sostenibles” requiriendo de toda la innovación del área de ingeniería para transformar la vida de los grupos de interés, dotándolos de una plataforma logística, espacio público, zonas verdes, obras de arte, así como de porterías vehiculares y peatonales equipadas y sistematizadas para la seguridad y el confort de todos los comerciantes y visitantes de la Central de Abastecimiento más grande del país.

La construcción de infraestructura en Corabastos también es un compromiso social con el mejoramiento de la calidad de vida de su comunidad y fuente de garantías para el respeto de los derechos humanos de nuestros grupos de interés, con estrategias de relacionamiento constante que han generado diálogos que permiten el diseño de metodologías de intervención constructiva con el menor impacto para la comercialización; reto del que hoy podemos ver grandes resultados con una Central de Abastos renovada para el bienestar y disfrute de la gente.

Actualmente, el proyecto se encuentra en etapa de mantenimiento y operación plena esencial para la sostenibilidad del proyecto.

Esta nueva etapa nos invita a seguir generando valor en las comunidades y a analizar los retos y oportunidades de la operación del contrato, tales como la inadecuada disposición de residuos orgánicos sobre la malla vial que afecta los concretos instalados.

Externalidad que se encuentra fuera del alcance de nuestro contrato, pero que impacta de manera negativa los intereses del proyecto y los intereses de la comunidad, afectando el medio ambiente, las transacciones comerciales y la salud de los comerciantes y visitantes de la Central.

Este problema es considerado parte de nuestra materialidad, lo cual nos impulsa a actuar desde nuestro alcance con el desarrollo de inspecciones y mantenimientos viales propios del contrato, y a ir más allá de lo contractual, con el despliegue de campañas masivas para la concientización de la comunidad y todos los actores frente a las afectaciones de los lixiviados y la promoción de acciones para el cambio.

Otros retos identificados son el cuidado y preservación de la totalidad de la infraestructura construida y el relacionamiento constante con la



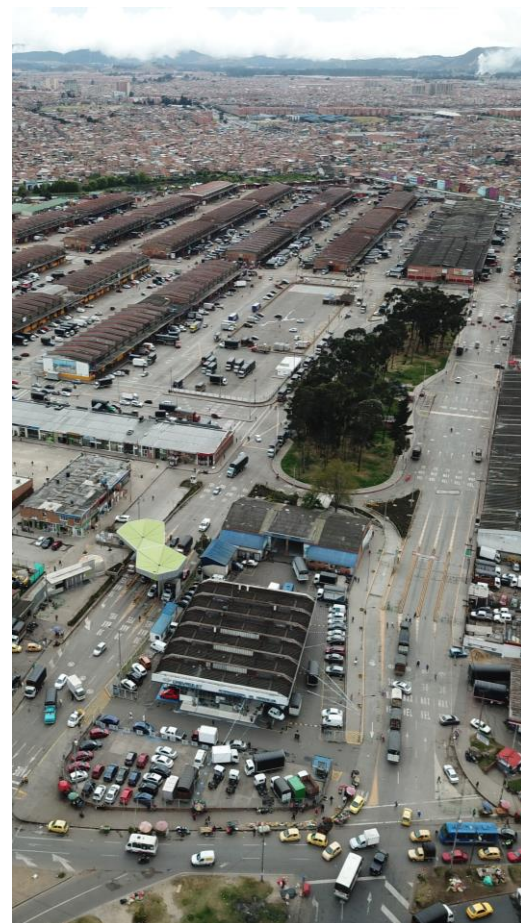
comunidad que nos permite generar una cultura frente al uso adecuado de la misma y una comunicación directa, constante y transparente de la gestión del proyecto con todos nuestros grupos de interés.

No podemos dejar atrás a nuestros trabajadores y a todos aquellos que hacen parte de nuestra cadena de valor a quienes hemos garantizado el respeto de sus derechos laborales y condiciones de bienestar de manera equitativa y justa, procurando su desarrollo humano, profesional y el logro de sus metas familiares.

De esta manera, ratificamos nuestro compromiso de adhesión al Pacto Global, con sus los 10 Principios Rectores y los Objetivos del Desarrollo Sostenible que se han convertido en una carta de navegación en nuestra gestión estratégica en estricto apego con la agenda 2030.



**GUILLEMO ALFONSO SEGURA SÁENZ**  
**PRESIDENTE**



## ACERCA DE ESTE INFORME

### ALCANCE

(GRI 102-48 Re expresión de la información, GRI 102-50 Periodo objeto del informe, GRI 102-51 Fecha del último informe, GRI 102-52 Ciclo de elaboración de informes)

Por tercer año consecutivo Concesionaria Covial S.A. presenta su reporte de sostenibilidad a sus grupos de interés con el propósito de brindar información directa y veráz de la gestión del proyecto, en el marco de su compromiso con el principio de transparencia e integralidad del Pacto Global al cual estamos adheridos desde el 2017.

De esta manera el 19 de febrero de 2019 fue presentado el último reporte de sostenibilidad del periodo enero – diciembre 2018, el cuál fue socializado a través de la pagina web y el periodico el Fruto con los grupos de interés quienes se encontraron de acuerdo con la información reportada.

Durante este año 2020, presentamos el reporte de sostenibilidad que comprende la gestión realizada desde enero a diciembre del 2019.

Este reporte tambien presenta la gestión adelantada con su cadena de valor en el marco de la promoción de las prácticas sostenibles.

## METODOLOGÍA GRI

(GRI 102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI, GRI 102-49 Cambios en la elaboración de informes)

Este informe se desarrolla de acuerdo a los lineamientos internacionales del Global Reporting Initiative conservando la misma metodología del año anterior.

Contenidos básicos generales y básicos específicos establecidos en las guías para la elaboración de las memorias GRI en cuatro capítulos:

Concesionaria Covial - Seguimos Generando valor en el 2019 ,

Aporte al desarrollo económico

Aporte al cuidado del medio ambiente

Aporte al desarrollo social.

Tambien se encontrará información acerca del aporte a los Objetivos del Desarrollo Sostenible, así como los lineamientos del Pacto Global para la presentación de informes en categoría avanzada.





### ASUNTOS MATERIALES

(GRI 102-47 Lista de temas materiales, GRI 102-33 Comunicación de preocupaciones críticas, GRI 102-34 Naturaleza y número total de preocupaciones críticas)

Los asuntos materiales para el negocio se establecieron de cara a la etapa de mantenimiento y operación plena del contrato y se encuentran alineados con las preocupaciones críticas del proyecto, razón por la cual hace parte de la planeación estratégica de la empresa año tras año.

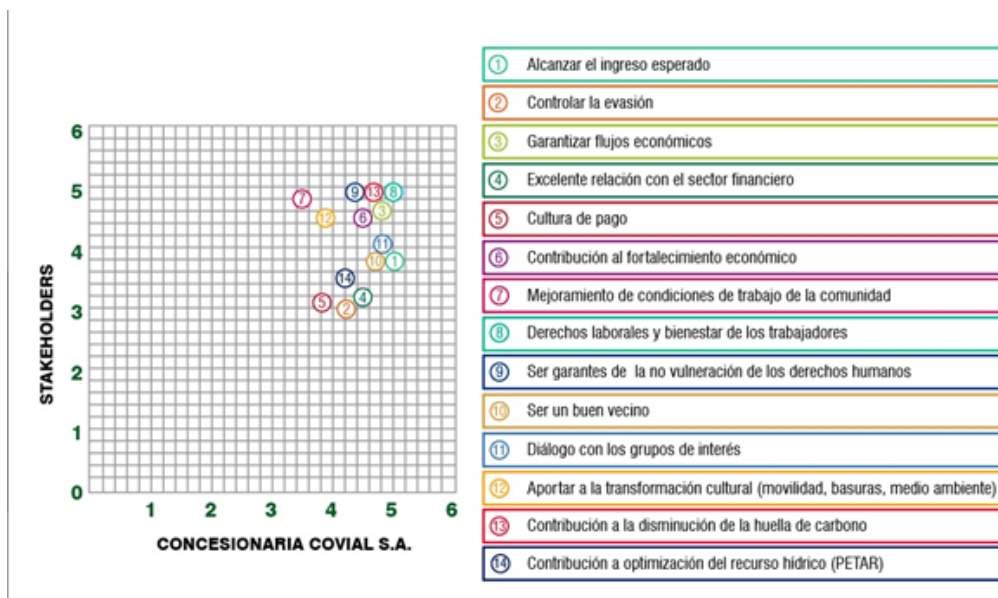
Esto nos ha permitido abordar nuestros asuntos materiales de manera constante e integral a la gestión adelantada desde el

aporte económico, social y ambiental de la empresa tal como se podrá observar en los cuatro capítulos del reporte.

### VERIFICACIÓN EXTERNA Y ESTADOS FINANCIEROS

(GRI 102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados, GRI 102-56 Verificación externa).

Covial es una empresa constituida con objeto único lo cual centraliza su gestión en la construcción, operación y mantenimiento de la malla vial de la Central de Abastos de Bogotá; bajo este principio la empresa no puede contratar con otros entidades o proyectos dentro o fuera del país.





El manejo de los recursos del contrato se realiza a través de un fideicomiso que se encarga de vigilar y controlar los auntos contables y financieros del proyecto, en el marco de la transparencia y la integralidad.

#### DATOS DE CONTACTO

(GRI 102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe)

Para COVIAL es importante la opinión y participación de sus grupos de interés. Si requiere mayor información acerca de este reporte o tiene alguna aclaración, inquietud o sugerencia, por favor contactarnos al Email: [trabajo.social@covial.co](mailto:trabajo.social@covial.co), en donde con gusto lo atenderemos.



**INDICE GRI**

(GRI 102-55 Índice de contenidos, GRI 102-46 Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema)

<b>Estándares GRI</b>	<b>Pág.</b>
<b>GRI 101 FUNDAMENTOS</b>	
<b>GRI 102: Contenidos Generales</b>	
<b>1. Perfil de la organización</b>	
GRI 102-1 Nombre de la organización	16
GRI 102-2 Actividades, marcas, productos y servicios.	16
GRI 102-3 Ubicación de la sede	16
GRI 102-4 Ubicación de las operaciones	16
GRI 102-5 Propiedad y forma jurídica	16
Contenido 102-6 Mercados servidos	16
Contenido 102-7 Tamaño de la organización	19
Contenido 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	19
Contenido 102-9 Cadena de suministro	20
GRI 102-10 Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	20

GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución	19
GRI 102-12 Iniciativas externas	19
GRI 102-13 Afiliación a asociaciones	19
<b>2. Estrategia</b>	
GRI 102-14 Declaración del más alto ejecutivo responsable de la toma de decisiones	05
GRI 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	05
<b>3. Ética e integridad</b>	
GRI 102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta	21
GRI 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	21
<b>4. Gobernanza</b>	
GRI 102-18 Estructura de gobernanza	23
GRI 102-19 Delegación de autoridad	23
GRI 102-20 Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	28
GRI 102-21 Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales	73



GRI 102-22 Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	23
GRI 102-23 Presidente del máximo órgano de gobierno	23
GRI 102-24 Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	23
GRI 102-25 Conflictos de intereses	23
GRI 102-26 Función del máximo órgano de gobierno en la selección de objetivos, valores y estrategia	27
GRI 102-27 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	27
GRI 102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	28
GRI 102-31 Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales	28
GRI 102-32 Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	27
GRI 102-33 Comunicación de preocupaciones críticas	07
GRI 102-34 Naturaleza y número total de preocupaciones críticas	07
GRI 102-35 Políticas de remuneración	25
Contenido 102-36 Proceso para determinar la remuneración	26
GRI 102-37 Involucramiento de los grupos de interés en la remuneración	26

GRI 102-38 Ratio de compensación total anual	36
GRI 102-39 Ratio del incremento porcentual de la compensación total anual	36
<b>5. Participación de los grupos de interés</b>	
GRI 102-40 Lista de grupos de interés	30
GRI 102-41 Acuerdos de negociación colectiva	30
GRI 102-42 Identificación y selección de grupos de interés	30
GRI 102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés	30
GRI 102-44 Temas y preocupaciones clave mencionados	30
<b>6. Prácticas para la elaboración de informes</b>	
GRI 102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	07
GRI 102-46 Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema	09
GRI 102-47 Lista de temas materiales	07
GRI 102-48 Re expresión de la información	06
GRI 102-49 Cambios en la elaboración de informes	06
GRI 102-50 Periodo objeto del informe	06
GRI 102-51 Fecha del último informe	06



GRI 102-52 Ciclo de elaboración de informes	06
GRI 102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe	08
GRI 102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI	06
GRI 102-55 Índice de contenidos GRI	09
GRI102-56 Verificación externa	07

**Estándares Económicos**

**GRI 201 Desarrollo económico**

GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido	35
GRI 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	38
GRI 201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	56
GRI 202 Presencia en el mercado	

GRI 202-1 Ratios de salario inicial estándar por género en comparación con el salario mínimo	35
GRI 202-2 Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local.	35

**GRI 203 Impactos Económicos Indirectos**

GRI 203 -1 Inversiones en infraestructura y servicios apoyados	37
GRI 203-2 Impactos económicos significativos	37
GRI 204 - prácticas de adquisición	

GRI 204 -1 Proporción del gasto en el proveedor local	36
---	----

**GRI 205 Anticorrupción**

GRI 205 -1 Operaciones evacuadas por riesgos relacionados con la corrupción	22
GRI 205 -2 Comunicación y Formación acerca de Anticorrupción políticas y procesos	23
GRI 205-3 Incidentes confirmados de corrupción y acciones tomadas	22

**GRI 206 Comportamiento Anticorrupción**

GRI 206-1 Acciones legales por comportamiento anticompetitiva, antimonopolio y prácticas de monopolio	22
---	----

**Estándares Ambientales**

**GRI 301 Materiales**

GRI 301 -1 Materiales usados por peso y volumen	41
GRI 301-2 Materiales de entrada reciclados utilizados	41
GRI 301-3 Productos recuperados y sus materiales de embalaje	41



<b>GRI 303 Agua</b>	
GRI 303-1 Extracción de agua por fuente	42
GRI 303-2 Fuentes de agua significativas afectadas por extracción de agua	42
GRI 303-3 Agua reusada y reciclada	42
<b>GRI 304 Biodiversidad</b>	
GRI 304-1 Sitios operacionales que son propiedad, arrendados, administrados o adyacentes a áreas protegidas y áreas de alto valor de biodiversidad fuera de las áreas protegidas	43
GRI 304 -2 Impactos significativos de actividades, productos y servicios en biodiversidad	43
GRI 304-3 Hábitats protegidos y restaurados	43
GRI 304-4 IUCN Red -lista de especies de conservación nacional, lista de especies con hábitats e áreas afectadas por la operación	43
<b>GRI 306 Efluentes y Residuos</b>	
GRI 306-1 Descarga de aguas por calidad y destino	48
GRI 306-2 Residuos por tipo y medidas de disposición	48
GRI 306-3 Derrames significativos	48
GRI 306-4 Transporte de residuos peligrosos	48
GRI 306-5 Cuerpos de agua afectados por descargas de agua y/o escapes	48
<b>GRI 307 Cumplimiento Ambiental</b>	
GRI 307-1 Incumplimientos con leyes y regulaciones ambientales	41
<b>GRI 308 Evaluación ambiental del proveedor</b>	
GRI 308-1 Nuevos proveedores que fueron seleccionados utilizando criterios ambientales	50
GRI 308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de proveedores y acciones tomadas	50
<b>Estándares Sociales</b>	
<b>GRI 401 Empleo</b>	
GRI 401-1 Nuevos empleos contratados y rotación de empleados	55
GRI 401 -2 Beneficios provistos a empleados de tiempo completo que no se proporcionan a empleados temporales o de medio tiempo	56
GRI 401 -3 Permiso parental	53
GRI 402 - Administración de relaciones laborales (relaciones trabajador- empresa)	55
GRI 402 -1 Periodos mínimos de notificación sobre cambios operacionales	53
<b>GRI 403 Salud Ocupacional y Seguridad</b>	



GRI 403- 1 Representación de los trabajadores en comités formales de gestión y seguridad de trabajadores y seguridad	61
GRI 403- 2 Tipos de lesiones y tasas de lesiones, enfermedades ocupacionales, días perdidos y ausentismo y número de muertes relacionadas con el trabajo	61
GRI 403-3 Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su ocupación	61
GRI 403-4 Temas de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos	61
<b>GRI 404 Formación y educación</b>	<b>67</b>
GRI 404 - 1 Promedio de horas de entrenamiento por año y por empleado	67
GRI 404-2 Programas para mejorar las habilidades de los empleados y programas de asistencia para la transición	69
GRI 404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares de desempeño y desarrollo profesional	69
<b>GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades</b>	
GRI 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	69
GRI 405-2 Proporción entre salario básico y remuneración de mujeres y hombres	35
GRI 406 No discriminación	

GRI 406-1 Incidentes de discriminación y acciones correctivas tomadas	69
<b>GRI 407 Libertad de asociación y negociación colectiva</b>	
GRI 407-1 Operaciones y proveedores en los que el derecho de libre asociación y negociación colectiva esté en riesgo	71
<b>GRI 408 Trabajo Infantil</b>	
GRI 408-1 Operaciones y proveedores que tengan riesgos significativos de incidentes por trabajo infantil	71
<b>GRI 409 Trabajo Forzado y Obligatorio</b>	
GRI 409-1 Operaciones o proveedores que tengan riesgo significativo de incidentes por trabajo forzado	72
<b>GRI 412 Evaluación de derechos humanos</b>	
GRI 412 -1 Operaciones que han sido objeto de revisiones de DD.HH. o evaluaciones de impacto	72
GRI 412-2 Formación a los empleados en política o procesos de derechos humanos	72
GRI 412-3 Acuerdos de inversión significativos y contratos que incluyen cláusulas de derechos humanos o que se sometieron a una revisión de derechos humanos	72
<b>GRI 413 Comunidades Locales</b>	



GRI 413- 1 Operaciones con la participación de la comunidad Local, evaluación de impacto y programas de desarrollo	73
GRI 413-2 Operaciones con impactos negativos potenciales en las comunidades locales	73
<b>GRI 414 Evaluación Social del proveedor</b>	
GRI 414-1 Nuevos proveedores que fueron seleccionados con criterios sociales	82
GRI 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de proveedores y acciones tomadas	82
<b>GRI 419 Cumplimiento Socioeconómico</b>	
GRI 419 - 1 Incumplimiento de leyes y regulaciones en el área social y económica.	73





Seguimos Generando Valor



**CONCESIONARIA COVIAL S.A  
SEGUIMOS GENERANDO VALOR 2019**

(GRI 102-1 Nombre de la organización, GRI 102-3 Ubicación de la sede, GRI 102-4 Ubicación de las operaciones, GRI 102-5 Propiedad y forma jurídica)

Concesionaria Covial S.A. fue creada para dar cumplimiento al contrato de concesión No. 070 de 2005 cuyo objeto es rehabilitar, construir, mantener y operar la malla vial de la Central de Abastos de Bogotá.

Como empresa dedicada al desarrollo de infraestructura mejora la calidad de vida de las comunidades desde el año 2005 con el único propósito de atender el proyecto de la malla vial de Corabastos ubicada en la localidad de Kennedy en la ciudad de Bogotá.

Actualmente contamos con tres (3) oficinas dos (2) ubicados en nuestro centro de operaciones y una (1) ubicada en la calle 26, estas oficinas atienden asuntos de infraestructura, desarrollo tecnológico y asuntos administrativos respectivamente.

**PROYECTOS DE INGENIERÍA**

(GRI 102-2 Actividades, marcas, productos y servicios, GRI 102-6 Mercados servidos)

Con mas de 14 años desarrollando proyectos de infraestructura en Corabastos hoy podemos ver resultados de los proyectos desarrollados en la Central.

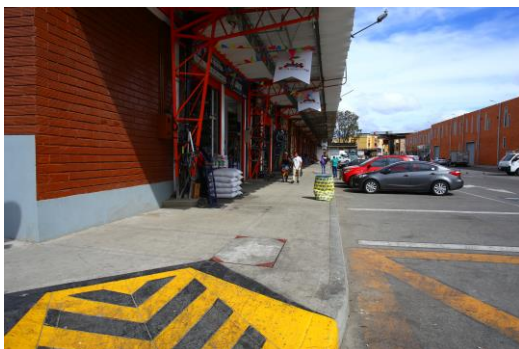


3.543 Metros Zonas verdes



6 Obras de Arte – Mosaicos





49.523 M<sup>2</sup> Espacio público



12 Porterías vehiculares



206.310 M<sup>2</sup> Malla vial



Bodega Fόμεque



12 Porterías peatonales



2 Estaciones de bombeo



Actualmente esta infraestructura requiere de mantenimiento para su conservación, labor que realiza el equipo técnico del proyecto.

#### **Mantenimiento de las vías:**

La estabilidad y conservación del pavimento se garantiza con las actividades de mantenimiento rutinario y periódico, las cuales contribuyen a su durabilidad, seguridad y confort de los usuarios.

Las actividades principales para determinar y corregir los daños que se puedan presentar en un pavimento son:

- Diagnóstico,
- Evaluación
- Corrección de los daños evaluados

Este procedimiento se desarrolla de acuerdo con las especificaciones generales de construcción establecidas para el contrato No. 070-2005, en este caso se adoptaron las del Instituto Nacional de Vías (Invías).

#### **Mantenimiento de redes:**

El mantenimiento de redes rutinario es importante para la conservación de la infraestructura en Corabastos debido al mal manejo de los residuos sólidos y el deficiente barrido.

Por esta razón se genera un plan de mantenimiento a las redes hidrosanitarias, con el fin de que las aguas residuales fluyan adecuadamente, evitando estancamientos y proliferación de plagas. Adicionalmente, el correcto y oportuno mantenimiento de sumideros de captación y de redes primarias y secundarias de aguas lluvias garantiza que en las épocas de invierno estas redes evacuen de manera eficiente los caudales producto de la lluvia, conservando así una superficie seca y por ende segura.

Por otra parte las redes de energía y teléfonos tienen obras de arte (cajas o pozos) en vía, lo que hace necesario que estas obras permanezcan libres de agua estancada, e indemnes estructuralmente, para no afectar así la estructura del pavimento.

El mantenimiento de las redes y pavimento en conjunto, permite dar cumplimiento a los periodos de vida útil del pavimento, al evitar el ingreso de agua a la estructura de vía.

Las actividades y acciones de mantenimiento que se llevan a cabo en la malla vial de la Corporación de Abastos, tienen como objeto principal:

- Preservar en buen estado los elementos que la componen
- Controlar los daños,
- Evitar la intrusión de agua



- En lo posible, conservar las condiciones iniciales de construcción.

#### **Mantenimiento de zonas verdes.**

El mantenimiento y conservación de estas zonas comprende la limpieza, restauración y reposición de aquellos elementos que puedan resultar afectados, bien por el vandalismo, el uso, el paso del tiempo y/o por cualquier otro factor que provoque o acentúe su deterioro.

Todos los elementos que componen la zona verde, que son objeto de mantenimiento y conservación, requieren de reposiciones periódicas, para mantenerlas en un estado botánico y ornamental agradable.

La conservación de estas superficies, localizadas, requieren colocación de tierra de manera periódica, pues el uso y las condiciones climatológicas así lo ameritan.

#### **ENFOQUE DE PRECAUCIÓN**

(GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución, GRI 102-12 Iniciativas externas, GRI 102-13 Afiliación a asociaciones)

Durante la etapa de construcción del proyecto se dio cumplimiento a las normativas ambientales y todas las medidas de mitigación y precaución citadas en nuestro plan de manejo

ambiental el cual fue vigilado por la interventoría del contrato.

Actualmente, en la etapa de mantenimiento y operación plena continuamos desarrollando medidas de mitigación y prevención de los impactos ambientales de las actividades técnicas y operativas, necesarias para la conservación de la infraestructura construida.

Nuestro compromiso ambiental nos ha llevado a unirnos a iniciativas como The Climate Reality Project liderada por el expresidente de los Estados Unidos All Gore y nuestra adhesión y participación en Pacto Global.

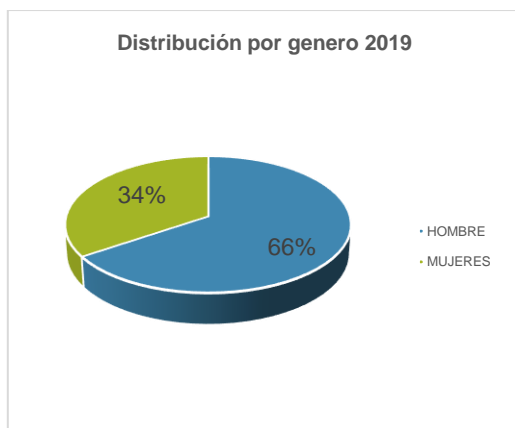
#### **SOMOS NUESTRA GENTE**

(GRI 102-7 Tamaño de la organización , GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores)

#### **Personal con contratación directa:**

El proyecto al finalizar el 2019 tiene vinculados a 29 colaboradores a través de contrato a termino indefinido, a quienes garantiza sus derechos laborales en concordancia con la ley, adicionalmente promueve condiciones de bienestar que motivan a los trabajadores y les permite disfrutar de un equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar.





Fuente: Gestión humana Covial, (2019), Matriz de seguimiento plan de gestión humana

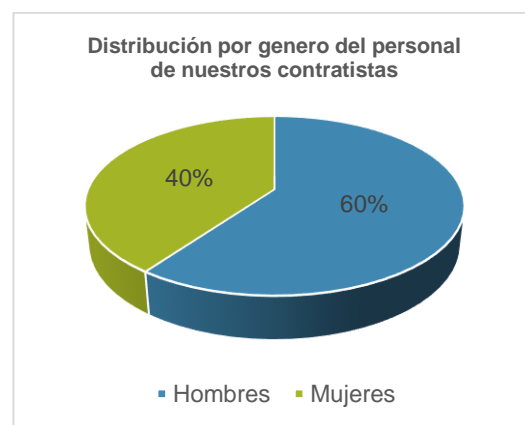
De acuerdo con la distribución de género presentada en el gráfico se encuentra que el 34% del personal contratado directamente por Concesionaria Covial S.A., corresponde a mujeres y el 66% restante a hombres.

#### Trabajadores vinculados por los contratistas del proyecto

Durante el año 2019 se contó con un promedio de 152 trabajadores, quienes son contratados por empresas que prestan sus servicios para el óptimo funcionamiento de las actividades de mantenimiento y operación del contrato.

Estas contrataciones se realizan bajo la modalidad de contrato a término fijo o término de obra o labor, respetando todas las garantías laborales dispuestas por la ley.

Al revisar la distribución entre hombres y mujeres de nuestra cadena de valor se encuentra que el 40% son mujeres y el 60% son hombres.



Fuente: Gestión humana Covial, (2019), Matriz de seguimiento plan de gestión humana

Estos trabajadores al hacer parte de nuestra cadena de valor son monitoreados de cerca por Concesionaria Covial S.A., con el propósito de vigilar sus condiciones laborales y promover buenas prácticas laborales en las empresas contratantes.

#### GESTIÓN RESPONSABLE DE LA CADENA DE VALOR

(GRI 102-9 Cadena de suministro, GRI 102-10 Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro)

Al finalizar el año 2019, el proyecto contó en su cadena de valor con 13 contratistas que trabajaron en el proyecto durante todo





el año brindando condiciones económicas favorables a sus trabajadores.

A continuación se relacionan las empresas vinculadas al proyecto.

AR Construcciones S.A.S.

Arona Grupo Empresarial S.A.S.

Arona Equipos S.A.S.

Zume Grupo Empresarial S.A.S.

GN Señalización vial e Industrial S.A.S.

Colmantenimientos S.A.S.

SISA Enterprise S.A.S.

Constucciones Rosero & CIA LTDA

Inversiones y Asesorías Inv&sap LTDA

Serie Eléctrica S.A.S.

Ferretería y Dobladora Metales Hernández S.A.S.

Vigilancia Industrial de Colombia LTDA

En construcción S.A.S.

Es importante resaltar que estas empresas implementan actividades de bienestar laboral autónomas con su personal y adicionalmente se unen al desarrollo de actividades conjuntas con Concesionaria Covial S.A., lo que permitió a sus trabajadores:

Disfrutar de condiciones de bienestar más allá de lo dispuesto por la ley

Afianzar su compromiso con el medio ambiente.

Durante el año 2019 se desarrollaron asesorías en responsabilidad social a todas las empresas contratistas del proyecto en donde posterior a una capacitación se aplicó una batería diagnóstica que permitió analizar su avance frente a las buenas prácticas para la sostenibilidad y les motivó a realizar la formulación de políticas de responsabilidad social relacionadas con los cuatro ejes propuestos por el Pacto Global.

- Derechos Laborales
- Derechos Humanos
- Cuidado del Medio Ambiente
- Transparencia en Integralidad

#### TRANSPARENCIA E INTEGRALIDAD

(GRI 102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta, GRI 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas)

Concesionaria Covial S.A. cuenta con su código de Ética Empresarial actualizado en el cual se reglamentan temas como:

Principios corporativos

Valores corporativos

Relaciones con accionistas





Relaciones con empleados

El trabajo justo y honesto a clientes contratistas, proveedores y competidores,

Conflictos de interés,

Compromiso de anticorrupción,

Protección y uso apropiado de activos,

Seguimiento e investigaciones, denuncias sobre violaciones del código de ética y consultas.

Este código se encuentra publicado en nuestra página web para consulta de todos nuestros grupos de interés.

**LEVANTAMIENTO DE RIESGOS**

(GRI 205 -1 Operaciones evacuadas por riesgos relacionados con la corrupción, GRI 205-3 Incidentes confirmados de corrupción y acciones tomadas, GRI 206-1 Acciones legales por comportamiento anticompetitiva, antimonopolio y prácticas de monopolio)

Durante el año 2019 se recibió capacitación de Alliance for Integrity para el levantamiento de la matriz de riesgos de la organización recibiendo certificación frente al tema lo cual nos permitió realizar el levantamiento de los riesgos inherentes y residuales contemplando los siguientes aspectos:

Riesgos por transacción	
T-1	Pagos en efectivo
T-2	Regalos
T-3	Viajes, hospitalidad y entretenimiento
T-4	Patrocinios y subvenciones
T-5	Donaciones filantrópicas
T-6	Contribuciones a partidos político
T-7	Descuentos y reembolsos
T-8	Empleo
Riesgo por actividad	
T-1	Pagos en efectivo
A-1	Ventas
A-2	Aduana
A-3	Lobby
A-4	Licencias y permisos
A-5	Área impositiva
A-6	Litigios legales
A-7	Joan Ventores
A-8	Adquisiciones
A-9	Movilidad internacional
A-10	Seguridad



A-11	Responsabilidad Social Empresarial (RSE)
A-12	Cadena de suministro

### CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

(GRI 205 -2 Comunicación y Formación acerca de anticorrupción políticas y procesos)

En el marco de las reuniones de direccionamiento estratégico, se realizó la socialización del código de ética a todo el personal y a los contratistas de nuestro proyecto.

Invitándolos a firmar un compromiso individualizado con el cumplimiento de este código de ética.

Adicionalmente se capacitó al personal acerca de los temas de transparencia e integralidad con el propósito de clarificar conceptos y buenas prácticas en el proyecto.

### GOBERNANZA Y SOSTENIBILIDAD

(GRI 102-18 Estructura de gobernanza, GRI 102-19 Delegación de autoridad, Contenido 102-22 Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités, GRI 102-23 Presidente del máximo órgano de gobierno, GRI 102-24 Nominación y selección del máximo órgano de gobierno, GRI 102-25 Conflictos de intereses,)

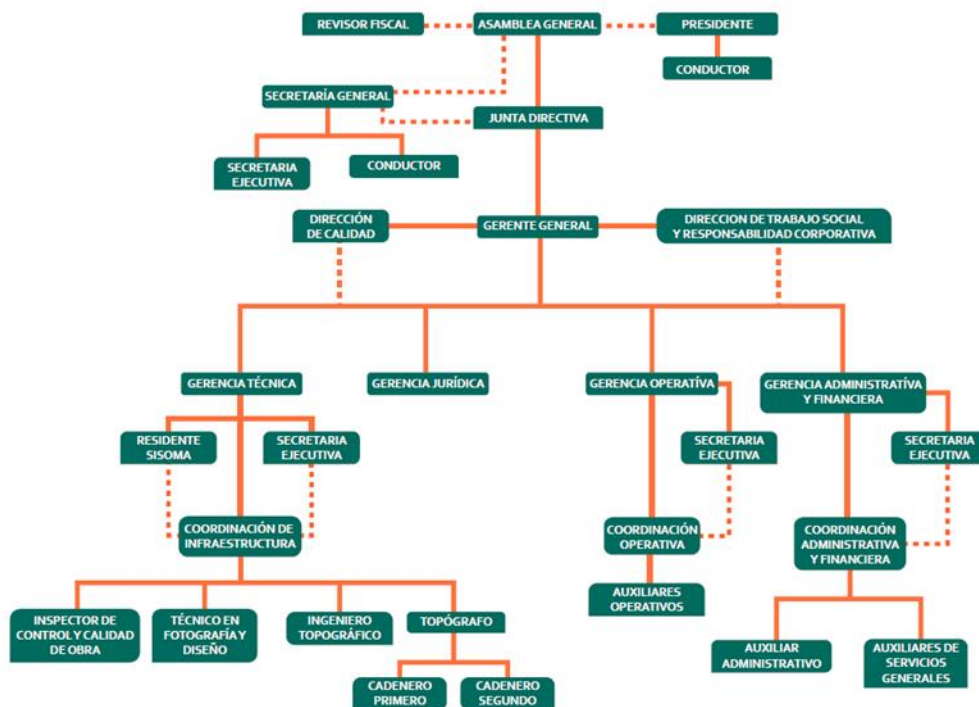
Durante el año 2019 se realizó la actualización del organigrama de la

empresa de cara a las necesidades de la Fase de Operación Plena del contrato, en donde se puede evidenciar la estructura de gobernanza y la delegación de la autoridad para el manejo de los procesos operativos, misionales y de apoyo al proyecto.

Esta actualización se realizó bajo una metodología que involucró a todos los gerentes de área a quienes se les consultó acerca de las necesidades de personal y roles en la organización necesarios para el funcionamiento de la etapa de mantenimiento y operación plena, estas propuestas y fueron presentadas a la Gerencia General para revisión y aprobación.

Paralelamente este organigrama fue aprobado por la Junta Directiva y socializado con todos los colaboradores de la empresa en reuniones de Direccionamiento Estratégico.





En el organigrama, se encuentra que el máximo órgano de gobierno es la Asamblea General compuesta por los socios de la compañía, seguido por la Junta Directiva, la Gerencia General y las Gerencias de cada área de la organización.

Los comités establecidos en la organización para el seguimiento, control al desarrollo del proyecto, así como para la toma de decisiones y análisis de asuntos materiales son:

- Comité de Gerentes
- Comité de Recursos Físicos
- Comité Técnico
- Comité Operativo
- Comité de Gestión Humana
- Comité de Convivencia Laboral
- Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo

Estos comités deben presentar resultados de su gestión a la Gerencia General de la compañía a través del Comité de Gerentes.



### SEGUIMIENTO Y CONTROL POR PARTE DE LA GERENCIA GENERAL

A través del área de calidad durante el año 2019 se le dio continuidad a la estructuración, seguimiento y control del Plan Operativo Anual de la empresa el cual se estructura de acuerdo a las obligaciones contractuales y no contractuales necesarias para garantizar la calidad de nuestra gestión.

De esta manera, para el año 2019 se tienen 376 actividades de la cuales 132 son contractuales y 244 no contractuales.

Su gestión se encuentra distribuida en la organización de la siguiente manera:

Área de Gestión	Obligaciones a cargo en el 2019
Gerencia Administrativa y Financiera	64
Secretaria General	14
Gerencia Técnica	79
Gerencia Operativa	113
Gerencia Jurídica	27
Dirección de Responsabilidad Corporativa	51
Dirección de Calidad	27
<b>TOTAL</b>	<b>376</b>

Estas actividades son evaluadas trimestralmente y se presenta su resultado de avance en las reuniones de direccionamiento estratégico.

Los resultados de cumplimiento de las áreas de gestión para el cierre del año oscilan entre el 99,26% y el 100% para un cumplimiento a nivel global del 99,76%

Área de Gestión	% de cumplimiento de Obligaciones a cargo en el 2019
Gerencia Administrativa y Financiera	100%
Secretaria General	100%
Gerencia Técnica	99,74%
Gerencia Operativa	99,70%
Gerencia Jurídica	99,26%
Dirección de Responsabilidad Corporativa	99,90%
Dirección de Calidad	100%
<b>TOTAL</b>	<b>99,76%</b>



## CATEGORIZACIÓN DE CARGOS Y REMUNERACIÓN

(GRI 102-36 Proceso para determinar la remuneración, GRI 102-35 Políticas de remuneración, GRI 102-37 Involucramiento de los grupos de interés en la remuneración.)

La formulación de un nuevo organigrama generó la necesidad de actualizar la categorización de cargos alineada a la escala salarial de la compañía y a los perfiles descritos en cuanto tiempo de experiencia y estudios realizados para el desempeño del cargo.

De esta manera se actualiza esta estandarización de salarios por perfiles y merito con una escala minima de asignación salarial, asi como el máximo que puede llegar a alcanzar de acuerdo con los cuatro pilares de nuestra política salarial.

Evaluación de desempeño

Estudios realizados

Antigüedad

Desempeño extraordinario

CATEGORÍAS	CARGOS	EXPERIENCIA	FORMACIÓN ACADÉMICA	HOMOLOGACIÓN POR ESTUDIOS ESPECIALIZADOS	ESCALA MÍNIMA	ESCALA MÁXIMA
1. Alta Dirección	Presidente	15 años de Experiencia General y 10 años de Experiencia Especifica en cargos iguales y/o similares. 12 años de Experiencia General y 8 años de Experiencia Especifica en cargos iguales y/o similares.	Profesional Especializado	No aplica para el cargo	25,00	50,00
	Secretaría General	12 años de Experiencia General y 8 años de Experiencia Especifica en cargos iguales y/o similares.	Profesional Especializado	No aplica para el cargo	25,00	50,00
	Gerencia General	12 años de Experiencia General y 8 años de Experiencia Especifica en cargos iguales y/o similares.	Profesional Especializado	No aplica para el cargo	25,00	50,00
	Gerente Técnico	8 años de Experiencia General y 5 años de Experiencia Especifica	Profesional Especializado en áreas afines al cargo.	No aplica para el cargo	12,00	24,90
2. Gerentes de Área	Gerente Operativo	8 años de Experiencia General y 5 años de Experiencia Especifica	Profesional Especializado en áreas afines al cargo.	No aplica para el cargo	12,00	24,90
	Gerente Administrativo y Financiero	8 años de Experiencia General y 5 años de Experiencia Especifica	Profesional Especializado en áreas afines al cargo.	No aplica para el cargo	12,00	24,90
	Gerente Jurídico	8 años de Experiencia General y 5 años de Experiencia Especifica	Profesional Especializado en áreas afines al cargo.	No aplica para el cargo	12,00	24,90
	Director de Calidad	6 años de Experiencia General y 3 años de Experiencia Especifica	Profesional Especializado en áreas afines al cargo.	No aplica para el cargo	5,00	11,90
3. Directores	Directora de Trabajo Social y Responsabilidad Corporativa	6 años de Experiencia General y 3 años de Experiencia Especifica	Profesional Especializado en áreas afines al cargo.	No aplica para el cargo	5,00	11,90
	Coordinador de infraestructura	4 años de Experiencia General y 2 años de Experiencia Especifica	Profesional en áreas afines al cargo.	Por cada año (1) de estudio tres (3) años de experiencia especifica	5,00	11,90
	Coordinador Operativo	4 años de Experiencia General y 2 años de Experiencia Especifica	Profesional en áreas afines al cargo.	Por cada año (1) de estudio tres (3) años de experiencia especifica	5,00	11,90
4. Profesionales de Apoyo	Coordinadora Administrativa y Financiera	4 años de Experiencia General y 2 años de Experiencia Especifica	Profesional en áreas afines al cargo.	Por cada año (1) de estudio tres (3) años de experiencia especifica	5,00	11,90
	Ingeniero Topográfico	4 años de Experiencia General y 2 años de Experiencia Especifica	Profesional en áreas afines al cargo.	Por cada año (1) de estudio tres (3) años de experiencia especifica	5,00	11,90
	Residente SISOMA	4 años de Experiencia General y 2 años de Experiencia Especifica	Tecnólogo con licencia, o profesional con licencia especializado en áreas afines al cargo.	Por cada año (1) de estudio tres (3) años de experiencia especifica	5,00	11,90



CATEGORÍAS	CARGOS	EXPERIENCIA	FORMACIÓN ACADÉMICA	HOMOLOGACIÓN POR ESTUDIOS ESPECIALIZADOS	ESCALA MÍNIMA	ESCALA MÁXIMA
5.Secretarias	Secretaría Ejecutiva de la Secretaría General	3 años de Experiencia General y 1 año de Experiencia Específica	Técnico o Tecnólogo	Por cada año (1) de estudio tres (3) años de experiencia específica	2,10	4,90
	Secretaría Ejecutiva de la Gerencia Técnica	3 años de Experiencia General y 1 año de Experiencia Específica	Técnico o Tecnólogo	Por cada año (1) de estudio tres (3) años de experiencia específica	2,10	4,90
	Secretaría Ejecutiva de la Gerencia Operativa	3 años de Experiencia General y 1 año de Experiencia Específica	Técnico o Tecnólogo	Por cada año (1) de estudio tres (3) años de experiencia específica	2,10	4,90
	Secretaría Ejecutiva de la Gerencia Administrativa y Financiera	3 años de Experiencia General y 1 año de Experiencia Específica	Técnico o Tecnólogo	Por cada año (1) de estudio tres (3) años de experiencia específica	2,10	4,90
	Conductores	3 años de Experiencia General y 5 años de Experiencia Específica con directivos de entidades y/o empresas.	No aplica	No aplica	2,10	4,90
6. Personal Operativo	Inspector de Control y Calidad de Obra	4 años de Experiencia General y 2 años de Experiencia Específica	Técnico o Tecnólogo	Por cada año (1) de estudio tres (3) años de experiencia específica	2,10	4,90
	Técnico en Fotografía y Diseño	4 años de Experiencia General y 2 años de Experiencia Específica	Técnico o Tecnólogo	Por cada año (1) de estudio tres (3) años de experiencia específica	2,10	4,90
	Topógrafo	4 años de Experiencia General y 2 años de Experiencia Específica	Técnico o Tecnólogo	Por cada año (1) de estudio tres (3) años de experiencia específica	2,10	4,90
	Cadenero Primero	4 años de Experiencia General y 2 años de Experiencia Específica	No aplica	No aplica	2,10	4,90
	Cadenero Segundo	4 años de Experiencia General y 2 años de Experiencia Específica	No aplica	No aplica	2,10	4,90
	Auxiliares Operativos	3 años de Experiencia General en digitación y 1 año de Experiencia Específica en manejo de medios tecnológicos.	No aplica	No aplica	2,10	4,90
	Auxiliar Administrativo	2 años de Experiencia General	No aplica	No aplica	2,10	4,90
Auxiliares de Servicios Generales	2 años de Experiencia General	No aplica	No aplica	2,10	4,90	

## COMPROMISO DE LA ALTA GERENCIA CON LA SOSTENIBILIDAD

(GRI 102-26 Función del máximo órgano de gobierno en la selección de objetivos, valores y estrategia, GRI 102-27 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno, GRI 102-32 Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad)

La estructuración de nuestra materialidad, el plantamiento de las políticas RSS y el establecimiento de la estrategia de sostenibilidad han tenido la participación directa de la alta gerencia de la organización.

Esta participación ha fomentado el desarrollo de la estrategia a través de las diferentes áreas de la organización quienes participan de manera activa con el suministro de la información para el presente informe, lo cual es motivado y aprobado por la Gerencia General de la organización.

Este compromiso de la alta gerencia busca fomentar una cultura de la sostenibilidad en la organización, incluyendo el desarrollo de acciones concretas en el desarrollo de las funciones de todo el personal vinculado a la empresa, acciones que también han sido incluidas en la evaluación de desempeño para cada uno de los cargos.





**MANUALES DE CARGO CON COMPROMISO SOSTENIBLE**

(GRI 102-20 Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales, GRI 102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales, GRI 102-31 Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales)

Para Concesionaria Civial S.A., los temas de sostenibilidad se integran a la gestión del negocio, esto se logra, al realizar la actualización de manuales de cargo de los funcionarios de la organización incluyendo funciones específicas, dirigidas a la implementación de prácticas sostenibles en el desarrollo de sus funciones.

En los cargos gerenciales y directivos se incluyó, como parte de sus funciones, el análisis de los riesgos e impactos

económicos, sociales y ambientales para el negocio en la toma de decisiones.

De esta manera, se busca generar una cultura de gestión sostenible en la organización.

**EVALUACIONES DE DESEMPEÑO CON COMPROMISO SOSTENIBLE**

(GRI 102-28 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno)

Las evaluaciones del desempeño desarrolladas durante el año 2019 incluyendo nuevos criterios de sostenibilidad, lo cual motivó una reflexión entorno a las buenas prácticas de la organización desde los ejes económico, social y ambiental.

Estas prácticas son incentivadas por la compañía al formar parte de uno de los





criterios de calificación incluidos en la política salarial, esto le permite al personal tener incrementos adicionales de acuerdo con su desempeño.

**CONTRIBUCIÓN A LOS OBJETIVOS DEL DESARROLLO SOSTENIBLE -ODS**

Con la gestión adelantada en el marco del contrato 070 de 2005 Concesionaria Civial S.A , contribuye de manera directa a 12 de los 17 objetivos del desarrollo sostenible así:

ODS	Contribución
	Campaña para el aprovechamiento de alimentos “ mas comida en los comedores menos comida en las vías” desarrollado en Alianza con el Banco de Alimentos de Bogotá- sede Corabastos.
	Programas de bienestar en salud visual. salud oral, recreación y deporte



Apoyo a la educación con tiempo laboral y recursos económicos



Igualdad de condiciones laborales a través de nuestra política salarial



Construcción de más de 25.594 metros lineales de redes.




Generación de más de 152 empleos en el año.

Ingreso de 4.333,557 vehículos al año a la Central para el desarrollo de transacciones comerciales.

Ingreso de 10.863.101 peatones que ingresan a la Central para el desarrollo de transacciones comerciales.



	<p>Construcción de 12 porterías peatonales</p>	<p>valor con Climate Reality Project.</p>
	<p>Construcción de 12 porterías vehiculares</p>	<p>Obras para la eliminación de vertimientos al humedal</p>
	<p>Desarrollo de mantenimientos tecnológicos</p>	<p>Alianza Banco de Aimientos.</p>
	<p>Construcción de 206. 310 m<sup>2</sup> de malla vial</p>	<p>Iniciativa The Climate Realy Project.</p>
	<p>Construcción de 49. 523 m<sup>2</sup> de espacio público</p>	
	<p>6 obras de arte con material reciclado (Mosaicos).</p>	
	<p>30 años de vida útil del concreto instalado.</p>	
	<p>Siembra de 160 árboles</p>	
	<p>Siembra y mantenimiento de 3.534 metros lineales de jardines.</p>	
	<p>Sencibilización a nuestra cadena de</p>	

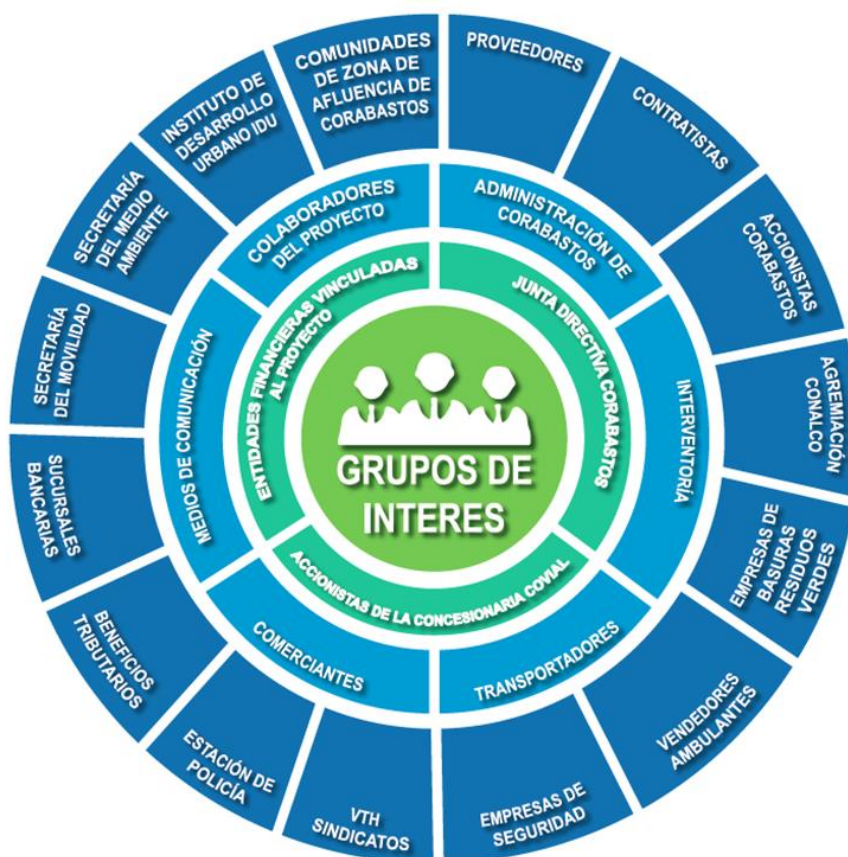
**PARTICIPACIÓN DE NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS**

(GRI 102-40 Lista de grupos de interés, GRI 102-41 Acuerdos de negociación colectiva, GRI 102-42 Identificación y selección de grupos de interés, GRI 102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés, GRI 102-44 Temas y preocupaciones clave mencionados)

Para Concesionaria Covial S.A. la identificación y relacionamiento constante con sus grupos de interés son parte fundamental de la estrategia de sostenibilidad, razón por la cual se ha realizado un mapeo extenso de todos los grupos que influyen el proyecto o se ven influenciados por este.

Para el caso de los grupos de interés internos, tales como nuestros trabajadores





y contratistas. Se cuentan con canales para su participación a través de los comités de la organización, las reuniones de direccionamiento estratégico y el contacto directo con sus jefes inmediatos.

Es por esta razón que no se encuentra constituido un sindicato ni acuerdos de negociación colectiva ya que se garantizan las condiciones laborales de los trabajadores y brinda beneficios mas allá

de los establecidos por la ley de acuerdo a sus necesidades.

Para el caso de la comunidad, se realiza un monitoreo de satisfacción anual que nos permite identificar sus percepciones frente a la labor adelantada por la empresa.

Este monitoreo anual es realizado por una Institución académica externa bajo la modalidad de un proceso independiente de



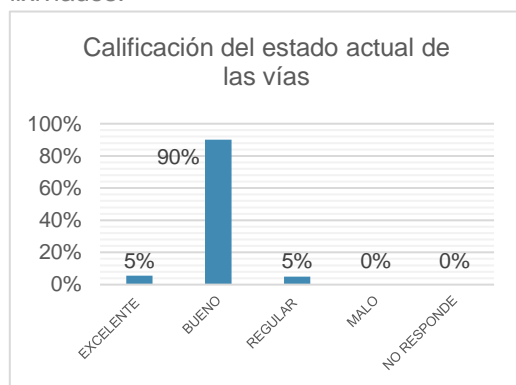
investigación social, condición que garantiza la objetividad de sus resultados.

Esta consulta se realizó a los transportadores de vehículos de categoría No. 2 correspondiente a camiones de 3 a 6 toneladas, siguiendo la misma línea metodológica de años anteriores, con la aplicación de 385 encuestas de acuerdo con el muestreo estadístico y un nivel de confianza del 95%.

A continuación se compartirán los resultados generales de la consulta realizada a nuestros grupos de interés durante el año 2019:

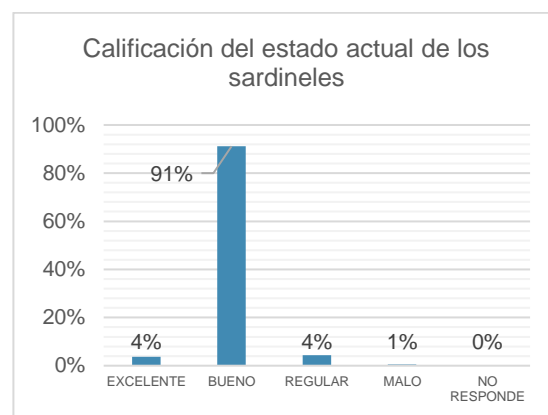
**Estado de la infraestructura:**

Con relación a la calificación asignada al estado actual de las vías se encuentra un 90% en la categoría bueno y un 5% en la categoría excelente para un total de 95% de satisfacción, pese al deterioro de las vías generado por la afectación de lixiviados.



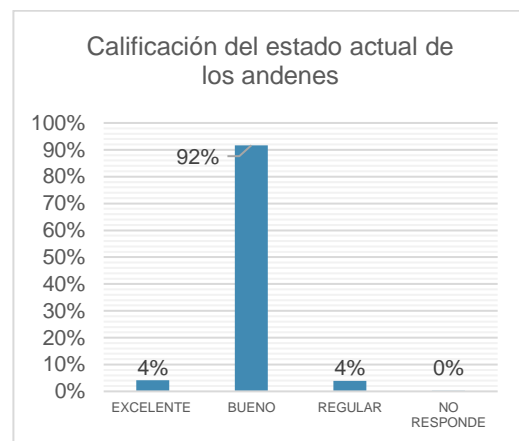
Para el caso de los sardineles se obtiene

un 91% en la categoría bueno y un 4% en la categoría excelente para un total de **95% de satisfacción con la construcción de sardineles.**



Referencia: Universidad Monserrate (2019). Estudio de Satisfacción.

En los andenes se asigna una calificación de un 92% en categoría bueno y un 4% en categoría excelente **para un total de 96% de satisfacción con la construcción de andenes.**



Referencia: Universidad Monserrate (2019). Estudio de Satisfacción.



**Pertinencia en el diseño de las vías:**

De acuerdo con la encuesta realizada el 96% de los transportadores encuestados consideran que las vías son apropiadas para el tránsito vehicular por ser amplias y resistentes, y el 4% de la población encuestada no lo consideran debido a la falta de organización y movilidad dentro de la central.



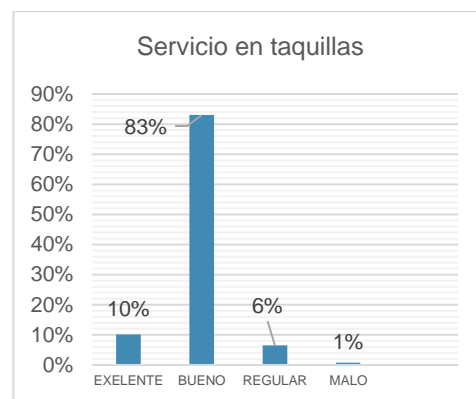
Referencia: Universidad Monserrate (2019), Estudio de Satisfacción.

Problemáticas exógenas al contrato de concesión que afectan la percepción de los usuarios frente a las vías construidas.

Estas deben ser gestionadas por la administración de la Corporación y la Policía de Tránsito; solicitudes que se han abordado en reuniones con estas entidades.

**Servicio prestado en taquillas:**

En cuanto a la satisfacción por el servicio prestado en las taquillas de recaudo se encuentran calificaciones del 10% en categoría excelente y 83% en categoría bueno **para un total del 93% de usuarios satisfechos.**



Referencia: Universidad Monserrate (2019), Estudio de Satisfacción.

Aunque la mayoría de percepciones se focalizan en la cordialidad y amabilidad, existe un 7% de los usuarios que consideran que se debe mejorar aún más en este tema.



## Aporte al Desarrollo Económico



## APORTE AL DESARROLLO ECONÓMICO

(GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido, GRI 102 -38 Ratio de compensación anual total, GRI 102 -39 Ratio del incremento porcentual de la compensación total anual, GRI 202-1 Ratios de salario inicial estándar por género en comparación con el salario mínimo, GRI 202-2 Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local, GRI 405 - 2 proporción entre Salario Básico y remuneración entre hombres y mujeres).

Nuestro proyecto al aportar al sector económico de infraestructura y a la cadena de abastecimiento de alimentos del país, se convierte en una fuente de oportunidades para el desarrollo de las comunidades locales, proveedores y contratistas del contrato, así como de los colaboradores directos e indirectos.

El aporte económico directo de la empresa inicia con la contribución económica a su grupo de interés más cercano, su talento humano, a quienes garantiza condiciones de trabajo justo y digno; con una remuneración acorde con los estándares del mercado.

Ratio de compensación anual total

Sueldo mensual más alto año 2019	\$ 33.540.000
Valor mensual salarios nomina 2019	\$ 186.760.000
Número empleados	29
Promedio sueldo mensual	\$ 6.440.000

El mantener estas condiciones en términos económicos le implica a la organización realizar inversiones mas allá de lo exigido por la ley, garantizando así, el bienestar económico y social de su personal.

	2018	2019	% incremento
Compensación total mayor sueldo	\$ 375.000.000	\$400.800.000	6,9%
Compensación total promedio compañía	\$ 1.960.076.523	\$2.221.506.333	13,3%

Aunque todos los salarios en Concesionaria Civial S.A., se encuentran por encima del salario mínimo legal vigente, cada año se realiza un incremento anual para todo el personal; de esta manera, para el año 2019 se realizó un incremento del 6,9% en toda la nomina de la compañía.

Permitiendo a los trabajadores mayor bienestar económico y acceso a bienes y servicios necesarios para su bienestar y el de sus familias en temas de vivienda, salud, educación, alimentación sana, recreación, cultura, entre otros, que son monitoreadas por nuestros programas de bienestar.





## PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN

(GRI 204 -1 Proporción del gasto en el proveedor local )

Para el año 2019 Concesionaria Civial S.A., contó con la participación de un promedio de 23 proveedores directos que apoyaron la operación del negocio con productos y servicios de alta calidad.

De los cuales el 100 % pertenecen a la industria nacional, con una mayor concentración en el departamento de cundinamarca, representado en un 96% del total de proveedores, seguidamente se encuentra un 4% correspondiente al departamento de Antioquia.

La contratación con empresas colombianas le permite aportar al crecimiento económico local y nacional, a continuación se relaciona el listado de los principales proveedores directos en el 2019:

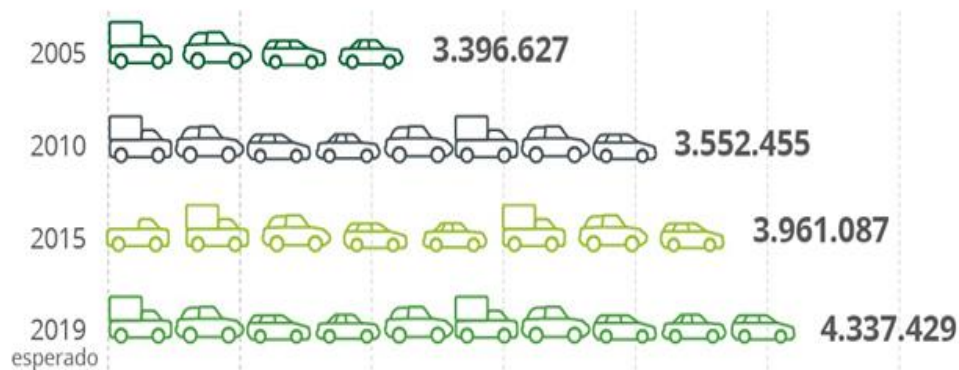
Principales Proveedores 2019

Alianza Fiduciaria Fideicomiso	Cundinamarca
Allianz Seguros S.A.	Cundinamarca
All tour Plus S.A.S	Cundinamarca
Ar Constructor S.A.S	Cundinamarca
Arona Grupo Empresarial S.A.	Cundinamarca
Artes Y Espectáculos Producciones S.A.S	Cundinamarca
Corabastos S.A.	Cundinamarca
Diego Camilo Malagón Rodríguez	Cundinamarca
Disonex Zona Franca S.A.S	Cundinamarca
Edwin Tinoco Sánchez	Cundinamarca
Felipe Cano S.A.S	Cundinamarca

Ferretería Y Dobladora De Metales Hernández S.A.S.	Cundinamarca
Futuros Y Transporte S.A.S.	Cundinamarca
Global Consulting Network S.A.	Cundinamarca
Leasing Bancolombia	Cundinamarca
Medicina Laboral S.A.S	Cundinamarca
Nucleo Group S.A.S	Cundinamarca
Phd Engineering Investment Consulting Ltda.	Cundinamarca
Ricaloa S.A.S	Cundinamarca
Sinónimo Digital S.A.S	Cundinamarca
Sisa Enterprise S.A.S.	Cundinamarca
Soluciones Integrales De Construcción E Ingeniería S.A.S	Cundinamarca
Vigilancia Industrial De Colombia Ltda.	Antioquia

En el marco de las prácticas de adquisición Concesionaria Civial S.A., monitorea hasta el segundo eslabón en la cadena de suministro, compuesto por 13 compañías colombianas, en su mayoría pequeñas empresas, que ejecutan labores en el proyecto y hacen parte del programa gestión responsable de la cadena de valor.





### IMPACTO ECONÓMICO INDIRECTO

(GRI 203-1 Inversiones en infraestructura y servicios apoyados, GRI 203-2 Impactos económicos significativos.)

Este proyecto, nos ha permitido mejorar las condiciones de vida y trabajo de más de 5.200 comerciantes registrados formalmente en la central y de otros, en su condición de informalidad, que no se encuentran censados aún por la administración de la Corporación.

La construcción de plataformas de comercialización amplias, confortables y seguras dentro de la central de abastecimiento CORABASTOS, ha permitido brindar condiciones estructurales para la competitividad en los negocios de empresas pequeñas, medianas y grandes que realizan transacciones comerciales a diario en la Central.

A través del sistema operativo del recaudo se ha identificado el incremento de visitas realizadas a la central para el desarrollo de transacciones comerciales; esto se puede evidenciar al realizar el comparativo del total de vehículos que ingresan cada año desde el 2005 momento en que se dio inicio al Contrato 070 de 2005 desarrollado por Concesionaria Covial S.A.

Estas cifras nos permiten afirmar que la rehabilitación de la malla vial de Corabastos ha sido un factor determinante para el incremento del ingreso de vehículos en la Central.



Flujo Salida Vehicular				Puerta	Total	Promedi o	Promedi o día
Puerta	Total	Promedio	Promedio día				
Puerta1	0	0	0	Puerta1	1.003.044	83.587	2.786
Puerta2	2.529.543	210.795	7.027	Puerta2	717.619	59.802	1.993
Puerta3	352.404	29.367	979	Puerta3	269.613	22.468	749
Puerta4	412.344	34.362	1.145	Puerta4	856.436	71.370	2.379
Puerta5	458.932	38.244	1.275	Puerta4	828.712	69.059	2.302
Puerta6	200.022	16.669	556	-A			
Puerta7	108.482	9.040	301	Puerta5	871.093	72.591	2.420
Puerta8	250.068	20.839	695	Puerta6	2.017.552	168.129	5.604
Puerta9	21.762	1.814	60	Puerta7	2.171.818	180.985	6.033
Total	4.333.557	361.130	12.038	Puerta8	1.296.092	108.008	3.600
				-A			
				Puerta8	594.158	49.513	1.650
				Puerta9	236.964	19.747	658
				Total	10.863.10	905.258	30.175
					1		

Para el año 2019, se ha identificado el ingreso de 12.038 transportadores con sus vehículos por promedio día, siendo este uno de los principales grupos de interés del Concesionario, a quienes se les ha mejorado sus condiciones de trabajo con vías libres de baches e inundaciones, condiciones en las que se encontraba Corabastos antes del inicio del proyecto.

La construcción de las porterías peatonales ha permitido brindar una infraestructura robusta con tecnología de última generación que permite garantizar la seguridad de las transacciones comerciales de la central.

Estas porterías nos permiten identificar el flujo de personas que ingresan a diario a la central, encontrando un promedio diario de 30.175 de personas que hacen parte de las diversas actividades económicas que se desarrollan en Corabastos y a su vez se benefician de la infraestructura construida.

#### RIESGOS Y OPORTUNIDADES DERIVADOS DEL CAMBIO CLIMÁTICO

(GRI 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático)

Rehabilitar, construir y mantener la infraestructura vial de la central de alimentos más grande del país, es una gran oportunidad para contribuir a la solución de la crisis mundial de calentamiento global desde el sector económico de la infraestructura.

#### Flujo Entrada Peatonal



Uno de los principales aportes de Concesionaria Covial S.A., parte del diseño de la infraestructura vial instalada en Corabastos, la cual ha sido construida con altos estándares de calidad, y de aprovechamiento de materiales aportando al objetivo del desarrollo sostenible No. 12 producción y consumo responsable.

Esta infraestructura requirió procesos de excavación profunda, instalación de nuevas redes hidráulicas, así como instalación de materiales con especificaciones técnicas propias para el contrato que permiten optimizar los recursos naturales y prevenir los impactos económicos, sociales y ambientales propios de futuros procesos constructivos; durante por lo menos 30 años, tiempo que se estima es la vida útil de las vías construidas.

El mejoramiento de las condiciones de comercialización de alimentos en la central de abastecimiento más grande del país nos permite contribuir con temas de interés global como la seguridad alimentaria del país.

El brindar una infraestructura libre de lodo e inundaciones mejora las condiciones de salubridad y movilidad al interior de la Corporación, sin embargo, a pesar de la infraestructura construida, estas condiciones están relacionadas directamente con el uso de las vías

construidas y las prácticas de comercialización.

Es por eso, que en etapa de mantenimiento y operación plena desarrollamos campañas de concientización para sensibilizar a los comerciantes acerca del buen uso, cuidado y conservación de la infraestructura; con el propósito de contribuir a la solución de problemas como la inadecuada disposición de residuos y desaprovechamiento de alimentos.

Problemáticas que afectan al cambio climático siendo fuente de contaminación hídrica y atmosférica, así como de afectaciones a la salud de quienes comercializan en la central y todos aquellos que hacen parte de la cadena de abastecimiento de alimentos.

La disposición inadecuada de alimentos y residuos es considerado para nosotros un riesgo que afecta la infraestructura construida y su óptimo funcionamiento, el cual buscamos mitigar con mesas de diálogo, campañas masivas a la comunidad y alianzas con entidades como el banco de alimentos de Bogotá.

Todo en el marco del cuidado de las inversiones económicas realizadas y de la prevención de futuros impactos económicos, sociales y ambientales derivados del uso inadecuado de la malla vial.



## Aporte a la Conservación del Medio Ambiente



**APORTE AL CUIDADO AL MEDIO AMBIENTE**

(GRI 301 -1 Materiales usados por peso y volumen, GRI 301-2 Materiales de entrada reciclados utilizados, GRI 301-3 Productos recuperados y sus materiales de embalaje, GRI 307-1 Incumplimientos con leyes y regulaciones ambientales.)

El compromiso ambiental de Concesionaria Civial S.A., nos invita a llevar un control riguroso de los materiales utilizados en el desarrollo del proyecto.

Para efectos de este informe a continuación se presentará la relación de materiales por actividad empleados para las actividades de mantenimiento y operación plena y las obras complementarias solicitadas por la Corporación de Abastos de Bogotá.

CANTIDADES EJECUTADAS AÑO 2019			
FASE INTERMEDIA DE CONSTRUCCIÓN			
CONDICIONES BÁSICAS			
	ITEM	UN	CANT
1	<b>PRELIMINAR</b>		
1,10	Plafonamiento de obras de arte	m2	48
1,20	Cerramiento de obra	m2	1.202
2	<b>MOVIMIENTO DE TIERRAS</b>		
2,10	Excavación cargue y transporte de material de desecho proveniente de la excavación (mayor a 2,5 Km hasta botadero)	m3	938
2,20	Disposición de material en botadero de acuerdo con las normas ambientales	m3	686
3	<b>ROTURA Y DEMOLICIONES</b>		
3,1	Demoliciones de concreto hidráulico	m3	1

3,2	Demoliciones misceláneas	m3	34
4			
4,1	Relleno material tipo B-400	m3	504
5			
5,1	Excavación manual en material común (0 a 2 m)	m <sup>3</sup>	228
5,2	Excavación mecánica para instalación de redes mayor a 3.5 m, Transporte y cargue de material sobrante a distancia mayor del acarreo libre	m3	42
5,3	Relleno en material seleccionado tipo B-400 para recubrimiento de tuberías	m <sup>3</sup>	185
5,4	Relleno en grava según especificación (cama de atraque) Para redes húmedas	m <sup>3</sup>	23
5,5	Relleno en arena de peña para tuberías TDP, acueducto y gas	m <sup>3</sup>	146
5,6	Relleno Fluido de 80 Kg/cm2	m3	2
5,7	Suministro e Instalación Tubería D= 10" de pared estructural NTC 3721 y ISO CD 9971-1 y 9971-2	ml	26
5,8	Suministro e Instalación Tubería D= 8" de pared estructural NTC 3721 y ISO CD 9971-1 y 9971-2	ml	200
5,9	Suministro e Instalación Tubería D= 6" de pared estructural NTC 3721 y ISO CD 9971-1 y 9971-2	ml	10
5,10	Suministro e Instalación Tubería D=4" presión NTC 3721 y ISO CD 9971-1 y 9971-2	ml	37
5,11	Suministro e Instalación Tubería	ml	141



	D=2" presión NTC 3721 y ISO CD 9971-1 y 9971-2		
5,12	Suministro y colocación de ducto tipo TDP diámetro de 4"	ml	1.374
5,13	Construcción de pozos Aguas Negras	ml	3
5,14	Placa fondo pozo	un	2
5,15	Placa tapa pozo de inspección	un	3
5,16	Control temporal de aguas negras (incluye Bombeo)	hr	32,0
5,17	Cajas de inspección drenajes 0,8*0,8 en ladrillo recocido con pañete impermeabilizado.	un	38
5,18	Filtro tipo geodren planar 1,0 m de h.	ml	21.10 0
5,19	Entibado ED-1 discontinuo en madera y telescopios metálicos	m2	23
5,20	Entibado metálico	m2	60
5,21	Concreto 4000 psi para muro pantalla incluye formaleta metálica	m3	12
5,22	Caja de inspección eléctrica vehicular CS-280	un	0
5,23	Prueba de presión red de acueducto	tramo	5
5,24	Cajilla de acueducto	un	29
5,25	Domiciliaria de alcantarillado	un	0
5,26	Domiciliaria para red de acueducto	un	29
5,27	Protección en geotextil Nt-2000 para entrada tubería Sumideros	un	85
5,28	Protección en geotextil Nt-2000 para bocatoma sumideros	un	90

## REUTILIZACIÓN DE MATERIALES

Durante el año 2019 la reutilización de materiales se implementó en la construcción de la estación de bombeo principal.

En esta obra se instalaron 235 metros cúbicos, correspondientes al 35% del volumen total de excavación.

De esta manera, se utilizó el 100% del material de excavación reciclado.

$$\frac{INSUMOS\ RECICLADOS\ UTILIZADOS}{TOTAL\ DE\ INSUMOS\ RECICLADOS} = \frac{235\ m^3}{235\ m^3}$$

Para el aprovechamiento de este material se verificó su cumplimiento de las especificaciones técnicas de calidad exigidas por la interventoría del contrato.

## GESTIÓN DEL AGUA

(GRI 303-1 Extracción de agua por fuente, GRI 303-2 Fuentes de agua significativas afectadas por extracción de agua, GRI 303-3 Agua reusada y reciclada)

Para el desarrollo de las actividades rutinarias del proyecto durante el año 2019, se emplearon 3190 metros cúbicos de agua, comprados a la compañía Acualianza y Baquero S.A.S.

Esta empresa se encuentra vinculada a empresa la Empresa de Acueducto y



Alcantarillado de Bogotá -EAAB- con número de cliente 9000505282.

$$\frac{GALONES DE AGUA CONSUMIDOS}{GALONES DE AGUA CERTIFICADOS} = \frac{3190 m^3}{3190 m^3}$$

De esta manera, el agua utilizada en el proyecto proviene de las concesiones de agua otorgadas a la EAAB corresponden a las descritas en:

- Resolución 158 del 31 de agosto de 2014 – Concesión de agua Ministerio de Ambiente.
- Resolución 260 del 16 de noviembre de 2007 – Concesión de agua Ministerio de Ambiente.
- Resolución 760 del 31 de marzo de 2001 – Concesión Corporación Autónoma Regional de Cundinamarca -CAR-.

Actualmente no se cuenta con infraestructura para realizar procesos de reciclaje de agua dentro del proyecto.

#### GESTIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

(GRI 304-1 Sitios operacionales que son propiedad, arrendados, administrados o adyacentes a áreas protegidas y áreas de alto valor de biodiversidad fuera de las áreas protegidas, GRI 304 -2 Impactos significativos de actividades, productos y servicios en biodiversidad, GRI 304-3 Hábitats protegidos y restaurados, GRI 304-4 IUCN Red -lista de especies de conservación nacional, lista de especies con hábitats e áreas afectadas por la operación)

El compromiso de Concesionaria Civial S.A., con el cuidado y la preservación del medio ambiente nos llevan más allá de la implementación del plan de manejo ambiental para el desarrollo de actividades constructivas.

Es por esto que nos interesa aportar a la protección de los ecosistemas, aún más cuando limitando con la Corporación de Abastos de Bogotá se encuentra el Humedal La Vaca.

De acuerdo con el plan de manejo ambiental del Humedal La Vaca, elaborado por la Secretaría Distrital de Ambiente y a la interacción constante con la administración del humedal, se encuentra que este ecosistema cuenta con la siguiente biodiversidad.

#### Componente biótico y ecológico:

Los análisis estadísticos y descriptivos del plan de manejo ambiental del humedal establecieron dos formaciones vegetales en este:

- Pradera emergente de forbias bajas
- Pradera errante emergida con comunidades taloides

También referencia 4 comunidades:





- Pasto kikuyo (Pennisetum clandestinum)
- Botoncillo (Bidens laevis),
- Barbasco (Polygonum hydropiperoides)
- Lenteja (Lemna).

En todas las comunidades está presente el kikuyo como especie dominante.

Gran parte del sector sur (aproximadamente 90% del área) lo conforma la comunidad vegetal acuática / categoría fisionómica Pennisetum clandestinum – pasto kikuyo (PK).

El porcentaje restante del área está asociado a dos comunidades:

En cuanto a vegetación herbácea terrestre, se encuentran especies como:

- Bledo o sabia
- Hierba gallinaz, y nabo
- Malva nicaensis.

Por diferencias en la composición y estructura de la vegetación, el sector norte del humedal, puede ser dividido en tres zonas:

- Zona noroccidental
- Zona media
- Zona oriental

En la **zona noroccidental** del humedal, en cercanías a la compuerta No. 6, se registra la mayor profundidad para el humedal, es decir, 1. 50 m.

Botoncillo (Bidens laevis)	Lenteja (Lemna spp)
Se destaca la presencia de junco de esteras (Juncus effusus) y de barbasco (Polypogon elongatus)	Está vinculada a un curso de agua de un ancho de 1 m y profundidad de 50 cm que atraviesa el sector sur





En la **zona media**, se presentan especies como:

- Higuierollo (*Ricinus communis*)
- Chilco (*Baccharis latifolia*)
- Sauco (*Sambucus peruviana*)
- Sauce (*Salix humboldtiana*)
- Cerezo (*Prunus serótina*)
- Aliso (*Alnus acuminata*)
- Eucalipto (*Eucalyptus spp*)
- Cerezo (*Prunus pérsica*)
- Sonchus oleraceus,
- Brevo (*Ficus carica*)
- Hierba Mora (*Solanum marginatum*),

- Senecio madagascarensis,
- Uchuca (*Physalis peruviana*)

La **zona oriental** no presenta una cobertura de vegetación acuática significativa y la cobertura rasante en su mayoría está compuesta solamente por pasto kikuyo (*Pennisetum clandestinum*).



### Invertebrados

En este humedal se encontró dominancia de:

- Coleópteros
- Dípteros
- Chironomidae

Estos organismos encontrados se presentan en aguas estancadas con abundante materia orgánica en descomposición y bajo contenido de oxígeno.

### Anfibios y Reptiles

- Hyla labialis (Amphibia: Anura: Hylidae)
- Atractus crassicaudatus (Serpentes: Colubridae).

### Aves

Se han registrado 19 especies de aves en el humedal entre ellas:

- La garza real,
- La tingua de pico rojo
- El correlimos migratorio
- La monjita)



### Impactos del proyecto al ecosistema

La construcción de la malla vial de Corabastos implicó la renovación de las redes y con éstas se corrigieron vertimientos que afectaban a la preservación de este ecosistema.

Actualmente se encuentra que el humedal se ha recuperado gracias a la canalización de esta aguas que permitió brindar un mayor equilibrio a las especies vegetales y animales que viven allí.

Durante este año se realizó la construcción de la Bodega Fόμεque, la cual colinda directamente con el humedal.

Para el desarrollo de estas obras se coordinaron acciones con la administración del humedal para prevenir que se afectara al ecosistema a causa de la obra realizada.

De esta manera, se establecieron las medidas descritas en nuestro plan de manejo ambiental para la correcta disposición de residuos y protección de las especies vegetales cercanas a la actividad constructiva.



## GESTIÓN DE EFLUENTES Y RESIDUOS

(GRI 306-1 Descarga de aguas por calidad y destino, GRI 306-2 Residuos por tipo y medidas de disposición, GRI 306-3 Derrames significativos, GRI 306-4 Transporte de residuos peligrosos, GRI 306-5 Cuerpos de agua afectados por descargas de agua y/o escapes)

De acuerdo con el Plan de Manejo Ambiental para el desarrollo de obras civiles, se llevó un estricto control de los residuos generados por las actividades constructivas y de mantenimiento, entre los residuos generados están:

- Envases de pintura
- Sólidos contaminados con cemento
- Emulsión Asfáltica

Aglomerado

- Tejas de asbesto
- Aceites usados
- Residuos de construcción y demolición

En cuanto a residuos líquidos se tiene monitoreado:

- Aguas residuales domésticas
- Aguas y/o Lodos orgánicos

Para el caso de los aprovechables el proyecto genera residuos de:

- Chatarra
- PVC rígido
- Plástico rígido
- Cartón

EMPRESA	ECOPOSITIVA					INDUSTRIA
TIPO DE RESIDUOS	PELIGROSOS					AMBIENTAL S.A.S.
	ENVASES DE PINTURA	SÓLIDOS CONTAMINADOS CON CEMENTO	EMULSIÓN ASFÁLTICA	AGLOMERADO	TEJAS DE ASBESTO	ACEITES USADOS
UNIDAD	kg	kg	kg	kg	kg	gal
<b>TOTAL</b>	3.608,00	34.668,60	345,00	1.280,00	55,00	90,00



En la categoría de susceptible al aprovechamiento de encuentra:

- Madera inservible

A estos residuos se les garantizó su adecuada disposición final a través de empresas especializadas que se encargan de dar el respectivo manejo ambiental a estos residuos.

En este caso se contó con el apoyo de:

Ecopositiva S.A.S

Industria Ambiental S.A.S.

Rex Ingeniería S.A.S

Bomocol S.A.

Dragón Oil Services S.A.S.

De esta manera se tiene monitoreado la cantidad de residuos generados por la operación del proyecto durante el año y se garantiza que todos ellos sean dispuestos de acuerdo con la normatividad ambiental legal vigente, mitigando el impacto ambiental generado por la operación del negocio.

EMPRESA	REX INGENIERÍA S.A.	BAMOCOL		DRAGÓN			ECOPOSITIVA			
TIPO DE RESIDUOS	RESIDUOS DE CONSTRUCCIÓN Y DEMOLICIÓN	RESIDUOS LÍQUIDOS		RESIDUOS LÍQUIDOS			APROVECHABLES			SUSCEPTIBLE DE APROVECHAMIENTO
		AGUAS RESIDUALES DOMÉSTICAS	AGUA Y/O LODOS ORGÁNICOS	AGUA Y/O LODOS ORGÁNICOS	CHATARRA	PVC RÍGIDO	PLÁSTICO RÍGIDO	CARTÓN	MADERA INSERVIBLE	
UNIDAD	m <sup>3</sup>	m <sup>3</sup>	lt	m <sup>3</sup>	kg	kg	kg	Kg	kg	kg
<b>TOTAL</b>	2.940,00	2.500,22	4.440,00	193,00	3.160,00	7.757,50	893,00	293,00	26,00	7.990,00





## GESTIÓN AMBIENTAL DE LOS PROVEEDORES

(GRI 308-1 Nuevos proveedores que fueron seleccionados utilizando criterios ambientales, GRI 308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de proveedores y acciones tomada).

### Procedimiento de compras y selección de proveedores

En el 2019 se realizó la actualización de los procedimientos de compras y de evaluación de proveedores, incluyendo la solicitud de los estándares de responsabilidad social y sostenibilidad en los mismos.

Para su implementación, se acordó hacer un proceso de capacitación a la cadena de valor, con el propósito de socializar estos nuevos procedimientos y ayudar a los proveedores con la formulación de las políticas exigidas, que es una condición básica para su contratación

Adicionalmente, se organizó una serie de asesorías para los contratista que involucraron:

- Capacitación en Responsabilidad Social y Sostenibilidad
- Diagnóstico de prácticas ambientales
- Formulación de políticas ambientales

De esta manera, nuestros proveedores fueron evaluados de acuerdo con los

principios del pacto global en la categoría de medio ambiente.

### Capacitación en responsabilidad social y sostenibilidad

Esta capacitación fue brindada al grupo directivo de cada una de las empresas que trabajan para el proyecto y se desarrolló en las instalaciones del Concesionaria Covial S.A.

En este espacio se brindó información acerca de los conceptos básicos de la responsabilidad social y la sostenibilidad tales como los principios del pacto global, los objetivos del desarrollo sostenible, la ISO 26000, entre otros.

De igual manera se resolvieron las inquietudes y se clarificaron los conceptos y alcances de cada empresa con relación a su implementación de acuerdo a la naturaleza de cada negocio.

### Diagnóstico de prácticas ambientales de los proveedores

Este diagnóstico permitió evaluar su desempeño ambiental más allá de las acciones de mitigación exigidas por el plan de manejo ambiental, brindando nuevas alternativas para la prevención de los impactos ambientales, a través de los siguientes criterios:



1. Apoyar la aplicación de un criterio de precaución respecto de los problemas ambientales
2. Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental
3. Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para el medio ambiente

Esta evaluación llevó a los contratistas a analizar sus prácticas ambientales de acuerdo a la siguiente escala:

Escala de Medición	
0	NO existe ninguna acción
1	Existen algunas ACCIONES
2	Existen acciones DOCUMENTADAS
3	Se evidencian ACCIONES DE MEJORA
4	Existen criterios de EVALUACIÓN de los principios
5	Se evidencia DIVULGACIÓN DE LOS RESULTADOS

Los resultados de este diagnóstico establece una línea base que permitirá

identificar el avance de cada empresa frente a los retos ambientales de la agenda 2030.

### Formulación de políticas

Posterior a la capacitación y diagnóstico de las empresas que hacen parte de nuestra cadena de valor, se les pidió presentar sus políticas de Responsabilidad Social entre ellas la de cuidado y preservación del medio ambiente.



Estas fueron planteadas por cada empresa de acuerdo a la naturaleza de sus negocios y las acciones por el clima frente a las cuales se comprometen a trabajar.

Dichas políticas hacen parte de la documentación que se tiene de las empresas que trabajan en el proyecto, lo cual es sujeto a seguimiento y control por parte del Concesionario.





### Siembra de árboles

Teniendo en cuenta el Objetivo del Desarrollo Sostenible No. 13 “*Acciones por el Clima*” se realiza un voluntariado corporativo en donde participan nuestros trabajadores directos y nuestra cadena de valor en la siembra de 160 árboles en la reserva natural de la Represa del Sisga.



Con esta actividad de siembra promovemos, el compromiso con el medio ambiente y realizamos acciones para la mitigación de la huella de carbono.

Para este tipo de actividades convocamos la participación de todas las empresas que hacen parte del proyecto, sensibilizándolas con el cuidado del medio ambiente y promoviendo acciones por el clima en nuestra cadena de valor.

Posterior a la siembra, se recibieron certificaciones para cada una de las empresas que participaron en la actividad.



### Participación en la iniciativa “The Climate Reality Project”

Durante el año 2019, la Universidad EAN a través de su Centro de Emprendimiento Sostenible, nos invita a hacer parte de la Iniciativa internacional The Climate Reality Project liderada por el expresidente All Gore, que busca generar conciencia acerca de los efectos del calentamiento global y sus afectaciones en temas de cambio climático.

La participación en esta iniciativa nos permitió participar en varios espacios de interacción con otras empresas y entidades interesadas en desarrollar acciones por el clima y posteriormente gestionar una capacitación en cambio climático para los contratistas y el personal directo de la empresa.



Esta capacitación se desarrollo con la colaboración del profesor Alejandro Martínez quien nos compartio sus

conocimientos, en el marco de una reunión de Direccionamiento Estratégico.

Esta capacitación sensibilizó a los contratistas del proyecto frente a su compromiso ambiental, lo que motivó posteriormente el desarrollo del diagnóstico en Responsabilidad Social y Sostenibilidad, así como la formulación de las políticas anteriormente mencionadas.



## Aporte al Desarrollo Social



## APORTE AL DESARROLLO SOCIAL

(GRI 401-1 Nuevos empleos contratados y rotación de empleados, GRI 401 -3 Permiso parental, GRI 402 -1 Periodos mínimos de notificación sobre cambios operacionales, GRI 402 - Administración de relaciones laborales (relaciones trabajador- empresa))

Este capítulo dará cuenta de la gestión desarrollada durante el año 2019 con nuestros grupos de interés más cercanos

En primera instancia se centrará en nuestro talento humano reportando las prácticas laborales internas de la organización y aquellas promovidas en nuestra cadena de valor.

Seguidamente, se hablará de la comunidad que se beneficia del proyecto mencionando las estrategias utilizadas para garantizar el respeto por los derechos humanos, el aporte al desarrollo social y la transformación cultural que requiere el lugar en el que se desarrolla el proyecto de infraestructura (Corabastos).

El desarrollo permanente de buenas prácticas laborales y con la comunidad, nos permite aportar al desarrollo humano, así como al cambio cultural de las comunidades, de esta manera aportar a seis (6) de los Objetivos del Desarrollo Sostenible referenciados al iniciar el capítulo.

## Participación en el Congreso Internacional de Gestión Humana



Para Concesionaria Covial S.A., el bienestar de sus trabajadores es parte fundamental de su estrategia de sostenibilidad, razón por la que estuvimos compartiendo nuestra experiencia en el Encuentro de Gestión Humana y Sostenibilidad 2019, desarrollado en el Club el Nogal.

Esto nos permitió compartir con otras empresas nuestro modelo de gestión humana sostenible, el cual hemos trabajado de manera constante desde el inicio del proyecto.



Dentro de nuestras prácticas laborales se encuentra la contratación a término indefinido de nuestro personal, garantizando estabilidad laboral y la igualdad de condiciones y beneficios orientados por:

El Plan de Bienestar

La Política de Gestión Humana

La Política Salarial

La Escala de categorización de cargos

La Política de Créditos

Lineamientos que han permitido acompañar a nuestros trabajadores en su proyecto de vida y contribuir a su desarrollo personal, profesional y laboral.

Estos lineamientos son diseñados teniendo en cuenta el perfil de nuestros trabajadores y el fomento de hábitos saludables a nivel individual y familiar.

Actualmente, tenemos un índice de rotación de personal igual a cero, siendo este uno de los factores por los cuales durante el año no se genera nuevas contrataciones.

Otra característica de la empresa es su objeto único del contrato, lo cual no permite iniciar nuevos proyectos que estimulen la contratación de más personal directo, generando únicamente los cargos

necesarios para el cumplimiento del contrato.

## PROGRAMAS DE BIENESTAR

(GRI 201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación ,GRI 401 -2 Beneficios provistos a empleados de tiempo completo que no se proporcionan a empleados temporales o de medio tiempo)

Los programas de bienestar de Concesionaria Covial S.A., son diseñados para responder a las necesidades del talento humano en tres ejes: personal, familiar y laboral.

De esta manera se garantiza la pertinencia de los programas y el aporte al desarrollo humano de nuestros trabajadores.

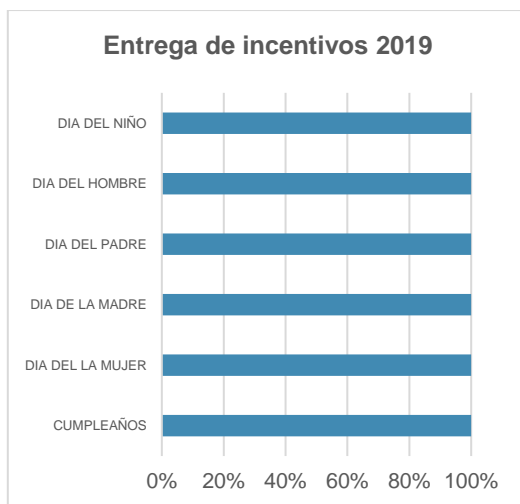
A continuación se brinda una breve descripción de los programas implementados por la empresa.

### Programa de incentivos

Este programa busca acompañar a los trabajadores en la fechas importantes haciéndolos sentir valiosos para la organización.

Para el año 2019 se entregaron obsequios al personal en fechas especiales, estos incentivos incluyeron al grupo familiar de los trabajadores con regalos para los hijos de nuestros trabajadores.





Fuente: Gestión Humana Covial, (2019), Matriz de seguimiento Plan de Gestión Humana

Para Concesionaria Covial S.A., es estratégico pensar en la salud de sus trabajadores y fomentar los hábitos de vida saludable, con el propósito de prevenir el desarrollo de enfermedades que puedan afectar su calidad de vida.

De esta manera, se realiza un monitoreo del estado de salud anual a todo los colaboradores, lo que permite evidenciar cuales son las acciones preventivas para el cuidado de la salud.

Entendiendo que algunos tratamientos son de alto costo, Concesionaria Covial S.A. ha diseñado programas que permiten apoyar a los trabajadores, facilitando el acceso a tratamientos, controles preventivos y el desarrollo de actividades

necesarias para garantizar el equilibrio entre la vida familiar, personal y laboral.

### Programa de salud visual

El programa tienen como objetivo apoyar el acceso a tratamientos visuales necesarios para el cuidado de la salud y el desarrollo de las funciones desempeñadas en la empresa por nuestros trabajadores.

Éste es uno de los programas que ha tenido mayor acogida dentro de los trabajadores ya que en su mayoría requieren hacer consultas periódicas a especialistas en salud visual.

### Programa de salud oral

Este programa busca fomentar en los trabajadores buenos hábitos en su salud oral, habilitando la atención de un especialista para el desarrollo de controles cada seis 6 meses y el desarrollo de tratamientos que se requieran.

Promoviendo el acceso a servicios de calidad con costos más cercanos a su disponibilidad presupuestal.

### Programa de recreación y deporte

Este programa busca fomentar en los trabajadores el desarrollo de actividades deportivas y/o recreativas de manera constante a través de un aporte económico anual que habilita el acceso a estos servicios.



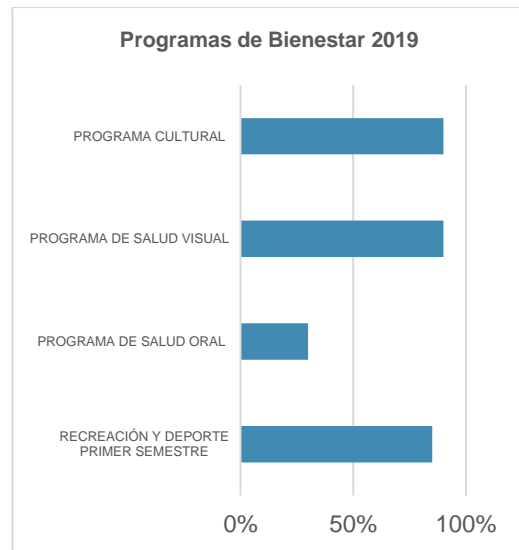
Este beneficio puede ser tomado de manera individual para mejorar la condición física de los trabajadores o con sus familias promoviendo momentos para compartir con sus conyuges y/o hijos.

**Programa de cultura y tiempo en familia**

Este programa busca incentivar a los trabajadores a pasar tiempo en familia en eventos culturales, para el año 2019 se realizó un convenio con los teatros Santa Fé y Belarte ubicados en la ciudad de Bogotá.

De esta manera, los trabajadores tienen acceso a obras de teatro con sus familias de acuerdo a sus horarios y preferencias, generando espacio de diálogo y momentos en familia.

Este fue uno de los programas de bienestar con mayor acogida por parte de los colaboradores junto con el programa de salud visual tal como se puede evidenciar en el gráfico.



Fuente: Gestión humana Covial, (2019), Matriz de seguimiento plan de gestión humana

**Jornada de integración familiar de fin de año**

La jornada de integración familiar es un evento que convoca a nuestros trabajadores directos y a todos aquellos que hacen parte de nuestra cadena de valor.

De esta manera, Covial promueve buenas prácticas laborales en sus contratistas, motivando la participación de las familias de todos los trabajadores del proyecto.

Para el año 2019 se desarrolló la jornada de integración familiar con un alcance de 513 invitados.

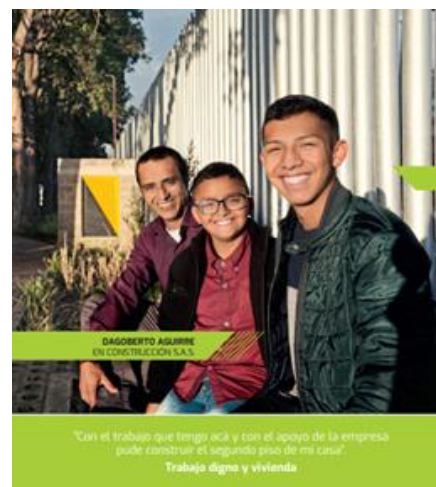
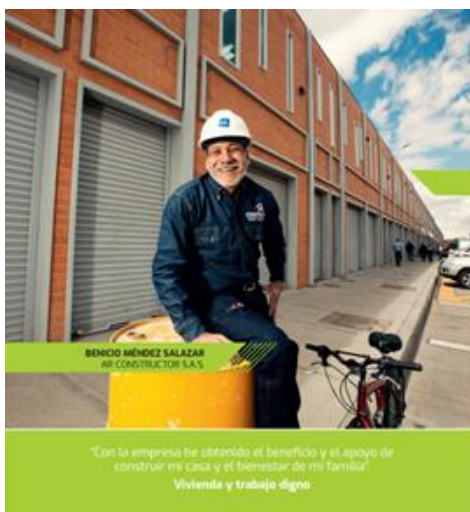




Para Concesionaria Civial S.A., es importante fomentar que cada empresa contratista implemente su propio plan de bienestar de acuerdo a las necesidades y perfiles de sus colaboradores. Sin embargo, promueve el desarrollo de actividades conjuntas que permiten a los trabajadores del proyecto sentirse parte de una gran familia.

### Historias de vida de nuestros trabajadores

A través de los años Civial ha buscado ser un referente en prácticas laborales para sus contratistas, partiendo de un monitoreo permanente y riguroso del cumplimiento de la legislación laboral y las exigencias del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo indispensable para el desarrollo de sus actividades laborales en empresas de infraestructura.







Mas allá de estos controles de obligatorio cumplimiento, Concesionaria Covial S.A., asesora a sus contratistas en la formulación y desarrollo de sus planes de gestión humana los cuales son diseñados de acuerdo con las necesidades de cada empresa y de sus colaboradores.

Esta cercanía a nuestros contratistas le ha permitido a todo el personal que trabaja para el proyecto beneficiarse de las mejoras estructurales del campamento de obra y oficinas del proyecto, lugares desde donde operan, brindando ambientes ergonómicos, limpios, seguros y confortables para el desarrollo de sus funciones.



Este modelo de gestión humana ha fomentado en nuestros contratistas una cultura de bienestar para el talento humano, que ha generado impactos positivos en la vida de los trabajadores, tal como se puede observar en el proyecto "seguimos generando bienestar en nuestra cadena de valor" en donde a través del calendario 2020 se dan a conocer las historias de vida de algunos trabajadores del proyecto.



## SALUD OCUPACIONAL Y SEGURIDAD

(GRI 403- 1 Representación de los trabajadores en comités formales de gestión y seguridad de trabajadores y seguridad, GRI 403- 2 Tipos de lesiones y tasas de lesiones, enfermedades ocupacionales, días perdidos y ausentismo y número de muertes relacionadas con el trabajo, GRI 403-3 Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su ocupación, GRI 403-4 Temas de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos)

Durante el año 2019 se realizó la actualización del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST y el Comité de Convivencia Laboral, garantizando la participación de los trabajadores a través de un proceso electoral en el cual eligieron sus representantes.

De igual manera, la gerencia nombró a sus representantes en igual proporción para acompañar estos comités que funcionan de manera constante en la organización de acuerdo a lo dispuesto por la ley.

Es estos espacios se analizan las condiciones laborales de los trabajadores de Concesionaria Civial S.A., escuchando a los colaboradores y haciéndolos partícipes de las capacitaciones y actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

A continuación se evidencia la gestión de estos comités durante el año 2019:

TEMAS RELEVANTES	REUNIONES
Estadísticas de accidentalidad	Enero 31 de 2019
Informe diagnóstico de condiciones de salud del personal	
Profesiograma 2019	
Seguimiento entrega de dotación	Febrero 26 de 2019
Mejoramiento de condiciones Laborales por actualización de infraestructura	
Seguimiento cumplimiento de medidas de seguridad industrial en los frentes de obra y mantenimiento.	
Curso de manipulación de alimentos	Marzo 27 de 2019
Análisis de medidas de seguridad industrial para el manejo del archivo.	



Seguimiento a entrega de dotación		Constitución nuevo COPASST	Julio 9 de 2019
Seguimiento a medidas de seguridad industrial en obra y mantenimientos		Inducción a los miembros del comité.	Julio 30 de 2019
Convenio con Medilaboral para el desarrollo de exámenes periódicos.		Análisis de asuntos de seguridad y salud en el trabajo del proyecto.	
Seguimiento a las capacitaciones de SST	Abril 26 de 2019	Capacitación ARL	Agosto 26 de 2019
Seguimiento a los temas abordados en el comité anterior.		Análisis de asuntos de seguridad y salud en el trabajo del proyecto.	
Programas para el cuidado de la salud	Mayo 31 de 2019	Simulacro del 20 de septiembre	Septiembre 25 de 2019
Revisión de comités de SST de los contratistas		Seguimiento a medidas de seguridad y salud en el trabajo en las oficinas y el proyecto	
Seguimiento a los temas abordados en el comité anterior.		Inspecciones a puestos de trabajo	Octubre 25 de 2019
Actualización COPASST	Junio 27 de 2019	Jornada de desinfección oficinas	
Capacitación al personal		Necesidades de capacitación 2020	
		Capacitación ARL	



Medidas de SST en el evento de fin de año	Noviembre 13 de 2019
Aprobación matriz de riesgos y peligros.	
Capacitación ARL	Diciembre 09 de 2019
Vacunación contra el tétano	
Aprobación cronograma de actividades y capacitaciones 2020	

### Comité de Convivencia Laboral

Con relación a la gestión adelantada por el comité de convivencia laboral, se encuentra que durante el año solo se presentó una situación de convivencia con un funcionario frente a la cual se desarrolló el debido proceso y seguimiento al plan de mejoramiento.

Generalmente este comité centra su atención en los temas relacionados con el riesgo psicosocial debido al bajo número de casos de convivencia reportados cada año.

TEMAS DESARROLLADOS	CUMPLIMIENTO
Factores protectores frente al riesgo psicosocial y plan de acción Comité de Convivencia Laboral 2019	20 de Marzo 2019
Análisis de caso de Convivencia	23 de Abril 2019
Seguimiento compromisos del trabajador	26 de Junio 2019
Constitución nuevo Comité de Convivencia	09 de Julio 2019
Seguimiento compromisos del trabajador	26 de Septiembre 2019
Jornadas para el fortalecimiento del clima laboral	
Seguimiento compromisos del trabajador.	04 de Diciembre de 2019
Seguimiento Jornadas para el fortalecimiento del clima laboral	

El comité brinda espacios para el desarrollo y evaluación de actividades que promuevan y fortalezcan el trabajo en equipo, comunicación asertiva, liderazgo y el manejo del estrés.

Es un espacio en donde se analiza el clima laboral de cada área de la organización y se diseñan estrategias que fortalezcan la sana convivencia.



### Accidentes de trabajo

Con relación a los accidentes de trabajo en Concesionaria Civial S.A., encontramos que durante el año 2019 se presentaron 2 en categoría leve.

Al realizar el seguimiento y control de todo el personal del proyecto a través de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se evidencia la presencia de diez 10 accidentes leves en los trabajadores de nuestros contratistas.

Para un total de doce 12 accidentes laborales en el proyecto, todos de categoría leve.

MES	N° AT en el mes	N° de trabajadores en el mes	Constante	Resultado gestión período
Enero	2	236	100	0,85
Febrero	1	245	100	0,41
Marzo	0	246	100	<b>0,00</b>
Abril	2	222	100	0,90
Mayo	1	209	100	0,48
Junio	3	183	100	1,64
Julio	1	178	100	0,56

Agosto	1	183	100	0,55
Septiembre	1	182	100	0,55
Octubre	0	172	100	<b>0,00</b>
Noviembre	0	164	100	<b>0,00</b>
Diciembre	0	152	100	<b>0,00</b>

Estos accidentes fueron analizados por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo de cada empresa, estableciendo así los planes de acción necesarios para prevenir su repetición.

### Días de incapacidad por accidentes de trabajo

Para el año 2019, los efectos de los accidentes de trabajo en los indicadores de incapacidad se ven reflejados de la siguiente manera:

MES	N° de días de incapacidad	N° de días cargados en el mes	N° de trabajadores en el mes	Constante	Resultado gestión período
Enero	5	0	236	100	2,12



Febrero	3	0	245	1,22	100
Marzo	0	0	246	0,00	100
Abril	12	0	222	5,41	100
Mayo	3	0	209	1,44	100
Junio	24	0	183	13,11	100
Julio	5	0	178	2,81	100
Agosto	3	0	183	1,64	100
Septiembre	14	0	182	7,69	100

Octubre	0	0	172	0,00	100
Noviembre	0	0	164	0,00	100
Diciembre	0	0	152	0,00	100

### Proporción de accidentes mortales

Con relación al número de accidentes mortales se puede evidenciar en el reporte brindado por el área de seguridad y salud en el trabajo la ausencia de los mismos durante el año.

PERÍODO DE MEDICIÓN	N° de AT mortales	Total de AT que se presentaron en el año	Resultado gestión período
Primer Trimestre	0	3	0%
Segundo Trimestre	0	6	0%
Tercer Trimestre	0	3	0%
Cuarto Trimestre	0	0	0%



### Prevalencia de la enfermedad laboral

Este indicador hace referencia a la relación a las enfermedades laborales, de esta manera, no se encuentran casos de enfermedad laboral en el personal del proyecto.

PERÍODO DE MEDICIÓN	N° de casos	Promedio de trabajadores en el año	Constante	Resultado gestión período
Primer Trimestre	0	242	100.000	0
Segundo Trimestre	0	205	100.000	0
Tercer Trimestre	0	181	100.000	0
Cuarto Trimestre	0	164	100.000	0

### Ausentismo por causa médica

Este indicador nos permite determinar el número de días por mes de ausentismo por causa médica que puede ser de origen común o laboral.

Este indicador se presenta de manera separada teniendo en cuenta los procesos de la empresa debido a que las dinámicas operacionales son diferentes.

De esta manera, los trabajadores que se encuentran trabajando en el proceso de operación de recaudo presenta el siguiente comportamiento con relación a incapacidades.

MES	N° de días de ausencia por persona	No. De trabajadores	N° total de días de trabajo en	Resultado gestión período
Enero	0	54	31	0,00%
Febrero	0	54	28	0,00%
Marzo	0	54	31	0,00%
Abril	28	54	30	1,73%
Mayo	6	54	31	0,36%
Junio	31	54	30	1,91%
Julio	31	54	31	1,85%
Agosto	40	54	31	2,39%
Septiembre	19	54	30	1,17%
Octubre	23	54	31	1,37%
Noviembre	24	54	30	1,48%
Diciembre	23	54	31	1,37%

Por otro lado, los funcionarios que trabajan en los procesos administrativos y de infraestructura presentan el siguiente comportamiento con relación al ausentismo por enfermedades comunes o laborales.



MES	N° de días de ausencia por persona	No. De trabajadores	N° total de días de trabajo	Resultado gestión período
Enero	39	182	25	0,86%
Febrero	22	191	24	0,48%
Marzo	20	192	25	0,42%
Abril	34	168	24	0,84%
Mayo	63	155	26	1,56%
Junio	55	129	23	1,85%
Julio	42	124	25	1,35%
Agosto	54	129	25	1,67%
Septiembre	75	128	25	2,34%
Octubre	23	118	26	0,75%
Noviembre	33	110	24	1,25%
Diciembre	5	98	23	0,22%

Estos son temas que se analizan en los comités de seguridad y salud en el trabajo de cada una de nuestras empresas contratistas con el propósito de generar estrategias para disminuir estas cifras de ausentismo.

## FORMACIÓN Y EDUCACIÓN

(GRI 404 - 1 Promedio de horas de entrenamiento por año y por empleado, GRI 404-2 Programas para mejorar las habilidades de los empleados y programas de asistencia para la transición.)

Durante el año 2019 Concesionaria Civial S.A, desarrolló su programa de capacitación y focalizó sus temáticas en el entrenamiento en conocimientos técnicos para mejorar y optimizar el desempeño en su trabajo.

Estos temas de capacitación se mapearon en una matriz de necesidades construida con la participación de los líderes de proceso de la organización.

De ésta manera, estos procesos de formación de dirigieron al desarrollo de habilidades ofimáticas así:

**Curso de Excel:** Dirigido al personal del área administrativa y operativa de la organización.

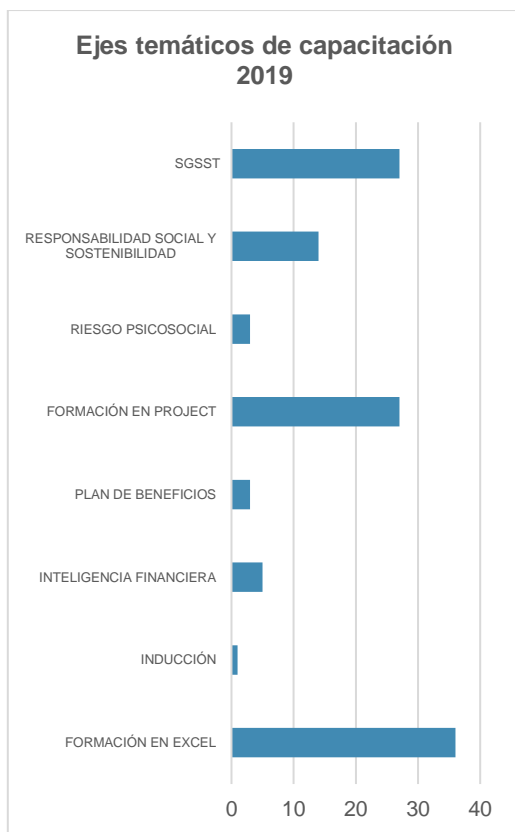
**Curso de Project:** Dirigido al personal que requiere esta herramienta para el desempeño de sus funciones.

Estos cursos se desarrollaron en las instalaciones de Concesionaria Civial S.A., durante el primer y segundo semestre del año respectivamente.

Al finalizar los procesos los trabajadores lograron obtener sus certificaciones.







Fuente: Gestión Humana Covial, (2019), Matriz de seguimiento Plan de Gestión Humana

Paralelamente se desarrollaron los procesos de capacitación relacionados con Responsabilidad Social y Sostenibilidad dirigidos al personal directamente vinculado a Concesionaria Covial S.A. y los líderes de los contratistas, estas capacitaciones se desarrollaron en el marco de direccionamiento estratégico y adicionalmente se dedicó 4 horas de capacitación al equipo administrativo de

cada contratista para la formulación de políticas de Responsabilidad Social y Sostenibilidad.

De igual manera, se desarrollaron las capacitaciones correspondientes al Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SGSST, así como, todas las referenciadas en el gráfico.

De esta manera para el año 2019 se desarrollaron un total de:

116	Capacitaciones
228,5	Horas de capacitación
4,16	Horas de capacitación por persona

Estos procesos de capacitación solo contemplan los motivados y promovidos por Concesionaria Covial S.A., ya que cada una de las empresas contratistas desarrolla su propios procesos de capacitación de manera autónoma de acuerdo a sus necesidades de capacitación y sus dinámicas de operación.



## EVALUACIONES DE DESEMPEÑO

(GRI 404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares de desempeño y desarrollo profesional)

Cada año se desarrolla la evaluación de desempeño durante el primer trimestre del año dirigida al personal que se encuentre vinculado por un periodo superior a un año en la empresa.

Esta evaluación cuenta con un proceso de autoevaluación, la cual es revisada con el jefe inmediato, con quien se analiza el desempeño del trabajador en el área para la que trabaja y se emite una calificación final.

Estas evaluaciones son llevadas al comité evaluador quien califica el desempeño global del trabajador en la organización.

Este comité también analiza los casos de desacuerdo en la evaluación entre el trabajador y el jefe inmediato; sin embargo, para el año 2019 no se presentó ningún caso de desacuerdo.

Balance de evaluaciones aplicadas	
Evaluaciones aplicada	26
Evaluaciones pendientes	0
Total	26

De esta manera, se encuentra que se aplicó el 100% de las evaluaciones a los trabajadores habilitados para la aplicación de la misma.

## DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

(GRI 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados, GRI 405-2 Proporción entre salario básico y remuneración de mujeres y hombres, GRI 406-1 Incidentes de discriminación y acciones correctivas tomadas)

Concesionaria Covial S.A. cuenta con sus políticas de derechos humanos y gestión humana en donde se evidencia el compromiso de la empresa con los temas de inclusión y no discriminación, brindando a todos sus trabajadores y aspirantes igualdad de condiciones y oportunidades en su vinculación a la organización.

El contar con una matriz de categorización de cargos alineada con las escalas salariales estipuladas para cada cargo, permite establecer un parámetro transparente de objetividad en los procesos de selección de personal y asignación salarial.

De igual manera, el contar con una política de incremento salarial permite que la asignación de salarios y su crecimiento en la organización esté ligado al desempeño de los trabajadores en la organización, de acuerdo con lo estipulado en la política.



Actualmente en el proyecto contamos con personal vinculado de diversas regiones del país e incluso algunos con nacionalidad extranjera.

DEPARTAMENTO	PORCENTAJE
ANTIOQUIA	4,1%
BOLÍVAR	0,7%
BOYACÁ	5,4%
CALDAS	3,4%
CESAR	0,7%
CÓRDOBA	1,4%
CUNDINAMARCA	49,0%
HUILA	5,4%
MAGDALENA	0,7%
META	1,4%
NARIÑO	6,1%

NORTE DE SANTANDER	4,1%
RISARALDA	0,7%
SUCRE	0,7%
SANTANDER	2,7%
ARAUCA	0,7%
TOLIMA	6,8%
VALLE	1,4%
VENEZUELA	4,1%
TOTAL GENERAL	100,0%

#### LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

(GRI 407-1 Operaciones y proveedores en los que el derecho de libre asociación y negociación colectiva esté en riesgo)

Concesionaria Covial S.A., respeta el libre derecho a la asociación y lo ratifica en su política de gestión humana, sin embargo, a la fecha no se cuenta con asociaciones sindicales, debido a que se garantizan



todos los derechos laborales y se cuentan con canales para escuchar las necesidades de los trabajadores.

Con relación a los trabajadores de nuestros contratistas no se registra la presencia de asociaciones sindicales del personal asignado al proyecto.

De igual manera, se cuenta con mecanismos para vigilar el cumplimiento de los derechos laborales y canales de comunicación abiertos para escuchar sus necesidades.

#### TRABAJO INFANTIL

(GRI 408-1 Operaciones y proveedores que tengan riesgos significativos de incidentes por trabajo infantil)

Concesionaria Civial S.A. se encuentra comprometida con el no trabajo infantil en sus operaciones, promulgándolo en sus políticas de Responsabilidad Social y Sostenibilidad, así como realizando monitoreos diarios a las operaciones del contrato.

Sin embargo, la empresa opera en un entorno en donde es muy común ver este tipo de problemáticas, por esta razón durante el último semestre del año se desarrolla una alianza con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF para apoyar a su equipo de trabajo en su gestión dentro de la Corporación de Abastos de Bogotá.



De esta manera, el 31 de Octubre se realizó una campaña sensibilizando a todos los comerciantes con relación a los derechos de los niños, en especial con el compromiso por no promover el trabajo infantil.

Esta actividad contó con la participación de nuestro equipo de campañas y el equipo de profesionales del ICBF quienes recorrieron toda la central con mensajes alusivos a la protección de los derechos de los niños.



### TRABAJO FORZADO Y OBLIGATORIO

(GRI 409-1 Operaciones o proveedores que tengan riesgo significativo de incidentes por trabajo forzado)

Con relación al trabajo forzado, la empresa cuenta con políticas claras frente al tema enfocadas a la prevención y no aceptación de estos comportamientos en el proyecto.

Este compromiso, es sujeto se seguimiento constante en nuestras operaciones, evitando estas prácticas en nuestros contratistas y trabajadores directos.

### EVALUACIÓN DE DERECHOS HUMANOS

(GRI 412 -1 Operaciones que han sido objeto de revisiones de DD.HH o evaluaciones de impacto, GRI 412-2 Formación a los empleados en política o procesos de derechos humanos, GRI 412-3 Acuerdos de inversión significativos y contratos que incluyen cláusulas de derechos humanos o que se sometieron a una revisión de derechos humanos)

De acuerdo con el levantamiento de la matriz de riesgos de vulneración de derechos humanos desarrollada el año anterior, se identifican las áreas en la organización que pueden aportar a la mitigación de estos riesgos:

Riesgos identificados	Áreas de la Organización
Mecanismos de monitoreo de garantías laborales y trabajo digno para Concesionaria Covial S.A.	Gerencia Administrativa y Financiera Dirección de Trabajo Social y Responsabilidad Corporativa
Mecanismos que les exijan a contratistas y proveedores el respeto y protección a los derechos humanos.	Gerencia Administrativa y Financiera Gerencia Técnica Gerencia Operativa Gerencia Jurídica Dirección de Trabajo Social y Responsabilidad Corporativa
Gestión de la organización frente a las reclamaciones de usuarios.	Gerencia Administrativa y Financiera Gerencia Técnica Gerencia Operativa Gerencia Jurídica Dirección de Trabajo Social y Responsabilidad Corporativa
Mecanismos de información y escucha a la comunidad frente a las actividades constructivas y de mantenimiento realizadas.	Dirección de Trabajo Social y Responsabilidad Corporativa
Toma de decisiones de los directivos de la organización sin contemplar el impacto en la vulneración de DD.HH.	Gerencia Administrativa y Financiera Gerencia Técnica Gerencia Operativa Gerencia Jurídica Dirección de Trabajo Social y Responsabilidad Corporativa Dirección de Calidad



A continuación se encontrarán relacionadas las recomendaciones de la matriz de riesgo y las acciones implementadas durante el 2019 que son consideradas un avance en su implementación para la mitigación de estos riesgos.

Recomendaciones	Avances en la implementación
Diseñar una metodología de monitoreo permitirá realizar seguimiento al respeto y protección de los derechos humanos de los colaboradores directos.	Se cuenta con la trazabilidad del cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores.
La actualización e implementación del procedimiento de contratación permitirá el seguimiento al respeto y protección de los derechos humanos en la cadena de valor.	Se actualiza el procedimiento de compras y proveedores incluyendo el cumplimiento de lineamientos RSS
El debido análisis y respuesta a las PQR de la comunidad permiten garantizar el respeto, protección de los DD.HH.	Se brinda respuestas con calidad y oportunidad a los usuarios con la participación de los gerentes de área.
El cumplimiento de los requerimientos de socialización con oportunidad, garantizan el respeto y la protección de DD.HH	Se realizan las socializaciones requeridas por el proyecto para los temas de infraestructura y operación.
La toma de decisiones de los directivos contemplando el impacto en los DD.HH., garantiza su no vulneración.	Se realiza actualización de cargos en donde se incluye a los cargos gerenciales y directivos la toma de decisiones sostenibles (incluyendo temas de DD.HH en el eje de

impacto social de la decisión)

Con la implementación de estos avances, la empresa disminuye la probabilidad de incurrir directa o indirectamente en vulneración de DD.HH. de sus grupos de interés.

### COMUNIDADES LOCALES

(GRI 413- 1 Operaciones con la participación de la comunidad Local, evaluación de impacto y programas de desarrollo, GRI 413-2 Operaciones con impactos negativos potenciales en las comunidades locales, GRI 419 - 1 Incumplimiento de leyes y regulaciones en el área social y económica, GRI 102-21 Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales).

El proyecto desarrollado por Concesionaria Covial S.A. se encuentra ubicado en la central de abastecimiento más grande el país –Corabastos, lugar donde hay gran diversidad de actores que operan a diario en ella; entre ellos podemos encontrar:

Comerciantes de granos y procesados

Comerciantes de perecederos

Coteros

Carreteros



Vendedores ambulantes formales

Vendedores ambulantes informales

Transportadores

Visitantes

Cada uno con dinámicas y roles de comercialización diversos dentro de la central, con quienes se han tenido que analizar y posteriormente conciliar las programaciones de obra, con el propósito de hacer posible el desarrollo de un proyecto de infraestructura de esta magnitud en Corabastos.

Siendo este uno de los centros de comercialización más grandes del país por la variedad y dimensión de transacciones comerciales que impactan de manera significativa la economía del país, nos ha llevado a establecer estrategias de relacionamiento para poder desarrollar las obras de ingeniería dando cumplimiento a los tiempos establecidos contractualmente.

La obtención de la licencia social de operación en esta comunidad se ha obtenido con un relacionamiento constante y generando acuerdos colaborativos entre los procesos de comercialización y los procesos constructivos.

Ahora en la etapa de mantenimiento y operación plena, el relacionamiento con la comunidad se hace aún más dinámico debido a que las intervenciones de

mantenimiento son cíclicas y cortas recorriendo mayor número de sectores en menor tiempo.

Para este relacionamiento se han conservando estrategias de la fase constructiva y se han complementado con algunas propias de la fase de operación plena, a continuación se relacionan algunas de las estrategias implementadas:

- Jornadas de socialización
- Perifoneos
- Distribución de volantes
- Visitas a los locales de comercialización
- Reuniones con los comerciantes
- Punto de atención al usuario
- Encuesta de satisfacción
- Periódico el fruto
- Información en la página web
- Campañas de sensibilización para el cuidado de la infraestructura.

Estos procesos sociales son supervisados por la interventoría del contrato y el área de infraestructura de la Corporación.

Para el año 2019 durante las jornadas de socialización se distribuyeron 34 comunicados con un alcance de 86.320 comerciantes y visitantes que se encuentran en las áreas de influencia de los procesos de mantenimiento vial y otros procesos constructivos solicitados por la Corporación.



**Reuniones con la comunidad:**

Estas reuniones son desarrolladas con los comerciantes de acuerdo a su solicitud por parte de las partes interesadas.

Generalmente estos espacios se gestan para obtener información técnica del desarrollo de las actividades constructivas.

Estas reuniones pueden ser solicitadas antes, durante y después de las labores de mantenimiento planeadas.

A continuación se relacionan las reuniones desarrolladas durante el 2019, en donde se atendieron las inquietudes de los comerciantes y otros grupos de interés del proyecto.

FECHA	COMERCIANTE	ASUNTO
30/04/2019	Bodega No.5.	Construcción espacio público costado sur oriental Bodega No.5.
10/05/2019	Seguridad Corabastos	Apoyo del área de seguridad a los procesos de mantenimiento vial y de porterías peatonales

28/05/2019	Bodega No.5.	Construcción espacio público costado sur oriental Bodega No.5.
13/06/2019	Puerta No. 4	Autorización remplazo de las especies vegetales de la puerta No. 4
18/07/2019	Bodega No. 12	Mantenimientos viales Bodega del tomate
31/07/2019	Área de seguridad de la Corporación	Puertas peatonales
24/09/2019	Policía de tránsito Corabastos	Señalización y movilidad en la Corporación
12/11/2019	Seguridad de Corabastos	Puertas peatonales

En algunas ocasiones Concesionaria Covial S.A. ha visto la necesidad de convocar estas reuniones, especialmente con instituciones que operan al interior de la Corporación para garantizar el óptimo desarrollo del proyecto.





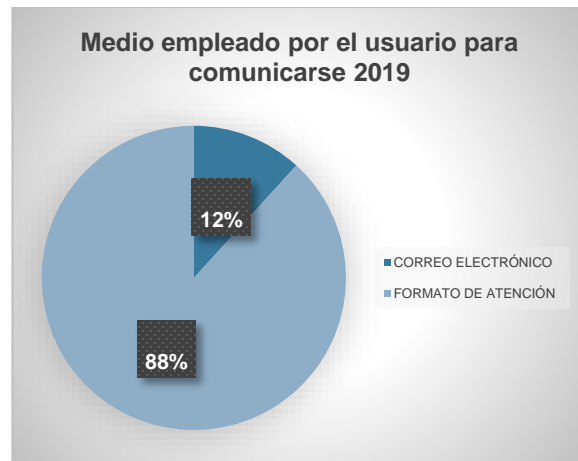
**Punto de atención al usuario:**

Todos los grupos de interés cuentan con canales habilitados para atender sus inquietudes frente al desarrollo del proyecto los cuales son divulgados en los procesos de socialización.

A través de estos canales nos llegan las inquietudes de los usuarios y comerciantes que no han podido ser atendidos por los ingenieros y equipos de trabajo que se encuentran en campo.

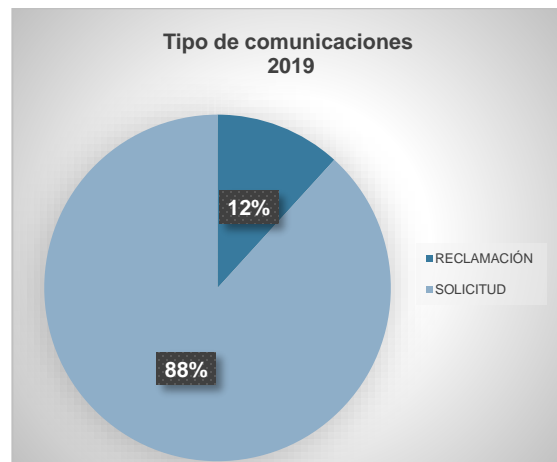
Los comerciantes al utilizar el punto de atención al usuario deben documentar su solicitud, queja o reclamo a través del formato de atención o por medio de un correo electrónico.

De esta manera, se evidencia que el 88% de los usuarios prefiere diligenciar el formato de atención que encuentran en nuestras oficinas y el 12% prefiere tramitar su solicitud por correo electrónico.



Fuente: Gestión social Covial, (2019), Matriz de seguimiento Plan de Gestión Social

Estas solicitudes son gestionadas con los gerentes de área quienes las analizan y a su vez revisan sus procesos para brindar respuestas con calidad y oportunidad a los usuarios.

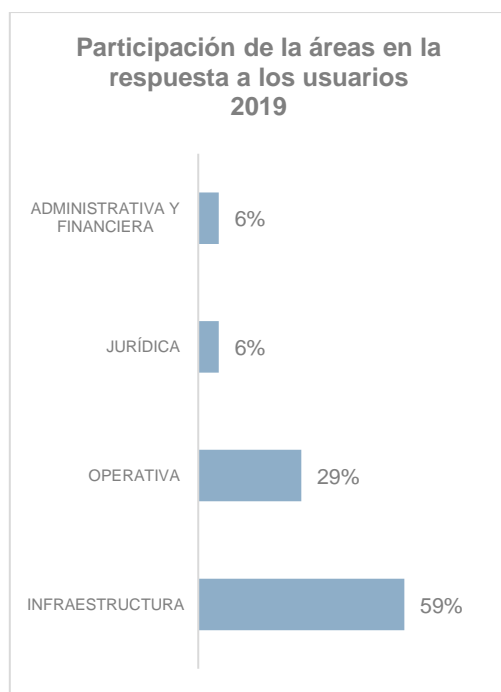


Fuente: Gestión social Covial, (2019), Matriz de seguimiento Plan de Gestión Social



Es importante resaltar que del 100% de las PQR registradas el 88% corresponden a solicitudes de información de los procesos constructivos o de operación del contrato, las cuales se concideran dentro de los procesos de negociación con la comunidad para el desarrollo de las actividades programadas.

Encontrando que solo el 12 % corresponden a inconformidades, para el 2019 se encuentra la siguiente participación de las áreas de la organización en la respuesta a las inconformidades.



Fuente: Gestión social Covial, (2019), Matriz de seguimiento Plan de Gestión Social

De esta manera se encuentra que los procesos de mantenimiento vial y todos aquellos liderados desde el componente infraestructura tiene un porcentaje mayor de consultas, las cuales son atendidas con una oportunidad de respuesta de 6 días hábiles.

TEMAS CONSULTADOS EN EL PUNTO DE ATENCIÓN AL USUARIO 2019	
CATEGORÍA	FRECUENCIAS
Solicitudes (bodega Fόμεque )	8
Solicitudes (mantenimiento en espacio público)	2
Facturación del pago de la salida vehicular	1
Solicitud documentación del contrato	1
Solicitud revisión clasificación de categoría vehicular	1
Solicitud recibo de pago	1
Inconformidades generadas por motocicletas que no respetan las filas	2
Solicitud información operación de recaudo	1
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>

Fuente: Gestión social Covial, (2019), Matriz de seguimiento Plan de Gestión Social



El tema de mayor consulta en el año 2019 está relacionado con solicitudes frente a la construcción de locales de comercialización de la bodega Fόμεque los cuales fueron atendidos dentro del alcance del concesionario.

**Campañas para el cuidado de la infraestructura construida:**

Una de las estrategias de relacionamiento con la comunidad de la etapa de mantenimiento y operación plena son las campañas de cuidado de la infraestructura construida.

Las campañas realizadas abordan los siguientes ejes:

Cuidado de las zonas verdes

Cuidado de las porterías peatonales

Respeto por la señalización vial

Cuidado de las vías construidas

Estas campañas permiten sencibilizar a la comunidad alrededor de estos temas con el propósito de fomentar un cambio cultural en los comerciantes de la Corporación.

A través del convenio existente con la Universidad Monserrate, para el segundo semestre del año las campañas pedagógicas se focalizan en la problemática generada por la inadecuada disposición de basuras en la Corporación de Abastos de Bogotá Corabstos S.A.

De esta manera se diseña una campaña con cuatro (4) momentos pedagógicos que buscan sensibilizar a los comerciantes frente a la problemática y las acciones para el cambio así:

- Reportaje Notiabastos ¿Qué son los lixiviados?
- Ambientemente comprometidos ¿Como nos afectan los lixiviados?
- Embajadores del cambio – Mapeo de acciones para el cambio
- Soy parte de un mañana limpio – acciones para el aprovechamiento de los productos desechados con el Banco de Alimentos y la empresa de recolección de basuras de la Corporación.





Estas campañas se desarrollaron en los cinco (5) sectores con mayor afectación por esta problemática para un total de 20 jornadas de sensibilización con la comunidad.

Los sectores intervenidos con la campaña son:

**Sector No. 1:** Vía No. 19 frente a la Gran Bodega y las bodegas No. 30 y 29

**Sector No. 2:** Vías No. 21 y 32 frente a las bodegas No. 11, 22, 25, 29, 30.

**Sector No. 3:** Vías No. 22 y 33 frente a las bodegas No. 11, 12, 21, 22, 24 y 25.

**Sector No. 4:** Vías No. 23 y 34 frente a las bodegas No. 12, 13, 20, 21, 23 y 24.

**Sector No. 5:** Vías No. 24 y 35 frente a las bodegas No. 13, 14, 19, 20, 23 y 26.



El trabajo académico realizado por las profesionales en formación de la Universidad Monserrate, desarrolló diversas dinámicas y consultas con la comunidad que permitieron realizar el levantamiento de un matriz DOFA con relación a la problemática de lixiviados que afecta la malla vial construida.

Esta herramienta de análisis permite interpretar la información obtenida en las cinco zonas de intervención, logrando conocer algunas **propuestas de los comerciantes** para transformar los efectos provocados por los lixiviados.

Para la elaboración de la matriz DOFA se analizó con los comerciantes el rol que desempeñan los diferentes actores dentro de la central:

- ✓ Administración de Corabastos
- ✓ Residuos verdes
- ✓ Comerciantes.

### Estrategias DOFA Problemática de lixiviados en Corabastos

#### Fortalezas/Oportunidades

La Corporación debe dar a conocer a los comerciantes la importancia del cumplimiento del reglamento interno de Corabastos y establecer medias para garantizar su cumplimiento.

La empresa de recolección de residuos debe crear conciencia en los comerciantes en cuanto a: La clasificación de alimentos y residuos, incentivando nuevas alternativas para su disposición como la donación de alimentos que no se comercializan.

EL uso apropiado de los implementos de aseo y de los contenedores.

#### Debilidades/Amenazas

La Corporación debe realizar reuniones en donde se potencialice el liderazgo y la cultura ciudadana de los comerciantes para tomar acciones frente a la problemática de lixiviados.

La Corporación debe implementar procesos de alto impacto con la participación activa de todas las instituciones que están inmersas en la Corporación de Abastos.

La empresa de recolección de residuos debe dar a conocer el horario de recolección de residuos y aumentar la frecuencia del mismo, así como fortalecer la ubicación de contenedores y su respectiva señalización.

Fuente: Fundación Universitaria Monserrate (2019), Informe proyecto integrado



**Estrategias DOFA  
Problemática de lixiviados en  
Corabastos**

Fortalezas/Amenazas	Debilidades/Amenazas
<p><u>La Corporación debe dar continuidad las campañas de sensibilización y acciones</u> frente a la problemática de los lixiviados.</p> <p>La Corporación debe brindar nuevas alternativas para la disposición de los alimentos que no se comercializan, sensibilizando a los comerciantes <u>sobre la importancia de la buena gestión con los alimentos de alta maduración.</u> (Donación Banco de Alimentos).</p>	<p>Es primordial que la empresa encargada de la recolección de residuos:</p> <p>-Facilite los implementos necesarios para la adecuada disposición de los residuos orgánicos e inorgánicos</p> <p>-Utilizar tecnologías idóneas y eficientes para la recolección de basuras</p> <p>Realizar <u>campañas a los comerciantes acerca del manejo apropiado de los desechos.</u></p>

Fuente: Fundación Universitaria Monserrate (2019), Informe proyecto integrado

El finalizar el semestre académico se vio la necesidad de dar a conocer el trabajo desarrollado por la Universidad con sus profesionales en formación:

Para esto se desarrollo una reunión en la cual participaron representantes de las siguientes entidades:

- ✓ Empresa de recolección de basuras.
- ✓ Corporación de Abastos de Bogotá
- ✓ Unión Temporal Planear – (Interventoría del contrato)

Esta reunión permitió generar espacios de reflexión frente a la continuidad de estos procesos con la participación de todos los actores involucrados.

Se reiteró el interés constante del Concesionario para que la Corporación y la Empresa encargada de la recolección de basuras generen soluciones y acciones de alto impacto frente a este problema que afecta la malla vial instalada.



## EVALUACIÓN SOCIAL DE PROVEEDORES

(Contenidos 414-1 Nuevos proveedores que fueron seleccionados con criterios sociales, Contenidos 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de proveedores y acciones tomadas)

El implementar el programa de gestión responsable de la cadena de valor con nuestros contratistas, ha permitido desarrollar una serie de acciones que promueven las buenas prácticas laborales y el compromiso con la no vulneración de los derechos humanos.

### Actualización de procedimientos:

Durante el primer trimestre del año 2019 Concesionaria Civial S.A., incluyó en la actualización de los procedimientos de compras y gestión de proveedores los siguientes criterios:

Respeto por los derechos humanos

Respeto por los derechos laborales

Siendo condiciones indispensables para su contratación y continuidad en el proyecto.

### Diagnóstico de derechos humanos y prácticas laborales

Durante el segundo semestre del año Concesionaria Civial S.A., realizó una evaluación diagnóstica a todos sus contratistas, la cual contempló los principios del Pacto Global:

### Derechos Humanos:

- Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocido a nivel internacional
- Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices de abusos a los derechos humanos

### Derechos Laborales:

- Las empresas deben respetar la libertad de asociación sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva
- Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio
- Las empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil
- Promover la eliminación en materia de empleo y ocupación.

Bajo éstos parámetros se evaluaron a los proveedores, sensibilizándolos frente al tema y llevándolos a asumir compromisos claros desde el alcance de sus organizaciones.



**Formulación de políticas:**

El resultado de estas evaluaciones orientaron a los contratistas para la formulación de sus políticas en derechos humanos y derechos laborales.

Las cuales fueron entregadas a la Dirección de Trabajo Social y Responsabilidad Corporativa de Concesionaria Covial S.A, desde donde se le realiza seguimiento a los compromisos enunciados en las mismas.





# Anexos



CONCESIONARIA COVIAL S.A  
ESTADO DE SITUACION FINANCIERA

AL 31 DE DICIEMBRE DE 2019 Y DICIEMBRE 31 DE 2018:

	2019	2018
<b>ACTIVOS</b>		
<b>ELECTIVO Y EQUIVALENTE AL ELECTIVO</b>		
Efectivo y Equivalente al Efectivo Corriente	\$ 261.555.049	\$ 188.670.208
<b>OTROS ACTIVOS NO FINANCIEROS</b>		
Activos por impuestos y Construcciones	\$ -	\$ -
<b>CUENTAS COMERCIALES POR COBRAR</b>		
Clientes	\$ 15.691.417	\$ 27.022.758
Anticipos y Avances entregados	\$ 756.000	\$ 21.070.000
<b>Total Activo (Parte Corriente)</b>	<b>\$ 278.002.466</b>	<b>\$ 234.762.966</b>
<b>PROVISIONES NO CORRIENTE</b>		
Provisiones	\$ -	\$ -
<b>TOTAL ACTIVOS</b>	<b>\$ 278.002.466</b>	<b>\$ 234.762.966</b>
<b>CUENTAS DE ORDEN</b>		
10	\$ 38.100.000	\$ 120.700.000
<b>PERICOMISO CONCESIONARIA COVIAL</b>	<b>\$ 28.027.967.422</b>	<b>\$ 28.028.158.487</b>

*[Signature]*  
**GUILLERMO ALFONSO SEÑORA SAENZ**  
 Director General

*[Signature]*  
**RICARDO MELIA GONZALEZ**  
 Contador  
 T.F. 55396-T



**CONCESIONARIA COVAL S.A.**  
**ESTADO DE SITUACION FINANCIERA**  
**AL 31 DE DICIEMBRE DE 2019 Y DICIEMBRE 31 DE 2018:**

	2019	2018
<b>PASIVOS</b>		
<b>OTROS PASIVOS NO FINANCIEROS</b>	7	
Otros Pasivos No financieros Corriente	\$ 230.630.046	\$ 188.064.659
<b>Total Pasivo Corriente</b>	<b>\$ 230.630.046</b>	<b>\$ 188.064.659</b>
<b>Total Pasivo No Corriente</b>	<b>\$ -</b>	<b>\$ -</b>
<b>TOTAL PASIVOS</b>	<b>\$ 230.630.046</b>	<b>\$ 188.064.659</b>
<b>PATRIMONIO</b>	8	2018
Capital Autorizado 501 Acciones de valor nominal unitario de \$100.000	\$ 50.100.000	\$ 50.100.000
Superavit de Capital	\$ -	\$ -
Reservas	\$ 499.372	\$ 499.372
Revalorización del Patrimonio	\$ 2.315.044	\$ 2.315.044
<b>Resultado Integral del Ejercicio</b>	<b>\$ 674.127</b>	<b>\$ (2.585.427)</b>
Resultados de Ejercicios Anteriores	\$ (6.216.109)	\$ (2.630.682)
Superavit por valorizaciones	\$ -	\$ -
<b>TOTAL PATRIMONIO</b>	<b>\$ 47.372.434</b>	<b>\$ 46.698.307</b>
<b>TOTAL PASIVOS Y PATRIMONIO</b>	<b>\$ 278.002.480</b>	<b>\$ 234.762.966</b>

  
**GUILLERMO ALFONSO SEGURA SAENZ**  
 Gerente General

  
**RICARDO MEJÍA GONZÁLEZ**  
 Contador  
 T.P. 558960-7



**CONCESIONARIA COVIAL S.A.**  
**ESTADO DE SITUACION FINANCIERA**  
**AL 31 DE DICIEMBRE DE 2019 Y DICIEMBRE 31 DE 2018:**

	2019	2018
<b>PASIVOS</b>		
<b>OTROS PASIVOS NO FINANCIEROS</b>	7	
Otros Pasivos no financieros Corriente	\$ 230.630.046	\$ 188.064.659
<b>Total Pasivo Corriente</b>	\$ 230.630.046	\$ 188.064.659
<b>Total Pasivo No Corriente</b>	\$ -	\$ -
<b>TOTAL PASIVOS</b>	\$ 230.630.046	\$ 188.064.659
<b>PATRIMONIO</b>	8	2018
<b>Capital Autorizado</b> 501 Acciones de valor nominal unitario de \$100.000	\$ 50.100.000	\$ 50.100.000
<b>Capital Suscrito y Pagado</b>	\$ -	\$ -
Superavit de Capital	\$ 499.372	\$ 499.372
Reservas	\$ 2.315.044	\$ 2.315.044
Revalorización del Patrimonio	\$ 674.127	\$ (3.585.427)
<b>Resultado Integral del Ejercicio</b>	\$ (6.216.109)	\$ (2.630.662)
Resultados de Ejercicios Anteriores	\$ -	\$ -
Superavit por valorizaciones	\$ 47.372.434	\$ 46.698.307
<b>TOTAL PATRIMONIO</b>	\$ 278.002.480	\$ 234.762.966
<b>TOTAL PASIVOS Y PATRIMONIO</b>	\$ 278.002.480	\$ 234.762.966

*[Signature]*  
**GUILLELMO ALFONSO SEGURA SAENZ**  
 Gerente General


*[Signature]*  
**RICARDO MEJIA GONZALEZ**  
 Contador  
 T.P. 653996-7



**CONCESIONARIA COVIAL S.A**  
**ESTADO DE RESULTADO INTEGRAL**  
 DEL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE:

	2019	2018
INGRESOS DE ACTIVIDADES ORDINARIAS	\$ -	\$ -
COSTO DE VENTAS	\$ -	\$ -
<b>UTILIDAD BRUTA EN VENTAS</b>	<b>\$ -</b>	<b>\$ -</b>
<b>GASTOS OPERACIONALES</b>		
Ventas	\$ -	\$ -
Administración	\$ 11.383.391	\$ -
<b>UTILIDAD DE LA OPERACION</b>	<b>\$ (11.383.391)</b>	<b>\$ -</b>
<b>INGRESOS NO OPERACIONALES</b>	<b>\$ 40.000.000</b>	<b>\$ (3.004.427)</b>
<b>GASTOS NO OPERACIONALES</b>	<b>\$ (26.789.885)</b>	<b>\$ (3.004.427)</b>
<b>UTILIDAD (+) O PERDIDA (-) NO OPERACIONAL</b>	<b>\$ 13.210.115</b>	<b>\$ (3.004.427)</b>
<b>UTILIDAD (+) O PERDIDA (-) ANTES DE IMPUESTOS</b>	<b>\$ 13.210.115</b>	<b>\$ (3.004.427)</b>
Impuesto sobre la renta	\$ 1.192.637	\$ 581.000
<b>RESULTADO INTEGRAL DEL PERIODO</b>	<b>\$ 12.017.478</b>	<b>\$ (3.585.427)</b>

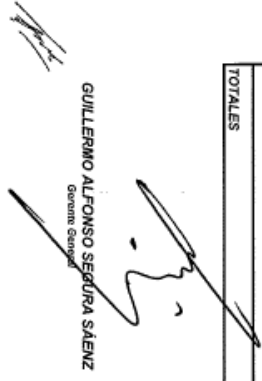
  
**GUILLERMO ALFONSO SEGURA SÁENZ**  
 Gerente General

  
**RICARDO MEJÍA GONZÁLEZ**  
 Contador  
 T.P. 55590-T



**CONCESIONARIA COVAL S.A.**  
**ESTADO DE CAMBIOS EN EL PATRIMONIO COMPARATIVOS**  
 AL 31 DE DICIEMBRE DE:

Concepto	Saldo a Diciembre 31 de 2018	Movimiento del año		Saldo a Diciembre 31 de 2019
		Aumento	Disminución	
Capital Suscrito y Pagado	\$ 50,100,000	\$ -	\$ -	\$ 50,100,000
Superavit de Capital	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
Revalorización del Patrimonio	\$ 2,315,044	\$ -	\$ -	\$ 2,315,044
Superavit por valorizaciones	\$ -	\$ 674,127	\$ -	\$ 674,127
Resultados del Ejercicio	\$ (3,585,427)	\$ -	\$ 3,585,427	\$ -
Resultados de Ejercicios Anteriores	\$ (2,050,082)	\$ (3,585,427)	\$ -	\$ (8,216,109)
<b>Reservas</b>				
Reserva Legal	\$ 499,372	\$ -	\$ -	\$ 499,372
Reserva para Adquisición de Activos	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
Reserva para Inversión y Ensayo	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
Reserva especial para protección de Inversiones	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
Reserva para Ajustes por Inflación	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
<b>Total Reservas</b>	\$ 499,372	\$ -	\$ -	\$ 499,372
<b>TOTALES</b>	\$ 46,698,307			\$ 47,372,434

  
**GUILBERMO ALFONSO SEGURA SAENZ**  
 Gerente General

  
**RICARDO MEJÍA GONZÁLEZ**  
 Contador  
 T.P. 85590-T



CONCESIONARIA COVAL S.A  
 ESTADO DE FLUJOS DE EFECTIVO COMPARATIVOS  
 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2019 Y DICIEMBRE 31 DE 2018:

	2019	2018
<b>FLUJOS DE FONDOS PROVENIENTES DE LAS ACTIVIDADES DE OPERACION</b>		
Repetición Integral del Periodo	\$ 674,127	\$ (3,585,427)
Mas o (menos) Partidas que no afectan al Efectivo o Equivalente	\$ -	\$ -
Depreciación de Activos Fijos	\$ -	\$ -
Aumento (Disminución) de Inversiones en Subsidiarias	\$ -	\$ -
Aumento (Disminución) de Cargos Diferidos	\$ -	\$ -
Provisiones	\$ -	\$ -
Aumento del Patrimonio	\$ -	\$ -
Revaluación de Pagos	\$ -	\$ -
Subtotal Efectivo o Equivalente Generado por la Operación	\$ 674,127	\$ (3,585,427)
<b>CAMBIO EN ACTIVOS Y PASIVOS</b>		
(Aumento) Disminución en Deudas	\$ -	\$ (17,022,755)
(Aumento) Disminución en Anticipos	\$ 20,314,000	\$ -
Aumento (Disminución) de Proveedores	\$ -	\$ -
Aumento (Disminución) de Cuentas por Pagar	\$ 41,883,750	\$ (245,183)
Aumento (Disminución) de Ingresos por Fidej	\$ -	\$ -
Aumento (Disminución) de Gastos	\$ 571,837	\$ 581,000
Aumento (Disminución) de Pasivos Diferidos	\$ -	\$ -
Aumento (Disminución) de Otros Pasivos	\$ -	\$ -
<b>TOTAL EFECTIVO PROVISORIO POR LAS ACTIVIDADES DE OPERACION</b>	<b>\$ 74,582,832</b>	<b>\$ (20,272,381)</b>
<b>FLUJOS DE EFECTIVO PROVENIENTE DE LAS ACTIVIDADES DE INVERSION</b>		
(Aumento) Disminución Inversiones Largo Plazo	\$ -	\$ -
(Aumento) Disminución Otros Ingresos	\$ -	\$ -
<b>TOTAL EFECTIVO O EQUIVALENTE USADO EN INVERSION</b>	<b>\$ -</b>	<b>\$ -</b>
<b>FLUJOS DE EFECTIVO PROVENIENTE DE LAS ACTIVIDADES DE FINANCIACION</b>		
Aumento (Disminución) de Obligos, Financiera	\$ -	\$ -
Aumento (Disminución) de Bonos y Papeles Comerc	\$ -	\$ -
Aumento (Disminución) de Reservas	\$ -	\$ -
Aumento (Disminución) de Utilidades Especiales Anteriores	\$ -	\$ -
Otros Ingresos	\$ -	\$ -
<b>TOTAL EFECTIVO O EQUIVALENTE PROVISORIO POR LAS ACTIVIDADES DE FINANCIACION</b>	<b>\$ -</b>	<b>\$ -</b>
<b>VARIACION DEL EFECTIVO</b>		
<b>EFECTIVO O EQUIVALENTE NETO AL INICIO DEL PERIODO</b>	<b>74,684,855</b>	<b>(50,278,381)</b>
Disponible	\$ 192,670,308	\$ 216,546,575
Inversiones	\$ -	\$ -
<b>SALDO FINAL DE EFECTIVO O EQUIVALENTE DISPONIBLES</b>	<b>\$ 281,555,653</b>	<b>\$ 166,570,288</b>

*[Signature]*  
 GUILLELMO ALFONSO SEGURO SALAZAR  
 Director General

*[Signature]*  
 RICARDO MEJIA GONZALEZ  
 Contador  
 T.R. 202067



