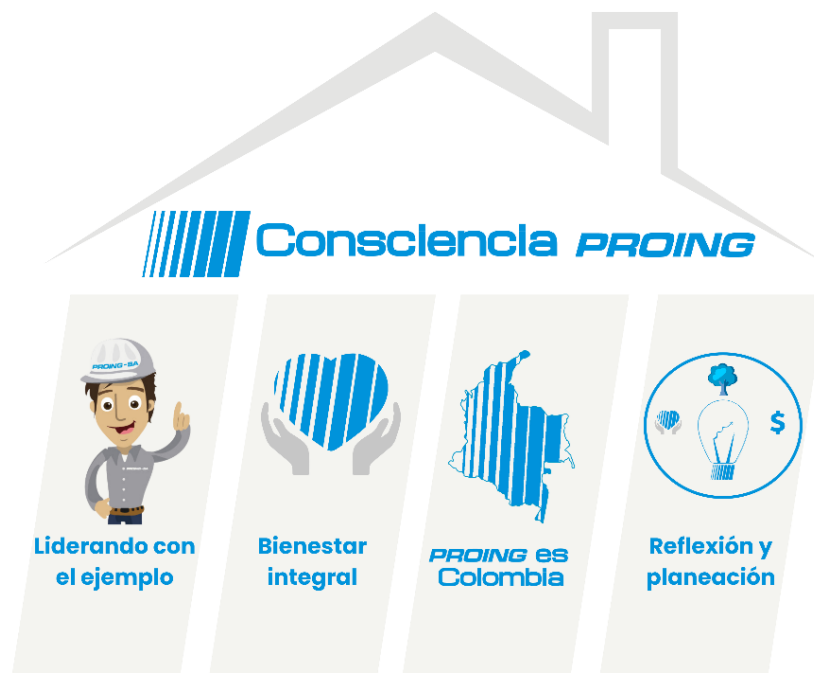


INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2024

////PROING: Ingeniería sostenible

“Recibimos este mundo como herencia de las generaciones pasadas, pero también debemos recordar que lo hemos recibido como un préstamo de nuestros hijos y de las generaciones futuras, ¡a quienes tendremos que devolverlo en mejores condiciones!”.

Jorge Mario Bergoglio, Papa Francisco.



RESUMEN EJECUTIVO.

1. Introducción y propósito.

En cumplimiento de nuestro compromiso con la transparencia, la rendición de cuentas y el desarrollo sostenible, presentamos a todos nuestros grupos de interés el resumen ejecutivo del Informe de Sostenibilidad 2024. Este documento consolida los avances estratégicos, operativos, ambientales, sociales y de gobierno corporativo alcanzados por PROING, alineados con los Estándares de la Iniciativa de Reporte Global (GRI) y con nuestro propósito organizacional.

2. Resultados destacados.

Gestión ambiental. Se avanzó en la ejecución del Sistema de Gestión de la Energía (SGEn) bajo la norma ISO 50001:2018 y se implementaron medidas de eficiencia como el ingreso de vehículos eléctricos e híbridos. Además, se destaca la disminución del 41,28 % en la generación de residuos y la ejecución de Planes de Manejo Ambiental (PMA) en proyectos como “Línea Membrillar 110 kV” y “Refuerzo suroccidental 500 kV tramo 3”, que incluyeron rescate de fauna y flora, así como instalación de desviadores de vuelo para reducir el riesgo de colisión de aves.

Gobernanza. La estructura de gobierno corporativo mantuvo su liderazgo técnico y diverso, fortaleciendo la supervisión de impactos y garantizando la integridad de la información divulgada. Nuestra Junta Directiva aprobó de manera integral los contenidos del informe, reafirmando el cumplimiento de los principios de sostenibilidad, ética y control organizacional.

Desempeño económico. Al cierre de 2024, la organización reportó ingresos operacionales por \$281.233.407.000, con una disminución del 3,4 % frente al año anterior. A pesar de este ajuste, el valor económico retenido se incrementó en un 114,74 %, reflejando una mejora en la eficiencia operativa y gestión financiera.

3. Impacto social y laboral.

Equidad de género e inclusión. Se consolidaron programas emblemáticos como el “Plan semilla” y el programa de formación de linieras, con impactos positivos en la empleabilidad femenina en áreas operativas del sector eléctrico. Estas iniciativas fortalecen nuestra cultura de diversidad, equidad e inclusión, y fueron ampliamente difundidas en canales internos y redes sociales corporativas.

Seguridad y salud en el trabajo. El índice de frecuencia se redujo en un 27,79 % y el índice de severidad en un 92,49 %, evidenciando una mejora significativa en el control de riesgos. Se efectuaron formaciones permanentes, talleres preventivos y reuniones de gobernabilidad con todos los niveles organizacionales.

Gestión del talento humano. A pesar de una reducción del 21,02 % en contrataciones, la tasa de retención de personal aumentó en un 4,45 %, con especial énfasis en el género femenino. Se entregaron 24 auxilios económicos a colaboradores y se fortalecieron acciones de bienestar familiar y cultural.

4. Transparencia, ética y cumplimiento.

Durante 2024 se mantuvo el canal PQRSF con un índice de respuesta satisfactoria del 97,8 %, y se publicaron los resultados del informe de sostenibilidad en nuestra página web. Adicionalmente, se presentó el “Informe 08 - Reporte de Sostenibilidad” a la Superintendencia de Sociedades, en cumplimiento de las disposiciones legales vigentes.

5. Cierre y perspectivas.

////PROING continúa posicionándose como un referente de sostenibilidad en el sector de la ingeniería, articulando su operación con valores corporativos, innovación, equidad y compromiso ambiental. Para 2025, se priorizará la implementación de la política de biodiversidad, la ejecución de planes de mejora derivados de las evaluaciones de desempeño de nuestros colaboradores y la consolidación de alianzas estratégicas con enfoque sostenible.

TABLA DE CONTENIDO.

1. FUNDAMENTOS.	003
2. LA ORGANIZACIÓN Y SU PRÁCTICA DE PRESENTACIÓN DE INFORMES.	004
3. ACTIVIDADES Y TRABAJADORES.	006
4. GOBERNANZA.	011
5. ESTRATEGIA, POLÍTICAS Y PRÁCTICAS.	015
6. TEMAS MATERIALES.	023
7. BIODIVERSIDAD.	025
8. CAMBIO CLIMÁTICO.	028
9. ENERGÍA.	030
10. DESEMPEÑO ECONÓMICO.	034
11. ANTICORRUPCIÓN.	035
12. AGUA Y EFLUENTES.	036
13. RESIDUOS.	038
14. EMPLEO.	041
15. SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.	052
16. FORMACIÓN Y EDUCACIÓN.	067
17. NO DISCRIMINACIÓN.	072
18. COMUNIDADES LOCALES.	073
19. GLOSARIO.	077
20. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI.	084

MENSAJE DE LA GERENCIA.

Desde su fundación, PROYECTOS DE INGENIERÍA S.A. PROING S.A. ha consolidado un modelo de gestión responsable, orientado a integrar la sostenibilidad como un eje estratégico en sus proyectos y procesos. Nuestro compromiso se traduce en acciones concretas que promueven el respeto por el entorno, el crecimiento profesional de nuestros colaboradores y colaboradoras, así como la gestión rentable de nuestra organización.

En el marco de la conmemoración de nuestros 36 años de trayectoria, presentamos con orgullo la cuarta edición de nuestro informe de sostenibilidad, correspondiente al periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024. Este informe ha sido elaborado con base en los Estándares de la Iniciativa de Reporte Global (GRI), reconocidos a nivel internacional por ofrecer lineamientos sólidos para comunicar de manera transparente los impactos ambientales, sociales y económicos de las organizaciones.

Fortalecemos el diálogo con nuestros grupos de interés, reafirmando nuestro compromiso con la sostenibilidad y visibilizando cómo, desde la ingeniería, contribuimos activamente a la construcción de un futuro más justo, resiliente y sostenible. Confiamos en que este informe será una herramienta valiosa para generar consciencia, impulsar la toma de decisiones informadas y motivar acciones transformadoras en nuestra sociedad.

ALONSO YUGUEROS IZQUIERDO

Gerente General

PROYECTOS DE INGENIERÍA S.A. PROING S.A.



1.FUNDAMENTOS

¿QUIÉNES SOMOS?: RESEÑA HISTÓRICA.

(GRI 1: Fundamentos 2021).

////PROING es una empresa familiar constituida en 1989 en Cali por los hermanos Alonso, Diego y Gonzalo Yugueros Izquierdo. Antes de su fundación, los socios desarrollaron diversas actividades en el ámbito de la ingeniería, que fortalecieron su experiencia técnica y consolidaron el patrimonio necesario para dar origen a la sociedad:

- **Alonso Yugueros Izquierdo.** Ingeniero electricista y socio fundador de Ríos Yugueros y Cía. Ltda. Ingenieros Electricistas., lideró entre 1980 y 1989 la ejecución de proyectos eléctricos comerciales, residenciales y redes de media y baja tensión.
- **Diego Yugueros Izquierdo.** Ingeniero electricista con maestría en ingeniería eléctrica, fue gerente de Contrec Ltda. entre 1983 y 1986 y se desempeñó como ingeniero de proyectos en Conpancol en 1989.
- **Gonzalo Yugueros Izquierdo.** Ingeniero mecánico con maestría en administración de empresas, ha ejercido cargos como ingeniero de operación en el Ingenio Central Tumaco (1979), director de producción en Medevalle (1980-1982) y jefe de mantenimiento en la planta Calera de Cementos del Valle (1982-1989).

La empresa inició sus operaciones con la construcción de redes de media y baja tensión, instalaciones eléctricas residenciales, comerciales e industriales, así como contratos de gestión comercial con empresas de servicios públicos.

Sus socios fundadores continúan liderando la organización desde la alta dirección: Alonso Yugueros Izquierdo como Gerente General, Diego Yugueros Izquierdo como Gerente Operativo y Gonzalo Yugueros Izquierdo como Gerente Administrativo.



Como parte del fortalecimiento institucional, Ernesto Yugueros Rodríguez, ingeniero administrador con más de 20 años de experiencia, se integró a la alta dirección como Gerente de Proyectos, aportando al crecimiento sostenible de la compañía.

2.LA ORGANIZACIÓN Y SUS PRÁCTICAS DE PRESENTACIÓN DE INFORMES

LA ORGANIZACIÓN Y SUS PRÁCTICAS DE PRESENTACIÓN DE INFORMES.

(GRI 2: Contenidos generales 2021).

Detalles organizacionales.

(Contenido 2-1).

PROYECTOS DE INGENIERÍA S.A. PROING S.A. es una sociedad anónima de capital privado, constituida el 2 de marzo de 1989 en Cali, inscrita en la Cámara de Comercio de Cali con matrícula nro. 237560-4 e identificada con el Número de Identificación Tributaria (NIT) 800.093.320-2.

Nuestra sede principal está ubicada en la carrera 31 nro. 10 - 321 Arroyohondo, Yumbo, Colombia. En el periodo objeto del informe, desarrollamos nuestras operaciones en Colombia.



Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad.

(Contenido 2-2).

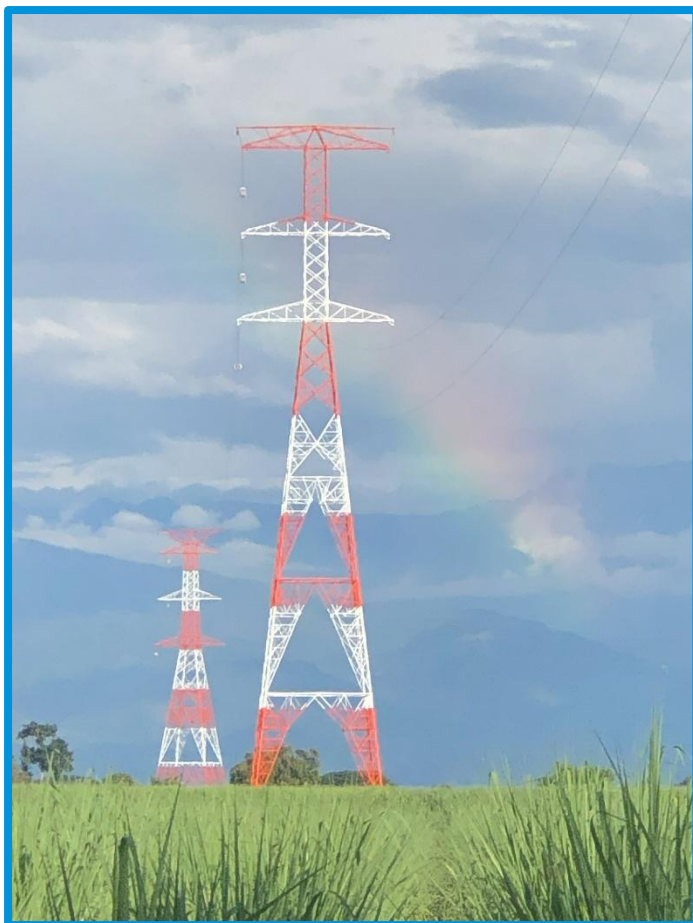
Este informe de sostenibilidad presenta información exclusiva de PROING y está alineado con nuestros estados financieros consolidados y auditados, los cuales reflejan únicamente la situación contable de la sociedad y se correlacionan directamente con los datos aquí reportados.

Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto.

(Contenido 2-3).

El informe de sostenibilidad de ///PROING se publica anualmente y cubre el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024, en concordancia con nuestros estados financieros consolidados y auditados.

La cuarta edición de este informe está disponible en: <https://proing.com.co/sostenibilidad>.



Para ampliar su contenido, puede comunicarse con David Alfonso Quiroz Franco, líder del proceso de sostenibilidad, a nuestro correo sostenibilidad@proing.com.co o a los teléfonos 602 654 44 36 extensión 2143 y 310 533 38 80.

Actualización de la información.

(Contenido 2-4).

Durante el periodo objeto del informe, no se han requerido actualizaciones a la información presentada en este informe de sostenibilidad ni a las versiones publicadas en años anteriores.

Verificación externa.

(Contenido 2-5).

El presente informe de sostenibilidad, correspondiente al año 2024, es de carácter público y ha sido puesto a disposición de todos los grupos de

interés de ///PROING por el líder de nuestro proceso de sostenibilidad, el Gerente General, que es representante legal de la compañía, y el máximo órgano de gobierno de la empresa.

Adicionalmente, la información contenida en el informe de sostenibilidad ha sido reportada ante la Superintendencia de Sociedades mediante el “Informe 08 - Reporte de Sostenibilidad”, en cumplimiento de las disposiciones legales vigentes. Este reporte certifica que los datos aquí presentados corresponden fielmente a la realidad de la empresa y podrán ser sujetos a verificación por parte de la autoridad competente, garantizando así la transparencia y la integridad de nuestra gestión empresarial.

3.ACTIVIDADES Y TRABAJADORES

ACTIVIDADES, CADENA DE VALOR Y OTRAS RELACIONES COMERCIALES.

(Contenido 2-6).

- **Sectores.**

////PROING ejecuta proyectos de ingeniería en los sectores público y privado, abarcando infraestructura, industria, minas y energía, servicios públicos, hidrocarburos y Tecnologías de la Información y las Comunicaciones - TIC.

Operamos bajo un modelo de negocio B2B (empresa a empresa), con clientes como empresas de servicios públicos domiciliarios, entidades institucionales, industriales y de infraestructura en Colombia. A lo largo de nuestros 36 años, hemos desarrollado con éxito más de 1.000 proyectos.



- **Actividades.**

Diseño, ingeniería, desarrollo, fabricación, suministro, construcción, montaje, instalación, pruebas, puesta en servicio, gestión, administración, operación, mantenimiento, mejoramiento, reparación, rehabilitación, capacitación y asistencia técnica de proyectos de ingeniería en las áreas de:

Energía convencional y no convencional (subestaciones convencionales y móviles aisladas con aire, gas e híbridas, transformadores, líneas, redes abiertas y compactas e instalaciones eléctricas de extra alta, alta, media, baja y muy baja tensión; generación, autogeneración, cogeneración, parques solares y estaciones de carga; iluminación, alumbrado público y navideño; rocería, poda y tala de vegetación; sistemas electromecánicos, calefacción, ventilación y aire acondicionado; Supervisión, Control y Adquisición de Datos - SCADA, automatización, instrumentación y control).

Obra civil (geotecnia, movimientos de tierra, perforaciones con y sin zanja; edificaciones, mantenimiento locativo, urbanismo, cámaras de inspección; vías, ciclorrutas, puentes, túneles, andenes en pavimento asfáltico y concreto; teleféricos, infraestructura de servicios públicos, transporte, salud, recreo deportiva, cultural, educativa y penitenciaria).

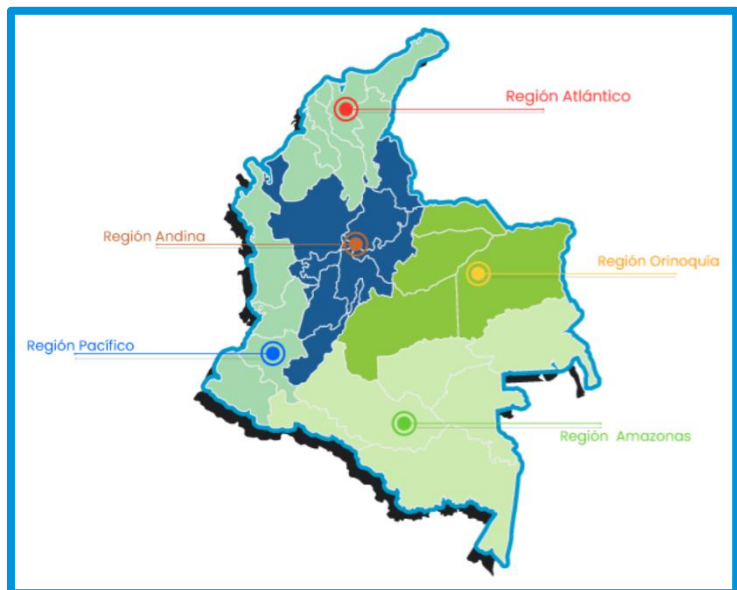
Acueducto y alcantarillado (plantas de tratamiento de agua potable, residual y lixiviados; tanques, estaciones de bombeo, redes aéreas y subterráneas, hidrosanitarias y sistemas contra incendios; detección y rastreo de fugas).

Tecnologías de la Información y las Comunicaciones - TIC (centrales telefónicas, redes primarias, secundarias y abonados en cobre, Híbrido de Fibra Coaxial - HFC y Fibra Hasta La X - FTTX; redes de fibra óptica, cableado estructurado, inalámbricas y sistemas de acceso y vigilancia; hardware y software).

Gestión comercial (reducción y control de pérdidas, medición convencional, avanzada e inteligente, lectura de medidores, telemetría, reparto de facturas y publicidad, facturación en sitio; atención al usuario final mediante resolución de emergencias, peticiones, quejas y recursos; suspensión, reconexión, corte, reinstalación, normalización, catastro, georreferenciación, actuación administrativa y gestión social; venta, instalación y reparación) de los servicios de energía, gas, acueducto y telecomunicaciones.

- **Cobertura geográfica.**

Tenemos presencia en cinco regiones geográficas de la República de Colombia: Pacífica, Caribe, Andina, Orinoquía y Amazonía, al igual que sedes operativas en las ciudades de Yumbo, Cali, Cartagena, Medellín, Villavicencio, Ibagué, Mariquita, Neiva, Leticia y Bogotá, D. C.

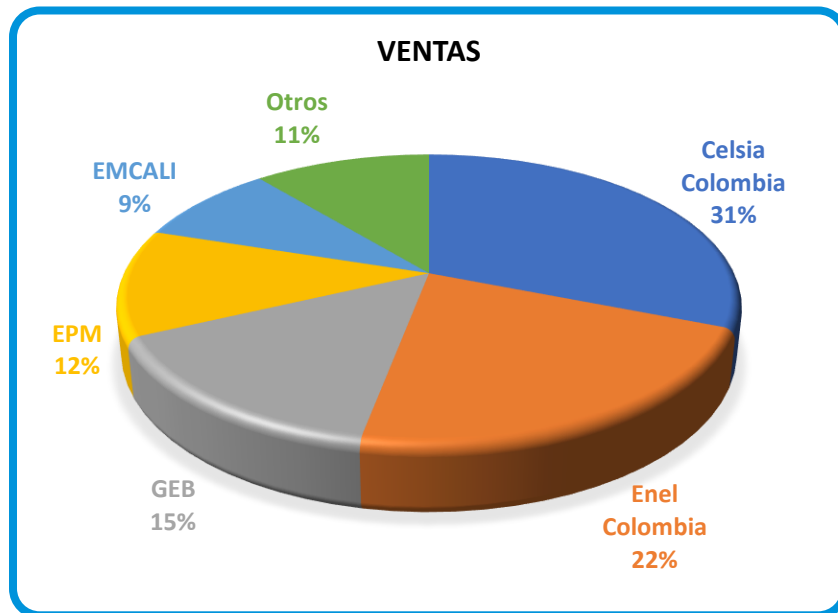


- **Ventas.**

Al cierre del 2024, PROING registró ventas netas por un total de \$281.233.407.000, lo que representa una disminución del 3,4 % frente al ejercicio anterior.

Durante el periodo objeto del informe, nuestros principales clientes continuaron siendo actores clave del sector público y privado que impulsan el desarrollo de obras y servicios en el país:

CLIENTE	VENTAS
Celsia Colombia	31 %
Enel Colombia	22 %
Grupo Energía Bogotá - GEB	15 %
Empresas Públicas de Medellín - EPM	12 %
Empresas Municipales de Cali - EMCALI	9 %
Otros	11 %
TOTAL	100 %



- **Cadena de suministro.**

Nuestro proceso de compras es la única dependencia autorizada para la adquisición de bienes y servicios destinados a los proyectos y procesos internos. A lo largo del 2024 se evaluó el desempeño del 100 % de nuestros proveedores: 51 obtuvieron calificación excelente y 26 calificación buena, para un total de 77 evaluaciones. Esto representa una disminución del 3,53 % en las evaluaciones excelentes comparado con el 2023.

- **Socios de negocio.**

La organización posee participación accionaria en estas sociedades:

- ✓ **Energía para el Amazonas S.A. E.S.P. - ENAM.** Contrato de concesión con exclusividad para la prestación del servicio de energía eléctrica en el área de Amazonas.
- ✓ **Gerencia de Proyectos y Suministros del Amazonas S.A.S. E.S.P. - GEPSA.** Formulación, estructuración, desarrollo y ejecución de proyectos en los sectores energéticos, telecomunicaciones, ambientales, agua, saneamiento y vías y transporte.
- ✓ **UTGC S.A.S. E.S.P.** Suministro de energía a través de centros de generación con gas para los campos de producción de Cantagallo, Yariguí y Tibú.

- **Certificaciones.**

Contamos con un Sistema de Gestión Integral (SGI) certificado en las siguientes normas:

- ✓ ISO 9001:2015 - Sistema de gestión de la calidad.
- ✓ ISO 14001:2015 - Sistema de gestión ambiental.
- ✓ ISO 45001:2018 - Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ ISO 50001:2018 - Sistema de gestión de la energía.



Empleados.

(Contenido 2-7).

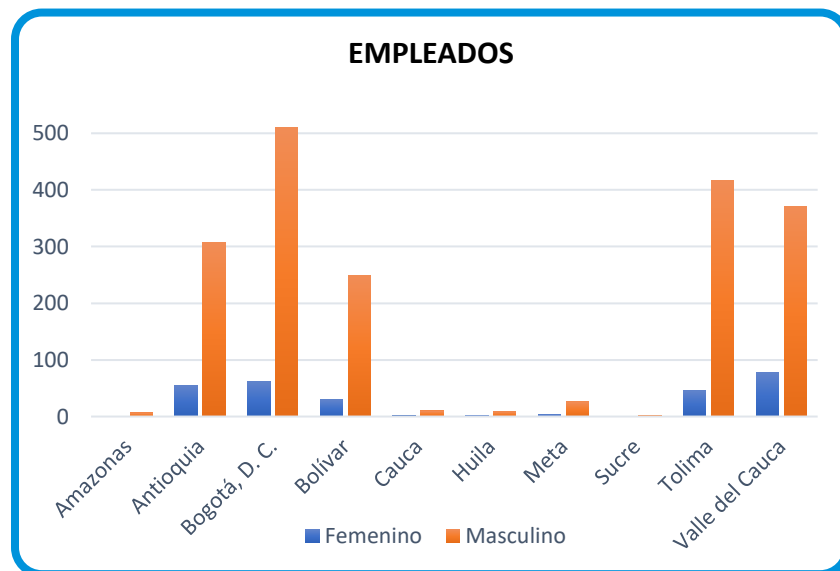
La información cuantitativa y cualitativa (tipo de contrato, ubicación y género) es suministrada por nuestro proceso de talento humano.

Todos los colaboradores de PROING están vinculados a través de contratos a término fijo, por obra o labor, o mediante contratos de aprendizaje. No disponemos de empleados temporales, por horas no garantizadas, ni a tiempo parcial.

Aunque trabajamos en sectores con predominio de personal operativo masculino, fomentamos la continua incorporación de mujeres a nuestra organización.

Al cierre de 2024, contamos con 2.186 colaboradores, distribuidos de la siguiente manera por ubicación y género, lo que representa una disminución del 6,3 % con respecto al 2023:

DEPARTAMENTO	GÉNERO		TOTAL
	FEMENINO	MASCULINO	
Amazonas	0	7	7
Antioquia	55	307	362
Bogotá, D. C.	62	510	572
Bolívar	30	249	279
Cauca	1	10	11
Huila	2	9	11
Meta	4	26	30
Sucre	0	2	2
Tolima	46	417	463
Valle del Cauca	78	371	449
TOTAL	278	1.908	2.186



Trabajadores que no son empleados.

(Contenido 2-8).

En PROING todos nuestros trabajadores son empleados directos. No contamos con trabajadores que no sean empleados de la organización.

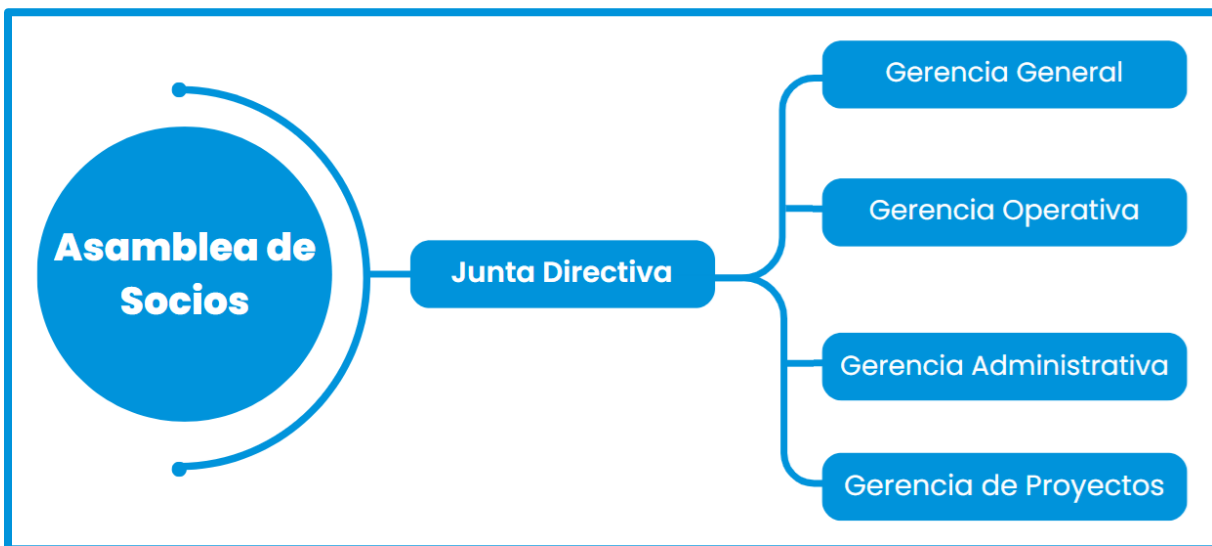
4. GOBERNANZA

ESTRUCTURA DE GOBERNANZA Y COMPOSICIÓN.

(Contenido 2-9).

En ///PROING, el liderazgo basado en valores es clave para alcanzar nuestros objetivos. Nuestro gobierno corporativo actúa con compromiso, honestidad, respeto y responsabilidad, generando confianza y valor para nuestros grupos de interés.

Nuestro máximo órgano de gobierno es la Asamblea de Socios, respaldada por la Junta Directiva, la Gerencia General, la Gerencia Operativa, la Gerencia Administrativa y Financiera, y la Gerencia de Proyectos.



- **Asamblea de Socios.**

La Asamblea de Socios está integrada por los principales accionistas de ///PROING, se reúne anualmente y define las decisiones estratégicas de la organización, como la entrada a nuevos mercados o ajustes en la operación. Actualmente, la sociedad cuenta con 6 accionistas: 2 de género femenino, 3 de género masculino y 1 persona jurídica.

- **Junta Directiva.**

La Junta Directiva de ///PROING, conformada por los Gerentes General, Operativo, Administrativo y Financiero, y de Proyectos, se reúne mensualmente para evaluar la gestión de

los directores de proyectos y procesos de apoyo. Se encuentra integrada por 6 miembros, de los cuales 2 son de género femenino y 4 de género masculino, reflejando nuestro compromiso con una gobernanza técnica y diversa.

- **Gerencia General.**

La Gerencia General de ///PROING representa a la organización ante terceros, asumiendo la responsabilidad de establecer relaciones institucionales estratégicas y garantizar el cumplimiento de los marcos normativos y contractuales aplicables, así mismo, lidera la planificación, dirección y control de recursos y actividades para el cumplimiento de las metas organizacionales.

- **Gerencia Operativa.**

En ///PROING, la Gerencia Operativa tiene a su cargo la gestión integral de los proyectos adjudicados, liderando los procesos de planificación, organización, dirección y control de los recursos y las actividades, asegurando el cumplimiento de sus metas.



- **Gerencia Administrativa y Financiera.**

La Gerencia Administrativa y Financiera de ///PROING planifica, organiza y controla los recursos administrativos y contables de la empresa, garantizando su suficiencia para el funcionamiento eficiente y el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

- **Gerencia de Proyectos.**

En respuesta al crecimiento de la organización, la Junta Directiva de ///PROING designó a la Gerencia de Proyectos como apoyo operativo y administrativo. Esta gerencia lidera, gestiona y

articula diversos proyectos y procesos, alineados con la estrategia corporativa, y reporta periódicamente su desempeño a la Junta Directiva.

Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos.

(Contenido 2-12).

El máximo órgano de gobierno de ///PROING lidera el desarrollo, la aprobación y la actualización del propósito de la organización, las declaraciones de valores o misión, las estrategias, las



políticas y los objetivos relacionados con el desarrollo sostenible. Además, se encarga de la supervisión de la debida diligencia de la organización y de otros procesos para identificar y abordar sus impactos sobre el medio ambiente, las personas y la economía. Igualmente, asume la responsabilidad de una revisión mensual de la eficacia de los procesos de la compañía.

Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad.

(Contenido 2-14).

El máximo órgano de gobierno de la empresa revisa y aprueba la información presentada por el líder del proceso de sostenibilidad, incluidos los temas materiales. Así mismo, revisa la efectividad de los controles internos para fortalecer la integridad y credibilidad de la presentación de los

informes de sostenibilidad de la organización, reafirmando nuestro compromiso con la transparencia y la rendición de cuentas ante nuestros grupos de interés.

Comunicación de inquietudes críticas.

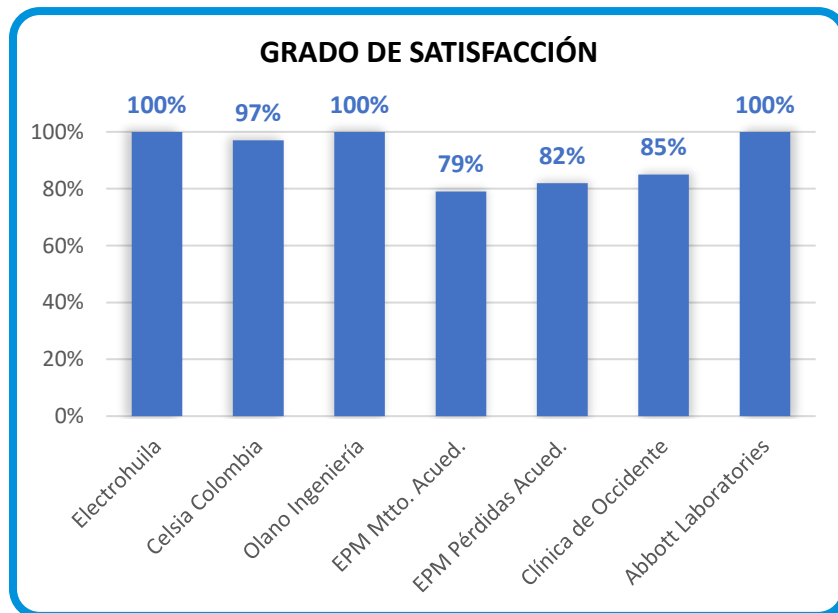
(Contenido 2-16).

///PROING dispone de un mecanismo formal de atención de Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias y Felicitaciones (PQRSF), orientado a gestionar inquietudes críticas sobre impactos reales o potenciales de la organización. Cada solicitud es evaluada por el proceso

correspondiente, que determina su pertinencia y emite una respuesta formal con copia al proceso de calidad en los tiempos establecidos: 20 días hábiles para peticiones y sugerencias, y 15 días hábiles para quejas y reclamos. Las felicitaciones no requieren respuesta.

En el curso de 2024 se recibieron 274 PQRSF (179 quejas, 94 reclamos y 1 felicitación), de las cuales 267 obtuvieron respuesta satisfactoria, lo que representa un 97,8 % de resolución positiva, con un incremento del 2,06 % en relación con el año anterior.

Igualmente, como parte de la evaluación de satisfacción, se efectuaron encuestas a 7 clientes representativos de nuestro modelo B2B (empresa a empresa). El 100 % calificó el servicio como excelente o bueno, con un promedio general del 91,86 %, cifra similar a la del 2023. Estos resultados reflejan el cumplimiento y la satisfacción con el servicio prestado por PROING.



5. ESTRATEGIA, POLÍTICAS Y PRÁCTICAS

DECLARACIÓN SOBRE LA ESTRATEGIA DE DESARROLLO SOSTENIBLE.

(Contenido 2-22).

En octubre de 1987, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) definió el desarrollo sostenible en el informe “Nuestro Futuro Común”, también llamado “Informe Brundtland”, como “el desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades”.

Este concepto fue consolidado el 25 de septiembre de 2015 cuando la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, un plan de acción a favor de las personas, el planeta y la prosperidad, el cual establece 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), destacando los siguientes con relación a PROING:



Como empresa del sector privado, PROING reconoce su papel estratégico en esta agenda global. Promovemos la sostenibilidad como un eje transversal en todos nuestros procesos, buscando armonizar la protección ambiental, el bienestar de nuestros colaboradores y sus familias, y la eficiencia económica de la organización.

Compromisos y políticas.

(Contenido 2-23).

En PROING, nuestros compromisos y políticas de conducta empresarial responsable incluyen la práctica de una debida diligencia, la aplicación del principio precautorio y el respeto de los

derechos humanos. Estos compromisos y políticas están integrados en nuestro manual estratégico, elaborado por la Gerencia de Proyectos y aprobado por la Junta Directiva, con el objetivo de transferir a todos los colaboradores de la empresa, clientes y partes interesadas el modelo organizacional, el camino trazado por la empresa como norte de trabajo y la forma de ejercer nuestras actividades. Igualmente, su alcance comprende la descripción de los principales lineamientos estratégicos de la empresa, los cuales son aplicables e indispensables para todos los procesos.

Misión, visión y propósito organizacional.

- **Misión.** Generamos valor a nuestros clientes y grupos de interés ofreciendo servicios y soluciones especializadas en el sector de la ingeniería.
- **Visión.** Queremos ser la mejor opción para nuestros clientes y grupos de interés.
- **Propósito.** Basados en nuestros talentos y en nuestra buena actitud, desarrollamos la ingeniería para brindar un mejor presente y futuro.

Valores corporativos.

- **Compromiso.** Trabajamos proactivamente por el cumplimiento de un objetivo común comprendido.
- **Honestidad.** Hablamos con la verdad y actuamos de manera transparente y recta en todo ámbito.
- **Respeto.** Generamos armonía en las relaciones laborales y comerciales, reconocemos las virtudes de nuestro grupo de trabajo y aceptamos las diferencias.
- **Responsabilidad.** Cumplimos con los compromisos adquiridos entregando los resultados pactados, generando valor a nuestros colaboradores y clientes.



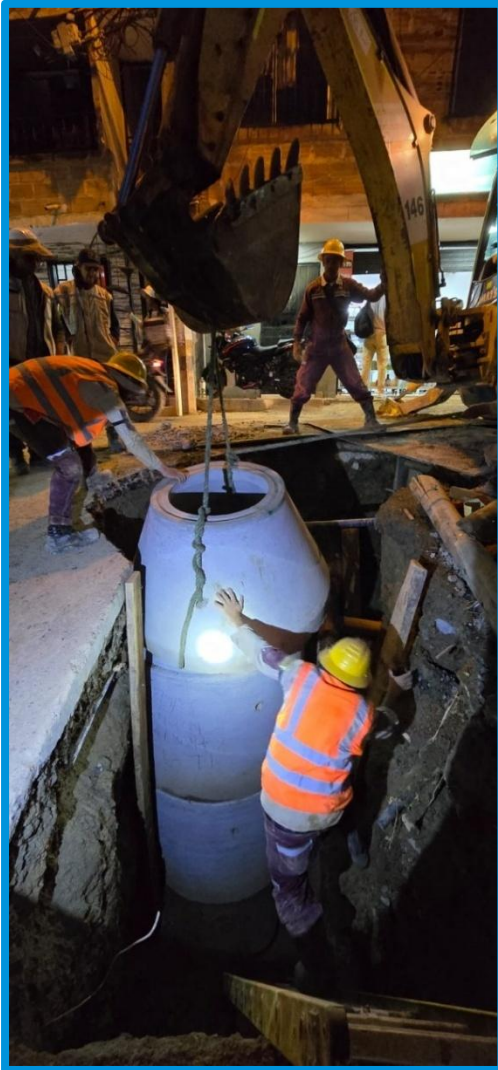
Macro política de sostenibilidad.

Fomentamos la transparencia con nuestros grupos de interés a través de los tres pilares fundamentales de la sostenibilidad: medio ambiente, ámbito social y económico.



Esta macro política se cumple mediante el desarrollo de las siguientes políticas:

- Política del Sistema de Gestión Integral (SGI).
- Política de prevención de consumo de sustancias nocivas.
- Política de seguridad vial.
- Política de buen relacionamiento organizacional SAGRILAF.
- Política de Comité de Convivencia Laboral (COCOLA).
- Política de seguridad informática.
- Política PARE.
- Política de gestión energética.
- Política de gestión humana.
- Política de inversionistas y accionistas.



- Política de buen gobierno y transparencia.
- Política comercial.
- Política de innovación.
- Política de derechos humanos.
- Política de equidad.
- Política desconexión laboral.

Incorporación de los compromisos y políticas. (Contenido 2-24).

El manual estratégico de ///PROING consolida nuestros compromisos y políticas organizacionales, y su aplicación es inmediata, permanente y de obligatorio cumplimiento para todos los miembros de la empresa, sin excepción. Su cumplimiento refleja la esencia de nuestro modelo de gestión.

Este manual es comunicado mediante las reuniones generales, capacitaciones, carteleras, correos electrónicos y publicaciones en áreas de trabajo. La autoridad y las responsabilidades asociadas a su cumplimiento son:

- **Dirección estratégica.** Tiene la responsabilidad de establecer y revisar sus lineamientos, así como la autoridad para aprobar los estándares aplicables a la organización.
- **Directores de proceso.** Tienen la autoridad para hacerlo cumplir y la responsabilidad de revisar y acatar sus lineamientos y definir los estándares aplicables a su proceso.
- **Colaboradores.** Tienen la responsabilidad de seguir los lineamientos expuestos en él.

Cumplimiento de la legislación y las normativas. (Contenido 2-27).

En el transcurso del periodo objeto de este informe, ///PROING no registró casos significativos de incumplimiento de la legislación y las normativas, ni se han pagado multas, conforme a lo reportado por los procesos jurídico y contable de la organización.

Reconocimientos en sostenibilidad.

En el marco del fortalecimiento de nuestro proceso de sostenibilidad, en PROING hemos sido reconocidos en atención al compromiso, rigor y coherencia con los que desarrollamos nuestras iniciativas ambientales, sociales y de gobernanza, porque cuando algo está bien hecho, vale la pena hacerlo visible.

- **Calidad de Vida.** Nuestro cliente Fundación Valle del Lili efectuó un reconocimiento a la colaboradora Angie Sureli Cortés Tulcán “Por su compromiso con la seguridad y salud en el trabajo para contratistas en la Fundación Valle del Lili”.



- **Reconocimiento a Trabajadores Seguros 2024.** Nuestro cliente Enel Colombia destacó a los colaboradores Milena Rocío Cabrales Picón y Oscar Andrés Garzón Piracoca “Por ser referentes en seguridad, contribuyendo a la mejora de nuestros estándares en el sector eléctrico”.

- **6ta. Gala Reconocimiento a Proveedores.**
Reconocimiento otorgado por nuestro cliente Grupo Energía Bogotá - Enlaza GEB en la categoría “Primero la Vida”.



- **Linieras Enlaza.**
Reconocimiento que otorgó Grupo Energía Bogotá - Enlaza GEB a 29 mujeres linieras “Por su valentía al asumir el reto de ser las primeras mujeres que realizarán el mantenimiento de líneas de alta tensión y su aporte al desarrollo del sector eléctrico colombiano disminuyendo las brechas de género”.

- **COP16 Colombia.** PROING participó activamente en la “Zona Azul” de la COP16 Colombia, reafirmando su compromiso con la sostenibilidad y el desarrollo responsable del sector de la ingeniería. Nuestra presencia en este espacio internacional de alto nivel permitió visibilizar el trabajo que adelantamos en torno a la mitigación del cambio climático, la gestión de la biodiversidad y la transición energética justa.



- **XXIX Bial Colombia de Arquitectura y Urbanismo 2024.** Nuestro proyecto “Edificio PROING” fue presentado en el libro de la XXIX Bial Colombia de Arquitectura y Urbanismo 2024, en la categoría “Proyecto Arquitectónico”, por una selección otorgada por la Sociedad Colombiana de Arquitectos - SCA.

- **Inclusión y Sostenibilidad.** Reconocimiento que nos otorgaron Equilátera y la Agencia Francesa para el Desarrollo - AFD “Por su compromiso en fortalecer y crear nuevas narrativas en gestión de las diversidades humanas para la inclusión laboral”.



- **10º Premio a la Eficiencia Energética.** Reconocimiento que nos otorgaron el Ministerio de Minas y Energía, la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME, Findeter y Andesco, como Finalista en la categoría “Industria, comercio y servicios” por nuestro proyecto “Edificio de alta eficiencia energética”, en el marco del XIII Seminario de Eficiencia Energética de Andesco.

6. TEMAS MATERIALES

TEMAS MATERIALES.

(GRI 3: Temas materiales 2021).

Proceso de determinación de los temas materiales.

(Contenido 3-1).

El líder del proceso de sostenibilidad de PROING, con supervisión de la Gerencia de Proyectos, efectuó un análisis de los impactos reales y potenciales, tanto positivos como negativos, sobre el medio ambiente, las personas, la economía y los derechos humanos en nuestras actividades y relaciones comerciales.



Con base en este análisis, se identificaron los grupos de interés afectados, sus necesidades y expectativas, y se evaluaron las gestiones efectuadas en cada caso. Los grupos de interés definidos son: Asamblea de Socios, colaboradores y sus familias, clientes, proveedores, el Estado y las comunidades en nuestras áreas de influencia.

A partir de este proceso, se establecieron los temas materiales, priorizando aquellos donde la organización ejerce una gestión activa para mitigar y controlar sus impactos.

Lista de temas materiales.

(Contenido 3-2).

Para facilitar una comunicación clara y transparente sobre nuestra gestión ambiental, social y económica, PROING definió los siguientes temas materiales para el periodo objeto del informe:

- Biodiversidad.
- Cambio climático.
- Energía.
- Desempeño económico.
- Anticorrupción.
- Agua y efluentes.
- Residuos.
- Empleo.
- Salud y seguridad en el trabajo.
- Formación y educación.
- No discriminación.
- Comunidades locales.

Este listado mantiene consistencia con años anteriores, incorporando como novedad los temas de biodiversidad y comunidades locales, así como la actualización de estándares en cambio climático y energía, reflejo de la evolución de nuestro impacto y del fortalecimiento del compromiso de nuestra empresa con una gestión cada vez más sostenible.

Gestión de los temas materiales.

(Contenido 3-3).

Dado el alcance, complejidad y cobertura de nuestras operaciones, en PROING reconocemos que nuestras actividades pueden generar impactos reales y potenciales, tanto positivos como negativos, sobre distintos grupos de interés. Esta comprensión nos impulsa a adoptar un enfoque preventivo, fundamentado en los principios de la sostenibilidad, transparencia y mejora continua.



7. BIODIVERSIDAD

BIODIVERSIDAD.

(GRI 101: Biodiversidad 2024).

Gestión de los temas materiales.

(Contenido 3-3).

Entendemos que la biodiversidad es un componente esencial de los ecosistemas terrestres, marinos y acuáticos, fundamental para el equilibrio natural y el desarrollo sostenible.

Somos conscientes que nuestras actividades pueden incidir en su conservación o deterioro. Por ello, gestionamos de forma responsable los impactos asociados al uso del suelo, la explotación de recursos, el cambio climático, la contaminación y la posible introducción de especies invasoras, alineando nuestra operación con los principios de la sostenibilidad ambiental.



Políticas para detener y revertir la pérdida de biodiversidad.

(Contenido 101-1).

En ///PROING reconocemos la importancia de preservar y restaurar la biodiversidad como parte fundamental de nuestra responsabilidad ambiental y nuestro compromiso con el desarrollo sostenible del sector de la ingeniería. En consecuencia, estamos formulando una política

orientada a detener y revertir la pérdida de biodiversidad, basada en los Objetivos para 2050 y las Metas para 2030 del Marco Mundial de Biodiversidad.

Esta política será implementada progresivamente a lo largo de los años 2025 y 2026 y estará alineada con nuestros valores corporativos, aplicándose en todos nuestros proyectos, procesos y relaciones comerciales. Su propósito es establecer objetivos concretos y metas medibles que permitan alcanzar un impacto neto positivo en los ecosistemas, contribuyendo activamente a la regeneración de la naturaleza y al equilibrio ambiental en los territorios donde operamos.

Gestión de los impactos sobre la biodiversidad.

(Contenido 101-2).

En el marco de nuestro compromiso con el desarrollo sostenible, PROING ha logrado avances significativos en la implementación de medidas ambientales dentro de nuestros proyectos estratégicos, reafirmando la responsabilidad con la conservación de los ecosistemas y la gestión integral de la biodiversidad.



Un ejemplo de ello es el proyecto “Línea Membrillal 110 kV”, ejecutado en Cartagena, Bolívar, donde se ha llevado a cabo de manera efectiva el Plan de Manejo Ambiental (PMA), enfocado en mitigar los impactos derivados de la intervención de infraestructura en los ecosistemas locales.

Entre las acciones más relevantes se destaca el rescate y la reubicación de 164 plantas protegidas, principalmente bromelias y orquídeas. Las bromelias, reconocidas por su capacidad de almacenar agua y generar microhábitats, y las orquídeas, esenciales para procesos de polinización, son especies fundamentales para la resiliencia ecológica de los territorios

intervenidos. Esta actividad reafirma nuestro compromiso con la conservación de la flora nativa y la restauración de las coberturas vegetales.

En cuanto a la fauna silvestre, se han identificado, protegido y reubicado más de 250 ejemplares de diversas especies, incluyendo aves, mamíferos, anfibios y reptiles. Estas especies son esenciales en funciones ecológicas como el control de plagas y la dispersión de semillas, por lo que su preservación aporta al equilibrio del ecosistema. El monitoreo ambiental ha permitido



registrar la presencia de especies indicadoras, lo cual enriquece el diagnóstico del estado del entorno y orienta decisiones informadas para la gestión ambiental.

Como complemento a estas acciones, en el proyecto “Refuerzo suroccidental 500 kV tramo 3”, ubicado en Yumbo, Valle del Cauca, se instalaron desviadores de vuelo a lo largo de la línea de transmisión. Estos dispositivos técnicos están diseñados para reducir el riesgo de colisión de aves, creando rutas seguras y disminuyendo impactos negativos sobre la avifauna local, una medida que integra tecnología y biodiversidad en la construcción de la infraestructura energética.

Para garantizar la eficacia de nuestro seguimiento, se han utilizado herramientas especializadas como

análisis acústicos que permiten identificar especies mediante sus vocalizaciones, así como recorridos diurnos sistemáticos, destinados a observar comportamientos y patrones de distribución de fauna.

Estos métodos refuerzan la toma de decisiones ambientales basadas en evidencia científica, consolidando una práctica empresarial que integra el cuidado del medio ambiente con la excelencia operativa y posicionándonos como un actor clave en la transición hacia una infraestructura más consciente y respetuosa con el entorno.

8. CAMBIO CLIMÁTICO

CAMBIO CLIMÁTICO.

(GRI 102: Cambio climático 2025).

Gestión de los temas materiales.

(Contenido 3-3).

Los Gases de Efecto Invernadero (GEI) impactan negativamente los ecosistemas, contribuyendo a la pérdida de biodiversidad, la degradación del suelo y la contaminación del agua. El dióxido de carbono (CO₂) es el principal gas asociado con el calentamiento global.

En el curso de 2024, PROING generó 827,55 toneladas métricas de CO₂ equivalente (tCO₂e).

Emisiones de alcance 1 de GEI.

(Contenido 102-5).

Las emisiones de alcance 1 fueron 776,32 tCO₂e (93,81 % del total), principalmente por el consumo de combustibles fósiles en la flota vehicular. Este valor se calculó con base en los factores publicados por “The MICHELIN Connected Fleet team” el 14 de febrero de 2025:

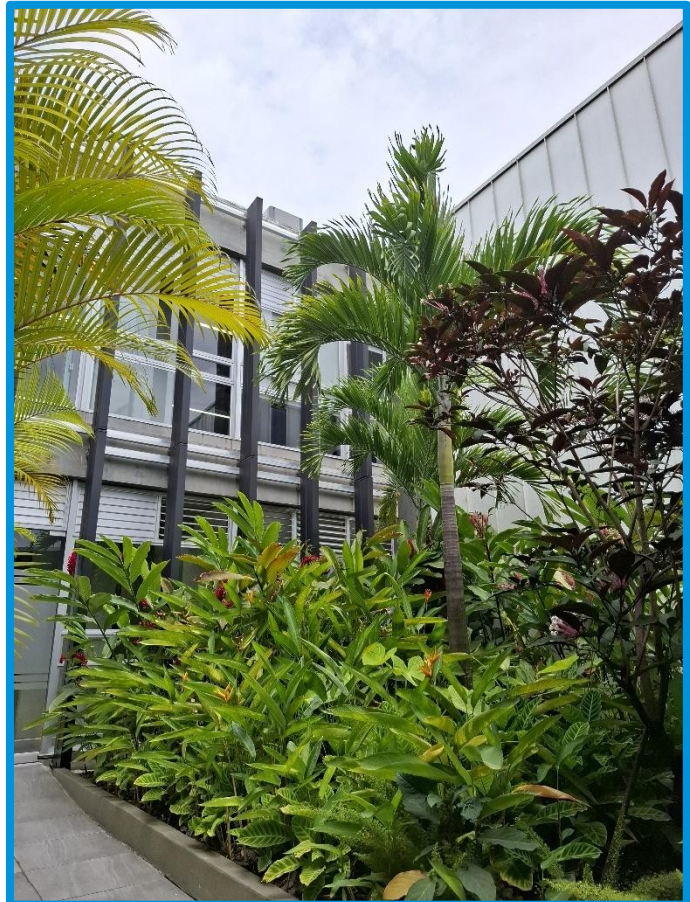
- 1 litro de gasolina: 2,31 kgCO₂.
- 1 litro de diésel: 2,67 kgCO₂.

Emisiones de alcance 2 de GEI.

(Contenido 102-6).

Las emisiones de alcance 2, asociadas al consumo eléctrico, sumaron 51,23 tCO₂e (6,19 % del total) y fueron calculadas conforme a la Resolución UPME 001198 de 2024, usando el factor de emisión de GEI del Sistema Interconectado Nacional (SIN):

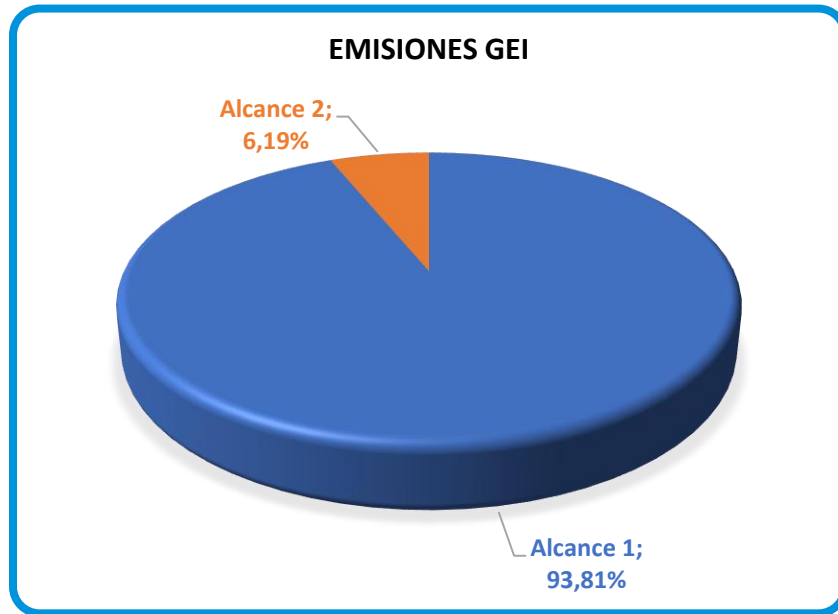
- 1 megavatio hora (MWh): 0,177 tCO₂e.



Emisiones de alcance 3 de GEI.

(Contenido 102-7).

A lo largo de 2024 no se cuantificaron las emisiones de alcance 3, debido a la complejidad de nuestra cadena de suministro y a la limitada disponibilidad de datos precisos de terceros.



Intensidad de las emisiones de GEI.

(Contenido 102-8).

En PROING, el ratio de intensidad de emisiones de GEI en 2024 fue de 0,38 tCO₂e por empleado a tiempo completo, considerando las emisiones directas (alcance 1) e indirectas asociadas a la energía (alcance 2)

El parámetro (denominador) específico seleccionado para el cálculo fue la cantidad de empleados a tiempo completo. El valor del indicador permite evaluar el desempeño ambiental de la organización frente a su dimensión operativa, facilitando el análisis y mejora continua de su gestión energética.

9. ENERGÍA

ENERGÍA.

(GRI 103: Energía 2025).

Gestión de los temas materiales.

(Contenido 3-3).

////PROING implementó un Sistema de Gestión de la Energía (SGEn) bajo la norma ISO 50001:2018, enfocado en optimizar el uso de los recursos energéticos, gracias a esto, identificamos que nuestro principal impacto energético proviene del consumo de combustibles fósiles en la flota vehicular y, en menor medida, del uso de energía eléctrica en nuestras sedes.

Esta gestión nos permite definir metas claras para reducir el consumo y fortalecer nuestra sostenibilidad operativa.



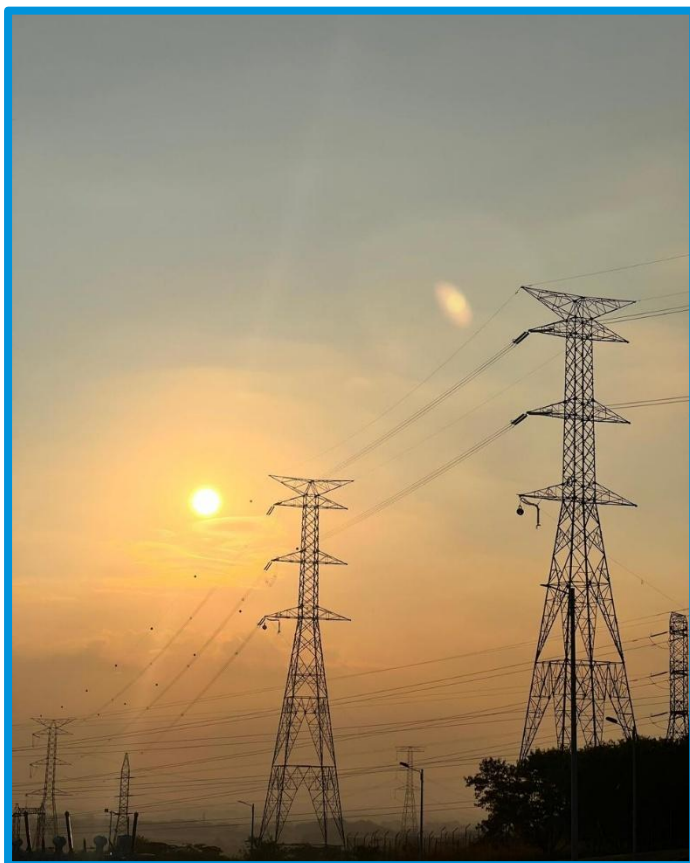
Políticas y compromisos energéticos.

(Contenido 103-1).

En el marco de nuestra macro política de sostenibilidad, contamos con una política de gestión energética aprobada por nuestro máximo órgano de gobierno y debidamente socializada con los grupos de interés.

En línea con nuestro compromiso de uso eficiente de los recursos energéticos y la mejora continua en el desempeño energético organizacional, PROING ha definido metas y acciones orientadas a fortalecer la gestión de la energía. Entre ellas se destacan:

- Capacitar al 100 % del personal en gestión energética, con énfasis en funciones relacionadas con el uso de energía, en un plazo máximo de 2 años.



- Implementar controles operacionales en los equipos de climatización e iluminación.

- Cumplir con los requisitos legales y otros compromisos aplicables del SGEN.

Para la flota vehicular se estableció como objetivo lograr un ahorro del 25 % del potencial identificado en función de la variable significativa. Para ello se definieron las siguientes acciones:

- Fortalecer la sensibilización sobre el uso eficiente del combustible.
- Capacitar en gestión energética al menos al 50 % de los conductores durante el año.
- Sistematizar la recolección de datos del área de transporte.

Consumo y autogeneración de energía dentro de la organización.

(Contenido 103-2).

Durante el 2024, PROING registró un consumo energético total de 12.342,35 gigajulios (GJ), compuesto por el uso de combustibles fósiles en la flota vehicular y equipos menores, y el consumo eléctrico en las edificaciones.

El consumo energético de los combustibles fósiles alcanzó 11.300,47 GJ, calculado con base en facturas de adquisición y factores de conversión de poder calorífico de combustible:

- 1 galón de gasolina: 0,13176 GJ.
- 1 galón de diésel: 0,14652 GJ.

Para la energía eléctrica el consumo total fue de 1.041,88 GJ, destacando el consumo de la sede principal con 773,07 GJ, determinado a partir de la facturación del servicio y la medición inteligente, multiplicado por este factor de conversión:

- 1 kilovatio hora (kWh): 0,0036 GJ.

El 69 % del consumo eléctrico de la sede principal se destinó a la climatización, este porcentaje equivale a 533,42 GJ.



Generación solar y eficiencia energética.

Nuestra sede principal opera con un sistema de generación solar fotovoltaico con capacidad instalada de 369 kWp compuesto por 820 paneles (112 en fachadas y 708 en cubiertas), el cual abastece el 100 % del consumo diurno y dispone de un monitoreo inteligente de demanda, generación, exportación e importación de energía. En 2024, este sistema exportó 270,41 GJ (75.130 kWh) a la red eléctrica, contribuyendo activamente a la eficiencia energética y a la sostenibilidad operativa.

Intensidad energética. (Contenido 103-4).

El ratio de intensidad energética en PROING se determina relacionando el consumo energético de combustibles fósiles y electricidad, incluida la climatización, con un parámetro (denominador) específico, que corresponde al número de empleados a tiempo completo.

A lo largo de 2024, este ratio fue de 5,65 GJ por colaborador. Este indicador permite evaluar la eficiencia energética de la organización y contextualizar nuestro desempeño ambiental.

Reducción del consumo energético.

(Contenido 103-5).

En PROING seguimos consolidando nuestro compromiso con una transición energética responsable, incorporando progresivamente tecnologías limpias en nuestras operaciones. Actualmente, la empresa cuenta con 2 camionetas eléctricas, 3 camionetas híbridas y 4 camiones híbridos en funcionamiento en proyectos ubicados en Medellín, Cali y Bogotá, D. C., lo que refleja nuestro enfoque en movilidad sostenible. Además, promovemos el reemplazo gradual de la flota hacia vehículos que cumplan con la normativa EURO 6, orientada a la reducción de emisiones contaminantes.

En paralelo, se han implementado medidas operativas en nuestras sedes que optimizan el uso de la energía, como la reconfiguración de equipos para evitar su encendido durante días no laborables y la activación manual en oficinas unipersonales. Estas acciones buscan minimizar el consumo innecesario, mejorar la eficiencia energética y contribuir al cumplimiento de nuestras metas ambientales, en línea con los principios de sostenibilidad que guían nuestra gestión operacional.



10. DESEMPEÑO ECONÓMICO

DESEMPEÑO ECONÓMICO.

(GRI 201: Desempeño económico 2016).

Gestión de los temas materiales.

(Contenido 3-3).

////PROING basa los contenidos económicos en sus estados financieros consolidados y auditados.

Valor Económico Directo Generado y Distribuido (VEGD).

(Contenido 201-1).

A continuación, se presenta el VEGD acumulado de 2024, incluyendo los componentes clave de nuestras operaciones:

- **Valor Económico Directo Generado (VEG).** Los ingresos totales de ////PROING fueron de \$290.916.347.000, disminuyendo un 4,44 % con referencia al 2023:

DETALLE	VALOR
Ingresos de actividades ordinarias	\$281.233.407.000
Ingresos financieros	\$1.577.070.000
Otros ingresos	\$4.260.228.000
Resultados procedentes de asociadas	\$3.845.642.000

- **Valor Económico Distribuido (VED).** Este valor fue de \$275.917.366.000, lo cual representa una disminución del 7,24 % en comparación con el año anterior:

DETALLE	VALOR
Costos operacionales	\$119.128.697.000
Salarios y beneficios de los empleados	\$104.161.063.000
Pagos al gobierno	\$37.166.544.000
Inversiones en la comunidad	\$15.461.062.000

- **Valor económico retenido.** Corresponde al VEG menos el VED, es decir, \$14.998.981.000, superando la cifra del 2023 en un 114,74 %.

11. ANTICORRUPCIÓN

ANTICORRUPCIÓN.

(GRI 205: Anticorrupción 2016).

Gestión de los temas materiales.

(Contenido 3-3).

En ///PROING, actuamos bajo principios de honestidad, integridad y transparencia para fortalecer nuestra reputación y generar confianza entre los grupos de interés. En cumplimiento de la normativa vigente y alineados con nuestro manual de ética empresarial, adoptamos un sistema integral para la administración de riesgos de corrupción.



Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción.

(Contenido 205-2).

Contamos con un manual anticorrupción que establece directrices para prevenir, detectar y reportar actos de corrupción, aplicable a empleados, directivos, accionistas y aliados estratégicos, tanto dentro como fuera de la organización. Este manual está respaldado por el manual de ética empresarial y el manual SAGRILIFT, bajo la responsabilidad de nuestra oficial de cumplimiento.

El manual anticorrupción de ///PROING, junto con sus políticas y procedimientos asociados, fue comunicado en su totalidad a los socios de

la empresa, al máximo órgano de gobierno y al 100 % de los nuestros empleados, por medio de los procesos de inducción y reinducción corporativa.

Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas.

(Contenido 205-3).

En el transcurso del periodo objeto del informe, según el reporte del proceso de SAGRILIFT, no se registraron incidentes de corrupción confirmados con empleados o socios de negocio.

12. AGUA Y EFLUENTES

AGUA Y EFLUENTES.

(GRI 303: Agua y efluentes 2018).

Gestión de los temas materiales.

(Contenido 3-3).

////PROING reconoce la importancia de una gestión eficiente del recurso hídrico para preservar la capacidad de regulación de las cuencas y garantizar la sostenibilidad del agua y el suelo.

Interacción con el agua como recurso compartido.

(Contenido 303-1).

Nuestros principales consumos de agua se asocian a actividades constructivas y a su uso en las edificaciones corporativas.

Contamos con un programa de uso eficiente del agua, que promueve la adquisición de este recurso únicamente en fuentes autorizadas por la autoridad ambiental, y fomenta buenas prácticas mediante jornadas de sensibilización e inspecciones internas a los sistemas hidrosanitarios.

Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua.

(Contenido 303-2).

Nuestra sede principal dispone de una Planta de Tratamiento de Aguas Residuales (PTAR) que procesa las aguas domésticas de las baterías sanitarias, cocinetas y aseo en general conforme a lo establecido en la Resolución 631 de 2015, asegurando su correcta disposición en el sistema de alcantarillado de Yumbo, Valle del Cauca.

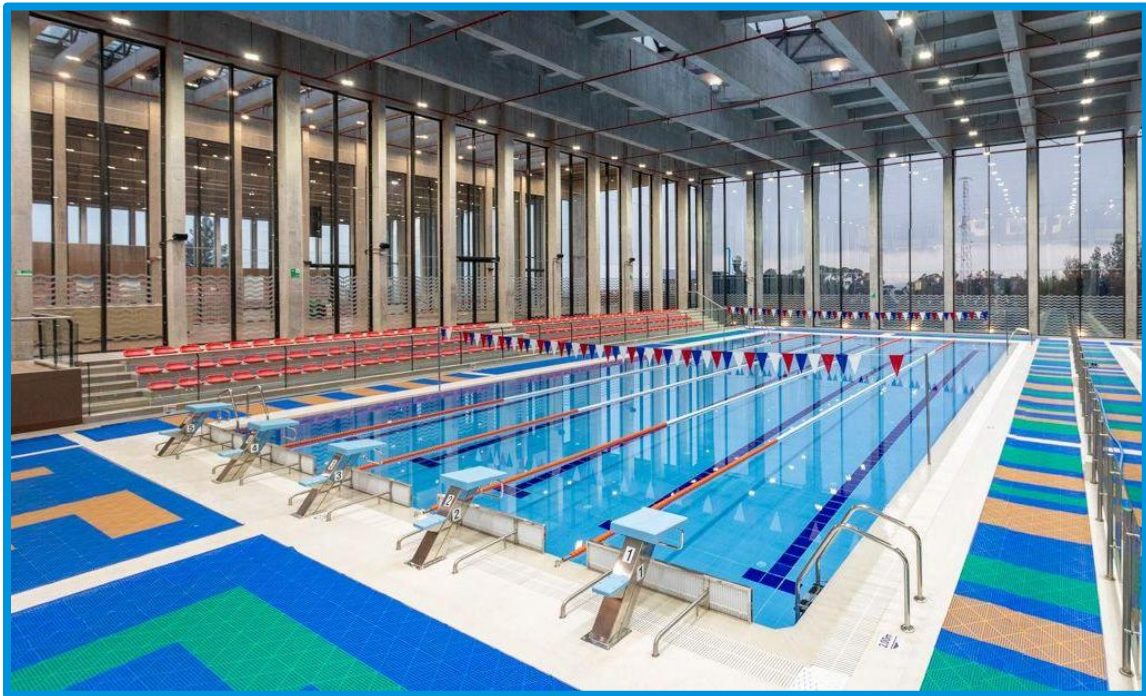


Vertido de agua.

(Contenido 303-4).

En el curso de 2024, en PROING se vertieron 4,33 megalitros de agua residual, los cuales fueron gestionados en las zonas de influencia de nuestras oficinas y proyectos a través de los sistemas de tratamiento de las empresas de servicios públicos. Esta cifra representa un incremento del 1,88 % frente al 2023.

La información fue recopilada a partir de facturas de servicios públicos y certificados de disposición de aguas residuales emitidos por los operadores correspondientes.



Consumo de agua.

(Contenido 303-5).

A lo largo de 2024, PROING presentó un consumo total de 4,41 megalitros de agua, con un incremento del 1,61 % comparado con el año anterior.

Los datos fueron obtenidos a partir de las facturas de servicios públicos de las oficinas y de las compras de agua registradas en los proyectos.

13. RESIDUOS

RESIDUOS.

(GRI 306: Residuos 2020).

Gestión de los temas materiales.

(Contenido 3-3).

En ///PROING, entendemos la gestión de residuos como un proceso estratégico que abarca desde su generación hasta su aprovechamiento o disposición final. Esta gestión eficiente contribuye a la reducción del consumo de recursos, la mejora del desempeño económico y la preservación del medio ambiente.



Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos.

(Contenido 306-1).

La naturaleza y volumen de los residuos generados están directamente relacionados con la ejecución de nuestros proyectos y el uso de insumos en la operación.

Evaluar cómo se ingresan, utilizan y desechan los materiales en nuestra cadena de valor nos permite identificar puntos críticos, prevenir residuos desde el origen e implementar prácticas de economía circular. Por esto, en ///PROING promovemos la gestión de residuos como un recurso,

más allá de su mitigación, incorporando acciones de reúso, reciclaje y valorización, minimizando así la disposición en rellenos sanitarios.



Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos.

(Contenido 306-2).

Implementamos un Plan de Gestión Integral de Residuos (PGIRS) enfocado en minimizar su generación y garantizar su manejo adecuado, desde la fuente hasta su disposición final, conforme con la normativa vigente y los más altos estándares ambientales.

El plan contempla verificaciones mensuales de separación en la fuente, uso de insumos sostenibles y campañas de sensibilización basadas en las 3R: reducir, reutilizar y reciclar.

Todos los residuos generados son gestionados por operadores autorizados, validados durante su vinculación y controlados por nuestro proceso ambiental.

Residuos generados.

(Contenido 306-3).

En el curso de 2024, ///PROING generó un total de 7.073,19 toneladas de residuos, lo que representa una reducción del 41,28 % con respecto al 2023. Su composición fue:

- Residuos no destinados a eliminación: 7.068,67 toneladas.
- Residuos destinados a eliminación: 4,52 toneladas.

Residuos no destinados a eliminación.

(Contenido 306-4).

A lo largo de 2024, ///PROING generó 7.068,67 toneladas de residuos no destinados a eliminación, disminuyendo un 41,29 % en relación con el año anterior. De este total:

- Aprovechables: 1,64 toneladas.
- Especiales: 7.067,03 toneladas.

Los residuos aprovechables, como papel, cartón, plástico, chatarra y pasturas, fueron tratados por operadores autorizados que los reintegran a procesos productivos. Los residuos especiales son en su mayoría Residuos de Construcción y Demolición (RCD) y fueron entregados a empresas certificadas para su disposición conforme a las normas ambientales vigentes.



Residuos destinados a eliminación. (Contenido 306-5).

En 2024, PROING registró 4,52 toneladas de residuos destinados a eliminación, lo que refleja una disminución del 26,14 % en comparación con el 2023. Su distribución fue:

- No aprovechables: 0,9 toneladas.
- Peligrosos: 3,62 toneladas.

Los residuos no aprovechables fueron gestionados por empresas públicas o privadas autorizadas. En cuanto a los residuos peligrosos, destacan los Bifenilos Policlorados (PCB) asociados al desmonte de transformadores, así como los resultantes del mantenimiento de equipos y actividades de pintura, que fueron dispuestos por operadores certificados, cumpliendo con la normatividad ambiental vigente.

14. EMPLEO

EMPLEO.

(GRI 401: Empleo 2016).

Gestión de los temas materiales.

(Contenido 3-3).

En PROING reconocemos que el principal valor de nuestra organización es el talento humano. Por ello, trabajamos activamente en garantizar su bienestar, promoviendo entornos laborales dignos, justos y armónicos, con un enfoque en la salud mental, el respeto a su privacidad y el cumplimiento oportuno de sus derechos laborales y prestacionales.

Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal.

(Contenido 401-1).

Las nuevas contrataciones y la tasa de retención de personal de PROING, clasificadas por género, registraron la siguiente distribución durante 2024:

VARIABLE	DESCRIPCIÓN	GÉNERO		TOTAL
		FEMENINO	MASCULINO	
	Personal contratado en el periodo	152	1.550	1.702
	Personal retirado en el periodo	183	1.666	1.849
R	Tasa de retención	95,86 %	93,39 %	93,70 %
I	Personal existente al inicio del periodo	290	2.043	2.333
F	Personal existente al final del periodo	278	1.908	2.186

La tasa de retención de personal (R) se calcula con base en la siguiente fórmula:

$$R = (F / I) \times 100$$

Este indicador permite evaluar la estabilidad laboral dentro de la organización y la eficacia de nuestras estrategias de gestión del talento humano.

Durante el 2024, las contrataciones disminuyeron en un 21,02 % con referencia al año anterior, mientras que la tasa de retención de personal presentó un aumento del 4,45 %, siendo especialmente notable en el género femenino.

Esta dinámica responde, en su mayoría, a la naturaleza operativa de PROING, donde el inicio y cierre de proyectos determina el ingreso o desvinculación del personal, con duraciones que usualmente oscilan entre 6 y 12 meses. En un plano estratégico, la compañía ha adoptado una visión sostenible del crecimiento, priorizando la selección de proyectos con mayor análisis y alineación a sus objetivos organizacionales.

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

(Contenido 401-2).

PROING dispone de un programa de bienestar laboral enfocado en promover el desarrollo integral de sus colaboradores, mejorar su calidad de vida y la de sus familias, y fortalecer la integración y el sentido de pertenencia.



En el curso de 2024 se destinó un presupuesto de \$1.594.809.121 para el plan de bienestar, reflejando un aumento del 9,61 % frente al 2023. Al distribuir este valor entre los empleados a tiempo completo, se obtuvo un promedio de \$729.556 por colaborador, con un crecimiento del 16,98 % comparado con el año anterior.

A lo largo del año se ejecutaron diversas actividades orientadas a la integración empresarial, el conocimiento y el fortalecimiento familiar:

- **Plan carrera.** En las convocatorias para nuevos proyectos en 2024 se priorizó la vinculación de personal con antigüedad igual o superior a un año, tanto activo como inactivo, por lo cual se contrataron 55 personas, se efectuaron 221 promociones de cargo y se otorgaron 467

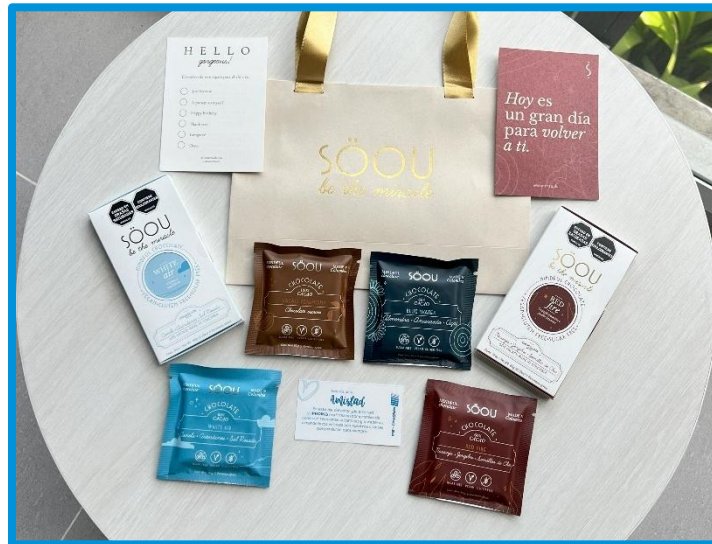
aumentos salariales, fortaleciendo así la tasa de retención de personal y reconociendo el compromiso del talento humano.



- **PROING 35 años.** Con motivo de nuestro 35.º aniversario, entregamos una gorra conmemorativa a todos los colaboradores como símbolo de identidad y sentido de pertenencia. Esta celebración incluyó actividades especiales en los proyectos y una estrategia de comunicación interna y externa a través de nuestra página web, boletín ASÍ LO ISO, grupos de WhatsApp y redes sociales.



- **Día de la Amistad.** En el marco de la celebración del Día del Amor y la Amistad, ///PROING entregó detalles conmemorativos a sus colaboradores como expresión de reconocimiento a su compromiso, dedicación y valioso aporte al desarrollo sostenible de la organización, buscando fortalecer el sentido de pertenencia, fomentar un ambiente laboral positivo y resaltar el capital humano como eje fundamental de nuestra operación en los distintos proyectos de ingeniería que ejecutamos a nivel nacional.



- **Día dulce.** En octubre de 2024, ///PROING entregó a los hijos de colaboradores, hasta los 12 años, un detalle compuesto por una cartuchera y dulces. Esta iniciativa tuvo como propósito fortalecer los vínculos familiares, promover espacios de cercanía entre la empresa y sus colaboradores, y contribuir al desarrollo emocional y social de la infancia, reconociendo a la familia como un pilar esencial en la sostenibilidad del talento humano.



- **Halloween.** Con motivo de la celebración de Halloween, ///PROING promovió la participación activa de sus colaboradores mediante concursos de disfraces, con temáticas libres o alegóricas a la organización, según lo definido por cada proyecto. Estas actividades, además de incentivar la creatividad y el sentido de pertenencia, fortalecieron los espacios de integración y contribuyeron a consolidar la unidad empresarial como parte de nuestra cultura organizacional.



- **Bienvenida la Navidad.** Durante la temporada navideña de 2024, ///PROING entregó anquetas a sus colaboradores y obsequios especiales a sus hijos de 0 a 12 años, como reconocimiento al compromiso del equipo y para fortalecer el bienestar familiar. Esta iniciativa promovió un ambiente festivo y cercano, alineado con nuestros valores corporativos.



- **Celebración de cumpleaños.** ////PROING felicita a sus colaboradores en su cumpleaños mediante una tarjeta digital enviada al correo corporativo, la entrega de un detalle y el otorgamiento de la tarde libre para compartir con sus familias. Nuestra plataforma SISPROING permite visualizar los cumpleaños diarios y la ubicación del colaborador. Durante 2024, el detalle entregado fue una lonchera personalizada con un mensaje conmemorativo.



- **Día en familia.** En cumplimiento de la Ley 1857 de 2017, ////PROING promueve el disfrute del día en familia como parte de su programa de bienestar. Para el primer semestre, el colaborador lo solicitó; en el segundo semestre, fue acordado con su jefe inmediato durante diciembre de 2024.



- **Vivienda, estudio, recreación y cultura.** Con el respaldo de la caja de compensación Comfenalco Valle, en 2024 se postularon 7 afiliados y se adjudicaron 2 subsidios de vivienda por \$351.000.000. Además, se entregaron 139 kits escolares a hijos de colaboradores entre 5 y 17 años por \$9.240.000 y se otorgaron 25 subsidios de emergencia por \$66.924.000. Los

colaboradores y sus familias accedieron a centros recreacionales, actividades virtuales y pausas culturales en nuestra sede principal.



- **Acondicionamiento físico.** Con el propósito de promover estilos de vida saludables, ///PROING mantuvo el convenio nacional con el gimnasio Smart Fit, cubriendo el 50 % del valor de la mensualidad. En 2024 se beneficiaron 260 colaboradores, con una inversión total de \$70.122.000. Esta iniciativa contribuyó al bienestar físico y emocional del talento humano.



- **Olimpiadas Trabajo en el Árbol 3.0.** En diciembre de 2024 se efectuó en Ibagué, Tolima, la tercera edición de este evento deportivo y formativo organizado por ///PROING, enfocado en promover el trabajo seguro y el respeto por la naturaleza. Esta competencia de habilidades técnicas fomentó el aprendizaje, la integración y la conciencia ambiental. Se entregaron tótems elaborados artesanalmente por nuestro colaborador Andrés Mauricio Sáenz Devia, a partir de residuos vegetales reutilizados, como símbolo de economía circular.



- **Fondo de bienestar.** A lo largo de 2024, reafirmamos el compromiso con el bienestar integral de nuestros colaboradores mediante la entrega de 24 auxilios económicos, por un valor total de \$9.117.750. Estos apoyos se otorgaron en atención a diversas situaciones personales previstas en nuestro reglamento interno, alineadas con los principios de solidaridad y respaldo institucional, reflejando nuestra responsabilidad social interna y fortaleciendo el vínculo entre la organización y su talento humano.
- **Clima organizacional.** Las actividades enfocadas en las habilidades blandas y el bienestar integral contribuyeron al fortalecimiento de la comunicación, el liderazgo y la cohesión de equipo en ///PROING, promoviendo un entorno laboral más saludable y productivo.



- **Medicina preventiva y del trabajo.** En febrero, julio y diciembre de 2024, ///PROING llevó a cabo jornadas de salud preventiva y bienestar, con actividades en medicina general, vacunación, nutrición, optometría, valoración musculoesquelética, electrocardiogramas,

tamizajes, salud sexual, cuidado de la piel, bienestar estético, apicultura, pausas activas y gestión del riesgo psicosocial.



- **Sentidas condolencias.** Brindamos acompañamiento a nuestros colaboradores en momentos de duelo por el fallecimiento de un familiar, mediante la entrega de un ramo fúnebre y el envío de un mensaje de condolencia a través del correo corporativo, permitiendo así la solidaridad del equipo y la participación en las honras fúnebres.
- **Póliza de vida.** Todos los colaboradores de PROING cuentan con una póliza de vida que brinda respaldo financiero tanto a ellos como a sus beneficiarios. Esta póliza incluye amparos y coberturas adicionales disponibles para su uso. Durante 2024, la aseguradora pagó por auxilios y siniestros un valor total de \$121.600.000.



- **Permisos laborales y personales.** En 2024 se generaron 4.414 permisos, equivalentes a 33.598 horas y un costo total de \$360.981.210, lo que refleja una disminución del 1,74 % con respecto al 2023. Se evidenció una alta frecuencia en permisos por día en familia, consulta médica, compensatorios y diligencias personales.

- **Alimentación.** A lo largo de 2024 continuamos con la operación del casino en la sede Yumbo, Valle del Cauca, subsidiado en su mayoría por la empresa y con beneficio para un promedio de 120 colaboradores. Así mismo, se otorgó subsidio de alimentación en proyectos ejecutados a nivel nacional.



- **Psicología.** PROING dispone de un proceso de psicología que brinda acompañamiento integral a los procesos de talento humano y del Sistema de Gestión Integral (SGI), mediante orientación individual y familiar, apoyo en planes de acción luego de accidentes o incidentes, seguimiento al riesgo psicosocial, fortalecimiento de habilidades cognitivas, diagnóstico de clima laboral, desvinculación asistida y atención a colaboradores con deficiencia física o mental derivada de accidentes o eventos traumáticos.



- **Bienvenida a los bebés.** Se entregó un detalle especial de bienvenida a los colaboradores y colaboradoras que fueron padres en el año, consistente en una ancheta con productos esenciales para el recién nacido. Esta acción refuerza nuestro compromiso con el bienestar y acompañamiento integral a las familias en momentos significativos.



Permiso parental. **(Contenido 401-3).**

Durante 2024, PROING otorgó un total de 45 permisos parentales: 7 a colaboradoras y 38 a colaboradores, reflejando un incremento del 150 % en relación con el 2023. Todas las personas que tiene derecho a este permiso se acogieron a él y regresaron a sus labores una vez finalizado, evidenciando el compromiso institucional con la conciliación laboral y familiar.

15. SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

(GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018).

Gestión de los temas materiales.

(Contenido 3-3).

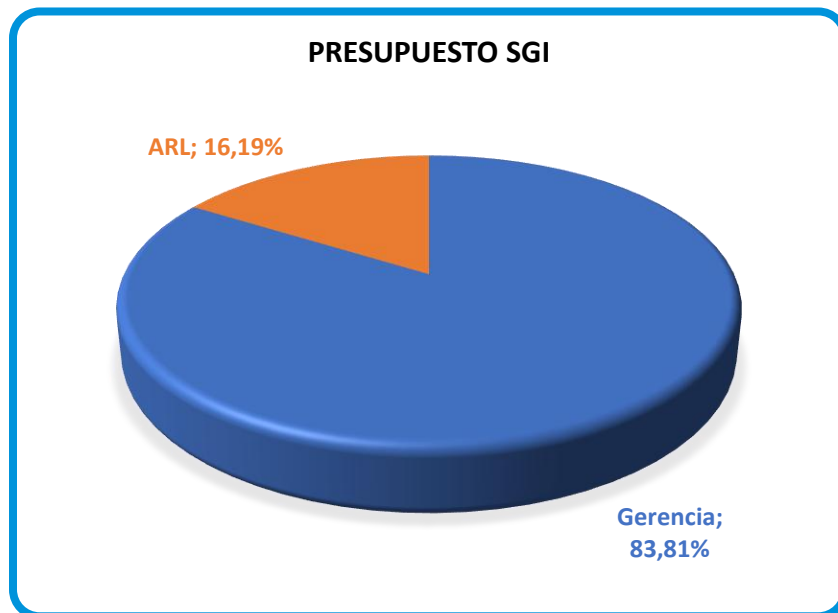
En PROING adoptamos un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) basado en el ciclo Planificar-Hacer-Verificar-Actuar (PHVA).

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

(Contenido 403-1).

Nuestro SG-SST se implementa conforme a la norma ISO 45001:2018 con la participación activa de los trabajadores y contratistas, asegurando la aplicación de medidas preventivas, promoviendo la mejora continua de las condiciones laborales y garantizando un control riguroso de los riesgos.

En 2024, se destinó un presupuesto de \$8.441.699.700 para el Sistema de Gestión Integral (SGI), con un incremento del 2,35 % con referencia al año anterior. De este total, \$7.074.966.930 fueron asignados por la gerencia y \$1.366.732.770 por la ARL. El valor promedio invertido por colaborador fue de \$3.861.711, reflejando un crecimiento del 9,23 % frente al 2023.



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

(Contenido 403-2).



Identificamos, evaluamos y valoramos los riesgos en todos nuestros proyectos y procesos, implementando planes de mejora con base en indicadores de seguimiento. Contamos con un procedimiento para el reporte e investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales conforme a la Resolución 1401 de 2007, apoyados por nuestra plataforma SISPROING, que permite notificaciones en línea a nivel nacional y reporte de información inmediata a la gerencia.

En ///PROING aplicamos de manera rigurosa la metodología establecida en la Guía Técnica Colombiana (GTC) 45 del 2012 para el análisis de peligros y riesgos, y priorizamos acciones de control según la jerarquía: eliminación, sustitución, controles administrativos y de ingeniería, y uso de Elementos de Protección Personal (EPP).

Adicionalmente, promovemos la política PARE, mediante la cual cualquier colaborador puede detener una actividad ante un riesgo no controlado, reforzando nuestro compromiso con la seguridad y salud en el trabajo.

Servicios de salud en el trabajo.

(Contenido 403-3).

En ///PROING cumplimos de manera estricta con la normativa colombiana vigente en materia de afiliación al Sistema General de Seguridad Social, garantizando así la protección integral de todos nuestros colaboradores. Este compromiso se traduce en la afiliación oportuna y completa a los componentes del sistema: Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) y cajas de compensación familiar.

Igualmente, otorgamos permisos remunerados para la asistencia a citas o procedimientos médicos durante la jornada laboral y facilitamos el acceso a servicios de salud con sus EPS, según los factores de riesgo identificados en nuestras acciones de promoción y prevención.

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

(Contenido 403-4).

En 2024, en PROING fortalecimos nuestros procesos de participación y consulta de los trabajadores para el desarrollo, aplicación y evaluación del SG-SST, así como la provisión de acceso y la comunicación de la información relevante sobre seguridad y salud en el trabajo.

Nuestra gestión en SST se apoya en los siguientes comités formales conformados por colaboradores y representantes de la empresa:



Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).

El COPASST de PROING, constituido conforme a la Resolución 2013 de 1986, promueve la coordinación entre el empleador y los trabajadores para prevenir riesgos, fortalecer la cultura preventiva y dar solución a problemáticas en seguridad y salud en el trabajo. Se reúne mensualmente o de forma extraordinaria ante eventos graves.

Durante 2024, el COPASST analizó 131 accidentes laborales y ejecutó las siguientes acciones:

- Socialización de programas de seguridad en riesgos biomecánico, locativo y mecánico.
- Capacitaciones en curso de 50 horas en el SG-SST y refuerzo normativo.

- Seguimiento a medidas de prevención y control.
- Revisión de la matriz legal de SST.
- Integración del Comité de Seguridad Vial (CSV) con la gestión del COPASST.

El trabajo continuo del comité contribuyó a una disminución significativa de los accidentes de tránsito y los riesgos biológicos.

Comité de Convivencia Laboral (COCOLA).

Nuestro COCOLA fue constituido conforme a las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, tiene como objetivo promover un entorno laboral armónico, velando por el bienestar físico, psicológico y social de los colaboradores, mediante la prevención y gestión de posibles conductas de acoso laboral.

En el curso de 2024, el comité cerró satisfactoriamente un caso confirmado, sin recibir nuevos reportes ni identificar conflictos adicionales. Se mantuvieron las medidas de vigilancia y prevención, y se ejecutaron las siguientes acciones:

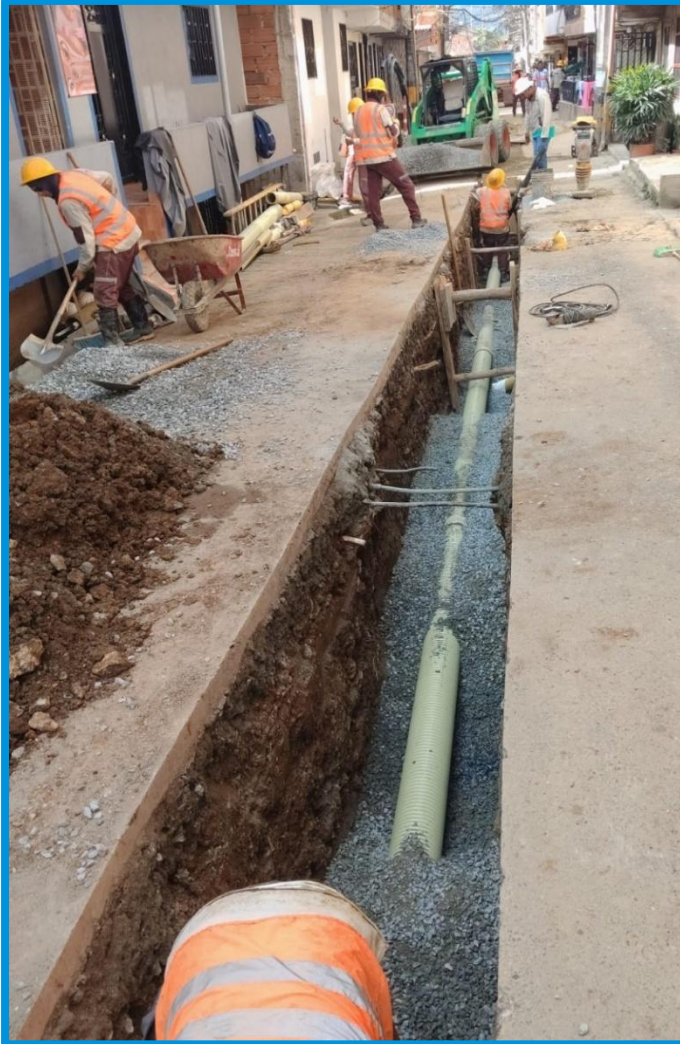


- Análisis y atención confidencial de quejas por posibles casos de acoso.
- Activación de rutas internas de orientación y resolución.
- Campañas de sensibilización sobre respeto y comunicación asertiva.
- Seguimiento a compromisos entre las partes involucradas.
- Participación activa en el diagnóstico psicosocial institucional.

El COCOLA se consolida como un espacio de diálogo, prevención y mejora continua, que fortalece la cultura organizacional basada en el respeto y la convivencia.

Comité de Seguridad Vial (CSV).

Constituido conforme a la Ley 1503 de 2011 y la Resolución 1565 de 2014, el Comité de Seguridad Vial de PROING tiene como propósito liderar el cumplimiento del Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV), diseñar estrategias para mitigar los accidentes y efectuar el



seguimiento a los eventos para evitar su recurrencia. Se reúne de forma trimestral o extraordinaria, según lo exijan las circunstancias.

A lo largo de 2024, el comité analizó 5 casos y ejecutó acciones clave:

- Actualización del PESV, alineado con la normativa y la operación de la empresa.
- Identificación de riesgos viales en las actividades con desplazamientos operativos.
- Monitoreo de indicadores como velocidad, horas de conducción, siniestralidad y revisiones preoperacionales.
- Formación continua a colaboradores en seguridad vial y factores de riesgo.
- Campañas de sensibilización en prevención de accidentes y conducción responsable.

Este comité fortalece la articulación entre la estrategia organizacional y la operación segura de la flota vehicular, promoviendo una movilidad sostenible alineada con los objetivos de PROING.

Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo.

(Contenido 403-5).

En PROING desarrollamos programas integrales de capacitación, formación y entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo para todos nuestros colaboradores, independientemente de su

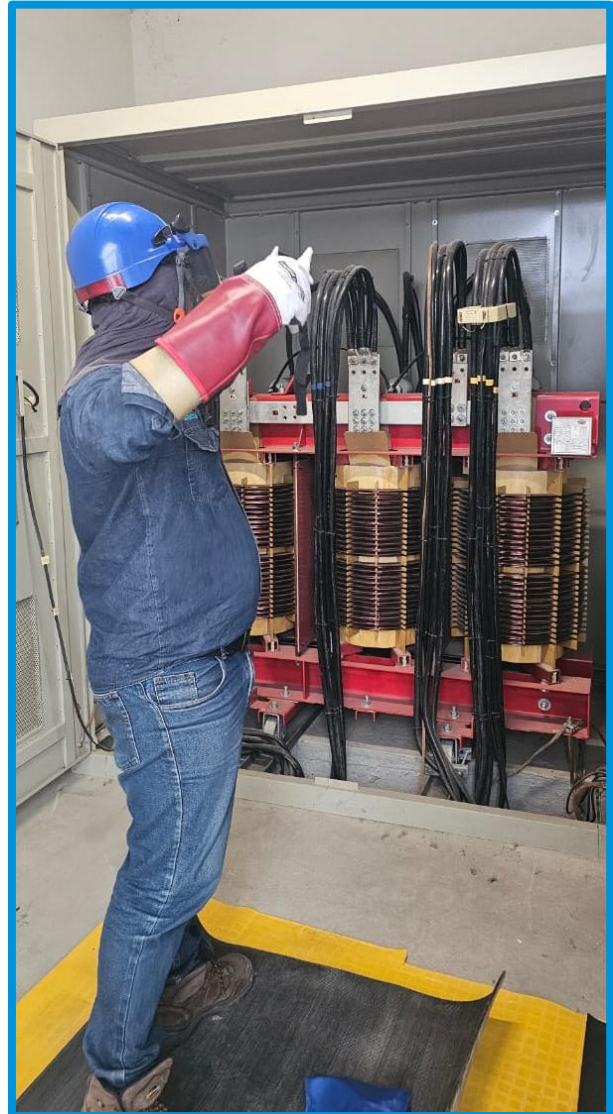
tipo de vinculación. Estas acciones están orientadas a fortalecer la prevención de accidentes laborales y enfermedades profesionales.

Las temáticas abordadas incluyen inducción y reinducción anual, identificación y control de riesgos, y prevención de incidentes, así como formación específica según la naturaleza del cargo, tales como riesgo eléctrico, mecánico, biomecánico, psicosocial y biológico; izaje de cargas, trabajo en alturas y brigadas de emergencia.

En el curso de 2024, se destacaron los siguientes programas de formación:

- **Seguridad industrial.** Evaluación y control de riesgos laborales con enfoque en la prevención de accidentes.
- **Higiene industrial.** Control de factores ambientales que puedan afectar la salud en el entorno laboral.
- **Medicina preventiva y del trabajo.** Promoción de la salud y prevención de enfermedades laborales.
- **Capacitaciones para el COPASST.** Formación en investigación de incidentes, funciones, inspecciones y el SG-SST.

Estos programas fortalecen nuestra cultura de prevención, promueven entornos laborales seguros, productivos y sostenibles, y aseguran el cumplimiento de los estándares establecidos por la normativa en SST.



Promoción de la salud de los trabajadores.

(Contenido 403-6).

En PROING, contamos con un plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo, estructurado por programas y actividades que nos permiten mantener una interacción constante, oportuna y efectiva con nuestros colaboradores.

Durante 2024, se desarrollaron acciones clave orientadas a la prevención, el bienestar integral y la mejora continua, entre las que se destacan:

- Entrega oportuna de EPP para el desarrollo seguro de las actividades laborales.
- Campañas de autocuidado, sensibilización y vacunación como pilares de la promoción de la salud.
- Reafirmación de la política PARE como herramienta preventiva ante situaciones de riesgo operativo.
- Fortalecimiento de las relaciones interpersonales, el liderazgo positivo y la gestión del riesgo psicosocial.
- Acompañamiento psicológico a colaboradores en situaciones personales complejas, promoviendo su bienestar emocional.

Estas acciones reafirman nuestro compromiso con la creación de entornos de trabajo seguros, saludables y sostenibles, alineados con nuestra estrategia corporativa de sostenibilidad y desempeño responsable.



Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales.

(Contenido 403-7).

En PROING trabajamos a lo largo de 2024 con 118 contratistas, quienes aportaron 69.211 Horas Hombre Trabajadas (HHT) sin registrar accidentes graves ni mortales, reflejando una

reducción del 11,22 % en HHT comparado con el 2023. Este resultado reafirma nuestro compromiso con la seguridad, la excelencia operativa y la construcción de entornos laborales seguros y eficientes para todo nuestro equipo, propio y contratista.

Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.

(Contenido 403-8).

Nuestra empresa implementó un SG-SST de conformidad con la normativa vigente, con una cobertura del 100 % de nuestros colaboradores y contratistas, garantizando condiciones laborales seguras y alineadas con los estándares del sector.



Lesiones por accidente laboral.

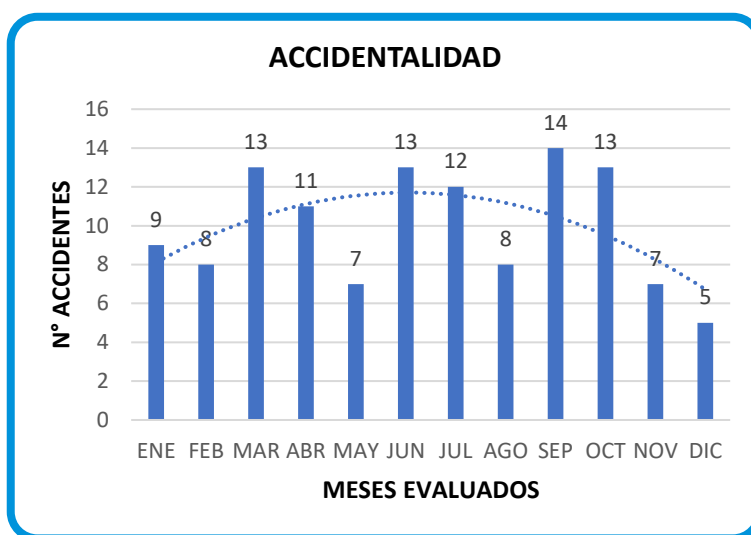
(Contenido 403-9).

En 2024 se registraron 120 accidentes laborales en PROING, 50 menos que el año anterior, lo que representa una reducción del 29,41 %. De estos, 5 fueron clasificados como graves.

Durante el mismo periodo se contabilizaron 7.219.714 Horas Hombre Trabajadas (HHT), reflejando una disminución del 3,54 % respecto al 2023.

La principal causa identificada fue la falta de consciencia en el autocuidado, reflejada en decisiones individuales que superan las recomendaciones técnicas. Enfrentando este desafío, implementamos planes de acción orientados a reforzar los controles en las actividades de mayor riesgo y hemos desarrollado una iniciativa filosófica denominada “Consciencia PROING”, como eje estratégico para consolidar una cultura preventiva más sólida a través de la sensibilización y la transformación del comportamiento organizacional.

Mes	Accidentes	%
ENE	9	100
FEB	8	-11,11
MAR	13	62,50
ABR	11	-15,38
MAY	7	-36,36
JUN	13	85,71
JUL	12	-7,69
AGO	8	-33,33
SEP	14	75,00
OCT	13	-7,14
NOV	7	-46,15
DIC	5	-28,57



Tasas de accidentalidad.

Con base en los datos registrados en el curso de 2024, PROING calculó las principales tasas de accidentalidad, herramientas clave para evaluar el desempeño en seguridad y salud en el trabajo, permitiendo no solo evaluar de forma cuantitativa los resultados obtenidos, sino también establecer tendencias y tomar decisiones fundamentadas para fortalecer nuestro SG-SST.

- **Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral = 0,00.**

(Cantidad de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral / Cantidad de horas trabajadas) x 1.000.000.

- **Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos) = 0,69.**

[Cantidad de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos) / Cantidad de horas trabajadas] x 1.000.000.

En relación con el 2023, el valor disminuyó un 62,98 %.

- **Tasa de lesiones por accidente laboral registrables = 16,62.**

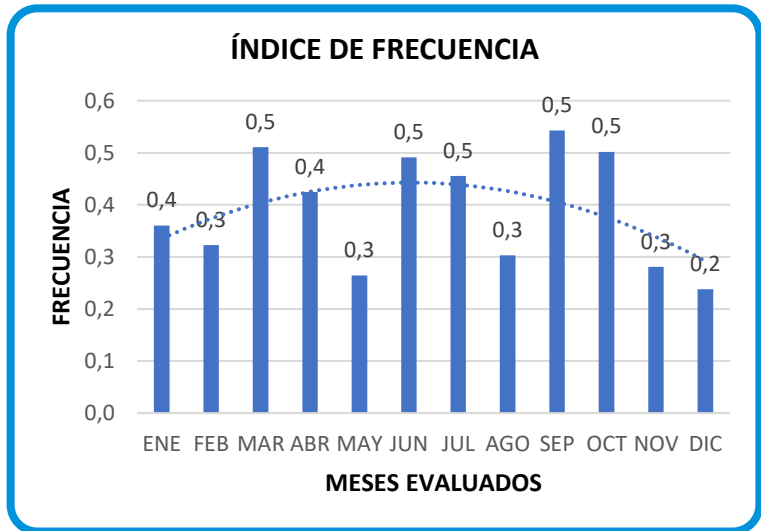
(Cantidad de lesiones por accidente laboral registrables / Cantidad de horas trabajadas) x 1.000.000.

Esta cifra presenta una disminución del 26,82 % con referencia al año anterior.

Índices de frecuencia y severidad.

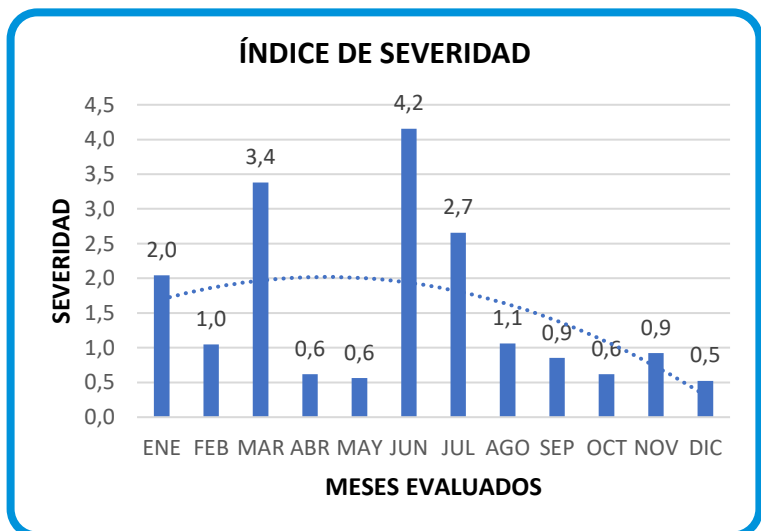
En 2024, PROING registró un índice de frecuencia de 4,73, lo que representa una reducción del 27,79 % frente al 2023. Este resultado evidencia un avance significativo en la prevención y control de incidentes, derivado de la implementación de medidas proactivas en materia de SST, fortaleciendo nuestra cultura de gestión del riesgo. Su distribución mensual fue la siguiente:

Mes	IF	%
ENE	0,4	100
FEB	0,3	-10,36
MAR	0,5	58,16
ABR	0,4	-16,85
MAY	0,3	-37,83
JUN	0,5	85,92
JUL	0,5	-7,27
AGO	0,3	-33,48
SEP	0,5	79,27
OCT	0,5	-7,57
NOV	0,3	-44,06
DIC	0,2	-15,17



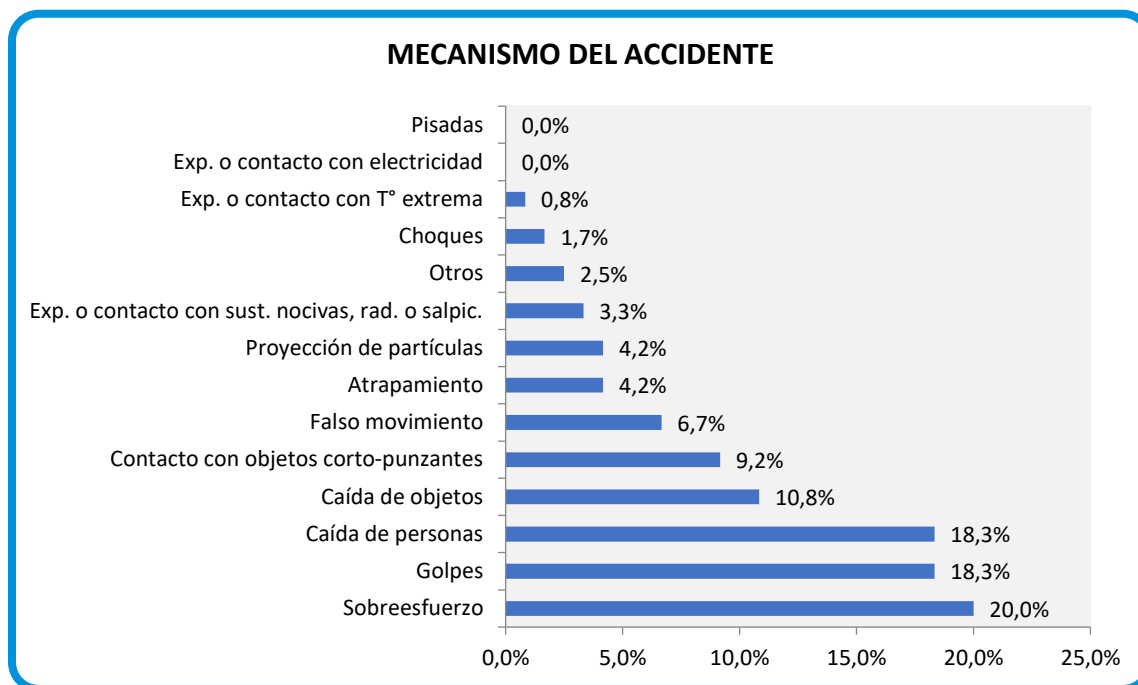
A lo largo de 2024, el índice de severidad en PROING se ubicó en 18,68, evidenciando una notable reducción del 92,49 % comparado con el 2023. Este resultado refleja un avance contundente en la gestión de SST, destacando la efectividad de las acciones implementadas para mitigar la gravedad de los eventos ocurridos. Su comportamiento mensual fue este:

Mes	IS	%
ENE	2,0	100
FEB	1,0	-48,59
MAR	3,4	221,93
ABR	0,6	-81,72
MAY	0,6	-8,41
JUN	4,2	634,16
JUL	2,7	-36,07
AGO	1,1	-60,09
SEP	0,9	-19,51
OCT	0,6	-27,61
NOV	0,9	49,34
DIC	0,5	-43,20

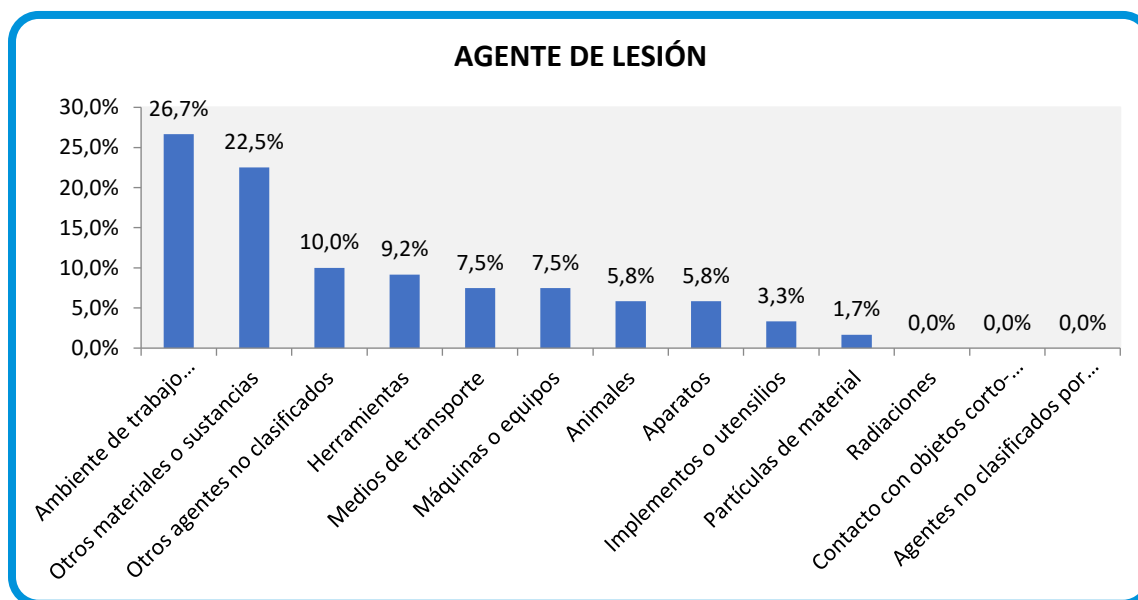


Gráficos de apoyo.

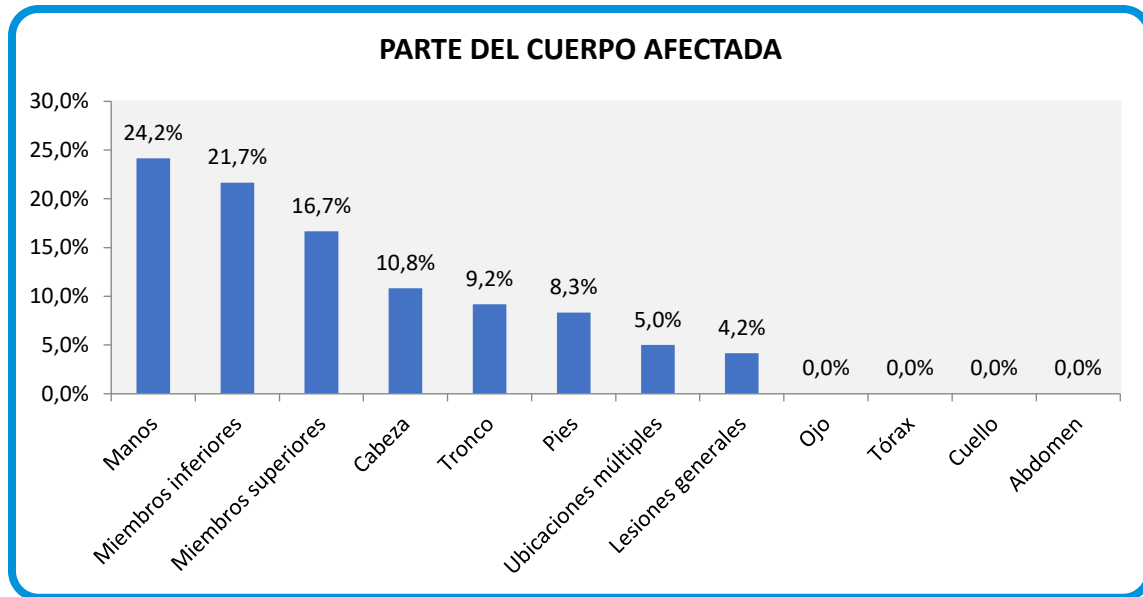
El análisis de los mecanismos de accidentes en 2024 evidenció una mayor incidencia de sobreesfuerzos (20 %), golpes (18,3 %) y caídas de personas (18,3 %).



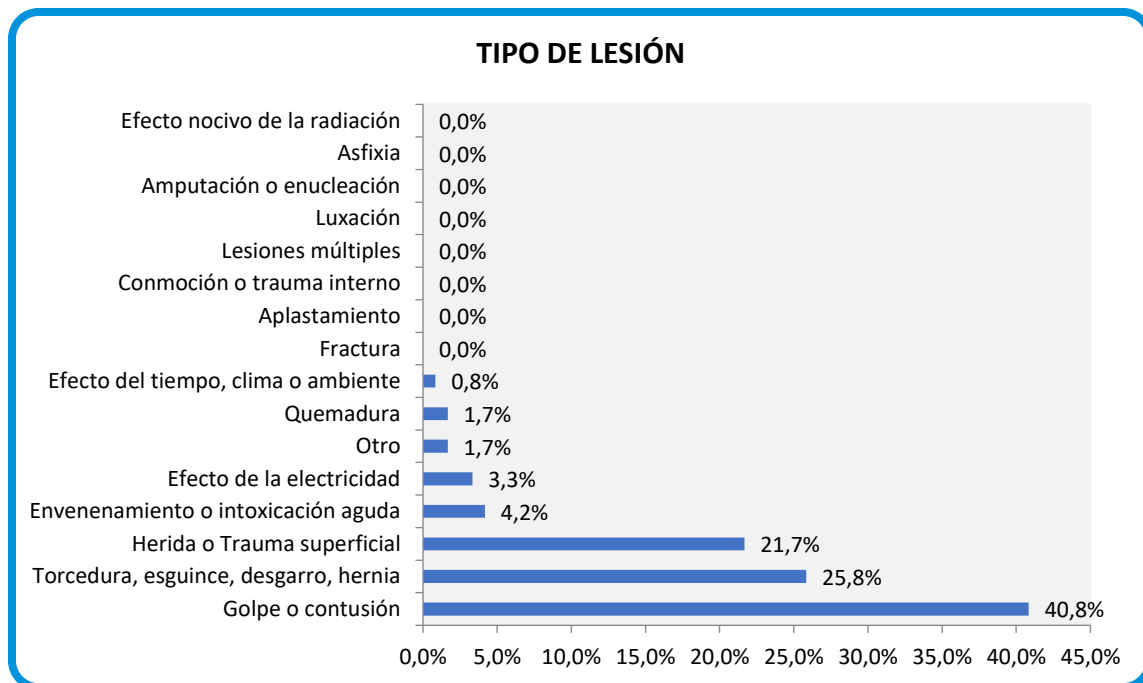
En 2024, los principales factores de agentes de lesiones fueron el ambiente de trabajo (26,7 %), materiales o sustancias diversas (22,5 %) y otros agentes no clasificados (10 %).



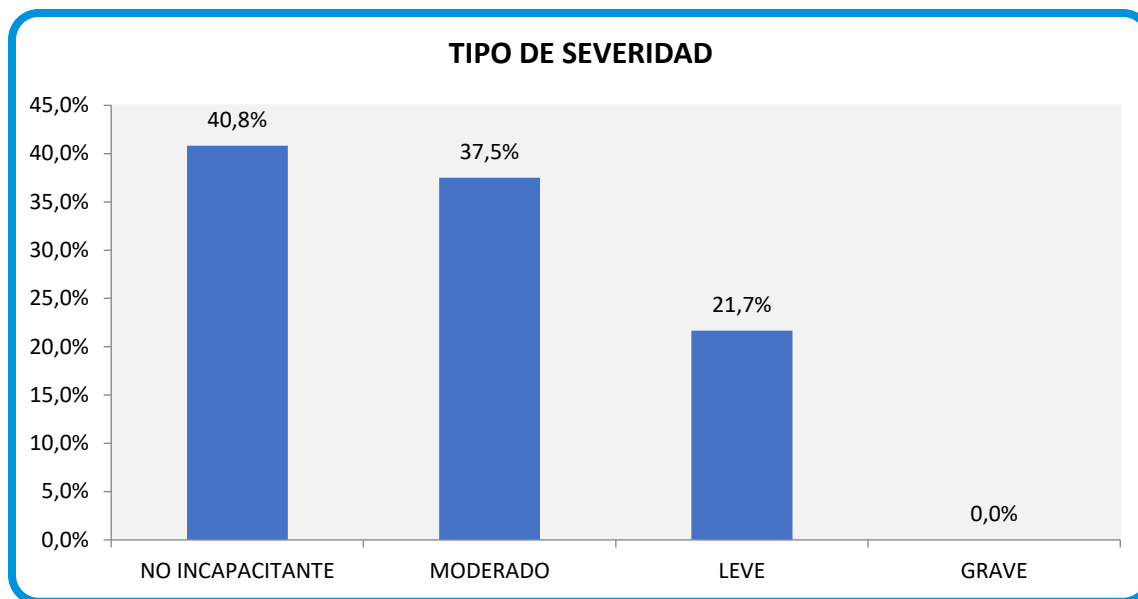
Las partes del cuerpo con mayor afectación a lo largo de 2024 fueron las manos (24,2 %), seguidas por los miembros inferiores (21,7 %) y los miembros superiores (16,7 %), reflejando la exposición operativa en actividades críticas.



Durante 2024, las lesiones más frecuentes fueron los golpes o contusiones (40,8 %), seguidas por las torceduras, esguinces, desgarros o hernias (25,8 %) y las heridas o traumas superficiales (21,7 %), evidenciando la naturaleza física de las actividades ejecutadas en campo.



En el curso de 2024, el 40,8 % de los accidentes registrados fueron clasificados como no incapacitantes, el 37,5 % como moderados y el 21,7 % como leves, reflejando una mayor proporción de eventos sin afectación significativa en la continuidad laboral.



Medidas de control.

En ///PROING efectuamos un seguimiento permanente a la gestión de SST en todos los proyectos a nivel nacional mediante informes mensuales, inspecciones, auditorías y el plan de trabajo anual, en los siguientes ítems:

- **Medicina preventiva y del trabajo.**

Durante 2024, se ejecutaron acciones claves en medicina preventiva y del trabajo, entre las que se destacan:

- ✓ Evaluaciones médicas ocupacionales.
- ✓ Jornadas de entrega de protectores auditivos.
- ✓ Programación de citas médicas.
- ✓ Exámenes de ingreso, periódicos, de retiro y post incapacidad.

- **Seguridad industrial.**

En 2024, ///PROING fortaleció su gestión en seguridad industrial con las siguientes acciones:

- ✓ Seguimiento y programación de actividades de los programas de seguridad.
- ✓ Capacitaciones en Trabajo Seguro en Alturas (TSA), riesgo eléctrico y mecánico.

- ✓ Delimitación y señalización de áreas de trabajo.
- ✓ Inspecciones a equipos, herramientas, EPP y espacios laborales.
- ✓ Revisión y actualización de la matriz de peligros, evaluación de riesgos y controles.

- **Higiene industrial.**

Se llevaron a cabo cinco visitas diagnósticas de inspección de las condiciones de higiene ocupacional en los proyectos de Medellín y Villavicencio.



- **Brigada de emergencias.**

En coordinación con los brigadistas, el proceso de SST ejecutó las siguientes actividades en las sedes operativas y administrativas:

- ✓ Inspecciones mensuales de equipos de emergencia y reubicación estratégica de botiquines, camillas y extintores.
- ✓ Cumplimiento de simulacros de emergencia y de derrame químico, fortaleciendo la capacidad de respuesta ante situaciones críticas.

Planes de acción.

Tras el análisis de las estadísticas de accidentalidad en PROING a lo largo de 2024, se definieron los siguientes planes de acción orientados a fortalecer la gestión preventiva:

- Fortalecimiento de la inducción para personal de nuevo ingreso.
 - Reforzamiento en la aplicación de las 5 reglas de oro.
- Actualización y fortalecimiento de los programas de izajes, riesgo mecánico y riesgo biomecánico.
 - Consolidación de la cultura investigativa frente a incidentes y accidentes.

- Capacitación a líderes en identificación y evaluación de riesgos, promoviendo su rol como multiplicadores.
- Optimización en el uso de tableros operativos.
- Refuerzo en el diligenciamiento del Análisis de Trabajo Seguro (ATS).

Las dolencias y enfermedades laborales.

(Contenido 403-10).

En PROING no se reportaron casos de dolencias y enfermedades laborales durante el periodo objeto del informe, de acuerdo con los registros de nuestro proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Este resultado evidencia la efectividad de las medidas preventivas implementadas, así como el compromiso institucional con la protección y el bienestar de nuestros colaboradores.



16. FORMACIÓN Y EDUCACIÓN

FORMACIÓN Y EDUCACIÓN.

(GRI 404: Formación y educación 2016).

Gestión de los temas materiales.

(Contenido 3-3).

En PROING promovemos el desarrollo integral de nuestros colaboradores, fortaleciendo sus competencias para impulsar su crecimiento personal, profesional y familiar.

Promedio de horas de formación al año por empleado.

(Contenido 404-1).

Durante 2024, el promedio de formación por empleado fue de 7,83 horas, siendo un 314,54 % superior al de 2023 debido a un cambio en la forma de su cálculo. La distribución de estas horas, según género y tipo de cargo (operativo y administrativo), se detalla a continuación:

CARGO	GÉNERO	
	FEMENINO	MASCULINO
Operativo	5,92	9,19
Administrativo	2,31	3,13

Igualmente, el promedio de horas de formación por categoría laboral y género se distribuyó de manera diferenciada, evidenciando el compromiso de PROING con una capacitación equitativa y alineada a las necesidades específicas de cada perfil:

CARGO	GÉNERO	
	FEMENINO	MASCULINO
Operarios-Conductores-Mecánicos	0,27	12,29
Auxiliares-Asistentes-Analistas	10,13	4,15
Supervisores	1,03	6,93
Coordinadores-Ingenieros	5,17	2,40
Directores	0,20	1,30
Gerencias	No aplica	2,25

Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición.

(Contenido 404-2).

////PROING promueve el desarrollo profesional y personal de sus colaboradores como parte de su compromiso con la formación continua y el fortalecimiento del talento humano.

A lo largo de 2024, se destinó \$262.938.492 para educación formal y capacitaciones, un 21,3 % menos que en el año anterior. La inversión por colaborador a tiempo completo fue de \$120.283, reflejando una disminución del 16 % en relación con el 2023.

Educación formal.

En articulación con la Caja de Compensación Familiar de Antioquia (COMFAMA) en Medellín, Antioquia, se desarrollaron cursos técnicos en espacios confinados y Trabajo Seguro en Alturas (TSA) en el primer semestre, así mismo, en alianza con nuestro cliente Empresas Públicas de Medellín - EPM, se brindaron formaciones especializadas en soldadura por termo y electrofusión.



Durante los meses de septiembre a diciembre de 2024, COMFAMA, a través de su plataforma “Crehana”, ofreció una capacitación virtual en habilidades blandas, contribuyendo a mejorar las competencias transversales del equipo humano de nuestra organización.

En 2024, un total de 90 colaboradores fueron beneficiados con procesos de formación en el Valle del Cauca: 16 en educación formal y 74 en programas de capacitación continua. Adicionalmente,

////PROING respalda el crecimiento académico de su equipo mediante la aprobación de permisos acordados con cada colaborador para facilitar su acceso a diversos tipos de estudios formales.

Capacitaciones.

Como parte de la estrategia de capacitación y desarrollo de nuestro talento humano, en ////PROING implementamos un plan anual de capacitaciones alineado con las funciones específicas de cada colaborador y complementado por los resultados de la evaluación de desempeño. Este enfoque permitió ejecutar formaciones estructuradas en el curso de 2024, cuyos principales ejes temáticos abordados fueron:

- **Derechos humanos.** En cumplimiento de nuestra política institucional, todo el personal recibió formación en derechos humanos mediante procesos de inducción y reinducción corporativa. Esta capacitación también se extendió a los contratistas y proveedores estratégicos, reafirmando nuestro compromiso con una operación ética y respetuosa.



- **Gobernabilidad.** ////PROING dio continuidad al programa de formaciones de gobernabilidad como parte de su estrategia de fortalecimiento organizacional y liderazgo corporativo. Las sesiones se hicieron semanalmente los martes con los directores de proyectos y procesos, y quincenalmente los sábados con la participación de todos los colaboradores. Estas jornadas fueron lideradas por la Gerencia Operativa y la Gerencia de Proyectos.
- **Salud mental.** A través del proceso de psicología, se efectuaron charlas a nivel nacional orientadas a la promoción del bienestar emocional, como parte de la iniciativa filosófica "////Consciencia PROING", que busca impulsar una cultura organizacional más empática, consciente y sostenible.

- **Comité de Convivencia Laboral (COCOLA).** Nuestra organización efectuó talleres enfocados en fortalecer la convivencia laboral y el bienestar organizacional, abordando temáticas clave como la comunicación asertiva, la comprensión de roles y la prevención de los conflictos y el acoso laboral.
- **Sistema de Gestión de Calidad (SGC) y talento humano.** Se impartieron formaciones en servicio al cliente, perfilamiento de cargos, pruebas psicológicas, habilidades blandas como comunicación efectiva e inteligencia emocional, al igual que capacitaciones técnicas para el fortalecimiento de nuestros procesos misionales.
- **Convención de directores.** En noviembre de 2024, PROING llevó a cabo su reunión anual de directores de proyectos y procesos, un espacio estratégico diseñado para fortalecer la alineación organizacional, el liderazgo empresarial y la cohesión de equipo. Durante la jornada, se desarrollaron charlas lideradas por la alta dirección, enfocadas en reconocer los logros alcanzados y renovar el compromiso con los valores corporativos. Adicionalmente, se ofrecieron foros técnicos, fomentando así el intercambio de buenas prácticas y la mejora continua. Como cierre, se efectuó una actividad de construcción de equipos que promovió la integración, la confianza y el trabajo colaborativo.



Estas formaciones técnicas y en habilidades blandas ratifican nuestro compromiso con el crecimiento integral de nuestro equipo humano, la mejora continua de los sistemas de gestión y la consolidación de una operación responsable, cumpliendo con el plan anual de capacitaciones y logrando una cobertura del 90 % y una eficacia del 99,5 %. En comparación con el año anterior, la cobertura disminuyó un 3 %, mientras que la eficacia aumentó un 1,5 %, reflejando una mejora en la calidad de los procesos formativos.

Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera.

(Contenido 404-3).

Durante 2024, PROING llevó a cabo la evaluación anual de desempeño y desarrollo laboral a 1.838 colaboradores, de los cuales 222 son de género femenino y 1.616 son de género masculino. Este proceso se aplicó únicamente al personal con más de tres meses de vinculación, asegurando un análisis representativo y objetivo del cumplimiento de funciones en cada rol.

El porcentaje de evaluaciones satisfactorias disminuyó un 6,9 % con referencia al 2023, al pasar de 1.950 a 1.534 colaboradores con desempeño destacado. Este comportamiento refleja un cambio en los resultados que requiere atención estratégica.

A su vez, el nivel de rendimiento bajo aumentó un 6,88 %, representando 301 colaboradores que requieren planes de mejora. El porcentaje de desempeño deficiente subió levemente un 0,02 %, sin cambios en la cantidad de empleados en esta categoría, pero influenciado por una reducción general en el número de evaluaciones efectuadas.

Uno de los factores que impactó en los resultados obtenidos fue la terminación de contratos, previa a la evaluación, de colaboradores con amplia trayectoria y alto desempeño, lo cual redujo la proporción de evaluaciones satisfactorias. Por otro lado, el fortalecimiento de espacios de diálogo en SST promovió una aplicación más objetiva del proceso por parte de los evaluadores.

La evaluación permitió identificar fortalezas y oportunidades de mejora, establecer compromisos, impulsar planes de formación y definir esquemas de reconocimiento. Para 2025, los resultados orientarán acciones formativas dirigidas a cerrar brechas, elevar el rendimiento y seguir fortaleciendo el talento humano que impulsa los proyectos de PROING.



17. NO DISCRIMINACIÓN

NO DISCRIMINACIÓN.

(GRI 406: No discriminación 2016).

Gestión de los temas materiales.

(Contenido 3-3).

De conformidad con los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la discriminación puede producirse por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, extracción nacional u origen social. La discriminación también puede presentarse por factores como la edad, la incapacidad, el estado migratorio, el VIH-sida, el género, la orientación sexual, la predisposición genética y los estilos de vida, entre otros.



Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas.

(Contenido 406-1).

En PROING entendemos que la existencia y aplicación eficaz de una política que previene cualquier forma de discriminación directa o indirecta constituye un pilar esencial de nuestra conducta empresarial responsable, por ello, en el marco de nuestro compromiso con los principios de diversidad, equidad e inclusión, promovemos una cultura organizacional que asegura la igualdad de oportunidades y la valoración del talento humano en todas sus expresiones.

En el transcurso del periodo objeto del informe, no se registraron casos de discriminación, de acuerdo con la información suministrada por nuestro Comité de Convivencia Laboral (COCOLA).

18. COMUNIDADES LOCALES

COMUNIDADES LOCALES.

(GRI 413: Comunidades locales 2016).

Gestión de los temas materiales.

(Contenido 3-3).

En PROING reconocemos que la evaluación y planificación de impactos, junto con la participación activa de las comunidades locales, son fundamentales para una gestión social responsable. Por esto, implementamos procesos de identificación y participación eficaz de los grupos de interés, permitiendo comprender sus necesidades, reducir vulnerabilidades y gestionar adecuadamente los impactos reales o potenciales de nuestras operaciones.



Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo.

(Contenido 413-1).

Impulsamos el desarrollo sostenible del sector eléctrico con una visión que integra la equidad de género como pilar estratégico. Reconocemos que en la sociedad colombiana las mujeres enfrentan mayores barreras para su inclusión laboral, especialmente en roles técnicos de los sectores de la ingeniería y la construcción.

En consecuencia, desarrollamos unos programas de formación para técnicos electricistas y linieros, que ofrecen capacitación técnica y práctica, promoviendo la participación femenina en áreas tradicionalmente masculinizadas y fortaleciendo su inclusión laboral efectiva.

Nuestro compromiso con la diversidad, la equidad y la inclusión se refleja en acciones concretas que articulan la excelencia operativa con el impacto social, posicionando a PROING como una empresa líder en sostenibilidad, que contribuye a la transformación cultural en el sector de la ingeniería.

Plan semilla.

En el marco del compromiso de PROING con la equidad de género, la inclusión social y el fortalecimiento del talento humano en el sector de la ingeniería, en 2024 se dio continuidad al programa “Plan semilla”. Esta iniciativa, desarrollada en alianza con el SENA Distrito Capital, tiene como objetivo brindar oportunidades de formación técnica a mujeres en condición de vulnerabilidad, contribuyendo así al cierre de brechas sociales y laborales en el país.

En esta edición, fueron seleccionadas 19 mujeres entre los 16 y 32 años, oriundas de diversas localidades de Bogotá, D.C., quienes presentan condiciones como ausencia de empleo, limitaciones económicas, baja participación social y afectaciones en su autoestima. A través de este programa, las beneficiarias cursan el programa “Técnico en montaje y mantenimiento de redes aéreas de distribución de energía eléctrica”, que les permitirá obtener un título formal al finalizar la etapa práctica.



El impacto social de esta gestión se refleja no solo en la capacitación técnica y el empoderamiento de las participantes, sino también en la promoción de una cultura organizacional más diversa e incluyente. “Plan semilla” representa una apuesta estratégica de PROING para formar talento con sentido social, impulsar la empleabilidad femenina en el sector energético y contribuir de manera concreta al desarrollo sostenible de las comunidades donde operamos.

Linieras Enlaza.

Un censo efectuado por nuestros aliados Enlaza GEB y Grupo Energía Bogotá en 2023 evidenció una brecha significativa de género en el sector de la transmisión de energía, al no identificar mujeres vinculadas entre las 1.738 personas proyectadas para este tipo de actividades. Este hallazgo reafirmó la necesidad de generar espacios de formación e inclusión laboral para mujeres en roles técnicos tradicionalmente masculinizados.

Ante este panorama, PROING se unió al desarrollo de un programa de formación para linieras, con el objetivo de certificar a 9 mujeres mayores de 18 años en actividades de liniería. Las seleccionadas cumplían con requisitos básicos como estudios mínimos en quinto de primaria, disposición para el trabajo en alturas y compromiso con la seguridad.



El programa, estructurado desde el segundo semestre de 2023, incluyó una etapa de socialización en distintos municipios del país en el primer trimestre de 2024, consolidación y selección de candidatas, y el inicio de la formación técnica por 3 meses desde abril de 2024 con el apoyo de la Corporación TenerFuturo en La Ceja, Antioquia.

PROING destinó \$19.245.990 para cubrir sostenimiento, dotación, seguridad social y matrícula CONTE, permitiendo a las beneficiarias dedicar el 100 % del tiempo a su proceso formativo. Actualmente, las participantes se encuentran desarrollando su etapa práctica en campo por 9 meses en nuestro proyecto “Refuerzo suroccidental 500 kV tramo 3”, en Yumbo, Valle del Cauca, ubicado en cercanías a la sede principal de la empresa.

Evaluaciones del impacto y desarrollo.

Estos programas de equidad de género forman parte de nuestra iniciativa filosófica “////Consciencia PROING”, alineada con nuestra visión de sostenibilidad y responsabilidad social empresarial. Sus acciones son comunicadas estratégicamente a colaboradores y grupos de interés mediante canales internos como página web, boletín ASÍ LO ISO y grupos de WhatsApp. Además, su alcance se amplía mediante nuestras redes sociales corporativas: Facebook, Instagram, LinkedIn y YouTube.

Los beneficios organizacionales y sociales derivados de estas prácticas incluyen:

- Aumento en la productividad e innovación, gracias a equipos diversos.
- Mejora del clima organizacional y de la satisfacción laboral.
- Formación continua en diversidad, equidad e inclusión, promoviendo la consciencia organizacional.
- Impulso al liderazgo femenino mediante mentorías y programas especializados.
- Mayor reputación corporativa, generando un aumento en la confianza con nuestros clientes, socios de negocio y comunidades.
- Avance en la participación femenina en sectores históricamente masculinizados como la ingeniería y la construcción.



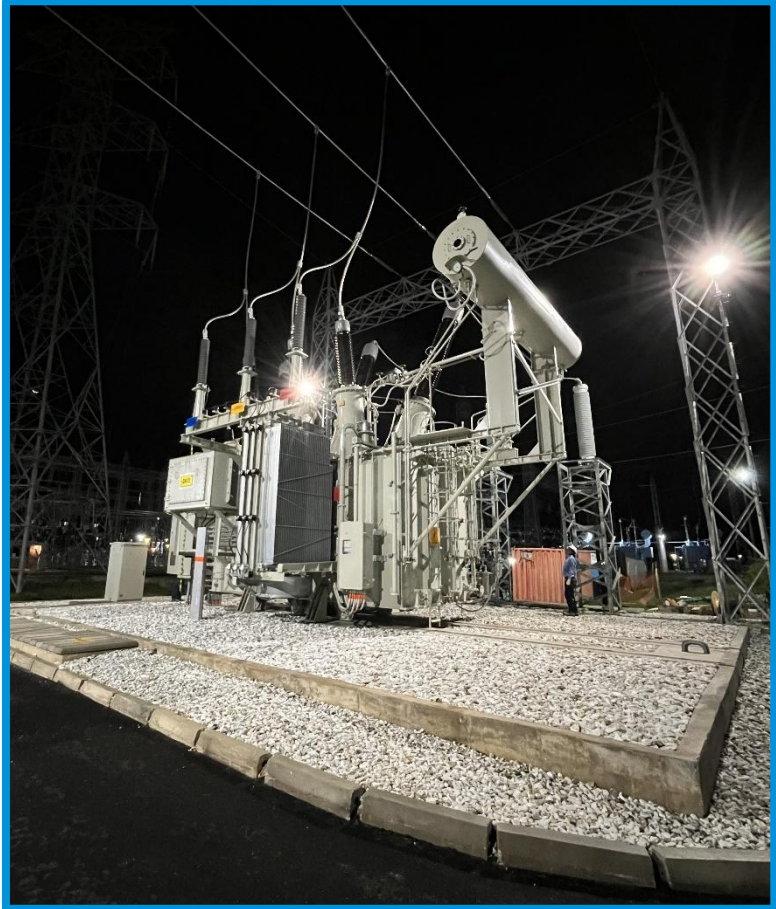
19. GLOSARIO

GLOSARIO.

- **Accionista.** Persona natural o jurídica que han sido aceptado para poseer una porción de la propiedad de la empresa.
- **Alcance de las emisiones de GEI.** Clasificación de los límites operativos en los que se producen las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI).
- **Alta dirección.** Persona o grupo de personas que dirigen y controlan al más alto nivel una organización.
- **Cadena de suministro.** Distintas actividades realizadas por entidades aguas arriba de la organización que proporcionan productos o servicios usados para el desarrollo de los propios productos o servicios de la organización.
- **Cadena de valor.** Distintas actividades realizadas por la organización, y por entidades aguas arriba y aguas abajo de ella, para llevar los productos y servicios de la organización desde su concepción hasta su uso final.
- **Categoría laboral.** Desglose de los empleados de la propia organización por nivel (como altos directivos, directivos de nivel intermedio) y función (como técnica, administrativa, de producción, etc.).
- **Cliente.** Persona natural o jurídica que solicita un servicio o producto determinado.

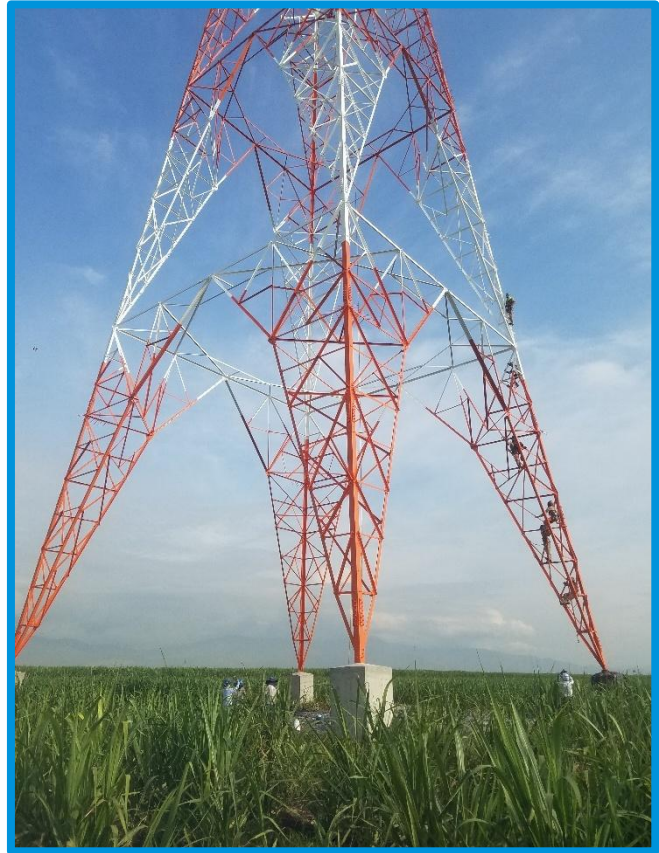


- **Comité formal trabajador-empresa de seguridad y salud.** Comité compuesto por representantes de la dirección de la empresa y representantes de los trabajadores, cuya función está integrada en la estructura organizacional, y que opera de conformidad con políticas, procedimientos y normas escritas consensuadas y que ayuda a facilitar la participación y la consulta de los trabajadores sobre asuntos relativos a la seguridad y la salud en el trabajo.
- **Comunidad local.** Personas o grupos de personas que viven o trabajan en áreas que están afectadas o podrían verse afectadas por las actividades de la organización.
- **Consulta con los trabajadores.** Obtención de la opinión de los trabajadores antes de tomar una decisión.
- **Consumo de agua.** Suma de toda el agua que se ha usado para los cultivos o generada como residuo, se ha evaporado o transpirado, o ha sido consumida por humanos o animales, o está contaminada hasta tal punto que resulta inservible para otros usuarios, por lo que no es posible devolverla a las aguas superficiales, aguas subterráneas o de terceros a lo largo del periodo objeto del informe.
- **Corrupción.** “Abuso del poder confiado en beneficio propio”, que puede ser instigado por personas u organizaciones.
- **Debida diligencia.** Proceso de identificación, prevención, mitigación y explicación de cómo una organización aborda sus impactos negativos potenciales y reales.
- **Derechos humanos.** Derechos inherentes a todos los seres humanos y que abarcan, como mínimo, todos los derechos establecidos en la Carta Internacional de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y los principios relativos a los derechos fundamentales incluidos en la



Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

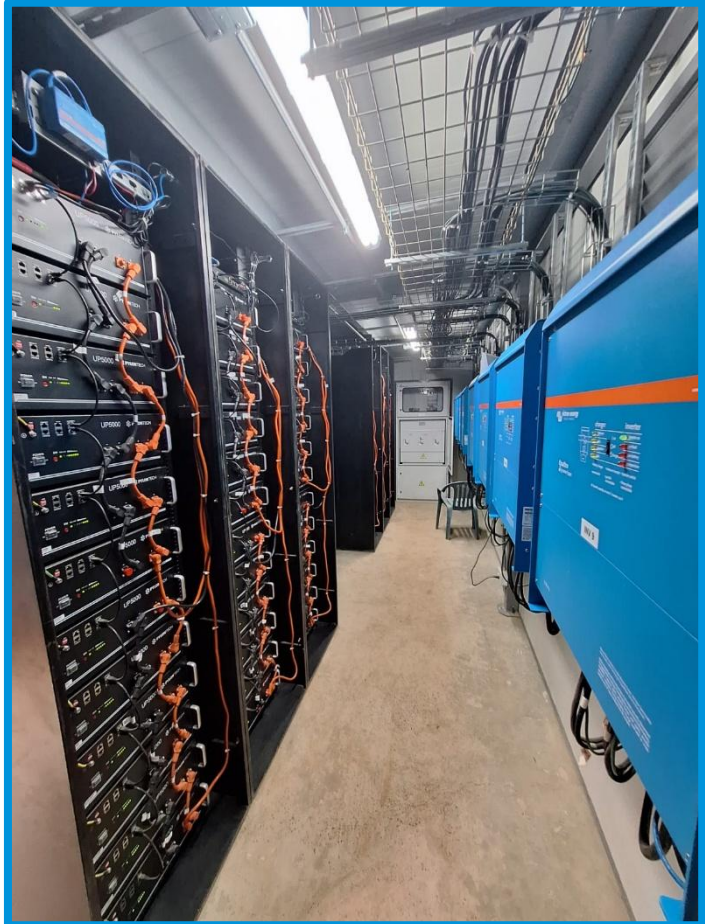
- **Desarrollo sostenible/sostenibilidad.** Desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades.
- **Dióxido de carbono (CO₂) equivalente.** Unidad de medida universal que indica el Potencial de Calentamiento Global (PCG) de cada GEI, expresado en términos del PCG de una unidad de dióxido de carbono.
- **Discriminación.** Acción y resultado de tratar a las personas de forma desigual mediante la imposición de cargas desiguales o la negación de beneficios, en lugar de tratar a cada persona de forma justa y sobre la base del mérito individual.
- **Efluente.** Agua residual tratada o sin tratar que se vierte.
- **Eliminación.** Cualquier operación que no sea de recuperación, aunque la operación tenga como consecuencia secundaria la recuperación energética.
- **Emisiones de alcance 1 de GEI.** Emisiones de GEI procedentes de fuentes que son propiedad de la organización o están controladas por ella.
- **Emisiones de alcance 2 de GEI.** Emisiones indirectas de GEI derivadas de la generación de la electricidad, calefacción, refrigeración y vapor comprados o adquiridos que consume la organización.
- **Emisiones de alcance 3 de GEI.** Emisiones indirectas de GEI (no incluidas en las emisiones de alcance 2 de GEI) que ocurren aguas arriba y aguas abajo en la cadena de valor de la organización.



- **Empleado o colaborador.** Persona que tiene una relación laboral con la organización, de acuerdo con la práctica o legislación nacional.
- **Evaluación periódica del desempeño y del desarrollo profesional.** Revisión basada en criterios que el empleado y su superior conocen.
- **Exposición.** Cantidad de tiempo transcurrido en ciertos entornos o la naturaleza del contacto con ciertos entornos que presentan distintos grados y tipos de peligros o proximidad con alguna situación que podría provocar lesiones o deterioro de la salud.
- **Gases de Efecto Invernadero (GEI).** Gases que contribuyen con el efecto invernadero al absorber la radiación infrarroja.
- **Gravedad (de un impacto).** La gravedad de un impacto negativo real o potencial se determina según su escala (qué importancia tiene), su alcance (qué tan extendido está) y su carácter irremediable (qué tan difícil es contrarrestar o reparar el daño resultante).
- **Grupos de interés.** Conjunto de personas con un interés común y que interactúan con nuestra organización, por ejemplo, accionistas, colaboradores, proveedores, clientes, comunidades de influencia y el Estado.
- **Impacto.** Efecto que la organización tiene o podría tener sobre la economía, el medio ambiente o las personas, incluidos los efectos sobre los derechos humanos y que, a su vez, puede ser indicativo de su contribución (negativa o positiva) al desarrollo sostenible.
- **Infraestructura.** Instalaciones construidas principalmente para proporcionar un servicio o bien público, más que para un fin comercial, y de las que una organización no busca obtener beneficios económicos directos.
- **Lesión, dolencia o enfermedad relacionada con el trabajo.** Impacto negativo sobre la salud derivado de la exposición a peligros en el trabajo.



- **Máximo órgano de gobierno.** Órgano de gobierno con la máxima autoridad de una organización.
- **Mitigación.** Medidas adoptadas para reducir la gravedad de un impacto negativo.
- **Órgano de gobierno.** Grupo formalizado de personas responsables de las orientaciones estratégicas de la organización, el control eficaz de la gestión y la rendición de cuentas de la dirección a la organización en su conjunto y a sus grupos de interés.
- **Participación de los trabajadores.** Implicación de los trabajadores en la toma de decisiones.
- **Peligro relacionado con el trabajo.** Fuente o situación que puede provocar lesiones, o deterioro de la salud.
- **Periodo objeto del informe.** Periodo de tiempo cubierto por la información presentada.
- **Permiso parental.** Permiso concedido a empleados hombres y mujeres por el nacimiento de un hijo.
- **Potencial de Calentamiento Global (PCG).** Factor que describe el impacto del forzamiento radiativo (grado de daño a la atmósfera) de una unidad de un determinado GEI en relación con una unidad de CO2.
- **Prestación estándar.** Prestación que suele ofrecerse a la mayoría de los empleados a tiempo completo.
- **Promoción de la salud.** Proceso por el que se proporcionan a las personas los medios necesarios para mejorar su salud y ejercer un mayor control sobre ella.
- **Proveedor.** Persona natural o jurídica que provee un bien o servicio, cumpliendo con los requisitos y exigencias establecidos por la compañía.



- **Reciclaje.** Reprocesamiento de productos o de componentes de productos que se han convertido en residuos para crear nuevos materiales.
- **Relaciones comerciales.** Las relaciones que la organización tiene con socios de negocio, entidades de su cadena de valor (incluidas las entidades que están más allá del primer nivel) y cualquier otra entidad directamente relacionada con sus operaciones, productos o servicios.
- **Residuos.** Cualquier cosa que una persona elimine, desee eliminar o esté obligada a eliminar.
- **Residuos peligrosos.** Residuos que presentan alguna de las características que se recogen en el anexo III del Convenio de Basilea o que se consideran peligrosos de acuerdo con la legislación nacional.
- **Riesgo para la seguridad y la salud en el trabajo.** Combinación de la probabilidad de que se produzca una situación laboral peligrosa o una exposición a una situación laboral peligrosa, y de la gravedad de las lesiones, o deterioro de la salud que podrían resultar de esa situación o exposición.
- **SAGRILIFT.** Es el Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de LA/FT/FPADM (Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva), de acuerdo con lo establecido en el Capítulo X de la Circular Externa nro. 100-000016 de 24 de diciembre de 2020 de la Superintendencia de Sociedades.
- **Servicios de salud en el trabajo.** Servicios encargados de funciones fundamentalmente preventivas y responsables de asesorar al empleador, a los trabajadores, y a sus representantes en la empresa sobre los requerimientos necesarios para establecer y mantener un entorno de trabajo saludable y seguro que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo y la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental.



- **Socio de negocio.** Entidad con la que la organización tiene alguna forma de compromiso directo y formal para lograr sus objetivos comerciales.
- **Temas materiales.** Temas que representan los impactos más significativos de la organización sobre la economía, el medio ambiente y las personas, incluidos los impactos sobre los derechos humanos.
- **Trabajador.** Persona que realiza un trabajo para la organización.
- **Vertido de agua.** Suma de los efluentes, las aguas usadas y las aguas sin usar liberadas en aguas superficiales, aguas subterráneas o de terceros, y que la organización ya no va a usar a lo largo del periodo objeto del informe.



20. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI.

DECLARACIÓN DE USO	PROYECTOS DE INGENIERÍA S.A. PROING S.A. ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024 utilizando como referencia a los Estándares GRI.
GRI 1 USADO	GRI 1: Fundamentos 2021.

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	PÁGINA
GRI 2: CONTENIDOS GENERALES 2021.	2-1: Detalles organizacionales.	4
	2-2: Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad.	4
	2-3: Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto.	5
	2-4: Actualización de la información.	5
	2-5: Verificación externa.	5
	2-6: Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales.	6-9
	2-7: Empleados.	9-10
	2-8: Trabajadores que no son empleados.	10
	2-9: Estructura de gobernanza y composición.	11-13
	2-12: Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos.	13
	2-14: Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad.	13
	2-16: Comunicación de inquietudes críticas.	13-14
	2-22: Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible.	15
	2-23: Compromisos y políticas.	15-18
	2-24: Incorporación de los compromisos y políticas.	18
	2-27: Cumplimiento de la legislación y las normativas.	18

GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021.	3-1: Proceso de determinación de los temas materiales.	23
	3-2: Lista de temas materiales.	24
	3-3: Gestión de los temas materiales.	24
GRI 101: BIODIVERSIDAD 2024.	3-3: Gestión de los temas materiales.	25
	101-1: Políticas para detener y revertir la pérdida de biodiversidad.	25-26
	101-2: Gestión de los impactos sobre la biodiversidad.	26-27
GRI 102: CAMBIO CLIMÁTICO 2025.	3-3: Gestión de los temas materiales.	28
	102-5: Emisiones de alcance 1 de GEI.	28
	102-6: Emisiones de alcance 2 de GEI.	28
	102-7: Emisiones de alcance 3 de GEI.	29
	102-8: Intensidad de las emisiones de GEI.	29
GRI 103: ENERGÍA 2025.	3-3: Gestión de los temas materiales.	30
	103-1: Políticas y compromisos energéticos.	30-31
	103-2: Consumo y autogeneración de energía dentro de la organización.	31-32
	103-4: Intensidad energética.	32-33
	103-5: Reducción del consumo energético.	33
GRI 201: DESEMPEÑO ECONÓMICO 2016.	3-3: Gestión de los temas materiales.	34
	201-1: Valor Económico Directo Generado y Distribuido (VEGD).	34
GRI 205: ANTICORRUPCIÓN 2016.	3-3: Gestión de los temas materiales.	35
	205-2: Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción.	35
	205-3: Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas.	35
GRI 303: AGUA Y EFLUENTES 2018.	3-3: Gestión de los temas materiales.	36
	303-1: Interacción con el agua como recurso compartido.	36
	303-2: Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua.	36
	303-4: Vertido de agua.	37
	303-5: Consumo de agua.	37
GRI 306: RESIDUOS 2020.	3-3: Gestión de los temas materiales.	38
	306-1: Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos.	38-39
	306-2: Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos.	39
	306-3: Residuos generados.	39
	306-4: Residuos no destinados a eliminación.	39-40
	306-5: Residuos destinados a eliminación.	40

GRI 401: EMPLEO 2016.	3-3: Gestión de los temas materiales.	41
	401-1: Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal.	41-42
	401-2: Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales.	42-51
	401-3: Permiso parental.	51
GRI 403: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO 2018.	3-3: Gestión de los temas materiales.	52
	403-1: Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.	52
	403-2: Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes.	53
	403-3: Servicios de salud en el trabajo.	53-54
	403-4: Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo.	54-56
	403-5: Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo.	56-57
	403-6: Promoción de la salud de los trabajadores.	57-58
	403-7: Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales.	58-59
	403-8: Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.	59
	403-9: Lesiones por accidente laboral.	59-66
GRI 404: FORMACIÓN Y EDUCACIÓN 2016.	403-10: Las dolencias y enfermedades laborales.	66
	3-3: Gestión de los temas materiales.	67
	404-1: Promedio de horas de formación al año por empleado.	67
	404-2: Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición.	68-70
GRI 406: NO DISCRIMINACIÓN 2016.	404-3: Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera.	71
	3-3: Gestión de los temas materiales.	72
GRI 413: COMUNIDADES LOCALES 2016.	406-1: Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas.	72
	3-3: Gestión de los temas materiales.	73
GRI 413: COMUNIDADES LOCALES 2016.	413-1: Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo.	73-76