



Nuestra gente, nuestra energía transformadora



**Informe de
Sostenibilidad
2024**



Personas de contacto

[GRI 2-3]

Shirly Duque Rendón

Directora SIG-CI

sduque@dolmen.co

Karina Franco Gámez

Subdirectora Administrativa

kfranco@dolmen.co

Andrea Salgado Mendoza

Jefe de Comunicaciones

comunicaciones@dolmen.co

Deisy Ballesteros Carreño

Profesional Experto SIG-CI

dballesteros@dolmen.co



Índice

Carta de nuestro presidente	4
El valor de lo que construimos: triple impacto	6
Quiénes somos	9
Acerca de este informe de Sostenibilidad	23
Nuestra filosofía de sostenibilidad	24
Propósito, misión y visión	26
Relación con nuestros grupos de interés	28
Relación con la comunidad	31
Atención territorial descentralizada	34
Relación con nuestros colaboradores	37
Bienestar emocional y acompañamiento psicosocial	41
Descripción de la cadena de valor	43
Cadena de suministro responsable	47
Gobierno corporativo	50
Comités de gestión y gobernanza	54
Aprobación del Informe de Sostenibilidad 2024	57
Ética, transparencia y canales abiertos	60
Nuestra gestión económica	69
Compromiso fiscal y transparencia tributaria	70
Nuestra gestión ambiental – 2024	71
Nuestra gente, nuestra energía transformadora 2024	75
Empleo y contrataciones	80
Cultura de seguridad y bienestar: Nuestra prioridad colectiva	81



Carta de nuestro presidente



4

Eduardo Cortés
Presidente Dolmen

Queridos grupos de interés:

El año 2024 marcó un punto de evolución profunda en la historia de Dolmen S.A. E.S.P. Más que prestar un servicio, reafirmamos que nuestro propósito es crear bienestar desde el espacio público, conectando la infraestructura con la vida de las personas. No solo iluminamos calles: reconstruimos entornos, activamos territorios, y sembramos confianza y desarrollo colectivo.

Este año reafirmamos que cada luminaria instalada, cada parque recuperado, cada cancha revitalizada, cada señal colocada o semáforo funcional, es una oportunidad para que comunidades enteras vivan mejor, con más dignidad y más seguridad. Esa es la verdadera esencia de lo que hacemos.

Nuestra estrategia de sostenibilidad

“Este informe es más que una rendición de cuentas: es la expresión de una filosofía empresarial que busca crear valor compartido, transformar entornos urbanos y construir futuro desde lo público.”

avanzó con pasos sólidos, guiada por una visión clara: construir una empresa eficiente, innovadora y humana, capaz de transformar entornos urbanos y rurales con impacto ambiental, social y económico positivo. Nos consolidamos en más de 4 municipios del país y comenzamos una etapa de internacionalización que expande nuestras capacidades hacia nuevos horizontes.

En 2024:

- Implementamos el modelo **Empresa Familiarmente Responsable (EFR)**, promoviendo un entorno laboral flexible, inclusivo y consciente del equilibrio vida-trabajo.
- Participamos en procesos de evaluación de clima organizacional como **Great Place to Work** y **Choose My Company**, con el objetivo de escuchar, mejorar y crecer desde adentro.
- Alcanzamos un 100 % de cumplimiento normativo, validado por **AXA Colpatria** en el marco del Decreto 1072, fortaleciendo nuestra cultura de prevención y legalidad.
- Activamos programas de **acompañamiento psicosocial y bienestar emocional**, respondiendo a los desafíos humanos que enfrentan nuestros colaboradores.
- Iniciamos nuestra operación internacional con **presencia en países como Estados Unidos, México, Panamá y Portugal**, proyectando que el 30 % de nuestros ingresos provendrán del exterior en los próximos tres años.
- **Reevaluamos nuestros grupos de interés** y cada una de sus necesidades con el firme propósito de priorizarlas y atenderlas de la mejor forma posible.

5

Todo esto fue posible gracias al compromiso de nuestro equipo humano, la confianza de nuestras comunidades y el trabajo conjunto con autoridades, aliados estratégicos y clientes. Cada uno de ustedes hace parte de este camino de sostenibilidad territorial con sentido humano.

Este informe es más que una rendición de cuentas: es la expresión de una filosofía empresarial que busca crear valor compartido, transformar entornos urbanos y construir

futuro desde lo público. Lo presentamos con transparencia, bajo los estándares GRI, y con una narrativa honesta, esperanzadora e incluyente.

En 2025 continuaremos creando soluciones sostenibles que conectan infraestructura con comunidad, espacio con ciudadanía, y territorio con bienestar.

Con aprecio y compromiso,

Eduardo Cortés

Presidente de Dolmen S.A. E.S.P.



El valor de lo que construimos: triple impacto

Dimensión ambiental: espacios públicos que respiran futuro

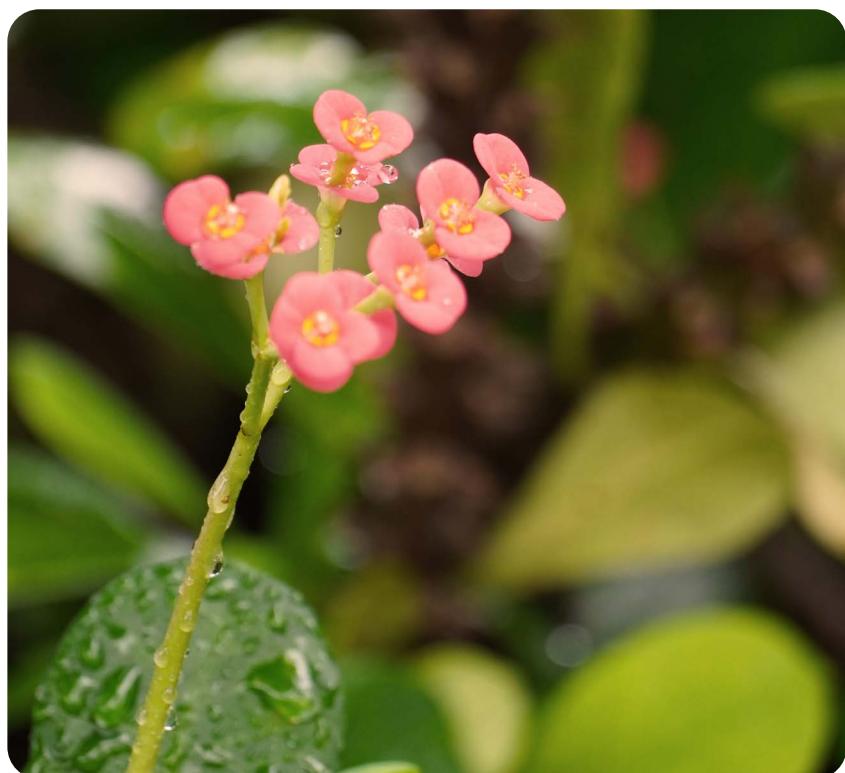
6

En Dolmen S.A. E.S.P., entendemos que el espacio público sostenible no solo se construye con infraestructura funcional, sino también con prácticas ambientales responsables. Nuestra gestión ambiental se basa en el cumplimiento normativo, el seguimiento riguroso de indicadores y la mejora continua del desempeño operativo.

Durante el 2024, la compañía consolidó su línea base energética con un consumo total de 44.602 kWh, lo que permite proyectar metas claras de eficiencia energética para 2025 (KPI GRI 302-1). Esta línea será la referencia para implementar acciones que reduzcan la huella operativa en nuestras sedes y zonas de servicio.

En cuanto al manejo de residuos, se generaron 2.969 kg, principalmente chatarra ferrosa y aparatos eléctricos. De ese total, el 79 % fue valorizado a través de rutas externas certificadas, enfocadas en reuso y reciclaje (KPI GRI 306-2).

Cabe resaltar que, en el marco de nuestros contra-



Euphorbia Milii, también conocida como Tú y Yo, parte de la ornamentación natural en los parques administrados por Dolmen.

tos de concesión, la disposición final de los residuos corresponde a las autoridades territoriales (alcaldías y gobernaciones). Dolmen se encarga del resguardo temporal, almacenamiento adecuado y entrega formal del material, cumpliendo con la normativa vigente según su tipología, hasta que las entidades responsables completen el proceso final.

Con estas acciones, consolidamos una operación ambientalmente coherente con nuestro propósito: transformar entornos urbanos sin comprometer los recursos del futuro.

44.602

Consumo total de línea base energética. Proyección de metas claras y eficiencia. (KPI GRI 302-1).

79%

de residuos fueron valorizados a través de rutas externas certificadas, enfocadas en reuso y reciclaje. (KPI GRI 306-2).

Dimensión social y prácticas laborales

El crecimiento de Dolmen se construye sobre una cultura organizacional centrada en las personas, el bienestar colectivo y la inclusión como principio rector. Durante el 2024, nuestra plantilla alcanzó las 277 personas, con un 30 % de participación femenina y un 41,2 % de contratos a término indefinido (KPI GRI 2-7). Además, el 33,3 % de las posiciones directivas están ocupadas por mujeres, reflejo de nuestro compromiso con la equidad y la igualdad de oportunidades (GRI 405-1).

El cuidado del talento humano es una prioridad. Nuestro Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) cubre al 100 % de la fuerza laboral. En 2024 se registraron cuatro accidentes laborales, todos clasificados como leves, sin incapacidades permanentes (KPI GRI 403-2).

100%

de nuestra fuerza laboral está cubierta con nuestro Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

“El cuidado del talento humano es una prioridad.”



Técnicos en ejecución de amoblamiento urbano, Soledad, Atlántico.

7

➤ Este resultado se debe a una gestión preventiva activa, que incluye:

✓ **Planes de trabajo específicos por riesgo.**

✓ **Capacitaciones anuales obligatorias.**

✓ **Charlas informativas permanentes y rondas de inspección periódicas.**

Adicionalmente, implementamos acciones de acompañamiento emocional, bienestar psicosocial y actividades enfocadas en la salud mental, tanto en colaboradores/as como en líderes de comunidades aliadas, fortaleciendo un enfoque de trabajo digno y sostenible.

Dimensión económica-financiera

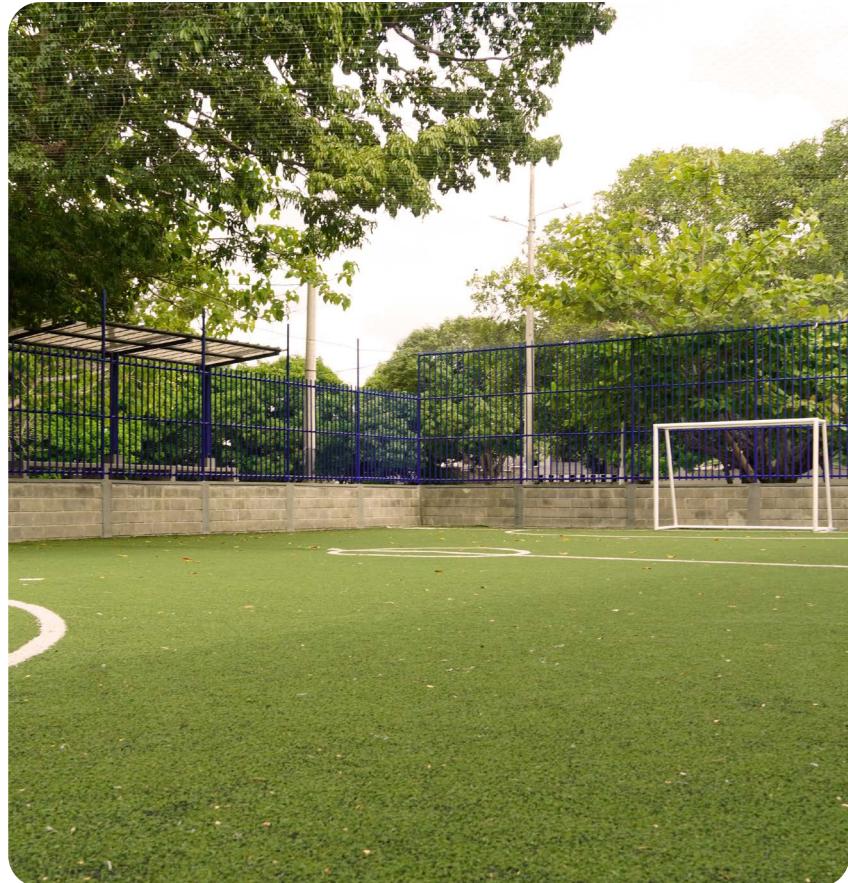
Durante 2024, Dolmen S.A. E.S.P. mantuvo una estructura financiera sólida que respalda la estabilidad del modelo de negocio. Los ingresos operacionales alcanzaron COP 77.856 millones, confirmando la capacidad de la organización para sostener su operación y expandir su impacto (estados financieros, 31/12/2024).

En el mismo período, destinamos COP \$ 105.332.889 millones a programas sociales, educativos y ambientales, enfocados en zonas de influencia de nuestros contratos. Esta inversión se orientó principalmente a iniciativas en educación, recreación, emprendimientos y deporte. (Informe RSC 2024).

No se recibieron subsidios ni ayudas gubernamentales, y se cumplió con el 100 % de las obligaciones tributarias, según verificaciones mensuales de la Revisoría Fiscal (GRI 207-1 y 207-2).

\$105.3

millones destinados a programas sociales, educativos y ambientales, enfocados en zonas de influencia de nuestros contratos.



Cancha sintética de futbol paque La Cultura, Malambo, Atlántico.

Reafirmamos nuestra solidez financiera y compromiso con el desarrollo sostenible con ingresos que respaldan la estabilidad de nuestro modelo de negocio.

» Desde el enfoque de gobernanza ética:

El 100 % de los proveedores fueron evaluados en listas restrictivas y criterios anticorrupción.

No se registraron hallazgos por prácticas indebidas o fraudes (GRI 205-1).

Esto refuerza la confianza que depositan en nosotros los entes territoriales, nuestros clientes y aliados estratégicos, y proyecta a Dolmen como un actor financiero confiable.



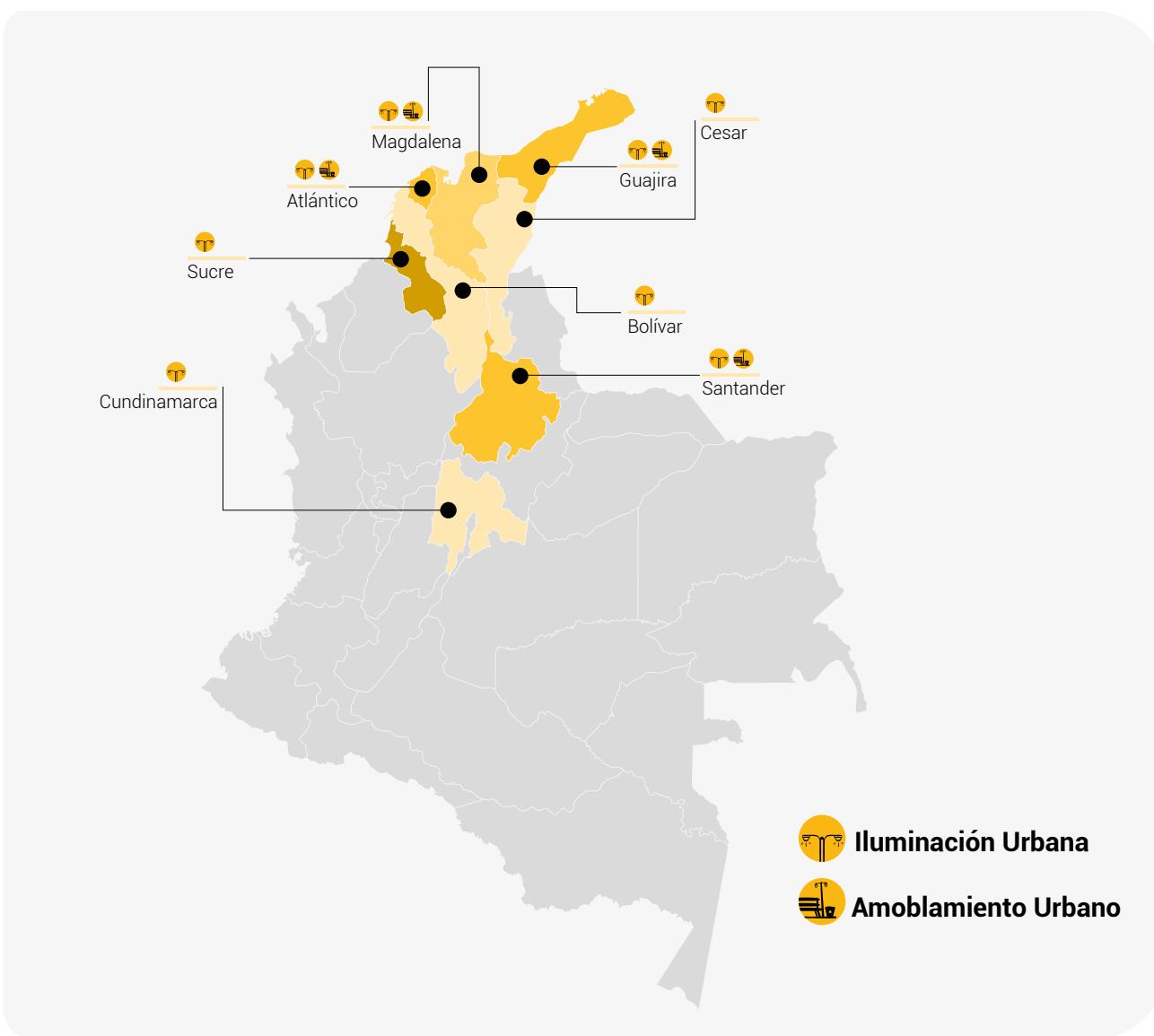
Quiénes somos - Detalles organizacionales

Somos uno, somos todos, somos Dolmen. (GRI 2-1, 2-2 y 2-3)

Dolmen S.A. E.S.P. es una sociedad anónima que desde el año 2000, diseña, construye y opera soluciones de desarrollo urbano a través de la infraestructura urbana, en especial mediante proyectos de concesión de alumbrado público, amoblamiento y proyectos especiales de ingeniería con un enfoque de eficiencia energética, seguridad ciudadana y bienestar colectivo (CIIU 4290, 7310 y 6810).

Nuestra sede principal se encuentra en

Carrera 64B # 85-80, en la ciudad de Barranquilla, Atlántico y contamos con una sede operativa en Carrera 17 # 33-95, Soledad, (Atlántico). Así mismo, prestamos el servicio de operación y mantenimiento de mobiliarios de iluminación urbana en más de 30 municipios en Colombia distribuidos en los departamentos de La Guajira, Magdalena, Atlántico, Cundinamarca, Santander, Sucre, Cesar, Bolívar.





DOLMEN S.A. E.S.P.

Es una sociedad anónima con número de
identificación tributaria (NIT): **802.012.179-0**





Mogador ubicado en calle 30, Soledad Atlántico



Señalización vertical ubicada en calle 30, Soledad, Atlántico



Iluminación **Urbana**

En Dolmen, diseñamos y ejecutamos proyectos integrales de iluminación urbana, abarcando desde la modernización y expansión del sistema, hasta su operación y mantenimiento. Contamos con materiales de calidad certificada y un equipo de profesionales altamente calificados, comprometidos con ofrecer soluciones eficientes y sostenibles.

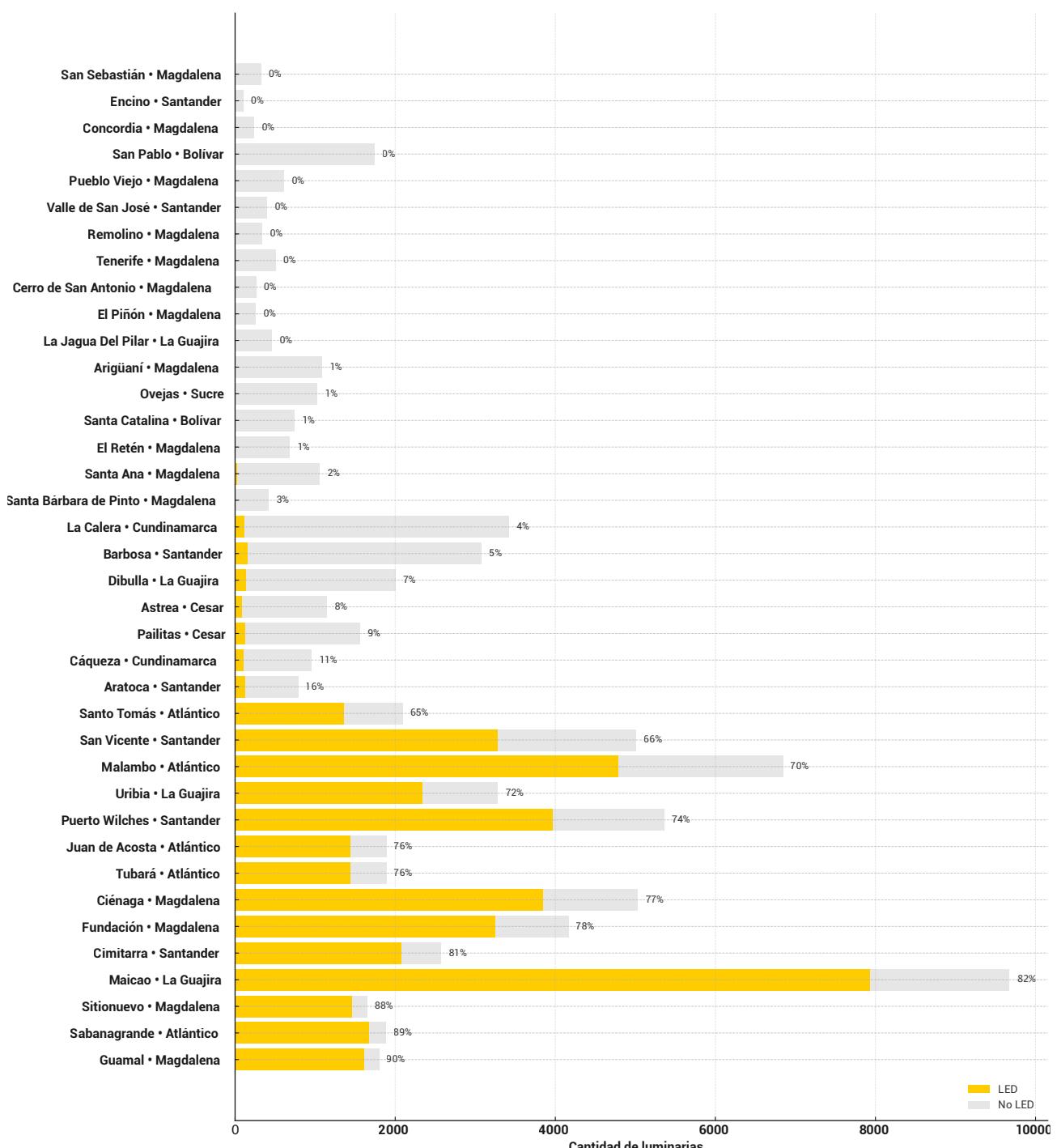
Cada uno de nuestros proyectos es cuidadosamente planeado y ejecutado, garantizando la instalación, prueba, puesta en marcha y mantenimiento del sistema de iluminación. Nos aseguramos de que cada intervención cumpla con los más altos estándares de seguridad y eficiencia, permitiendo que nuestras soluciones operen de manera óptima a lo largo del tiempo.

12



Iluminación Avenida Santo Choles Maicao, La Guajira.

Illuminación urbana en los diferentes municipios



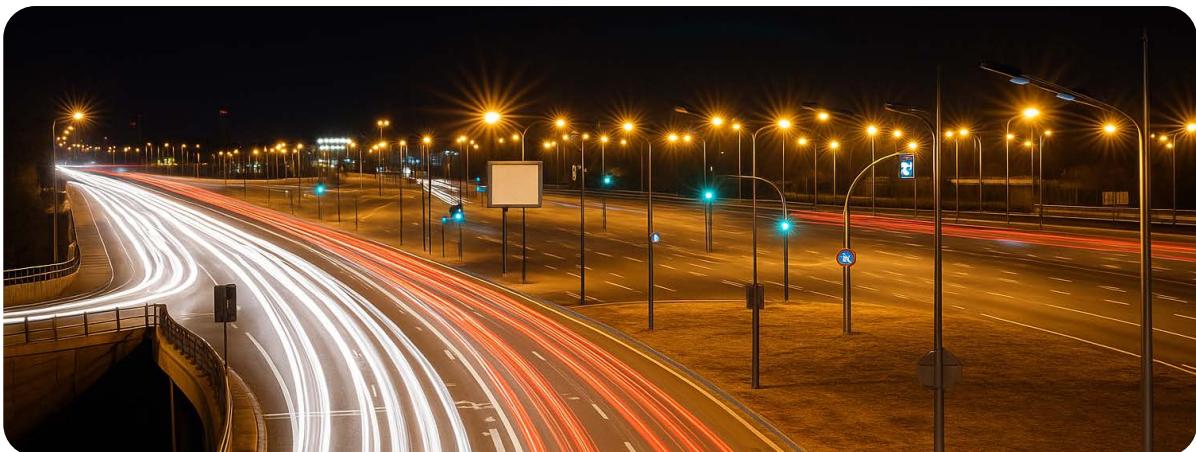
Total





Modernización del alumbrado público

Lideraremos la modernización de alumbrado público con luminarias LED, que no solo mejoran la calidad en la iluminación de las vías y espacios públicos, sino que también reducen el consumo energético y los costos operativos de las ciudades. Esta modernización es clave para un futuro más eficiente y menos contaminante.



14



Compromiso con el medio ambiente

Además de garantizar la seguridad y eficiencia, todos nuestros proyectos están diseñados con un enfoque hacia la sostenibilidad. Trabajamos con soluciones que generan un ahorro de hasta el 40% en el consumo energético y contribuyen a la reducción de la huella de carbono, reafirmando nuestro compromiso con el desarrollo responsable y el cuidado del medio ambiente.





Soluciones tecnológicas y sostenibles

Nuestros proyectos no solo ofrecen soluciones prácticas y eficientes, sino que también están alineados con las tendencias más avanzadas de la tecnología y la sostenibilidad. Implementamos iluminación LED con paneles fotovoltaicos, lo que permite un ahorro energético significativo y contribuye a un entorno más verde. Además, ofrecemos la iluminación de parques y escenarios deportivos, mejorando la seguridad y accesibilidad en espacios recreativos y públicos. De igual manera, integramos soluciones de Smart City, aplicando tecnologías avanzadas para la optimización de recursos y el manejo inteligente de los servicios urbanos.



15



Integración tecnológica

La telegestión, telemedida y automatización son parte fundamental de nuestra propuesta de valor. Estas tecnologías permiten el control remoto, la monitorización en tiempo real y la optimización del mantenimiento de los sistemas de iluminación, mejorando la eficiencia y reduciendo tiempos de respuesta ante cualquier inconveniente



Proyectos especiales: **alumbrado navideño**

La época navideña enciende la magia de las ciudades y crea un ambiente único que invita a grandes y pequeños a disfrutar de los lugares más emblemáticos, ahora iluminados con alegría y color. En Dolmen, cada año nos encargamos de hacer de la Navidad un espectáculo visual inolvidable, renovando los diseños y elementos del alumbrado navideño para llenar de luz y creatividad las fachadas, plazas, vías principales y parques.

16

Nuestro equipo especializado trabaja con dedicación para crear decoraciones urbanas que reflejan la esencia festiva de cada ciudad. A través de elementos creativos y personalizados, buscamos superar las expectativas de todos los espectadores, haciendo que cada rincón se convierta en una experiencia visual que evoca la tradición y el espíritu de las fiestas.



Iluminación navideña, referencia de alumbrado para exteriores.

Resultados 2024

\$40.095

millones en ingresos generados por iluminación urbana.

\$2.155

millones ejecutados en expansiones, incluyendo iluminación decorativa (Uribia, Maicao, Puerto Wilches, entre otros).

100%

de cumplimiento normativo en RETILAP.



Incorporación de criterios de eficiencia energética y reducción de emisiones.



Amoblamiento Urbano

En Dolmen, transformamos el espacio público a través de proyectos de amoblamiento urbano que maximizan la utilidad y mejoran la calidad de vida de los ciudadanos. Desarrollamos, producimos y operamos soluciones sostenibles, diseñadas para hacer de las ciudades lugares más funcionales, accesibles y seguros.

Cada pieza de mobiliario urbano que creamos está pensada para optimizar el uso del espacio y proporcionar a las personas lo que necesitan: seguridad, calidad, comodidad y accesibilidad. Construimos escenarios recreo-deportivos, plazas, bulevares, espacios verdes, paraderos de buses y todo lo que contribuye al desarrollo urbano de una ciudad.



17

Señalización vial

Diseñamos y operamos sistemas de señalización vial que se ajustan a las necesidades específicas de cada espacio público. Nos aseguramos de que todas nuestras soluciones cumplan con las normativas vigentes y los Manual de Señalización Vial, así como con los requerimientos técnicos y de planificación aplicables en cada localidad.

Nuestros sistemas compren-

den una serie de elementos esenciales que forman una red de prevención y orientación para los habitantes de la ciudad, mejorando la seguridad y la fluidez del tráfico. Desde señales de tránsito hasta elementos informativos, trabajamos para asegurar que cada espacio sea más seguro, ordenado y accesible para todos.



Semaforización

En Dolmen, ofrecemos soluciones avanzadas de semaforización diseñadas para optimizar los flujos vehiculares y mejorar la seguridad en las intersecciones más críticas de la ciudad.

A través de un análisis detallado de los cruces vehiculares y los sectores de alta congestión, definimos los tiempos y flujos de tráfico más adecuados para cada intersección, con el objetivo de reducir accidentes y optimizar el control

del tráfico.

Nuestra semaforización incluye tecnología LED, Ups, control remoto, con sistemas modernos que incorporan nuestra central de monitoreo para garantizar una gestión eficiente del tráfico.

Desde la instalación, planes semafóricos hasta la puesta en marcha y el mantenimiento, nos aseguramos de cumplir con los requisitos técnicos vigentes en materia de seguridad eléctrica y vial.

19



Intersección semafórica vía Platanal, Soledad, Atlántico.

Ventajas clave del **amoblamiento urbano**:



Mejoramos la seguridad vial y comodidad:

Nuestros elementos urbanos hacen que las calles sean más seguras y agradables para transitar.



Generamos ingresos para las ciudades:

A través de la publicidad regulada, contribuimos al financiamiento de proyectos urbanos.



Maximizamos el espacio público:

Optimizamos cada rincón, asegurando que el espacio se utilice de la manera más efectiva posible.



Fomentamos la sostenibilidad:

Implementamos soluciones que respetan el medio ambiente, creando ciudades más verdes y responsables.

20

Resultados 2024

\$15.625

millones en ingresos por amoblamiento urbano.



100 %

de cumplimiento del Plan de Mantenimiento Preventivo.



Se implementó la central de monitoreo de semáforos en los diferentes contratos de concesión logrando la minimización en el costo del desplazamiento del personal, mejora en tiempos de respuestas, oportunidad y eficiencia, mantenimientos preventivos oportunos y buen funcionamiento de los mismos.

Contrato

Soledad
Malambo
Sabanagrande
Tubará
Plato
Ciénaga
Barbosa

Total

Cantidad de semáforos

22
4
2
1
2
5
3
39



Contrato

Soledad
Malambo
Sabanagrande
Tubará
Plato
Ciénaga
Barbosa

Total

Actividades ejecutadas

21389
4037
399
748
1639
2762
2241

Total



Contrato

Soledad
Malambo
Total

Área intervenida

1575
92
1667

Cant. siembra de especie

10041
1000
11041



Mogador calle 30, Soledad, Atlántico

21

Publicidad Exterior

En Dolmen, gestionamos de manera regulada y responsable los espacios publicitarios en el espacio público, brindando soluciones de alta visibilidad para nuestros clientes. Operamos una amplia gama de elementos publicitarios, asegurando que cada anuncio sea percibido de forma efectiva y alineada con las normativas locales.

Nuestra oferta incluye una variedad de

elementos publicitarios, como vallas-mogadores, vallas-cerchas, cerramientos, mupis, esquineros, publipostes y pantallas LED, adaptados a las necesidades de cada campaña. Cada uno de estos elementos está diseñado para integrarse de manera estratégica al entorno urbano, creando un impacto visual sin comprometer la estética de la ciudad

Uso regulado de espacios publicitarios:

Nos aseguramos de que los espacios sean utilizados de manera legal y ética, cumpliendo con todas las normativas vigentes.

Variedad de formatos:

Desde pantallas LED hasta mupis, ofrecemos opciones flexibles para adaptarnos a los objetivos de cada campaña.

Maximización de la visibilidad:

Los elementos están ubicados estratégicamente para garantizar una alta exposición de marca en puntos clave de la ciudad.

Diseño armónico:

Todos los elementos publicitarios se integran con el entorno urbano, asegurando que el impacto visual sea positivo y no altere la estética de los lugares.

Nuestra internacionalización

Dolmen S.A. E.S.P. inició su proceso de internacionalización, ampliando su modelo de negocio mediante la exportación de servicios y soluciones a mercados estratégicos. Como parte de esta visión, proyectamos que al menos el 10 % de nuestros ingresos provendrán de mercados internacionales al cierre de 2025, con una meta de crecimiento progresivo hasta alcanzar el 30 % en los próximos tres años.

Estados Unidos

México

Panamá

Perú

Nuestra estrategia global se basa en **tres pilares fundamentales:**

1. Adaptación al mercado local, mediante estudios y adecuación normativa y cultural de nuestra oferta.
2. Alianzas estratégicas con distribuidores, representantes o socios locales.
3. Participación en ferias internacionales, misiones empresariales y plataformas digitales para fortalecer nuestro posicionamiento y visibilidad global.

Exportaciones

Actualmente exportamos principalmente servicios adaptados a la demanda de cada mercado, con presencia destacada en los siguientes destinos:

Panamá y Perú: mercados estratégicos en América Latina por su cercanía geográfica y tratados comerciales vigentes.

México: mercado clave por su tamaño y dinámica; nuestra estrategia incluye alianzas con distribuidores locales y participación en ferias sectoriales.

Estados Unidos: uno de nuestros principales destinos; exportamos productos y servicios con alto valor agregado y certificaciones internacionales, utilizando plataformas logísticas integradas.

Contamos con una estructura logística y normativa flexible que garantiza una salida eficiente de nuestros servicios y productos, asegurando el cumplimiento de los requisitos específicos de cada país de destino.



Sobre este informe de sostenibilidad

Para efectos de este reporte, incluimos en el alcance de la presentación de informes a Dolmen S.A. E.S.P. y a dos entidades vinculadas: Asesorías y Proyectos de Ingeniería APICE S.A., constituida en 1992, e Inmobiliaria y Constructora GDA, constituida en 1998. Ambas aportan know-how en diseño y ejecución de proyectos urbanos, y están registradas ante la Cámara de Comercio local bajo los NIT correspondientes.

El Informe de Sostenibilidad 2024 cubre el período del 1 de enero al 31 de diciembre de 2024 y se publica con carácter anual en nuestro sitio web institucional (www.dolmen.co). Las consultas relacionadas con el contenido de este informe pueden dirigirse a la Profesional experta en SIG-Cl, Deisy Ballesteros, al correo dballesteros@dolmen.co.

Al cierre de 2024, Dolmen S.A. E.S.P., reporta un total de 277 empleados directos. **(GRI 2-1)** Todas las entidades descritas en el alcance están plenamente integradas en los procesos de recolección y verificación de los datos aquí presentados **(GRI 2-2)**, garantizando la trazabilidad y consistencia de la información.



23

Deisy Ballesteros, Profesional Experto SIG-Cl

Alcance de este informe

Periodo cubierto: 1 de enero a 31 de diciembre de 2024.

Frecuencia: publicaremos el informe anualmente a partir de esta edición inaugural.

Entidades incluidas: la matriz Dolmen S.A. E.S.P. y las capacidades técnicas de Ápice S.A. (diseño de ingeniería) y GDA S.A.S. (ejecución constructiva); ambas sociedades aliadas están controladas operacionalmente, de modo que sus datos se agregan plenamente en los capítulos correspondientes **(GRI 2-2)**.

Verificación: la información fue revisada por la firma externa de Enlace Global bajo criterios de trazabilidad y suficiencia de evidencia.

Normativa de referencia: Estándares GRI 2021 **(GRI 1, GRI 2 y GRI 3)**, Circular Externa 100 de la Superintendencia de Sociedades.

Punto de contacto

Para consultas sobre este informe 2024 puede escribir a:
Deisy Ballesteros Carreño, Profesional Experto SIG-Cl
dballesteros@dolmen.co | +605 3185900



Nuestra filosofía de sostenibilidad

Diseñamos ciudades para la vida. **Transformamos territorios con propósito.**

En Dolmen S.A. E.S.P., entendemos la sostenibilidad como el eje que une nuestra razón de ser con el valor que generamos en los territorios. No se trata solo de iluminar calles o instalar mobiliario urbano, sino de crear espacios más seguros, funcionales y humanos, donde el desarrollo económico, el cuidado ambiental y el bienestar social conviven en armonía.

Nuestro modelo de gestión sostenible se fundamenta en **tres pilares interdependientes:**

24



Impacto social

Promovemos empleo digno, fortalecemos capacidades locales, acompañamos líderes comunitarios y fomentamos el voluntariado corporativo.



Responsabilidad ambiental

Optimizamos el uso de recursos, reducimos residuos y aplicamos criterios de eficiencia energética en todos nuestros contratos.



Sostenibilidad económica

Desarrollamos proyectos rentables, innovadores y transparentes, alineados con el crecimiento de nuestros clientes y aliados.

Durante 2024 avanzamos con resultados tangibles:

- » Contamos con 114 colaboradores directos bajo condiciones laborales formales, seguras y equitativas.
- » Evaluamos al 98 % de nuestros 4.511 proveedores mediante criterios de sostenibilidad, salud y cumplimiento legal.
- » Valorizamos el 79 % de los 2.969 kg de residuos generados, articulando nuestra operación con gestiones certificadas de reciclaje y reúso (IDEAM, 2024).
- » Alineamos nuestra estrategia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), priorizando los ODS:



Además, nuestra gestión fue reconocida por sistemas de evaluación como EFR, Great Place to Work y Choose My Company, fortaleciendo nuestro compromiso con el bienestar emocional, la conciliación laboral y la construcción de entornos laborales positivos.



Intervenciones y mantenimiento a zonas verdes.



Propósito, misión y visión

(GRI 2-22)

Transformamos entornos urbanos en espacios sostenibles, **funcionales y accesibles iluminando el bienestar colectivo.**

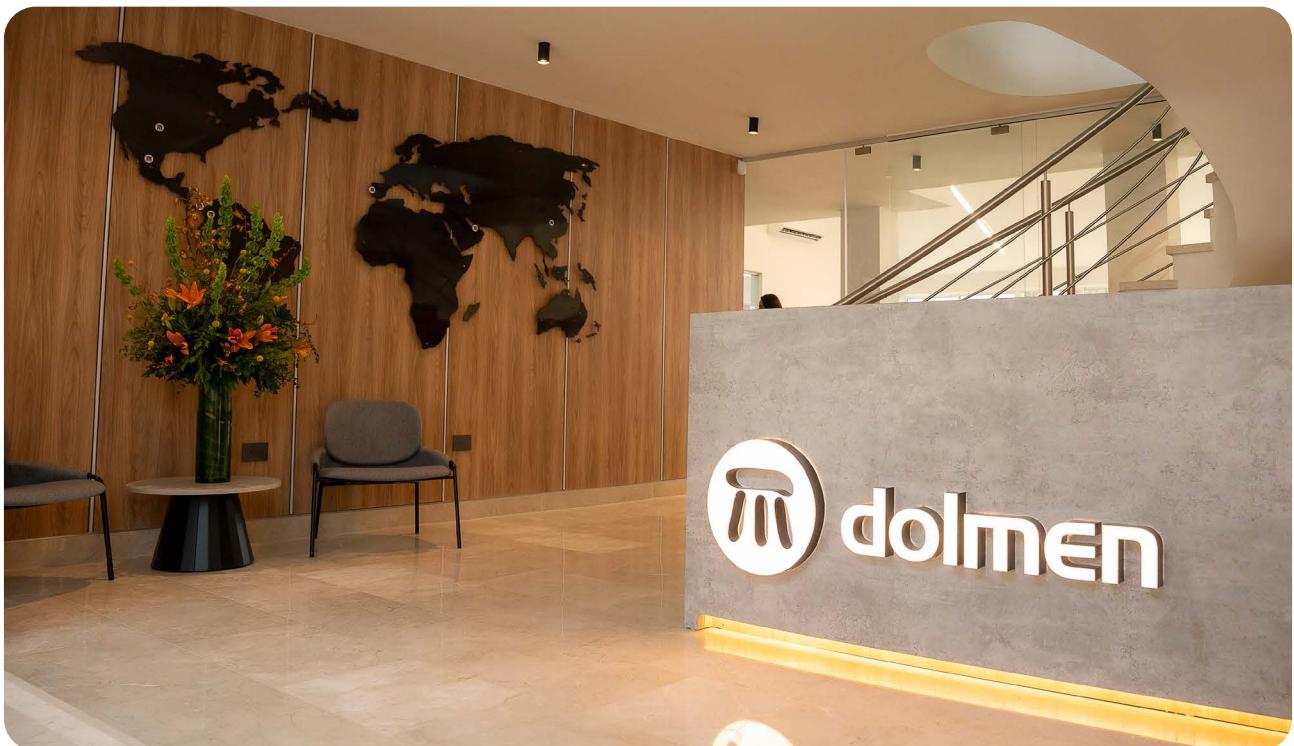
Misión

Construir soluciones innovadoras y sostenibles para el desarrollo urbano, que respondan a las necesidades de nuestra sociedad, fomentando un entorno laboral que promueva el bienestar y la satisfacción de nuestros colaboradores, reconociéndolos como el recurso más valioso.

Visión

2025 – 2030

Para el año 2030, seremos líderes nacionales en el desarrollo urbano sostenible, transformando comunidades a través de espacios públicos innovadores, funcionales y accesibles. Nos distinguiremos por ofrecer proyectos de excelencia que superen las expectativas de nuestros clientes, fomentando un impacto positivo en la calidad de vida. En Dolmen, construiremos un entorno laboral que promueva el bienestar integral de nuestros colaboradores, garantizando un equilibrio entre la vida personal y profesional.



Instalaciones de sede administrativa, Barranquilla, Atlántico.

Declaración de conformidad - **Comité de sostenibilidad**



Socialización de programas de sostenibilidad con supervisoras administrativas.

¿Por qué es relevante?

- ➡ Integra criterios de sostenibilidad desde la concepción hasta la operación, garantizando que cada peso invertido genere impactos positivos medibles.
- ➡ Refuerza la confianza con clientes y entes de control al transparentar la trazabilidad de los proyectos.
- ➡ Potencia la innovación colaborativa, proveedores y comunidades participan en la mejora continua de los diseños y de la ejecución.
- ➡ Asegura un retorno integral, valor económico para los accionistas, bienestar para los trabajadores y beneficios tangibles para la ciudadanía.

27

Así, nuestra cadena de valor no solo produce infraestructura; construye un ecosistema urbano resiliente donde la luz, el mobiliario y el espacio público se convierten en catalizadores de desarrollo social y ambiental.

“En cada territorio donde iluminamos el espacio público, sembramos también compromiso, confianza y un propósito compartido: construir ciudades más humanas, sostenibles y resilientes para todos.”

“Más allá de las palabras, medimos nuestros impactos: en residuos recuperados y en cada comunidad que iluminamos con responsabilidad.”



Relación con nuestros grupos de interés

(GRI 2-29)

En Dolmen S.A. E.S.P. reconocemos que el diálogo continuo, transparente y constructivo con nuestras partes interesadas es clave para avanzar hacia una gestión sostenible, incluyente y corresponsable. Contamos con un mapa de grupos de interés que define claramente quiénes son, cuál es su nivel de influencia e interés, y cómo nos relacionamos con cada uno.

Este enfoque nos permite:



Identificar sus expectativas y necesidades.

Alinear nuestras estrategias, acciones y comunicaciones.

Fortalecer la confianza, la legitimidad y la sostenibilidad de nuestras operaciones.



En Dolmen S.A. E.S.P., reconocemos a nuestras partes interesadas como actores fundamentales en nuestra cadena de valor y como elementos estratégicos esenciales para el cumplimiento de nuestros objetivos sostenibles y organizacionales.

Por ello, establecemos compromisos claros de relación, actuación e interacción que se orientan a:



Reconocer sus deberes y respetar plenamente sus derechos, especialmente como usuarios de los servicios que prestamos.



Fomentar su participación activa y su cooperación en la creación conjunta de valor.



Desarrollar mecanismos de mejora del desempeño que los integren de manera efectiva.



Compartir información relevante de forma oportuna, conforme a lo establecido por la normatividad y la legislación vigente.



Promover relaciones basadas en el beneficio mutuo, la corresponsabilidad y la sostenibilidad.



Asegurar que todas las interacciones se desarrollen bajo principios de transparencia, formalidad y respeto.

29



Habitante Wayúu de la ranchería Perrotalimana en Uribia, La Guajira.

Mecanismos de comunicación y participación



30

Sede de atención al cliente del municipio de Maicao, La Guajira.

Durante el 2024 fortalecimos los siguientes canales de relacionamiento externo:

- » Oficinas de Atención al Usuario en los municipios donde operamos, las cuales **reciben presencialmente solicitudes, consultas y sugerencias**.
- » Redes sociales oficiales (Facebook, Instagram, LinkedIn), utilizadas como **canal activo de atención ciudadana y educación comunitaria**.
- » Línea de PQRS y WhatsApp corporativo, para **facilitar el contacto directo y accesible** con la ciudadanía.
- » Reuniones periódicas con Alcaldías y entes territoriales, donde se presentan informes, planes de trabajo y se **atienden requerimientos específicos**.
- » Jornadas de socialización de proyectos en barrios, corregimientos y centros urbanos, con **participación de líderes y comunidad** en general.
- » **Participación en medios de comunicación** local y regional, para divulgar noticias institucionales y avances de gestión.
- » Plataforma interna SID para **consulta de políticas, procedimientos, resultados y planes**.
- » **Canales de comunicación interna** como el correo electrónico, reuniones periódicas, carteleras, actas, comunicados y redes sociales.



Relación con la comunidad

(GRI 413-1)

Construimos confianza **con hechos, cercanía y soluciones concretas.**

En 2024, Dolmen S.A. E.S.P. fortaleció su compromiso con las comunidades a través de un enfoque relacional basado en el diálogo activo, la escucha genuina y la respuesta efectiva. Nuestra relación con los grupos de interés territoriales no se limita al cumplimiento contractual, sino

que constituye un pilar esencial de nuestra filosofía de sostenibilidad y corresponsabilidad social.

Establecimos y consolidamos múltiples canales de participación comunitaria, entre ellos:

✓ Jornadas de socialización directa sobre proyectos de intervención urbana.

✓ Atención a PQR y comentarios mediante redes sociales, correo institucional y visitas presenciales.

✓ Encuestas de percepción y satisfacción ciudadana, cuyos resultados alimentan nuestros planes de mejora.

✓ Mesas de concertación y reuniones programadas con autoridades locales.

Estos espacios han permitido atender con oportunidad las inquietudes de la ciudadanía y adaptar nuestras intervenciones a las **realidades sociales y culturales de cada territorio.**



Programa de gestión social con niños y niñas Wayúu en Uribia, La Guajira.

Educación, recreación y alimentación: **compromiso con las necesidades reales**

Nuestro programa de Sostenibilidad responde de manera concreta a los temas priorizados en la Matriz de Partes Interesadas, entre ellos, el acceso a herramientas educativas, espacios dignos de juego y apoyo alimentario.

En 2024:



560
Unidades de
kit escolares

Entregamos kits escolares en municipios de La Guajira, Magdalena, Cesar y Atlántico, beneficiando a niños, niñas y adolescentes de zonas rurales y urbanas.



1600
Regalos para niños
en Navidad

Donamos juguetes y elementos recreativos durante las celebraciones navideñas, promoviendo espacios de integración y bienestar emocional.



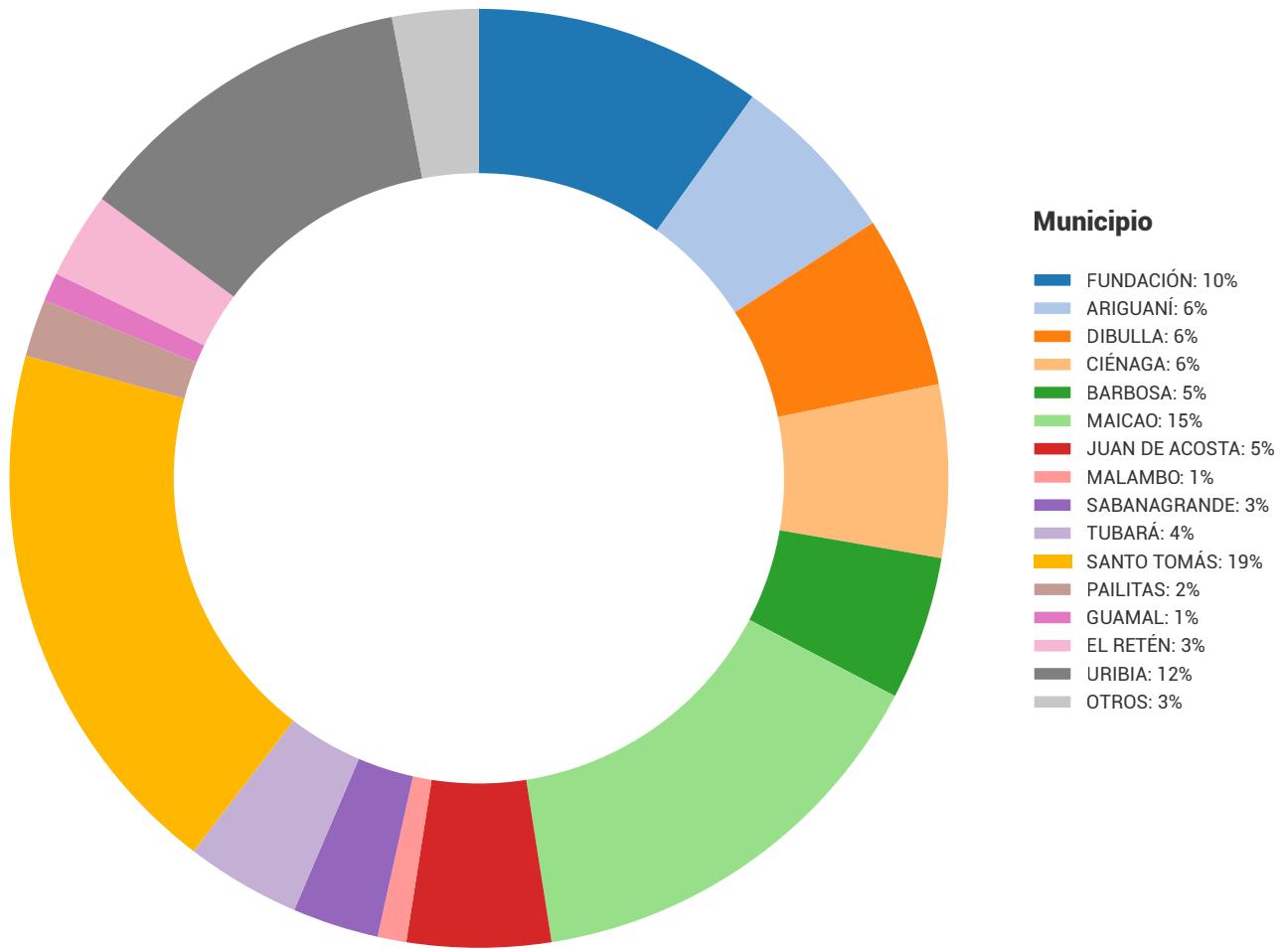
Respondemos a requerimientos sociales puntuales de las administraciones municipales, canalizando apoyos para programas de nutrición y refuerzo escolar.

Estas acciones fortalecen nuestra licencia social para operar y han sido **valoradas positivamente por alcaldías, líderes comunitarios y beneficiarios/as directos/as**.



\$ 105.332.889
Total en acciones sociales

Porcentaje de intervención por municipio:



33



Programa de entrega de kits escolares en municipio de Cimitarra, Santander.

2024

Informe de
Sostenibilidad



Atención territorial descentralizada



Sede de atención al cliente municipio de Ciénaga, Magdalena.

Contamos con oficinas de atención al usuario en los municipios donde operamos concesiones, lo que nos permite mantener un contacto directo y constante con las comunidades. A través de estos puntos, recibimos solicitudes verbales y escritas, que son analizadas y priorizadas de acuerdo con

nuestros principios de equidad, transparencia y viabilidad técnica. Las respuestas se gestionan de forma articulada con los equipos de los procesos misionales, SIG sostenibilidad, servicio al cliente y responsabilidad social, asegurando coherencia con los planes de acción institucionales.

Retos 2025:

Profundizar nuestro compromiso con los territorios

1. Articulación con autoridades locales

Realizar reuniones estratégicas con alcaldías municipales, personerías, comités locales y secretarías de infraestructura, con el fin de:

Conformar equipos de trabajo conjuntos para priorizar zonas vulnerables.

Identificar oportunidades de cofinanciación para proyectos de intervención social y ambiental.

Alinear nuestras acciones con los planes de desarrollo municipal vigentes.

2. Fortalecimiento de la educación ambiental

Diseñar y ejecutar programas formativos dirigidos a:

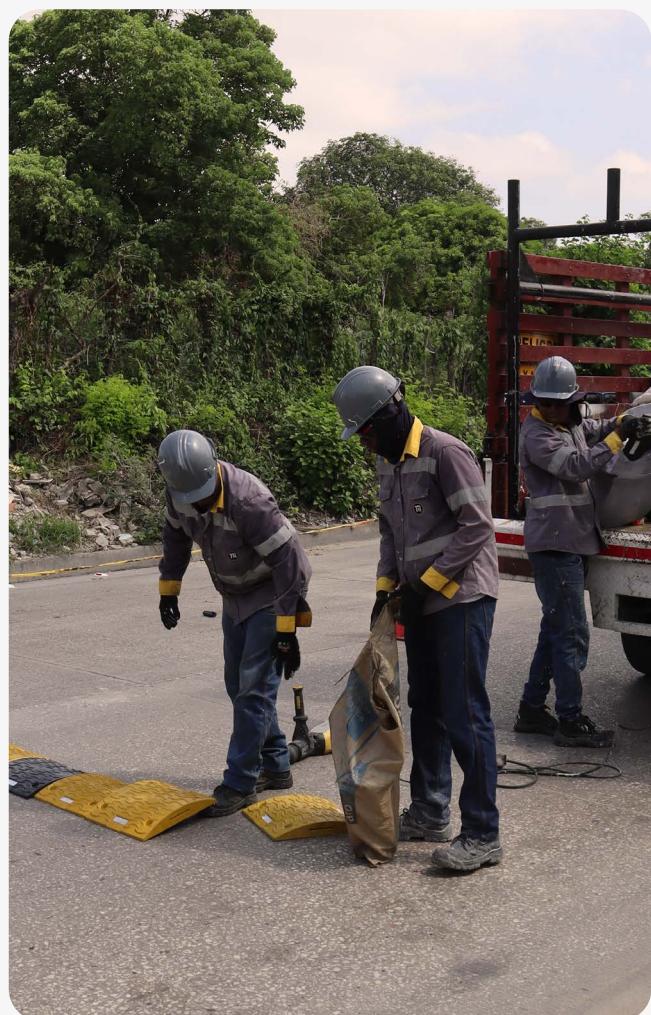
Comunidades escolares, en temas como gestión de residuos, cambio climático, eficiencia energética y cultura ciudadana.

Personal de la empresa y sus familias, en prácticas responsables del entorno.

3. Generación de alianzas con actores sociales

Gestionar acuerdos de cooperación con fundaciones, ONGs, organizaciones sociales y universidades, que permitan ampliar el alcance de nuestras iniciativas comunitarias.

Consolidar redes de trabajo colaborativo con líderes comunitarios, asociaciones de usuarios y colectivos juveniles.



Instalación de reductores por parte de funcionarios de amoblamiento urbano municipio de Soledad, Atlántico.



Relación con nuestros colaboradores

Bienestar, seguridad y propósito: una cultura organizacional centrada en las personas.

Dolmen S.A. E.S.P. cuenta con una fuerza laboral comprometida compuesta por 114 colaboradores directos y 163 trabajadores en misión, quienes representan el 58,8 % del equipo total. En 2024 avanzamos hacia una gestión más estratégica del talento humano, donde la seguridad, el desarrollo profesional y el equilibrio personal son pilares innegociables.





Cultura de bienestar y desarrollo profesional

- » Programa de Bienestar Laboral y Motivación implementado de forma integral, con enfoque en el cumplimiento contractual, la escucha activa y el reconocimiento al desempeño.
 - » Diseño y ejecución de Planes de Carrera, integrados al nuevo mapa de procesos y perfiles por cargo, que definen claramente las responsabilidades y líneas de crecimiento dentro de la organización.
 - » Reestructuración organizacional liderada por Human Capital, que permitió actualizar el organigrama, clarificar jerarquías y modernizar todos los documentos de gestión del talento.
-



Seguridad y Salud en el Trabajo: cultura preventiva, no reactiva

En 2024 consolidamos un Sistema de Gestión de SST robusto, con 100 % de cobertura para nuestra planta laboral. Los principales hitos del año fueron:

- » 143 jornadas de capacitación en temas clave: prevención de riesgos, trabajo seguro en alturas, manejo de herramientas eléctricas, ergonomía y salud mental.
- » Cero accidentes graves reportados, lo que refleja la efectividad de nuestras medidas de control y sensibilización.
- » Ejecución de inspecciones periódicas, simulacros de evacuación y actualizaciones del Plan de Emergencias y Gestión del Riesgo en todas nuestras sedes y frentes de obra.
- » Fortalecimiento del COPASST (Comité Paritario de SST) y del COCOLA (Comité de Convivencia Laboral), con énfasis en la gestión del riesgo psicosocial y biomecánico.
- » Difusión continua de material educativo y boletines preventivos dirigidos a todos los niveles de la organización.

37

Conciliación y **equidad con el modelo EFR**



38

Reunión personal administrativo sensibilización modelo EFR.



Implementamos formalmente el **modelo de Empresa Familiarmente Responsable (EFR)**, el cual contempla cinco ejes de acción:



El 100 % de nuestro personal recibió la Cartilla EFR, con socialización presencial en cada zona de operación. Esta acción forma parte del proceso de certificación oficial que proyectamos alcanzar en 2025.

Participamos en dos reconocidas herramientas de evaluación de clima y cultura:



Great Place to Work® (GPTW): obtuvimos un 92 % de satisfacción general, destacando el sentido de pertenencia, la ética organizacional y la comunicación abierta.



39

Celebración personal operativo resultados GPTW.



Choose My Company: confirmamos un alto nivel de confianza, orgullo institucional y percepción positiva de los líderes.



Celebración de Choose My Company.

Estos resultados reflejan que nuestra cultura está alineada con valores de respeto, transparencia, equidad y propósito colectivo. Seguiremos trabajando en fortalecer entornos laborales seguros, saludables y emocionalmente sostenibles para todo nuestro equipo humano.



Bienestar emocional y acompañamiento psicosocial

(GRI 413-1)

Cuidar la mente, **fortalecer la organización**

En Dolmen S.A. E.S.P. entendemos que la salud mental es una dimensión esencial del bienestar integral y una condición indispensable para el desarrollo de entornos laborales seguros, equitativos y sostenibles. Por ello, en 2024 reforzamos nuestro enfoque psicosocial con una estrategia articulada que combina prevención, sensibilización y acompañamiento continuo, alineada con el Modelo de Empresa Familiarmente Responsable (EFR) y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS 3 y ODS 8).

Acciones destacadas en 2024

40



Medidas EFR con enfoque en **salud mental**, tales como:

- **Alimentamos tu ser:** jornadas de bienestar físico y emocional, integrando pausas activas, alimentación saludable y espacios de relajación.

- **Apoyo psicológico:** línea directa de atención emocional, orientada por profesionales en psicología.

- **Nos importa tu salud:** estrategia de acompañamiento individual y colectivo ante señales de riesgo psicosocial.



Jornadas de **sensibilización y autocuidado** emocional:

- Desarrolladas con el apoyo de la ARL AXA Colpatria.

- Alcance del 100 % de la plantilla laboral, con talleres vivenciales sobre manejo del estrés, identificación de señales de alerta y estrategias de afrontamiento.



Indicadores de salud psicosocial

41

Desde 2014, Dolmen aplica de forma bianual la Batería de Riesgo Psicosocial, conforme a los lineamientos del Ministerio de Protección Social. Los resultados históricos evidencian la solidez del sistema preventivo:



- Nivel de riesgo psicosocial: entre "bajo" y "despreciable" en todas las mediciones.
- Percepción de estrés laboral: consistentemente en Nivel Bajo, sin incrementos significativos.
- Cobertura de la medición: aplicada a todo el personal con más de seis meses de vinculación directa.

Estos resultados son validados mediante encuestas confidenciales y reflejan una cultura organizacional que prioriza la salud emocional como pilar de desempeño y permanencia.



Descripción de la cadena de valor

(GRI 2-6)

En **Dolmen S.A. E.S.P.**, la cadena de valor se estructura de forma integrada para ofrecer soluciones sostenibles, innovadoras y de alto impacto en el entorno urbano, especialmente en proyectos de iluminación pública y mobiliario urbano. Desde la planeación estratégica hasta la ejecución técnica y la relación con el usuario final, cada eslabón de nuestra operación ha sido diseñado para generar valor compartido, con un enfoque centrado en la sostenibilidad, la ética y la excelencia operativa.

La cadena inicia con la **gestión estratégica**, donde la alta dirección define el rumbo de la organización integrando criterios ESG (ambientales, sociales y de gobernanza), y continúa con la **planificación y estructuración de proyectos** que responden a necesidades territoriales reales. En las fases de **contratación y compras**, se promueven prácticas res-

ponsables con proveedores y contratistas alineados a nuestras políticas de sostenibilidad y calidad.

La ejecución de los proyectos se lleva a cabo bajo estándares técnicos rigurosos, priorizando el uso de tecnologías limpias, criterios de accesibilidad, funcionalidad y bienestar ciudadano. Paralelamente, se gestiona la **comunicación con los grupos de interés** de forma abierta y transparente, fomentando la participación de comunidades, entes de control, clientes y aliados estratégicos. Esta comunicación fortalece la reputación corporativa y consolida nuestra relación de confianza con el entorno.

Finalmente, desde las áreas de **gestión humana, servicios administrativos y asuntos legales**, se asegura un soporte organizacional robusto que permite el seguimiento,



Parque Hipódromo, Soledad, Atlántico.

evaluación y mejora continua de cada etapa del proceso. Todo esto está respaldado por nuestros **Sistemas Integrados de Gestión**, los cuales garantizan el cumplimiento normativo, la seguridad en el trabajo, la protección ambiental y el fortalecimiento del relacionamiento con la sociedad.

Esta cadena de valor no es solo un proceso operativo, sino el reflejo de un modelo de negocio sostenible que busca impactar positivamente a todos los actores involucrados: comunidades, trabajadores, clientes, proveedores, entes territoriales y accionistas.

...cada eslabón de nuestra operación ha sido diseñado para generar valor compartido, con un enfoque centrado en la sostenibilidad, la ética y la excelencia operativa.





Capacitación continua a nuestro personal | proceso Amoblamiento Urbano.

1. Gestión estratégica

Desde la alta dirección se orienta el rumbo de la organización integrando los principios de sostenibilidad en cada decisión. Se analizan riesgos y oportunidades económicas, sociales y ambientales para alinear los objetivos corporativos con las expectativas de los grupos de interés.

Grupos de interés relacionados:

Alta dirección, accionistas, aliados estratégicos.

2. Planificación y diseño de Proyectos

Se estructuran soluciones urbanas en alumbrado y mobiliario público que respondan a las necesidades de las comunidades. Se consideran variables territoriales, normativas técnicas y criterios ESG desde la fase de conceptualización.

Entes territoriales, comunidades, clientes públicos.

3. Contratación y compras responsables

La adquisición de bienes y servicios se realiza con transparencia y bajo criterios de calidad, sostenibilidad y ética. Allí, se evalúan proveedores y contratistas considerando su cumplimiento en seguridad, ambiente y buenas prácticas.

Proveedores, contratistas, interventorías.

4. Ejecución de proyectos de Iluminación y Amoblamiento Urbano

Se implementan tecnologías limpias y diseños inclusivos para generar entornos seguros, accesibles y funcionales. Las soluciones contribuyen al bienestar colectivo, reducen impactos ambientales y promueven el uso eficiente de los recursos.

Comunidades, clientes, entes de control.

Grupos de interés relacionados:

Trabajadores, comunidad, entidades certificadoras.

5. Gestión de Sistemas Integrados (SIG): Ambiental, SST y Responsabilidad Social

Se promueve el cumplimiento legal, la gestión responsable de residuos, la salud y seguridad de los trabajadores, y el relacionamiento comunitario. Los programas de bienestar y formación refuerzan la cultura preventiva y el impacto positivo.

6. Comunicación y participación con grupos de interés

Estos resultados son validados mediante encuestas confidenciales y reflejan una cultura organizacional que prioriza la salud emocional como pilar de desempeño y permanencia.

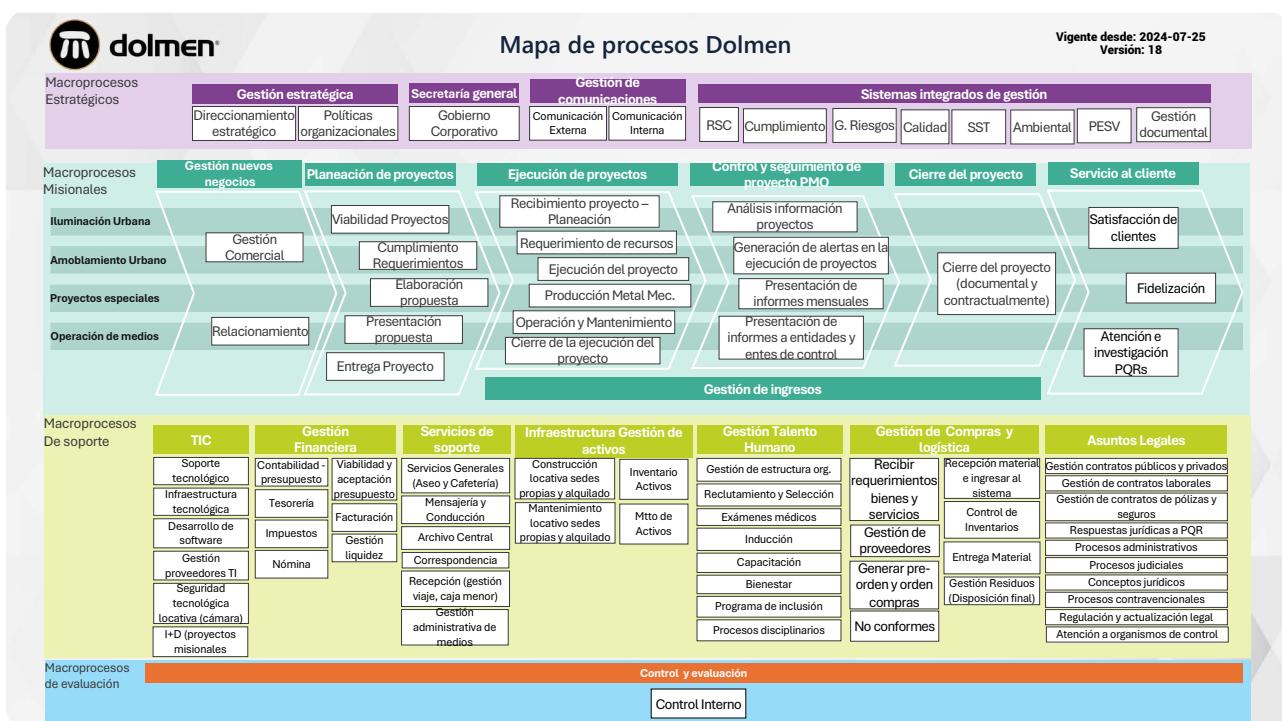
Comunidades, medios, entes de control, clientes.

7. Apoyo administrativo, legal y de talento humano

Estos resultados son validados mediante encuestas confidenciales y reflejan una cultura organizacional que prioriza la salud emocional como pilar de desempeño y permanencia.

Colaboradores, entes de control, áreas internas.

45





Cadena de suministro responsable

Resultados 2024

En Dolmen S.A. E.S.P., gestionamos nuestra cadena de suministro como una extensión directa de nuestro compromiso con la sostenibilidad, integridad operativa y excelencia en la gestión del entorno urbano. Nuestro modelo de compras y contrataciones está sustentado en políticas claras, procesos certificados y criterios ESG (ambientales, sociales y de gobernanza), los cuales aplicamos de manera transversal desde la selección de proveedores hasta la verificación del cumplimiento en campo.

Estándar GRI	Indicador KPI	Resultado 2024	Fuente
GRI 2-6	% de proveedores evaluados en sostenibilidad	98 % de 4511 proveedores	Reporte de compras / SIG
GRI 308-1	% de nuevos proveedores evaluados ambientalmente	100 % de nuevos ingresados sometidos a filtro ESG	SIG / Compras
GRI 403-7	% de cumplimiento de SSTA en la cadena de valor	100 % de proveedores cumplen estándares de seguridad SST	SIG-SST / Compras

46

Procedimientos y criterios de evaluación

Nuestra Política de Evaluación, Selección y Reevaluación de Proveedores establece un proceso técnico y objetivo para garantizar que solo proveedores confiables, competentes y responsables ingresen o permanezcan en la cadena de suministro. Este proceso considera:

Evaluación de requisitos ESG:

Se aplica mediante el Registro Único de Proveedores (RUP) alojado en nuestro Portal de Contratistas y Proveedores, donde deben acreditar aspectos como:

- Sistema de Gestión Ambiental (SGA)
- Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
- Legalidad y certificaciones
- Garantía y control de calidad
- Referencias y experiencia previa
- Cumplimiento de normativa vigente

Ponderación de criterios:

Cada proveedor es calificado sobre una escala de 1 a 5 en criterios como calidad, plazos, cumplimiento normativo, sostenibilidad y competitividad. Aquellos con puntuación inferior a 3 son rechazados o reevaluados con seguimiento estricto.

Reevaluación semestral de proveedores críticos:

Se revisan variables como desempeño técnico, cumplimiento de entregas, sostenibilidad, precio y comunicación. Se otorgan calificaciones de "Muy bueno", "Bueno", "Regular" o "Malo", según el puntaje total.

Criterios diferenciados para proveedores de servicios profesionales:

Se evalúan adicionalmente sus competencias técnicas y experiencia en el sector.



Gestión ambiental en la **cadena de suministro**

En línea con nuestro enfoque de economía circular y minimización de impactos, todos los residuos generados en nuestras operaciones (2.969 kg en 2024) fueron gestionados bajo rutas certificadas, logrando que el

79 % fuese aprovechado o reciclado. Esto refleja nuestro compromiso con el cumplimiento del GRI 306-2 y la consolidación de alianzas logísticas que comparten nuestros principios ambientales.

Seguridad y salud en contratistas



El 100 % de los proveedores y contratistas fueron evaluados en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (**GRI 403-7**), debiendo cumplir con el SG-SST vigente y las normas internas de Dolmen. Además, el Manual de Contratistas establece requisitos obligatorios y protocolos en campo, cuyo cumplimiento es verificado por nuestro equipo SST antes, durante y después de la ejecución de servicios.

Relación transparente y trazable

Todos los procesos de contratación están soportados por herramientas digitales como el Portal del Proveedor y sistemas de trazabilidad documental. Las órdenes de compra, pagos, evaluaciones y manuales están disponibles en línea para consulta por los proveedores, lo que fortalece la transparencia y la relación de largo plazo basada en confianza mutua.

48





Gobierno corporativo

(GRI 2-9 | 2-10 | 2-12 | 2-14)

En Dolmen S.A. E.S.P. entendemos el Gobierno corporativo como el conjunto de prácticas, principios y estructuras que nos permiten dirigir y controlar la organización de manera ética, transparente y responsable. Estas prácticas fortalecen la confianza con nuestros grupos de interés y garantizan una gestión equilibrada entre la propiedad y la administración, promoviendo así la sostenibilidad, el crecimiento, y la generación de valor compartido.

Principios rectores

Nuestro modelo de Gobierno Corporativo se basa en seis pilares fundamentales:

- » **Transparencia y rendición de cuentas**, para visibilizar nuestra gestión ante todos los públicos interesados.
- » **Equilibrio entre los órganos de gobierno**, promoviendo decisiones responsables y consensuadas.
- » **Compromiso con las buenas prácticas**, alineadas con estándares internacionales (OCDE, CAF, Superintendencia Financiera).
- » **Corresponsabilidad y ética**, fomentando la participación activa, la integridad y la responsabilidad compartida.
- » **Impacto positivo**, reconociendo que nuestras decisiones tienen repercusiones en la sociedad.
- » **Articulación con sistemas de gestión**, integrando sostenibilidad, ética, control interno y riesgos

49

Estructura de Gobierno

El sistema de gobierno de Dolmen está conformado por cuatro órganos principales:



Cada uno con funciones específicas, orientadas al cumplimiento de los estatutos, la generación de valor y la garantía de una gestión íntegra y sostenible.

Junta directiva y **alta gerencia**

La junta directiva está compuesta por cinco miembros principales y cinco suplentes, elegidos por la Asamblea General para períodos de tres años. Este órgano fija el plan estratégico, evalúa la gestión de la Alta Gerencia y supervisa el cumplimiento de políticas en aspectos clave como capital, identidad organizacional, liderazgo y control.

La dirección general está a cargo del Director General y su equipo de primer nivel (subdirecciones y jefaturas de proceso), quienes lideran la ejecución de la estrategia, el relacionamiento con los grupos de interés y la implementación de políticas integrales de sostenibilidad y responsabilidad social.



Junta directiva Dolmen S.A E.S.P.



Carlos Mario Pelaez
Director General

Administrador de Empresas con 22 años de experiencia en Dolmen.



Shirly Duque
Director SIG-CI

Psicóloga, Especialista en Desarrollo Organizacional y Procesos Humanos, Especialista en Seguridad y salud en el trabajo, 13 años de experiencia en Dolmen.



Adiel Carrascal
Director Jurídico

Abogado Magíster en Derecho Administrativo y Especialista en Gestión de Servicios Públicos Domiciliarios, con 15 años de experiencia en Dolmen.



Juan Carlos Mesino
Director Financiero

Contador Público, Especialista, Especialista en Derecho tributario , con 18 años de experiencia en Dolmen.



Karina Franco
Subdirector Administrativo

Contador Público, Especialista en Revisoría Fiscal y Auditoría Externa, con 16 años de experiencia en Dolmen.

La Junta Directiva de Dolmen S.A. E.S.P. está compuesta por cinco (5) miembros principales y cinco (5) suplentes, todos elegidos por la Asamblea General de Accionistas para periodos de tres años.

33,3%

de los cargos directivos está ocupado por mujeres.

Control interno y gestión de riesgos

Nuestro sistema de control interno promueve la unidad de propósito y el cumplimiento del marco legal. Se apoya en una gestión integral de riesgos que se articula con el SGI, el SG-SST, el Sistema SAGRILAFT, el PTEE y otros sistemas. La evaluación se realiza en diferentes niveles: táctico, estratégico y operativo, e incluye acciones de mejora continua.

Además, se implementan auditorías internas y externas con enfoque preventivo y correctivo, asegurando que cada proceso contribuya al cumplimiento de los objetivos estratégicos.



52

Reunión para identificación de riesgos operacionales y financieros.

GRI 2-10:

Designación y selección del máximo órgano de gobierno.



Los miembros de la junta directiva son nominados y electos por la Asamblea General de Accionistas conforme a los criterios de experiencia, idoneidad y trayectoria profesional establecidos en los Estatutos de la compañía. Dado que el proceso de selección está regulado internamente y no se publica información sobre el número de candidatos evaluados ni su formación en sostenibilidad, estos datos se omiten por restricciones de confidencialidad.

GRI 2-12:

Supervisión de la gestión de impactos.



La junta directiva celebra reuniones ordinarias cada semestre, en las cuales se revisan de manera transversal los avances de la Política de Sostenibilidad y los indicadores clave de desempeño social, ambiental y de gobernanza. En 2024 estas materias fueron abordadas en al menos una de cada cuatro sesiones, pero no se reporta el porcentaje exacto de decisiones estratégicas con enfoque ESG.

GRI 2-14:

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



El Informe de Gobierno Corporativo y el Reporte de Sostenibilidad 2024 fueron aprobados por unanimidad en sesión de la Alta Dirección y sometidos a la Asamblea General de Accionistas sin objeciones.



Sensibilización de avances con jefaturas de procesos de Dolmen.



Comités de gestión y gobernanza

(GRI 2-9, 2-12)

En Dolmen S.A. E.S.P., el modelo de gobernanza se enriquece y fortalece con la operación activa de diversos comités estratégicos y técnicos. Estos espacios colaborativos son fundamentales para potenciar la toma de decisiones, asegurar el cumplimiento normativo y consolidar el desarrollo sos-

tenible en todas nuestras operaciones. Su diseño promueve la participación de distintos niveles de la organización, garantizando una gestión articulada, ética y transparente en cada ámbito.

Durante 2024, los siguientes comités desempeñaron un rol crucial:

Comité directivo:

Esta instancia de orientación estratégica, liderada por la Alta Dirección, se encarga del seguimiento de las metas corporativas, los indicadores ESG, las decisiones presupuestales clave y la evaluación de riesgos estratégicos. Se reúne semestralmente para asegurar la dirección a largo plazo de la organización.

Comité de Gestión del Talento Humano (GTH):

Con participación de Directivos, este comité evalúa las políticas laborales, el clima organizacional, el bienestar del personal, la formación y las condiciones de trabajo. Fue un actor clave en el acompañamiento del Modelo EFR y en el análisis de los resultados de encuestas de clima laboral como Great Place to Work® y Choose My Company. Se reúne mensualmente.

Comité de sostenibilidad:

Dedicado a coordinar y dar seguimiento a la estrategia de sostenibilidad de la empresa, este comité aborda los temas materiales definidos bajo los estándares GRI, los KPIs ESG y la alineación con los ODS. Además, valida el contenido del Informe de Sostenibilidad y define acciones de mejora continua en colaboración con la Alta Dirección.

Comité de recaudo:

Encargado del seguimiento exhaustivo de la gestión financiera, este comité supervisa la facturación, el recaudo, los indicadores de cartera y la atención proactiva de riesgos asociados a la sostenibilidad económica de la empresa. Se reúne quincenalmente.

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

Como espacio legalmente constituido, vela por la promoción y vigilancia de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo en toda la organización. En 2024, realizó 11 reuniones y lideró activamente diversas actividades de autocuidado y prevención. Se reúne mensualmente.

Comité PESV Seguridad Vial:

Otro espacio legalmente constituido, este comité se dedica al seguimiento, medición, análisis y mejora continua de los comportamientos de Seguridad Vial de todos los actores que participan en las operaciones inherentes a la naturaleza del negocio. Se reúne mensualmente.

55

Comité COCOLA (Comité de Convivencia Laboral):

Su función principal es prevenir y atender posibles conflictos y casos de acoso laboral, promoviendo ambientes de trabajo respetuosos e inclusivos. Durante el 2024, este comité no reportó casos o notificaciones de acoso laboral o acoso sexual, lo que refleja un entorno de convivencia positivo. Se reúne trimestralmente.

Comité EFR (Empresa Familiarmente Responsable):

Este comité interno se encarga de dar seguimiento a la implementación y mejora continua de las medidas EFR, enfocándose en cinco ejes fundamentales: empleo de calidad, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, igualdad de oportunidades, desarrollo profesional y fomento de una cultura del respeto.

La existencia y operación de estos comités van más allá del mero cumplimiento operativo o legal; son piezas clave que garantizan la coherencia y robustez de nuestra estrategia organizacional con los principios de sostenibilidad. Su labor refuerza una gobernanza participativa y una rendición de cuentas efectiva, alineándose di-

rectamente con nuestro firme compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, especialmente el ODS 8 (Trabajo Decente y Crecimiento Económico), ODS 5 (Igualdad de Género), ODS 10 (Reducción de las Desigualdades) y ODS 16 (Paz, Justicia e Instituciones Sólidas).

Principio rector:

“Un buen gobierno corporativo no solo dirige, transforma: garantiza decisiones éticas, transparentes y sostenibles que generan confianza y valor a largo plazo para todos nuestros grupos de interés.”



Reunión ordinaria de comité COCOLA.



Aprobación del Informe de Sostenibilidad 2024

La junta directiva, en su sesión extraordinaria del 30 de junio de 2025, revisó y aprobó por unanimidad el primer Informe de Sostenibilidad de Dolmen S.A. E.S.P.

- » La aprobación cubre el enfoque estratégico descrito, los indicadores ESG, los resultados 2024 y la hoja de ruta 2025-2030.
- » La validación garantiza el cumplimiento de los principios de exhaustividad, integridad y veracidad exigidos por el estándar GRI 1-2-3, la Circular Externa 100-000015 de la Superintendencia de Sociedades.
- » **Con esta ratificación, la junta asume la responsabilidad de la información divulgada y refuerza el compromiso institucional con la rendición de cuentas y la mejora continua.**

57



Reunión de junta directiva aprobación de Informe de Sostenibilidad 2024.

Cumplimiento normativo: **una cultura preventiva, no reactiva**

58

En Dolmen S.A. E.S.P., el cumplimiento normativo es concebido como un compromiso integral de la organización, trascendiendo la mera obligación formal para convertirse en un pilar esencial de nuestra cultura. Durante 2024, reforzamos este enfoque mediante la implementación de un modelo de gestión preventiva del riesgo legal y regulatorio. Este modelo articula eficazmente la normativa nacional, territorial y sectorial aplicable a nuestras operaciones con los procedimientos internos de nuestro Sistema Integrado de Gestión (SIG). Como herramienta central de este modelo, mantenemos una Matriz de Requisitos Legales que es actualizada y revisada trimestralmente. Esta matriz agrupa más de 150 disposiciones aplicables en áreas cruciales como medio ambiente, salud y seguridad en el trabajo, contratación pública, gestión financiera y derechos laborales. Esta revisión periódica nos permitió:

1.

Identificar tempranamente nuevas disposiciones legales y actualizar políticas internas.



2.

Ajustar procedimientos operativos y contractuales conforme a la evolución normativa.



3.

Sensibilizar a las áreas responsables sobre sus obligaciones legales mediante sesiones informativas y planes de mejora.



Capacitación personal operativo en temas de SST.

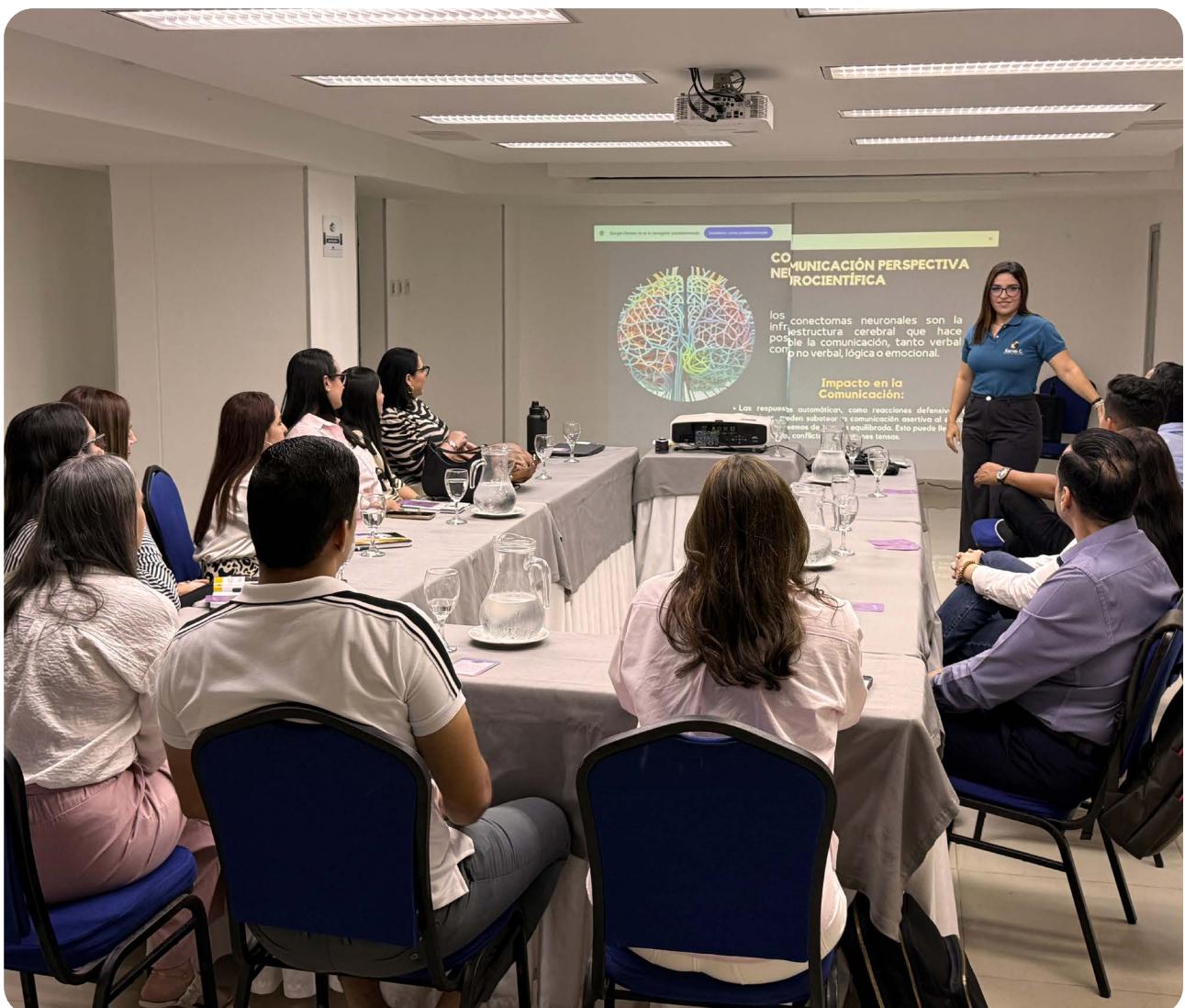
Durante el año, se llevaron a cabo cuatro ciclos de verificación, con la participación activa de los líderes de proceso y responsables del SIG. **Este proceso de control se tradujo en un 96 % de cumplimiento efectivo de los requisitos aplicables**, un resultado que refleja el compromiso arraigado de nuestra cultura con la implementación y la mejora continua, así como nuestro compromiso institucional con la legalidad, la transparencia y la rendición de cuentas.

Este mecanismo no solo garantiza la operación legal de todos nuestros proyectos, sino que fortalece la confianza con nuestros grupos de interés clave, incluyendo entes territoriales, entes de control, colaboradores y comunidades, al asegurar una conducta empresarial íntegra y responsable.

96%

de cumplimiento efectivo de los requisitos aplicables

Este mecanismo no solo garantiza la operación legal de todos nuestros proyectos, sino que fortalece la confianza con nuestros grupos de interés clave.



59



Ética, transparencia y canales abiertos

En Dolmen S.A. E.S.P. la gestión ética, la transparencia y los canales de comunicación abierta forman parte integral de nuestro marco de gobernanza, tal como queda consignado en el Código de Gobierno Corporativo y en nuestro **programa de Transparencia y Ética Empresarial**:

60

1. Programa de Transparencia y Ética Empresarial.

El presidente de la sociedad adoptó en 2024 un Programa de Transparencia y Ética, que recoge los valores corporativos y las conductas esperadas de todos los miembros de la organización.



2. Canal ético y de denuncias.

Mantenemos activo un canal interno (correo ocumplimiento@dolmen.co) para reportar inquietudes sobre ética, corrupción o conflictos de interés. Durante 2024 no se recibieron denuncias a través de este canal, lo que refuerza la confianza en su uso y gestión.



3. Matriz de requisitos legales y cumplimiento

Revisamos trimestralmente nuestra matriz de requisitos legales (incluye normas ambientales, laborales, tributarias y de seguridad), alcanzando en 2024 un cumplimiento promedio del 96 % de las obligaciones normativas identificadas.



4. Transparencia en la revelación de información.

Cada ejercicio anual, la Secretaría General emite un Informe de Gobierno Corporativo donde se detalla el grado de cumplimiento de los principios de transparencia y ética, y se expone la razón de cualquier omisión. El Reporte de Sostenibilidad 2024 fue aprobado por unanimidad de la Alta Dirección como parte del Informe de Resultados de Gestión presentado en Asamblea de Socios.

Con estos mecanismos, Dolmen garantiza un entorno de gestión preventiva, con canales abiertos que facilitan la rendición de cuentas y la confianza de todos nuestros grupos de interés.

Compromisos verificables y certificaciones que respaldan nuestra gestión

(GRI 2-23, 2-24, 2-25 y 2-27)

En Dolmen S.A. E.S.P. creemos que la sostenibilidad se construye con hechos verificables. Por ello, fortalecemos nuestra gestión empresarial a través de certificaciones, reconocimientos externos y sistemas integrados que garantizan el cumplimiento normativo, la mejora continua y el compromiso con nuestros grupos de interés.

Durante 2024, contamos con las siguientes certificaciones y avales:

Norma / Distintivo	Alcance	Estado 2024
EFR (Empresa Familiarmente Responsable)	Conciliación vida laboral, personal y familiar	En implementación durante 2024, con la aplicación efectiva de cinco líneas de beneficio que alcanzaron una cobertura del 100 % del personal directo.
Great Place to Work®	Evaluación de compromiso y reputación empleadora	Encuesta aplicada a toda la plantilla, registrando un 99 % de satisfacción general. Actualmente en proceso de recertificación.
Choose My Company	Diagnóstico de cultura y clima organizacional	Participación activa con resultados favorables, siendo esta evaluación utilizada como insumo clave para la mejora continua.
Sistema SAGRILAFT (SuperSociedades)	Prevención de lavado de activos y financiación del terrorismo	Implementado y plenamente operativo. La evaluación anual interna de 2024 no reportó hallazgos, y la formación relacionada fue actualizada durante el año.

61

Norma / Distintivo	Alcance	Estado 2024
SG SAGRILAFT - UIAF	Reportes de ROS	Los tres reportes anuales requeridos fueron presentados diligentemente ante la UIAF por el Oficial de Cumplimiento.
PTEE	Gestión ética y prevención de la corrupción	Plenamente en funcionamiento. Su revisión anual y aprobación por la Alta Dirección aseguran su vigencia y pertinencia.
Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (Decreto 1072 de 2015)	Aplicación integral del SGSST en todos los centros de trabajo	Cumplimiento integral del 100 %, verificado y avalado mediante auditoría externa realizada por la ARL AXA Colpatria en 2024. La documentación fue debidamente radicada ante el Ministerio de Protección Social.
Reporte de Autoevaluación PESV Seguridad Vial	Aplicación integral del SG Seguridad Vial en todos los centros de trabajo	Cumplimiento verificado de la Resolución 40595 de 2022.

62

Estas certificaciones y sistemas evidencian que nuestras acciones son auditables, medibles y sostenidas en el tiempo. Más allá del cumplimiento, son el reflejo de una cultura organizacional orientada a la transparencia, la legalidad y el bienestar integral de la organización.

En Dolmen S.A. E.S.P, cada estándar adoptado se convierte en una herramienta para generar valor: para nuestras personas, para nuestros clientes, para cada comunidad donde operamos en general nuestras partes interesadas.



Nuestra materialidad: Prioridades que construyen sostenibilidad colectiva (GRI 3-1 y 3-2 – Identificación y determinación de temas materiales)

En Dolmen S.A. E.S.P., entendemos que la sostenibilidad auténtica solo es posible cuando escuchamos, analizamos e integramos lo que verdaderamente importa. Por eso, nuestro primer ejercicio de ma-

terialidad fue más que un requerimiento metodológico: fue un proceso estratégico, participativo y progresivo, que sentó las bases para construir una sostenibilidad con propósito, desde adentro hacia afuera.

1. Punto de partida: riesgos, compromisos y hoja de ruta



Comenzamos revisando nuestra visión estratégica 2030, los riesgos operacionales de nuestras líneas de negocio (Iluminación Urbana, Amoblamiento Urbano y Publicidad Exterior), así como las obligaciones regulatorias y sociales que nos aplican (Circular Externa 100 de la Super-sociedades, normativa ambiental, laboral y de transparencia).

Con este marco, nuestro Comité de Sostenibilidad –compuesto por 11 líderes de área– se diseñó un primer listado de temas relevantes, alineados con los estándares GRI, los ODS y las expectativas de nuestros grupos de interés.

2. Escucha activa: 77 voces que dan sentido a nuestras decisiones



Optamos por un enfoque deliberadamente interno en esta primera edición, conscientes de que nuestros colaboradores representan la columna vertebral de nuestra operación y cultura. Aplicamos una encuesta digital a 77 empleados de distintas áreas y municipios, quienes evaluaron cada tema propuesto desde dos dimensiones:

- Materialidad de impacto: ¿Cómo afectan nuestras actividades al entorno ambiental y social?
- Materialidad financiera: ¿Cómo podrían esos temas afectar nuestras operaciones, ingresos, costos o reputación?

El cuestionario fue claro, breve y ejemplificado, utilizando escalas de 0 a 5. Los resultados se debatieron en un taller participativo con apoyo de herramientas como Mentimeter®, para garantizar la validación colectiva y la lectura crítica.

3. Resultados: nueve temas que definen nuestro futuro

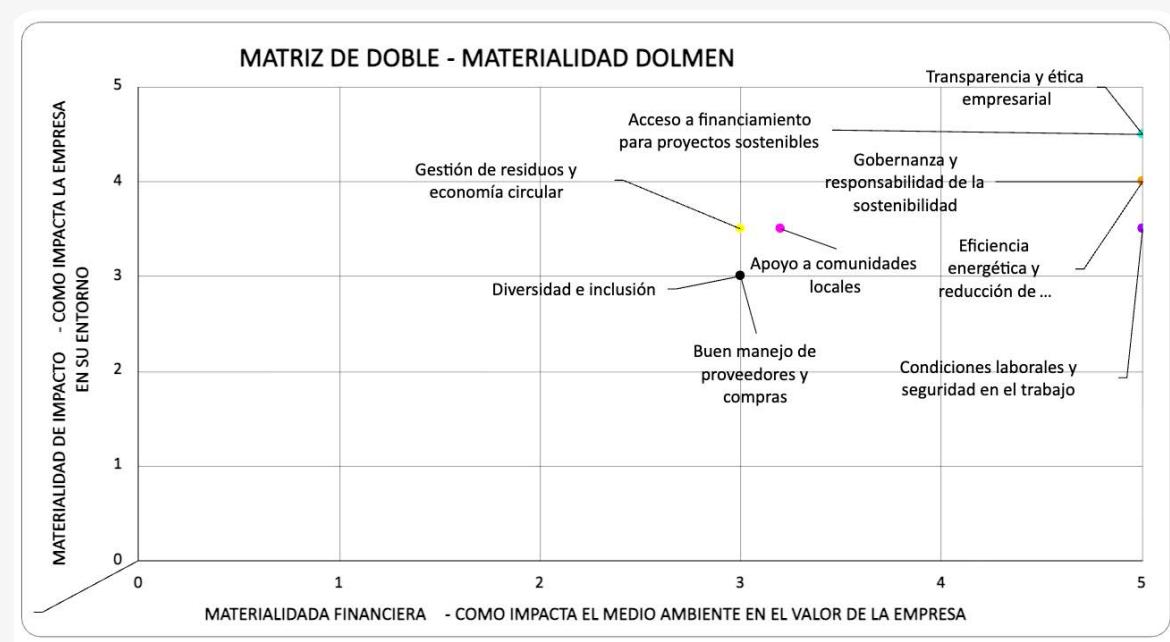
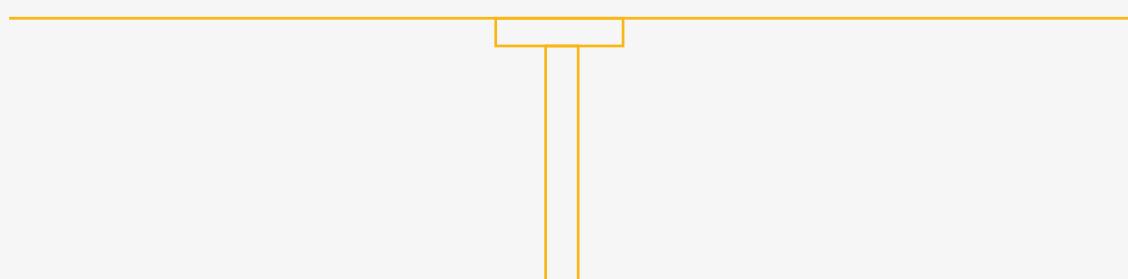


El análisis de promedios generó una Matriz de Doble Materialidad, que permite visualizar los temas que combinan alta relevancia financiera y de impacto. Nueve asuntos superaron el umbral de 3 sobre 5, y seis de ellos se posicionaron en la zona de máxima doble materialidad (impacto ≥ 4 y finanzas ≥ 4):

63

Tema material priorizado	Impacto	Finanzas	GRI principal
Transparencia y ética empresarial	4.5	5.0	2-27, 205
Eficiencia energética y mitigación climática	4.0	5.0	302, 305
Gobernanza y responsabilidad de la sostenibilidad	4.0	5.0	2-9 a 2-14
Acceso a financiamiento para proyectos sostenibles	4.5	5.0	203, 201
Condiciones laborales y seguridad	3.5	5.0	401, 403
Gestión de residuos y economía circular	3.5	3.0	306
Apoyo a comunidades locales	3.5	3.2	413, 203
Gestión de proveedores y compras responsables	3.0	3.0	204, 308
Diversidad, equidad e inclusión	3.0	3.0	405, 406

64



Validación y compromiso

La matriz, junto con comentarios cualitativos de los encuestados, fue presentada y aprobada por el comité de sostenibilidad. Cada tema prioritario quedó asignado a un responsable, con indicadores, metas y presupuesto preliminar para 2025.

Mediante este ejercicio, los temas materiales identificados se transforman en nuestra hoja de ruta estratégica. Esto significa que cada proyecto de iluminación y amobla-

miento urbanos, cada decisión de compra y cada programa social que emprendemos, llevará intrínseco el sello de las prioridades que definimos en conjunto. En Dolmen S.A. E.S.P., tenemos la convicción de que la sostenibilidad cobra su verdadero sentido y valor cuando refleja de manera auténtica lo que verdaderamente importa a las comunidades a las que servimos, al planeta que habitamos y a nuestra propia viabilidad a largo plazo.



65

Actividad de riego zonas verdes.

Temas materiales 2024 y sus estándares GRI asociados

Tema material validado	Estándar GRI principal	Estándar GRI complementario
Eficiencia energética y mitigación climática	302 (Energía)	305 (Emisiones)
Gestión de residuos y economía circular	306 (Residuos)	
Transparencia, ética y cumplimiento normativo	2-27 (Cumplimiento)	205 (Anticorrupción)
Bienestar laboral y clima organizacional	401 (Empleo)	403 (SST)
Compras responsables y evaluación de proveedores	204 (Prácticas de adquisición)	308 (Evaluación ambiental de proveedores)
Relación con comunidades y entorno territorial	413 (Comunidades locales)	203 (Impactos económicos indirectos)
Diversidad, equidad y derechos laborales	405 (Diversidad)	406 (No discriminación)
Satisfacción del cliente y calidad del servicio	416 (Salud y seguridad del cliente)	
Gobernanza y responsabilidad de la sostenibilidad	2-9 a 2-14 (Gobernanza)	

66



Mantenimiento de parques municipio de Soledad, Atlántico.

Conexión con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**

Nuestro ejercicio de materialidad mostró una alineación natural con **7 ODS prioritarios**:

ODS	Razonamiento de impacto positivo (2024)
ODS 3 Salud y Bienestar	<ul style="list-style-type: none">• Cero accidentes graves reportados en obras o instalaciones• 143 capacitaciones en SST impartidas y 11 reuniones de COPASST realizadas
ODS 5 Igualdad de Género	<ul style="list-style-type: none">• 38 % de mujeres en la plantilla de empleados directos• 33 % de cargos directivos ocupados por mujeres
ODS 8 Trabajo Decente y Crecimiento Económico	<ul style="list-style-type: none">• 136 empleos directos y 163 en misión, total 299 puestos de trabajo generados• Salario mínimo base equivalente al 120% del SMLMV en todos los contratos
ODS 10 Reducción de las Desigualdades	<ul style="list-style-type: none">• 0 casos de discriminación reportados y resueltos en 2024• Programas de formación (230 horas promedio por empleado) y planes de carrera interna
ODS 11 Ciudades y Comunidades Sostenibles	<ul style="list-style-type: none">• 18 talleres de gestión territorial con alcaldías para adecuación y mantenimiento de espacios
ODS 15 Vida de Ecosistemas Terrestres	<ul style="list-style-type: none">• 2969 kg de residuos (79 % del total) aprovechadas en rutas certificadas de reúso y reciclaje• Recuperación de chatarra ferrosa y electrodomésticos para reincorporación en cadena productiva

67

Con la ruta ODS, nuestros KPIs ESG (Ambiental, Social y Gobernanza) se traducen en metas concretas, medibles y auditables año tras año. **Así aseguramos que la prioridad colectiva se convierta en acción corporativa y que cada luminaria encendida, cada mobiliario urbano instalado y cada peso invertido impulse el bienestar de las personas y del planeta.**

¿Cómo alineamos nuestra gestión a la Agenda 2030?

Para evitar dispersar esfuerzos dividimos el portafolio de ODS en dos bloques estratégicos:



Aumento de Impacto Positivo: Contribuyendo al Bienestar y Desarrollo

ODS y Meta ONU	Nuestra proyección
ODS 11.7	Desarrollaremos proyectos de infraestructura y urbanismo que integren zonas verdes y espacios públicos inclusivos, seguros y accesibles para las comunidades donde operamos, priorizando áreas con déficit de estos recursos.
ODS 8.5 & 8.8	Implementaremos programas de contratación inclusiva que garanticen equidad salarial y condiciones laborales dignas para todos nuestros colaboradores, incluyendo grupos vulnerables. Fortaleceremos nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para asegurar un entorno laboral seguro y libre de riesgos.
ODS 5.5	Estableceremos políticas internas y programas de desarrollo de talento que promuevan la igualdad de oportunidades y la participación activa de mujeres en todos los niveles , con énfasis en cargos de liderazgo y dirección, incluyendo la implementación de cuotas de género progresivas.
ODS 10.2	Desarrollaremos iniciativas específicas para la inclusión de poblaciones diversas y subrepresentadas , promoviendo su participación social y económica a través de programas de formación, empleo y apoyo a emprendimientos locales, asegurando un ambiente de respeto y cero discriminaciones.
ODS 17.17	Fortaleceremos nuestras alianzas estratégicas con entidades gubernamentales, sociedad civil, academia y otras empresas para el codesarrollo de proyectos de sostenibilidad, compartiendo conocimientos y movilizando recursos para alcanzar objetivos comunes de desarrollo sostenible.

68



Minimización de Impactos Negativos

ODS y Meta ONU	Nuestra Proyección: Futuro Cumplimiento (XBRL) y Minimización de Impactos Negativos
ODS 12.5	Adoptaremos un modelo de economía circular que priorice la reducción, reutilización y reciclaje de desechos en todas nuestras operaciones. Estableceremos metas ambiciosas para disminuir significativamente la generación de residuos sólidos, líquidos y gaseosos.
ODS 7.3	Implementaremos un programa de eficiencia energética en nuestras instalaciones y procesos, buscando la optimización del consumo de energía y la progresiva transición hacia fuentes de energía renovable, con el fin de reducir nuestra huella de carbono y costos operativos.



Nuestra gestión económica

(GRI 201-1, 201-2, 201-3, 201-4, 207-1 al 207-4, 2-27)

En Dolmen S.A. E.S.P. concebimos la gestión económica como un pilar esencial de nuestra sostenibilidad corporativa. Nuestra operación no solo busca resultados financieros positivos, sino que los convierte en motor de desarrollo para nuestros colaboradores, aliados, comunidades y el entorno.

Durante 2024, generamos ingresos operacionales por COP 77.856 millones, reflejo de la solidez de nuestro modelo de negocio y la confianza de nuestros clientes institucionales y territoriales. Este valor económico directo creado se distribuyó de manera responsable y transparente:

44%



Se destinó a costos operativos, asegurando la continuidad de nuestras concesiones, la calidad del servicio y la sostenibilidad de los proyectos en iluminación urbana, amoblamiento y publicidad exterior.

16%



Se asignó a salarios y beneficios de nuestros colaboradores, reafirmando nuestro compromiso con el bienestar laboral y la equidad.

Estos datos reflejan una operación financieramente equilibrada, que combina eficiencia en el gasto, reinversión social y cumplimiento normativo.

69



Compromiso fiscal y transparencia tributaria

(GRI 207-1 a 207-4)

Dolmen S.A. E.S.P. mantiene una política fiscal basada en los principios de cumplimiento, integridad y transparencia. Durante 2024:

- » Alcanzamos un 100 % de cumplimiento en nuestras obligaciones fiscales nacionales y territoriales ante la DIAN y otras autoridades locales.
- » Ejecutamos auditorías fiscales internas mensuales y contamos con el respaldo de una revisoría fiscal externa, lo que fortalece nuestros sistemas de control interno y mitigación de riesgos tributarios.
- » No se recibieron consultas formales de grupos de interés ni cuestionamientos públicos sobre nuestras prácticas fiscales, lo que refuerza nuestra reputación como una empresa responsable y ética.

70

Asimismo, nuestra Matriz de Requisitos Legales es revisada trimestralmente por el área de Cumplimiento, con un 96 % de cumplimiento normativo anual, ratificando que todas nuestras operaciones se ajustan al marco jurídico colombiano y las exigencias del sector.

Gestión responsable del valor económico

(GRI 201-1 a 201-4)

No mantenemos planes de pensión complementaria ni esquemas de retiro voluntario adicionales, por lo cual el indicador GRI 201-3 no aplica. Tampoco recibimos subsidios ni asistencia financiera gubernamental (GRI 201-4), operando únicamente con recursos propios y créditos del sistema financiero privado.

La siguiente tabla resume nuestros principales resultados económicos del año:

Indicador clave	Valor 2024
Ingresos operacionales	COP 77.856.854.000
Activos totales	COP 256.899.838.000
Distribución del valor económico	44 % costos / 16 % salarios
Cumplimiento tributario	100 % ante DIAN y entes locales
Informes país por país	No aplica (operación nacional)
Evaluación legal de cumplimiento (SIG)	96 %



Nuestra gestión ambiental – 2024

(GRI 302, 305, 306, 308)

En Dolmen S.A. E.S.P, concebimos la gestión ambiental como un eje estratégico de nuestro modelo de sostenibilidad. Durante el año 2024, consolidamos avances significativos en eficiencia energética, manejo integral de residuos y sostenibilidad en nuestra cadena de valor, alineando nuestras acciones a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS),

Todos nuestros programas ambientales fueron actualizados, aprobados y validados e integrados con nuestro sistema de gestión integral, con cobertura del 100 % de nuestras operaciones en iluminación urbana, amoblamiento urbano y publicidad exterior.



Poda de plantas en parque Hipódromo en municipio de Soledad, Atlántico.



Consumo energético y **transición hacia energías limpias**

En 2024 registramos un consumo total de **44.602 kWh** con un promedio mensual de **4.055 kWh**, esto en relación con nuestras sedes propias y vinculado principalmente al acondicionamiento de nuestra nueva sede administrativa. Este consumo representa la línea base energética que permitirá a partir de 2025 la implementación gradual de fuentes renovables o minimización en el consumo de energía.



Gestión integral de residuos **y economía circular**

Implementamos un sistema robusto de separación, aprovechamiento y disposición final de residuos, logrando mantener el volumen total en 2.969 kg, con un **79 % valorizado**:

- **2.367 kg de chatarra ferrosa**
- **596 kg de electrodomésticos**
- **6 kg de plásticos reciclables**



72

Esto representa una reducción del 79 % respecto a 2023. Todos los residuos no valorizables fueron entregados formalmente a las alcaldías municipales para su disposición final, en cumplimiento de la normatividad ambiental vigente.



Criterios ambientales en la **cadena de suministro**

El 100 % de nuestros nuevos proveedores fueron evaluados con filtros ambientales y de sostenibilidad (GRI 308-1), asegurando el cumplimiento de estándares ESG en todos los procesos de adquisición de materiales, logística y contratación de servicios.

- Evaluación ambiental de proveedores:
100 % de nuevos ingresados
- Cumplimiento en SST y medioambiente:
100 % de los proveedores operativos activos



Esta práctica fortalece la integridad de nuestra cadena de suministro, reduciendo riesgos operacionales y ambientales, y promoviendo relaciones comerciales responsables y sostenibles.



73

Flor de capacho, parte del ornamento natural de parque Salamanca en Soledad, Atlántico.

Cumplimiento ambiental y transparencia

Indicador	Estado 2024
Sanciones ambientales 	0
Reportes IDEAM (Pequeño generador) 	100 % Cumplidos

Iluminamos el presente, proyectamos un futuro más eficiente (**Modernización de luminarias con enfoque sostenible**)

En línea con nuestro compromiso ambiental y el objetivo de mitigar la huella energética del alumbrado público, en Dolmen S.A. E.S.P. continuamos en 2024 con la modernización progresiva de los sistemas de iluminación urbana, mediante la sustitución de luminarias de sodio por tecnología LED.

De las 76.528 luminarias en operación bajo nuestra gestión, el 55,33 % (equivalente a 42.341 unidades) ya operan con tecnología LED, generando ahorros significativos en consumo energético y emisiones indirectas de CO₂. Esta transición permite una reducción promedio del 50 % en el consumo eléctrico por punto lumínico, traduciéndose en beneficios directos tanto para el medio ambiente como para las finanzas públicas locales.

El restante 44,67% (34.187 luminarias) aún opera con tecnología de sodio. Por esta razón, durante 2024 se presentaron proyectos y presupuestos técnicos a las administraciones municipales de diferentes territorios, promoviendo la transición a LED como una estrategia clave para:

-  **Optimizar** el gasto público en energía.

-  **Reducir** las emisiones contaminantes

-  **Mejorar** la eficiencia del servicio de alumbrado.

-  **Aumentar** la percepción de seguridad en espacios públicos.


Todos los proyectos de modernización cuentan con estudios previos de ahorro energético, análisis de ciclo de vida y beneficios ambientales estimados, conforme a las mejores prácticas de eficiencia energética urbana.

Este avance se alinea con nuestros compromisos ESG, especialmente en relación con los ODS 7 (Energía asequible y no contaminante), ODS 11 (Ciudades y comunidades sostenibles) y ODS 13 (Acción por el clima), consolidando a Dolmen como un actor clave en la construcción de entornos urbanos más sostenibles.



Nuestra gente, nuestra energía transformadora 2024

(GRI 2-7, 2-8, 2-30, 202-1, 202-2, 401-1, 403-1 a 403-9, 404-1, 405-1)



75

En Dolmen S.A. E.S.P., el desarrollo urbano comienza por el desarrollo humano. Creemos firmemente que construir ciudades resilientes es posible solo cuando las personas, nuestros trabajadores, se sienten valorados, protegidos y realizados en su entorno laboral. Por eso, en 2024 fortalecimos una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad, el bienestar emocional, la seguridad laboral y el equilibrio entre la vida personal, familiar y profesional.

1 Fuerza laboral **diversa y comprometida**

Nuestra organización está conformada por 114 empleados directos, distribuidos en siete departamentos del país, con una representación femenina del 30 % y una vinculación laboral indefinida del 41,2 %. Además, contamos con 163 trabajadores en misión, alcanzando una fuerza laboral total de 277 personas, con un 58,8 % en contratos temporales. Esta diversidad de talento impulsa la innovación, el arraigo territorial y el compromiso con nuestros valores corporativos.



Mujeres guardaparques de Dolmen.

277

**Personas
(fuerza laboral total)**

76

2 Reconocimiento a nuestra cultura: **GPTW Mujeres 2024**

En 2024, fuimos reconocidos por Great Place to Work® como uno de los mejores lugares para trabajar para mujeres en Colombia, un logro que refleja nuestro compromiso con la inclusión, la igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad de género. Este reconocimiento se suma a los resultados de nuestra encuesta de clima laboral, que evidenció una satisfacción general del 99 % entre las personas colaboradoras.

99%

satisfacción general



Ceremonia de reconocimiento GPTW mejores lugares para trabajar de mujeres en Colombia.

3 Conciliación y equilibrio: **modelo EFR en acción**

Adoptamos de manera transversal el Modelo de Empresa Familiarmente Responsable (EFR), promoviendo cinco ejes clave: calidad en el empleo, flexibilidad temporal y espacial, desarrollo profesional, apoyo a la familia y equidad de oportunidades. Durante 2024:

- El 100 % de los colaboradores recibió la cartilla de medidas EFR.
- Se implementaron acciones como: 'Alimentamos tu ser', 'Nos importa tu salud' y 'Te acompañamos en tu etapa pensional'.
- A través de esta última, tres colaboradores fueron acompañados en su proceso de transición hacia la jubilación, con asesoría legal, médica y financiera.



Jornada de sensibilización jefaturas modelo EFR.

77

4 Formación, salud y seguridad: **pilares del desarrollo humano**

- Promedio de 230 horas de formación por colaborador en temas técnicos, liderazgo y salud laboral (GRI 404-1).
- 143 capacitaciones en SST ejecutadas, con cero accidentes graves reportados (GRI 403-2, 403-9).
- 100 % del personal cubierto por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), auditado por entes externos.
- 11 reuniones del COPASST enfocadas en prevención de riesgos físicos, psicosociales y biomecánicos.



Formación trabajo en equipo.

5 Compromiso con el empleo digno y local

- Contratamos 189 personas durante 2024, con una tasa de rotación del 32 %.
- Nuestro salario base supera en un 20 % el Salario Mínimo Legal Vigente (SMLMV), lo que refuerza nuestra política de compensación justa (GRI 202-1).
- El 100 % de nuestros 14 altos ejecutivos fueron contratados localmente, consolidando un liderazgo arraigado al territorio (GRI 202-2).

100%

de nuestros 14 altos ejecutivos fueron contratados localmente.



Personal técnico de Dolmen en Maicao, Guajira.

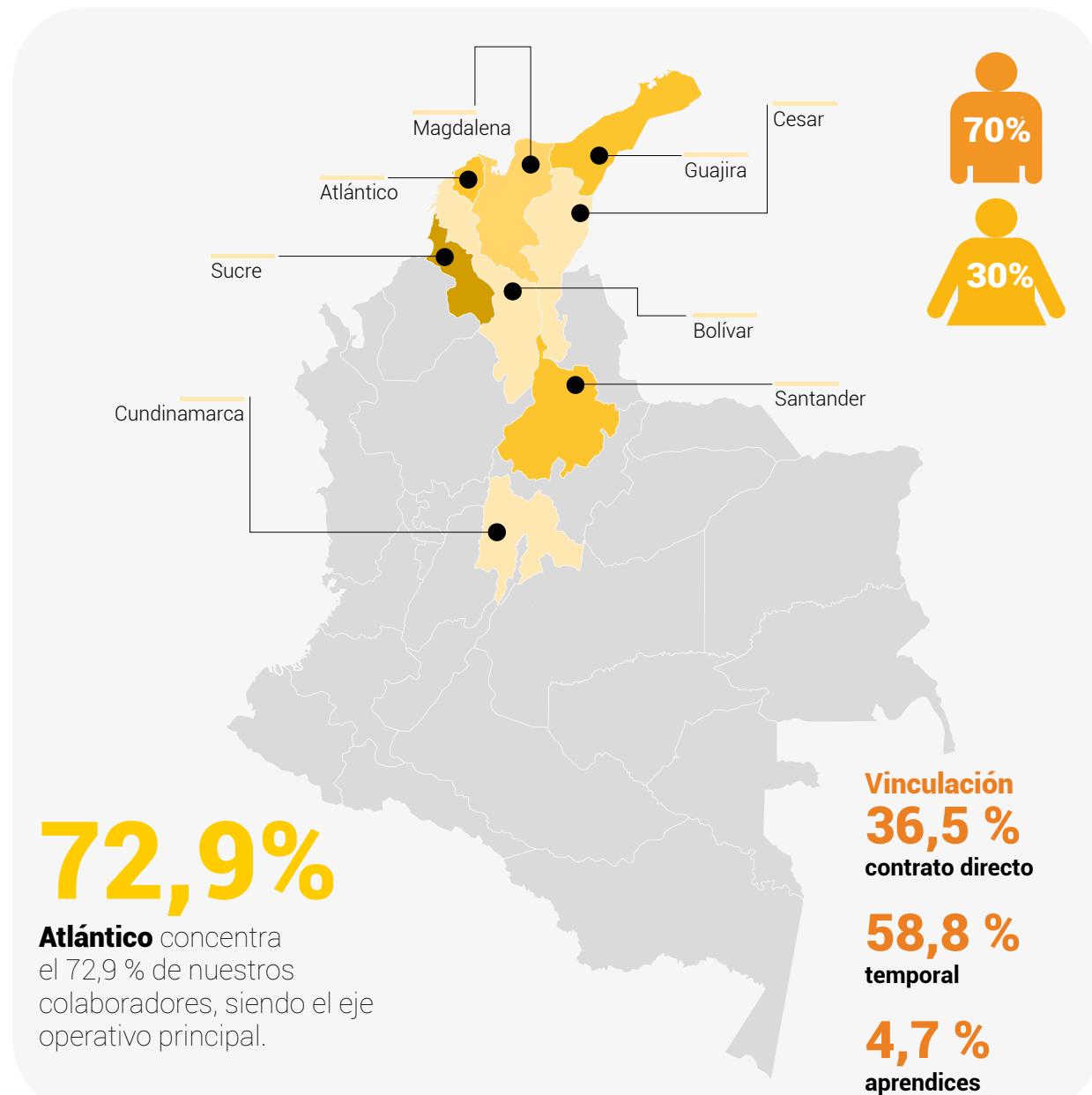
78

Indicadores clave 2024

Indicador	Resultado	GRI estándar
Empleados directos	114	2-7
% Mujeres en plantilla	30 %	405-1
% Contratos a término indefinido	41,2 %	2-7
Colaboradores en misión	163 (58,8 %)	2-8
Horas promedio de formación por empleado	230 horas	404-1
Encuesta de clima laboral – satisfacción	92 %	2-30
Reuniones COPASST	11	403-1
Capacitaciones SST	143	403-5
Accidentes graves	0	403-2, 403-9

Distribución por **departamento y tipo de vinculación**

En Dolmen S.A. E.S.P., el desarrollo urbano comienza por el desarrollo humano. Creemos firmemente que construir ciudades resilientes es posible solo cuando las personas, nuestros trabajadores, se sienten valorados, protegidos y realizados en su entorno laboral. Por eso, en 2024 fortalecimos una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad, el bienestar emocional, la seguridad laboral y el equilibrio entre la vida personal, familiar y profesional.



Departamento	Directo	Temporal	Aprendices	Femenino	Masculino	Total
Atlántico	74	115	13	57	145	202
Cesar	1	5	0	1	5	6
Cundinamarca	1	8	0	3	6	9
La Guajira	10	4	0	4	10	14
Magdalena	9	13	0	6	16	22
Santander	6	17	0	5	18	23
Sucre	0	1	0	1	0	1
Total	101	163	13	83	194	277



Empleo y contrataciones

(GRI 401-1 • GRI 202-1 • GRI 202-2)

Garantizamos empleo digno y local con:



Nuevas contrataciones y rotación (GRI 401-1)

- 189 ingresos (directos y en misión); tasa de rotación del 32 % GTH



Salario mínimo interno (GRI 202-1)

- salario base al 120 % del SMLMV FINANCIERA interna



Altos ejecutivos locales (GRI 202-2)

- 100 % de los 14 altos ejecutivos fueron contratados en la región Atlántico GTH

80

KPI	Resultado 2024	GRI
Nuevas contrataciones totales	189	401-1
Tasa de rotación de personal	32 %	401-1
Salario mínimo interno respecto a SMLMV	120 %	202-1
% altos ejecutivos contratados localmente	100 %	202-2





Cultura de seguridad y bienestar: nuestra prioridad colectiva

(GRI 403-1 a 403-9)



81

Ejecución de actividades personal de Iluminación Urbana.

En 2024, Dolmen S.A. E.S.P. reforzó su compromiso con la salud y seguridad laboral mediante un enfoque preventivo, participativo y centrado en la mejora continua, orientado a proteger la integridad física, mental y social de nuestros colaboradores.

La gestión de seguridad y salud en el trabajo se consolidó como un componente fundamental dentro de la sostenibilidad organizacional, enfocándose en la promoción del autocuidado, el fortalecimiento de la cultura preventiva y la participación activa de nuestros trabajadores en la identificación, control y seguimiento de los riesgos laborales en todos los niveles de la empresa.

Durante el año, el 100 % de los colaboradores de Dolmen S.A. E.S.P. estuvo cubierto por el SG-SST, con alcance en todos los niveles y procesos de la organización. Esta cobertura fue verificada mediante auditorías internas semestrales, visitas de seguimiento realizadas por la ARL AXA COLPATRIA y el reporte anual ante Ministerio de Trabajo, lo cual permitió validar el cumplimiento normativo, la

eficacia de los controles implementados y la participación activa de los trabajadores en la gestión del sistema.

Las auditorías facilitaron además la detección de oportunidades de mejora y contribuyeron a la actualización de los planes de acción preventivos, fortaleciendo la cultura organizacional en torno a la seguridad y salud en el trabajo.



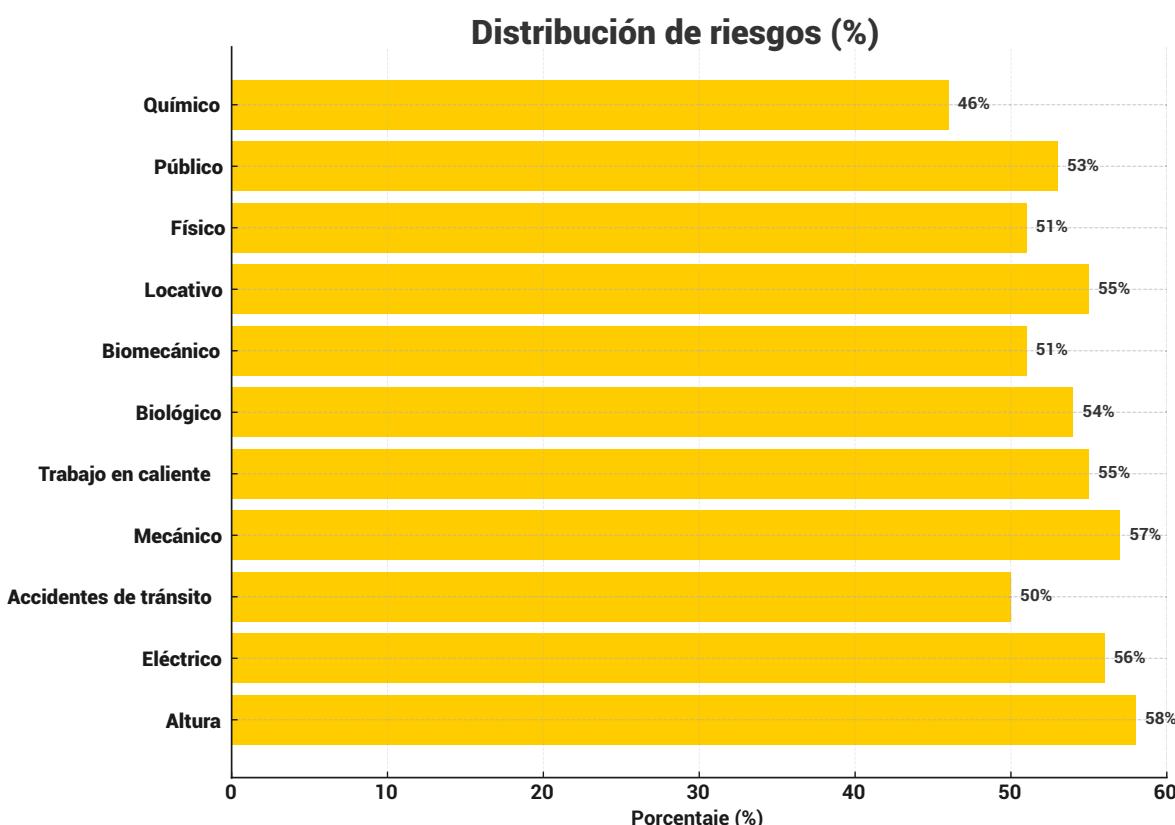
Proceso de soldadura en nuestro taller de metalmecánica.

Durante 2024, la gestión del riesgo laboral en Dolmen S.A. E.S.P. se enfocó en la identificación, evaluación y control de los peligros presentes en las actividades críticas, con base en la Matriz de Peligros y Valoración de Riesgos, actualizada durante el año con participación de personal operativo, líderes de proceso y el COPASST.

Se priorizó el control de riesgos relacionados con trabajos en altura, riesgo eléctrico y actividades en vía pública, los cuales repre-

sentan los escenarios de mayor exposición y severidad para los colaboradores, dada la naturaleza de los servicios de infraestructura urbana que presta la empresa.

Como parte del proceso de análisis, se aplicó el **Factor de Reducción del Riesgo (FRR)** para evaluar la efectividad de los controles existentes implementados en cada categoría de peligro. Entre los resultados obtenidos se destacan:



Estos indicadores evidencian que los controles implementados han permitido reducir significativamente el nivel de riesgo en campo, con valores de reducción entre el 46 % y el 58 % según el tipo de exposición. Las mayores reducciones se lograron en los riesgos prioritarios gracias a la aplicación de procedimientos seguros, uso de equipos certificados y capacitación continua del personal.

A pesar de que no se evidenció una reducción en el índice de accidentalidad respecto al año anterior, se mantuvo una gestión activa y permanente de los riesgos prioritarios, con énfasis en la intervención de condicio-

nes inseguras y en la aplicación de controles operativos para minimizar la probabilidad de ocurrencia de incidentes.

La prevención fue abordada a través de planes de intervención específicos, ejecución del plan anual de capacitaciones, inspecciones planeadas, charlas operativas y comunicaciones dirigidas a todo el personal, con el fin de mantener informados a los trabajadores sobre los riesgos a los que están expuestos, los mecanismos de control implementados y las acciones de mitigación disponibles. Estas estrategias fortalecieron la cultura de prevención y el autocuidado.



Jornada de yoga mujeres Dolmen.

Durante el periodo, la organización ejecutó actividades que garantizan el acceso equitativo a servicios médicos ocupacionales y programas de promoción de la salud para todos los colaboradores. Se logró:

84

» **153 trabajadores beneficiados** mediante la ejecución de programas de vigilancia epidemiológica orientados a la detección y control de enfermedades laborales.



» **Cumplimiento del 96 % del Programa de Medicina Laboral**, que incluyó valoraciones de ingreso, periódicas y egreso, así como seguimiento a casos clínicos de interés ocupacional.



» **Cumplimiento del 90 % del Sistema de Vigilancia Epidemiológica Biomecánico**, orientado al control de factores relacionados con posturas prolongadas, sobreesfuerzo y manipulación de cargas.



» **Cumplimiento del 96 % del Sistema de Vigilancia de Riesgo Psicosocial**, que incluyó aplicación de instrumentos de evaluación, jornadas de intervención y promoción del bienestar emocional.



Además, el 33 % del personal (32 trabajadores) participó en jornadas de salud enfocadas en la prevención cardiovascular, riesgos psicosociales y fomento de estilos de vida saludables, con 100 % de cobertura médica en las actividades realizadas.



Formación práctica cuidado de parques.

La participación de los trabajadores en el SG-SST fue uno de los pilares fundamentales de la gestión. A lo largo del año:

- » Se realizaron **11 reuniones del COPASST**, donde se promovió el diálogo social, la revisión de condiciones de trabajo y la gestión participativa del riesgo.



- » Se ejecutaron **192 capacitaciones** de las **220 planificadas**, lo que representó un cumplimiento del **87 % del plan anual de capacitación en SST**, con contenidos orientados a reforzar la cultura del autocuidado, la prevención de incidentes y el cumplimiento normativo.



Las acciones formativas abordaron temas clave como trabajo seguro en alturas, riesgo eléctrico, manejo de herramientas y equipos, procedimientos seguros en vía pública, ergonomía, salud mental y primeros auxilios.



La prevención se gestionó de forma transversal mediante la ejecución de planes de trabajo para el control de riesgos prioritarios, el desarrollo del plan anual de capacitación, la realización de inspecciones planeadas en los diferentes frentes de trabajo, y el uso de canales de comunicación internos para mantener al personal informado sobre riesgos, controles y recomendaciones operativas.

Estas estrategias fortalecieron el sentido de corresponsabilidad en todos los niveles organizacionales y promovieron una cultura de seguridad basada en el comportamiento preventivo, la identificación temprana de condiciones inseguras y la intervención oportuna de situaciones de riesgo.

Durante 2024, el 100 % de los proveedores estratégicos de Dolmen S.A. E.S.P. fue evaluado bajo criterios de cumplimiento en seguridad y salud en el trabajo, garantizando que las actividades desarrolladas por terceros se ajustaran a los estándares establecidos en el SG-SST de la organización. Esta gestión contribuyó a asegurar la coherencia en los niveles de seguridad en todas las etapas del proceso productivo, reforzando el compromiso institucional con la sostenibilidad en toda la cadena de valor.

KPI	Resultado 2024	GRI	Anexo / Soporte
Cobertura SG-SST	100 %	403-1, 403-8	Constancias Ministerio; ARL AXA COLPATRIA
Auditorías de seguridad realizadas	Trimestrales	403-1	Informes de auditoría interna
Incidentes laborales	4 (todos leves)	403-2	Matriz de Peligros, Reporte de accidentalidad
Participación en SVE	32 empleados (33 %)	403-3	Registro salud laboral (Anexo 403-3)
Programas de bienestar implementados	3	403-6	Plan Anual de Capacitaciones, Registro EFR
Reuniones COPASST	11	403-4	Actas COPASST, Plan de Charlas 2024
Capacitación en SST	143 sesiones (87 % del plan)	403-5	Plan de Capacitaciones 2024
Proveedores evaluados en seguridad laboral	100 %	403-7	Evaluaciones de compras
Accidentes laborales incapacitan-tes	0	403-9	Indicadores Accidentalidad (Anexo 403-8)
Enfermedades laborales registradas	1 (leve)	403-10	Registro de Enfermedades Laborales

Con estos resultados, reafirmamos una cultura de seguridad proactiva, con controles integrales y alta participación de nuestros equipos, contribuyendo a un entorno laboral más seguro y saludable.

7

Programas de **bienestar y desarrollo** (GRI 2-30 • GRI 401-2)

En 2024 reforzamos nuestro compromiso con el bienestar integral de los colaboradores a través de:

- » **Encuesta de clima laboral (GRI 2-30):** 92 % de satisfacción, reflejo de un entorno de equidad y oportunidades de crecimiento GTH.



- » **Catálogo de Medidas EFR (GRI 401-2):** 5 líneas de beneficio (calidad de trabajo, apoyo familiar, flexibilidad, desarrollo profesional e igualdad de oportunidades) con cobertura al 100 % de empleados directos GTH.



KPI	Resultado 2024	GRI	Fuente
Satisfacción clima laboral	 92 %	2-30	GTH
Beneficios EFR ofrecidos	 5 líneas	401-2	GTH
% empleados directos cubiertos por beneficios EFR	 100 %	401-2	GTH

8

Formación y educación (GRI 404-1 • GRI 404-3)

Impulsamos el desarrollo de competencias técnicas y comportamentales con:

- » **Horas promedio de formación (GRI 404-1):** 230 horas por empleado, cubriendo 13 programas distintos (SST, liderazgo, finanzas, metodologías ágiles, etc.) GTH.



- » **Evaluaciones periódicas (GRI 404-3):** 100 % de jefaturas evaluadas en desempeño y desarrollo de carrera GTH.



KPI	Resultado 2024	GRI	Fuente
Horas promedio de formación por empleado 	230 h	404-1	GTH
Programas formativos distintos 	13	404-1	GTH
% jefaturas evaluadas anualmente 	100 %	404-3	GTH

89

Declaración de Uso del Contenido Referenciado Enlace Global Internacional actuó como un tercero independiente para la elaboración de este informe de sostenibilidad de Dolmen S.A. E.S.P. para 2024. Esta revisión se realizó utilizando los Estándares GRI de manera referenciada, lo que significa que su contenidos se alinean y referencian a los mismos. Esta verificación externa proporciona un nivel de confianza adicional sobre la integridad y la consistencia de la información divulgada. A través de este proceso de validación, el informe demuestra su compromiso con la transparencia y el rigor en la presentación de su desempeño en sostenibilidad.

Estándares Sectoriales GRI Aplicables

Dolmen S.A. E.S.P. es una empresa de servicios públicos que diseña, construye y opera infraestructura urbana, incluyendo alumbrado público, amoblamiento urbano y proyectos especiales de ingeniería. No hay estándares GRI sectoriales específicos mencionados en el informe para estas actividades. Sin embargo, los estándares GRI generales que la compañía utiliza (GRI 1, GRI 2, y GRI 3) son apropiados para el tipo de negocio y sus impactos.

Estándar GRI / Otra fuente	Contenido	Número de página	Omisión	Requisitos omisión	Motivo
GRI 2: Contenidos generales 2021					
GRI 2-1	Datos organizacionales	9, 23, 76	No	N/A	N/A
GRI 2-2	Entidades incluidas en los informes	23	No	N/A	N/A
GRI 2-3	Personas de contacto	2, 23	No	N/A	N/A
GRI 2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	9, 23, 76	No	N/A	N/A
GRI 2-7	Empleados de la organización	7, 78	No	N/A	N/A
GRI 2-8	Trabajadores no empleados por la organización	2, 23	No	N/A	N/A
GRI 2-9	Gobernanza	49, 54	No	N/A	N/A
GRI 2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno	53	No	N/A	N/A

Estándar GRI / Otra fuente	Contenido	Número de página	Omisión	Requisitos omisión	Motivo
GRI 2-12	Supervisión de la gestión de impactos	49, 53, 54	No	N/A	N/A
GRI 2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes	53	No	N/A	N/A
GRI 2-27	Cumplimiento con leyes y regulaciones	58, 60, 70	No	N/A	N/A
GRI 2-29	Enfoque de la gestión de los grupos de interés	28	No	N/A	N/A
GRI 201: Desempeño económico					
GRI 201-1	Valor económico directo generado y distribuido	69, 70	No	N/A	N/A
GRI 202: Presencia en el mercado					
GRI 202-1	Relación salarial	78, 80	No	N/A	N/A
GRI 202-2	Contratación local de altos ejecutivos	78, 80	No	N/A	N/A
GRI 205: Anticorrupción					
GRI 205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	8	No	N/A	N/A
GRI 207: Impuestos					
GRI 207-1	Enfoque de gestión de impuestos	8, 70	No	N/A	N/A
GRI 207-2	Gobernanza, control interno y gestión de riesgos en materia tributaria	8, 70	No	N/A	N/A
GRI 207-4	Cuestionamientos de los grupos de interés y las	70	No	N/A	N/A

Estándar GRI / Otra fuente	Contenido	Número de página	Omisión	Requisitos omisión	Motivo
	autoridades				
GRI 305: Emisiones					
GRI 305	Emisiones	74	No	N/A	N/A
GRI 306: Residuos					
GRI 306-2	Residuos por tipo y método de disposición	6, 25, 48, 72	No	N/A	N/A
GRI 308: Evaluación ambiental de los proveedores					
GRI 308-1	Nuevos proveedores evaluados con criterios ambientales	46, 72	No	N/A	N/A
GRI 401: Empleo					
GRI 401-1	Nuevas contrataciones y rotación de empleados	78, 80	No	N/A	N/A
GRI 401-2	Beneficios para los empleados de tiempo completo que no se proporcionan a los empleados de tiempo parcial	88	No	N/A	N/A
GRI 403: Seguridad y salud en el trabajo					
GRI 403-1 y 403-8	Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST)	7, 82, 87	No	N/A	N/A
GRI 403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	8, 70	No	N/A	N/A
GRI 403-3	Servicios de salud ocupacional	84, 87	No	N/A	N/A
GRI 403-4	Participación de los trabajadores, consulta y comunicación	86, 87	No	N/A	N/A

Estándar GRI / Otra fuente	Contenido	Número de página	Omisión	Requisitos omisión	Motivo
GRI 403-5	Capacitación de los trabajadores en seguridad y salud	81, 86, 87	No	N/A	N/A
GRI 403-6	Promoción de la salud de los trabajadores	84, 87	No	N/A	N/A
GRI 403-7	Prevención y mitigación de impactos en la cadena de valor	48, 87	No	N/A	N/A
GRI 403-9	Accidentes mortales y no mortales relacionados con el trabajo	7, 87	No	N/A	N/A

GRI 404: Formación y educación

GRI 404-1	Horas promedio de formación por empleado	78, 89	No	N/A	N/A
GRI 404-3	Evaluación periódica del desempeño y desarrollo profesional	89	No	N/A	N/A

93

GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades

GRI 405-1	Diversidad en los órganos de gobierno y empleados	7, 51, 78	No	N/A	N/A
-----------	---	-----------	----	-----	-----

GRI 413: Comunidades locales

GRI 413-1	Operaciones con participación de la comunidad local	31, 40	No	N/A	N/A



dolmen[®]

Obras que perduran,
vidas que progresan

