

ANEXOS DE INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2025



INDICE ANEXOS



1. GENERAL

- Anexo 1. Cultura de sostenibilidad



2. GOBERNANZA

Gobierno corporativo, ética y transparencia:

- Anexo 2. Estructura organizacional VQ Gestión del riesgo y oportunidades.
- Anexo 3. Ética, transparencia e integridad.

Gestión de clientes

- Anexo 4. "Participación eventos sectoriales".



3. SOCIAL

Talento humano:

- Anexo 5. "Prácticas de bienestar Incentivos y formación".
- Anexo 6. "Perfil demográfico y educativo del talento humano".

Seguridad y salud en el trabajo - SST:

- Anexo 7. "Actividades de la Semana de la Salud".
- Anexo 8. "Relacionamiento estratégico en SST".

Gestión del entorno:

- Anexo 9. "Gestión social y relacionamiento con el entorno".

Derechos humanos:

- Anexo 10: "Gestión del Comité de Convivencia Laboral".



4. APÉNDICES

- Anexo 11. "índice GRI".

GESTIÓN DE LA SOSTENIBILIDAD CON ENFOQUE AMBIENTAL, SOCIAL Y DE GOBERNANZA (ASG)

GRI: 2-22, GRI 2-23; GRI 3-1; GRI 3-2

ANEXO 1. CULTURA DE SOSTENIBILIDAD

Desde 2021, en VQ Ingeniería hemos fortalecido nuestro compromiso con la sostenibilidad mediante un modelo de gestión alineado con la ISO 26000 y soportado en políticas clave de responsabilidad social, derechos humanos, ética y conducta.

En este marco, desarrollamos un **análisis de materialidad** para el Informe de Sostenibilidad 2022, cuyos resultados fueron revisados y ratificados, consolidando **14 temas materiales priorizados e identificados con la participación de los principales grupos de interés** de VQ, tales como **clientes, proveedores, trabajadores, comunidad**, agrupados en tres dimensiones de sostenibilidad:

- **Gobernanza**, enfocada en la transparencia, la ética empresarial y la gestión responsable del negocio.
- **Social**, centrada en las personas, el talento humano, la seguridad y el relacionamiento con el entorno.
- **Ambiental**, orientada a la gestión eficiente de recursos y la mitigación de impactos ambientales. Estos temas guían nuestras decisiones estratégicas y nos permiten generar valor sostenible para nuestros grupos de interés, en línea con los estándares del Global Reporting Initiative (GRI).

De cara a 2026, VQ Ingeniería proyecta actualizar el ejercicio de materialidad, con el propósito de revisar la vigencia de los asuntos identificados, incorporar nuevas expectativas del entorno y fortalecer la toma de decisiones estratégicas en sostenibilidad. Este proceso será clave para asegurar que la gestión de la compañía continúe respondiendo de manera pertinente a los cambios del negocio, del territorio y de sus grupos de interés.

A partir de los resultados del análisis de materialidad previamente realizado, se definió un enfoque de gestión orientado a los tres pilares estratégicos de sostenibilidad de la organización **ASG (Ambiental, Social, Gobernanza)**. A continuación, se presenta la manera en que cada pilar articula los asuntos materiales priorizados, lo cual orienta las acciones de VQ Ingeniería en materia ambiental, social, económica y de gobernanza.



Asuntos materiales del pilar Ambiental:

- Gestión de residuos
- Energías renovables
- Gestión de emisiones
- Gestión de la energía
- Gestión del agua

Asuntos materiales del pilar Social:

- Derechos humanos
- Seguridad y salud en el trabajo
- Talento humano
- Gestión del entorno y comunidades

Asuntos materiales del pilar Económico / Gobernanza:

- Gobierno corporativo, ética y transparencia
- Gestión del riesgo
- Desempeño económico
- Gestión de clientes
- Gestión de proveedores

En conclusión, el ejercicio de materialidad ha permitido a VQ Ingeniería, consolidar una gestión de sostenibilidad estratégica, coherente y alineada con las expectativas de sus grupos de interés. La actualización del análisis de materialidad programado para 2026, será fundamental para mantener vigente este enfoque, fortalecer la toma de decisiones y asegurar que los pilares de gobernanza, social y ambiental continúen orientando la generación de valor sostenible para la organización y su entorno.

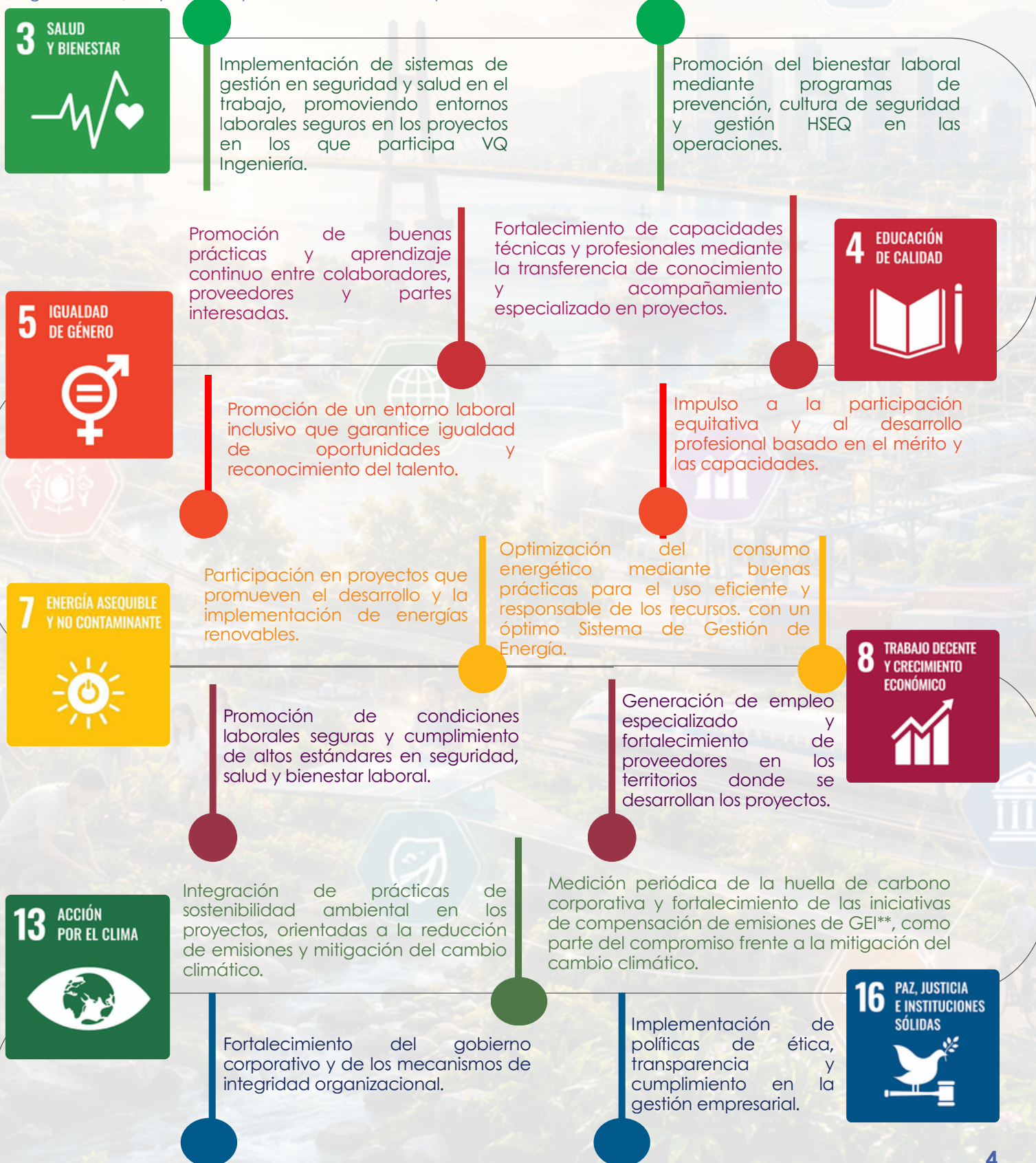
APORTE A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

GRI 2-22; 2-23;

ANEXO 1. CULTURA DE SOSTENIBILIDAD

En VQ, la sostenibilidad es parte esencial de nuestra forma de hacer empresa y de proyectar el crecimiento del negocio con visión de largo plazo. Nuestro aporte a los Objetivos de Desarrollo Sostenible refleja una gestión estratégica, responsable y coherente con los retos de los sectores en los que participamos.

A través de acciones ASG ambientales, sociales y de gobernanza, fortalecemos nuestra operación, generamos confianza en nuestros grupos de interés y contribuimos al desarrollo de proyectos con impacto positivo para la organización, las personas y los territorios donde operamos.



**GEI: Gases Efecto Invernadero

COMPROMISO CON EL PACTO GLOBAL DE LAS NACIONES UNIDAS - RED COLOMBIA

GRI 2-28

ANEXO 1. CULTURA DE SOSTENIBILIDAD



El Pacto Global de las Naciones Unidas representa el mayor movimiento corporativo a nivel mundial orientado a promover una gestión empresarial responsable. Su propósito es incentivar a las empresas y organizaciones a alinear sus estrategias y operaciones con diez principios universales relacionados con los derechos humanos, las normas laborales, la protección del medio ambiente y la lucha contra la corrupción, contribuyendo así a la construcción de un desarrollo más justo, ético y sostenible.



En este contexto, VQ Ingeniería inició en 2025 su proceso de adhesión formal al Pacto Global, reafirmando su compromiso con la sostenibilidad y la responsabilidad corporativa. Como parte de este proceso, la compañía ha alineado su gestión de sostenibilidad con los principios y directrices del Pacto Global, fortaleciendo su contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y a la integración de criterios ESG (Environmental, Social & Governance) en su gestión.



Este proceso, que se consolidó en el año 2025 y representa un paso importante que ratifica una cultura organizacional basada en el respeto por los derechos humanos, estándares laborales, enfoque preventivo en el cuidado del medio ambiente, enmarcada en una gestión responsable e íntegra, lo que refuerza la posición de VQ Ingeniería como un actor comprometido con el desarrollo sostenible y la generación de valor para sus grupos de interés.



NUESTRO COMPROMISO CONTRIBUYE A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE:



ALINEACIÓN ODS, PACTO Y ASG

GRI 2-9

ANEXO 1. CULTURA DE SOSTENIBILIDAD

En VQ Ingeniería, la sostenibilidad es un principio estratégico que orienta nuestra forma de gestionar, decidir y generar valor. Este análisis evidencia **la articulación de nuestras acciones con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, los principios del Pacto Global y los criterios ASG**, reafirmando nuestro compromiso con el desarrollo social, la gestión ambiental responsable y el fortalecimiento de una gobernanza sólida y transparente.

ODS



PACTO GLOBAL



ASG

SOCIAL

AMBIENTAL
GOBERNANZA
SOCIAL

GOBERNANZA
SOCIAL

AMBIENTAL

SOCIAL

AMBIENTAL

GOBERNANZA

PILARES DEL
PACTO GLOBAL



ESTÁNDARES
LABORALES



DERECHOS
HUMANOS



MEDIO
AMBIENTE



LUCHA
CONTRA LA
CORRUPCIÓN

NUESTRAS PARTES INTERESADAS

GRI 2-29

ANEXO 1. CULTURA DE SOSTENIBILIDAD

En VQ Ingeniería reconocemos que nuestra gestión trasciende la prestación de servicios, orientándose a la generación de valor para las personas, las comunidades y los territorios con los que nos relacionamos. Bajo este enfoque, avanzamos en la identificación, comprensión y priorización de nuestras partes interesadas, con el propósito de atender sus expectativas, fortalecer el diálogo y construir relaciones sostenidas en la confianza.

Esta gestión se soporta en nuestra Política de Derechos Humanos y en la Política de Responsabilidad Social Empresarial, alineadas con los principios de la ISO 26000, las cuales orientan una actuación responsable frente a los impactos sociales, ambientales y de gobernanza derivados de nuestras operaciones.

El relacionamiento con los grupos de interés se desarrolla a través de canales de comunicación y participación que promueven la escucha activa, la transparencia y la mejora continua. Este enfoque se articula con nuestros pilares de responsabilidad social: buen gobierno corporativo, respeto por los derechos humanos, buenas prácticas laborales, gestión ambiental responsable, prácticas justas de operación y compromiso con la comunidad. La siguiente es la oferta de valor frente a cada grupo de interés:

Asegurar un crecimiento rentable y sostenible con estándares adecuados de gobernanza (gobierno corporativo), fortaleciendo día a día el posicionamiento de VQ como consultores de ingeniería y generando valor de largo plazo para nuestros accionistas.



Accionistas

Ser parte de un equipo exitoso y diverso, que promueve el desarrollo humano integral y profesional, brindando oportunidades a quienes comparten su filosofía corporativa, aportan al cumplimiento de los objetivos de la Organización y contribuyen con su desempeño al desarrollo sostenible de la sociedad.



Trabajadores

Gestionar responsablemente nuestras operaciones, manteniendo relaciones de respeto y armonía con las comunidades y su entorno, propendiendo por la generación de valor compartido en el desarrollo de los proyectos.



Comunidades

Construir y mantener alianzas estratégicas basadas en la ética, confianza y lealtad, que generen sinergias y potencien las estrategias de cada organización, impulsando el crecimiento conjunto y relaciones de largo plazo.



Aliados
Estratégicos

Fomentar relaciones de mutuo beneficio y confianza con proveedores que compartan nuestra filosofía corporativa y se destaquen por su calidad, cumplimiento y competitividad, apoyando su desarrollo y comprometiéndonos a generar juntos mayor valor y eficiencia en nuestros procesos.



Proveedores



GOBIERNO CORPORATIVO, ÉTICA E INTEGRIDAD

GRI 2-9

ANEXO 2. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL VQ



Nuestra estructura organizacional GRI 2-9

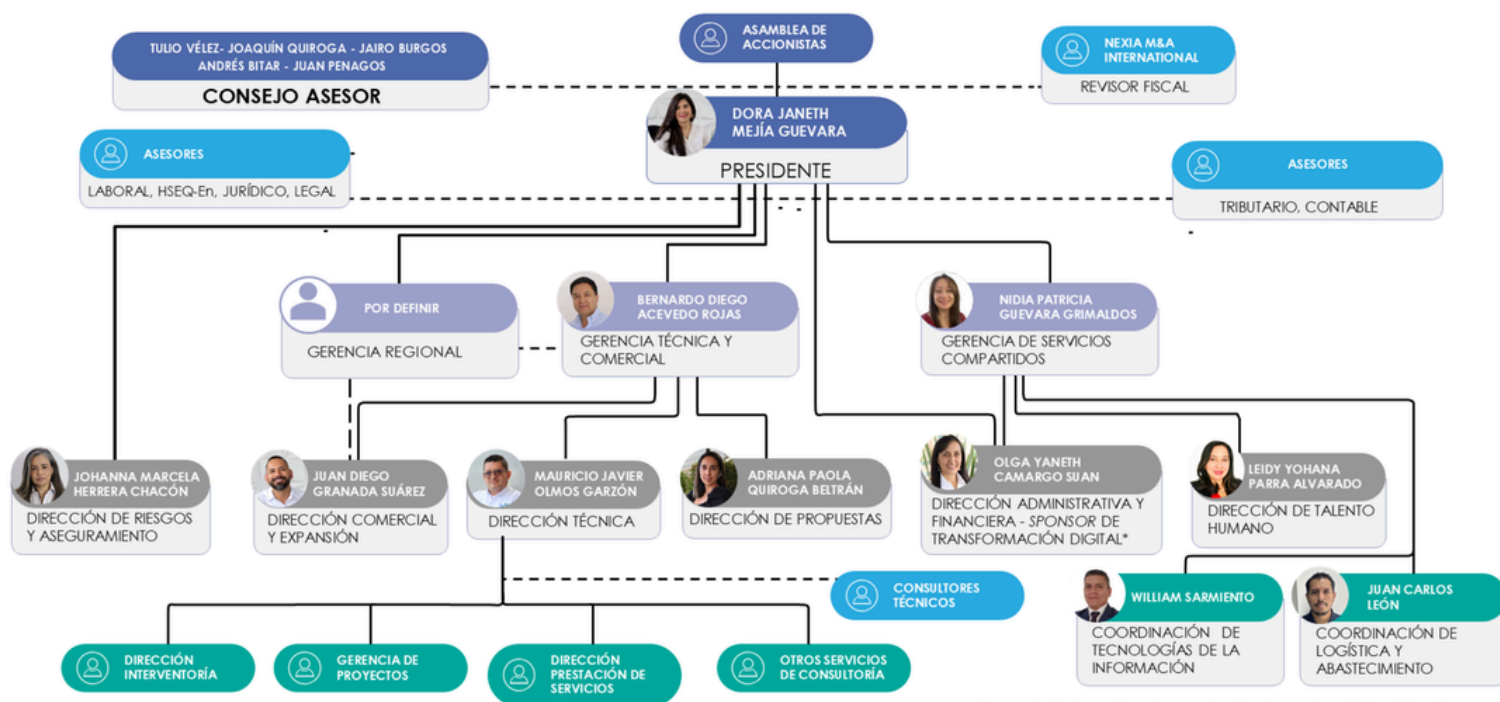
Contar con una estructura organizacional sólida y estratégica ha permitido a VQ Ingeniería responder de manera efectiva a los desafíos actuales y fortalecer su capacidad para afrontar los retos futuros, manteniendo su compromiso con el desarrollo sostenible y la generación de valor para sus grupos de interés.

El organigrama refleja esta evolución organizacional, destacándose la incorporación del Consejo Asesor durante el año 2025. Este órgano se ha consolidado como una instancia clave para el direccionamiento estratégico de la compañía, aportando significativamente al seguimiento de la evolución organizacional, el análisis de oportunidades y riesgos, y orientación en la toma de decisiones alineadas al crecimiento sostenible del negocio.

Asimismo, reconociendo la importancia estratégica de las Tecnologías de la Información (TI), durante el año 2025 se implementó una modificación en la estructura organizacional, consolidando este componente como un proceso independiente de Logística y Abastecimiento, área a la que se encontraba adscrito anteriormente. Esta decisión responde a las crecientes demandas de un entorno cada vez más digital, dinámico y orientado a la gestión eficiente de la información.

Como resultado, se está desarrollando un plan encaminado al fortalecimiento, la gestión tecnológica y la seguridad de la información, apoyado en la conformación y consolidación de un equipo especializado, reafirmando el compromiso de la organización con una estructura más sólida, integral y alineada con los desafíos y necesidades presentes y futuras.

Detrás de esta estructura se encuentra un equipo humano comprometido, con el conocimiento, la experiencia y las capacidades necesarias para continuar impulsando el fortalecimiento y la transformación de VQ Ingeniería. Gracias a su contribución, la organización sigue consolidándose como un referente en consultoría de ingeniería en Colombia, generando valor para sus grupos de interés y aportando al desarrollo sostenible del país.



* En materia financiera le reporta directamente a la Presidencia.



GOBIERNO CORPORATIVO, ÉTICA E INTEGRIDAD

GRI 2-9

ANEXO 2. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL VQ

Asamblea de accionistas

GRI: 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-14, 2-16

La Asamblea de Accionistas es el máximo órgano de gobierno de VQ. Está conformada por tres accionistas, cada uno con su respectivo titular y suplente, lo que permite contar con una estructura clara para la deliberación y aprobación de los asuntos de su resorte.

Su Presidencia está en cabeza de un socio de la compañía, lo que favorece la coherencia entre la toma de decisiones, la visión institucional y los principios que han guiado el crecimiento de VQ.

Acompañamiento estratégico del Consejo Asesor por nombramiento de la Asamblea

En Asamblea de Accionistas (Acta 49), se informó del nombramiento del Ingeniero Civil Juan Carlos Penagos, como representante ante el Consejo Asesor del accionista M&P.

Así mismo, después de un riguroso proceso de evaluación de candidatos propuestos por los accionistas, en Reunión Ordinaria de la Asamblea General de Accionistas (Acta 50), se aprobó el nombramiento como Miembros Independientes del Consejo Asesor de los Abogados Jairo Miguel Burgos de la Espriella y Andrés Bitar Arrázola.

Estos nombramientos representaron un avance relevante en el fortalecimiento del gobierno corporativo de la compañía, al incorporar una visión externa, independiente y estratégica para acompañar la toma de decisiones y aportar al análisis de los principales retos organizacionales.

El 27 de agosto se llevó a cabo la primera sesión del Consejo Asesor, dando inicio a un esquema de reuniones bimestral, estructurado y alineado con las prioridades estratégicas de la organización. Durante 2025 se realizaron tres sesiones, en los meses de agosto, octubre y diciembre, cumpliendo la agenda definida con formalidad y rigurosidad, aplicando las mejores prácticas de gobierno corporativo en su ejercicio.

La consolidación de este órgano ha contribuido positivamente al seguimiento de la estrategia, la evolución organizacional y la toma de decisiones.



Sesiones de la Asamblea de accionistas

La Asamblea de Accionistas sesiona de manera ordinaria una vez al año y, de forma extraordinaria, cuando se requiere deliberar, revisar y aprobar decisiones estratégicas relevantes para el desarrollo del negocio.

Durante 2025 se llevaron a cabo cinco (5) asambleas extraordinarias, realizadas en los meses de marzo, abril, septiembre (2) y noviembre. Estas sesiones permitieron atender asuntos propios de la gestión empresarial y acompañar la toma de decisiones de la organización de manera oportuna y formal.

Es importante destacar que ninguna de estas reuniones fue convocada por situaciones críticas, sino como parte del ejercicio responsable de gobierno corporativo y seguimiento estratégico.

Cada asamblea fue debidamente documentada mediante actas, las cuales se encuentran registradas en el libro correspondiente. Esto garantiza la trazabilidad de las decisiones adoptadas, la formalidad del proceso y la transparencia en la gestión de los órganos de gobierno de la compañía.



Ing. Tulio Vélez - Ing. Dora Mejía - Ing. Joaquín Quiroga
Representantes de las sociedades accionistas de VQ.



GOBIERNO CORPORATIVO, ÉTICA E INTEGRIDAD

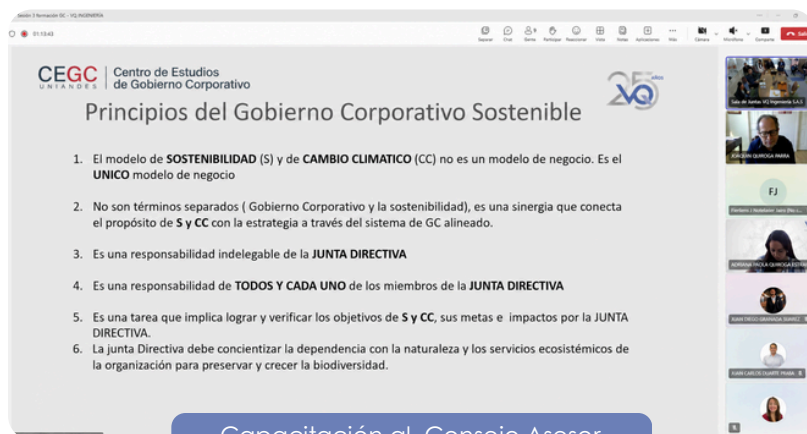
GRI 2-9; GRI 2-17

ANEXO 2. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL VQ



Resumen de avances institucionales

Con ocasión de la incorporación del Consejo Asesor como nuevo órgano de Gobierno Corporativo, entre abril y julio de 2025 se llevó a cabo un proceso de formación dirigido al equipo directivo y a los integrantes del Consejo Asesor, con el acompañamiento de un consultor especializado (Presidente del Centro de Estudios en Gobierno Corporativo - CEGC de la Universidad de los Andes). También se desarrolló la inducción a la organización de los nuevos miembros del Consejo, facilitando su integración y alineación con la estrategia, la estructura de gobierno y los objetivos de la organización.



Capacitación al Consejo Asesor
en Gobierno Corporativo Sostenible



Este proceso fortaleció las capacidades del Consejo Asesor en gobernanza y gobierno corporativo sostenible, permitiendo profundizar en el papel de los órganos de gobierno frente a la sostenibilidad, los ODS, las finanzas sostenibles y la gestión de emisiones.

Así mismo, contribuyó a elevar el nivel de discusión estratégica de la organización y a enriquecer la toma de decisiones con criterios ASG, visión de largo plazo y alineación con mejores prácticas corporativas.



Inducción corporativa al Consejo Asesor -Junio, 2025



Primera sesión Consejo Asesor - Agosto, 2025

Enfoque estratégico y gestión de desempeño GRI 2-24

Tablero de mando integral – BSC

En VQ Ingeniería monitoreamos el cumplimiento de los objetivos estratégicos a través del tablero de mando integral (Balanced Score Card -**BSC**-), el cual constituye la herramienta fundamental para evaluar la ejecución de la estrategia organizacional. El BSC mide el desempeño desde las perspectivas Financiera, Cliente y Mercado, Procesos Internos, y Aprendizaje y Crecimiento. El cumplimiento del BSC durante el año 2025 fue del **82%**.

En el marco del proceso de actualización estratégica para el periodo 2026–2030, se establecieron las siguientes prioridades que resultaron fundamentales para la priorización de objetivos estratégicos, la generación de valor, el crecimiento sostenible y el fortalecimiento de la competitividad organizacional.



Internacionalización



Transformación digital



Diversificación sectorial

A través del proceso de Direccionamiento y Seguimiento Gerencial, la Alta Dirección realiza el monitoreo periódico del cumplimiento de las metas asociadas a estos objetivos, con el propósito de asegurar la implementación efectiva de la estrategia definida y fortalecer la toma de decisiones orientada al crecimiento sostenible de la organización.

Resultados clave asociados a los Objetivos Estratégicos GRI 2-24

Durante 2025 mantuvimos la metodología de **OKR** (*Objectives and Key Results*), como herramienta de ejecución de la estrategia, orientada a alinear los esfuerzos de cada proceso con el cumplimiento de los objetivos estratégicos.

Cada OKR fue revisado y evaluado de manera rigurosa, con responsables asignados e indicadores clave que permitieron medir su avance, trazabilidad y cumplimiento anual. Como resultado de este proceso, la Alta Dirección evaluó el desempeño frente a los **64 OKR** establecidos para el periodo, alcanzando un cumplimiento del **82.4%**.

Su cumplimiento se utilizó como base para la evaluación del desempeño organizacional y la asignación de incentivos, reafirmando nuestro compromiso con la ejecución efectiva de la estrategia y, por tanto, con la sostenibilidad a largo plazo de la organización.





GOBIERNO CORPORATIVO, ÉTICA E INTEGRIDAD

GRI 2-9

ANEXO 2. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL VQ

Definición de los procesos

GRI 2-24

El Sistema de Gestión Integrado de VQ está compuesto por cuatro tipos de procesos: gerenciales, de apoyo, de evaluación y mejora continua y de realización, todos alineados con los principios de calidad, seguridad y sostenibilidad. Cada tipo de proceso se encarga de actividades específicas, desde la orientación estratégica hasta la ejecución operativa y el soporte funcional.

Los procesos de dirección garantizan la toma de decisiones estratégicas y la asignación adecuada de recursos. Los procesos de realización impulsan la cadena productiva de VQ, los procesos de evaluación y mejora continua velan por el correcto funcionamiento de los procesos, y los de apoyo facilitan el desarrollo eficiente de los demás, promoviendo la mejora continua y el cumplimiento de los objetivos.

Este enfoque por procesos permite una gestión alineada con los objetivos estratégicos y la mejora del desempeño organizacional. Además, fortalece la participación activa de los colaboradores y refuerza la cultura de calidad, innovación y servicio.

Dentro de los hechos a destacar en 2025 en relación son los sistemas de gestión, están:

- Atención satisfactoria de primera visita de seguimiento de la certificación ISO 50001:2018 (Sistema de Gestión de la Energía), correspondiente al ciclo 2024-2027.
- Renovación de las certificaciones ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 e ISO 45001:2018 para el ciclo 2025-2028.
- 95% de cumplimiento en la evaluación RUC y 96% en la evaluación del Decreto 1072 de 2015.

Esto refleja nuestro compromiso con la calidad, la seguridad, la sostenibilidad, la eficiencia energética, la mejora continua y el cumplimiento de altos estándares de gestión.



Seguimiento organizacional

GRI 2-9

La participación activa de la Alta Dirección en los comités de gestión y en los espacios de revisión de procesos impulsa la mejora continua de la organización. Su liderazgo favorece la toma de decisiones informadas, fortalece la articulación entre los procesos y orienta a la compañía hacia el cumplimiento de sus metas y de los requisitos legales aplicables.

Nuestra estructura de gobernanza asegura que las decisiones clave se adopten con una visión clara de los objetivos estratégicos, promoviendo una gestión alineada, consistente y enfocada en la ejecución efectiva de las iniciativas. En línea con este compromiso, la Alta Dirección lidera anualmente la reunión de seguimiento -"Revisión por la Dirección"- orientada a evaluar el desempeño de los procesos y definir acciones de mejora.



Comités y reuniones gerenciales activos en el 2025

- ✓ Reuniones gerenciales mensuales de seguimiento a los procesos.
- ✓ Reunión anual de revisión de los sistemas de gestión de calidad, seguridad y salud en el trabajo y ambiental.
- ✓ Reunión anual de revisión del sistema de gestión de la energía.
- ✓ Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST.
- ✓ Comité del Plan Estratégico de Seguridad Vial - COPESV.
- ✓ Comité de Convivencia Laboral.
- ✓ Comité de Sostenibilidad.



GOBIERNO CORPORATIVO, ÉTICA E INTEGRIDAD

GRI 2-9

ANEXO 3. ÉTICA, TRANSPARENCIA E INTEGRIDAD.

Procesos de auditoría interna GRI 2- 24

Contamos con un procedimiento documentado para verificar el desempeño y cumplimiento de nuestro Sistema de Gestión Integrado, el cual comprende los componentes de Calidad, Medio Ambiente, Energía, y Seguridad y Salud en el Trabajo. Este proceso se desarrolla mediante auditorías internas periódicas a los procesos y contratos, con el fin de validar la conformidad frente a la normativa aplicable, los requisitos legales y los lineamientos internos de la organización.

El programa anual de auditorías es aprobado por la Alta Dirección y el COPASST, y se define de acuerdo con las prioridades y necesidades de la compañía. Los resultados y hallazgos identificados son revisados conjuntamente con los auditados, promoviendo la toma de conciencia, la responsabilidad frente a la gestión y el compromiso permanente con la mejora continua.

Durante 2025, nuestros indicadores de buen gobierno se mantuvieron sin incumplimientos.



Ética, integridad y conducta organizacional

La ética e integridad constituyen bases fundamentales de nuestra cultura organizacional.

Promovemos vínculos sólidos y confiables con nuestros grupos de interés, entendiendo que esta forma de actuar fortalece la reputación de VQ Ingeniería y aporta valor en aspectos como la lealtad de nuestros clientes, la capacidad de atraer talento y la confianza del entorno.

Estamos convencidos de que el compromiso y la participación activa de nuestro equipo son esenciales para sostener una gestión ética en cada una de nuestras operaciones.

Código de Ética y Conducta GRI 2-15, 2-23, 2-24

Desde 2018 contamos con un Código de Ética y Conducta actualizado y vigente, revisado periódicamente según las necesidades de la organización, los cambios normativos y las buenas prácticas del entorno.

Durante 2025, este documento fue revisado y actualizado para reforzar las directrices y buenas prácticas en materia de diversidad, equidad e inclusión, consolidando el compromiso de la organización con una cultura organizacional inclusiva y equitativa.

El Código establece los principios que orientan el actuar íntegro de colaboradores, contratistas, proveedores y consultores, abordando temas como prevención de conflicto de interés, prevención de la corrupción, manejo de activos e información, confidencialidad, respeto interpersonal, trato digno, no discriminación e inclusión en el entorno laboral. Además, se incorpora como adjunto a cada contrato laboral, asegurando su conocimiento desde el inicio de la relación laboral.

Promover la buena gobernanza implica actuar con coherencia ética, adoptar buenas prácticas empresariales y cumplir rigurosamente con la normativa legal y contractual en todas nuestras decisiones y relaciones, consolidando una cultura basada en la integridad, el respeto y la confianza.



GOBIERNO CORPORATIVO, ÉTICA E INTEGRIDAD

GRI 2-9

ANEXO 3. ÉTICA, TRANSPARENCIA E INTEGRIDAD.

Avances 2025 impulsados por la participación y liderazgo de nuestros grupos de interés en Gobierno Corporativo GRI 3-3

Procesos de inducción y reinducción.

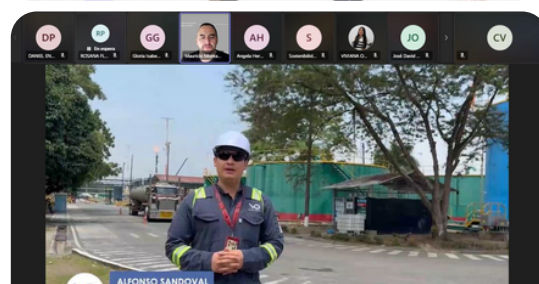
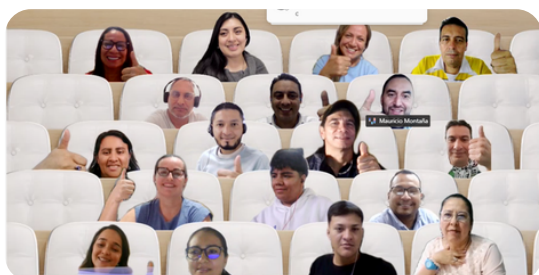
Se contó con la participación de **1.097** asistentes en los procesos de inducción y reinducción organizacional, en los cuales se socializaron los principales lineamientos del SGI, SG-SST y SGEN, incluyendo direccionamiento estratégico, ética, políticas, objetivos, procesos, riesgos, requisitos legales, mejora continua, deberes y responsabilidades, gestión de peligros, emergencias, PESV, comités, programas de SST y ambientales, protección de datos, Derechos Humanos y RSE.



Creación video de reinducción con
Presidencia

Formación en ética, integridad, transparencia y valores

- **569 colaboradores** asistieron a sesiones de formación específicas en Ética, Integridad, Valores y Conducta Empresarial.
- **694 colaboradores** fueron capacitados en PTEE y LA/FT (Prevención del Riesgo de Corrupción y Lavado de Activos).



Actividades con colaboradores

Vinculación de grupos de interés

- **29 proveedores** fueron formados y sensibilizados en temas relacionados con ética, integridad y buenas prácticas empresariales.



Actividades con proveedores.

- **100 estudiantes** del Colegio San Lorenzo, ubicado en el municipio de Castilla La Nueva, Meta, participaron en espacios formativos orientados al fortalecimiento de la ética, los valores y la responsabilidad ciudadana desde edades tempranas.



Actividades con niños y niñas en Castilla La Nueva, Meta.



GOBIERNO CORPORATIVO, ÉTICA E INTEGRIDAD

GRI 2-9

ANEXO 3. ÉTICA, TRANSPARENCIA E INTEGRIDAD.

Canal de denuncias

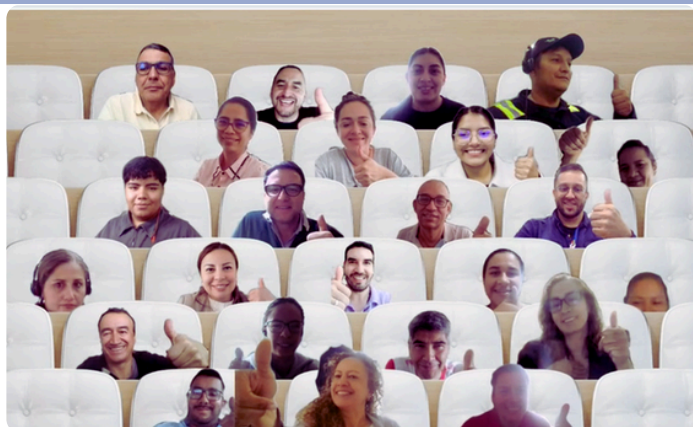
GRI: 2-15, 2-16, 2-25, 2-26

En VQ Ingeniería entendemos la ética empresarial como un principio esencial para el desarrollo responsable de nuestras operaciones. Por ello, promovemos una cultura basada en la integridad, la confianza y el reporte oportuno de cualquier conducta, práctica o situación contraria a nuestros valores corporativos.

Para facilitar este proceso, disponemos de los siguientes canales de comunicación:

- **Línea ética:** lineaetica@vqingenieria.com
- **COPASST:** copasst@vqingenieria.com
- **Comité de Convivencia:** comitedeconvivencia@vqingenieria.com
- **Oficial de Cumplimiento LAFT:** oficialdecumplimentolaft@vqingenieria.com
- **Prevención LAFT:** prevencionlaft@vqingenieria.com

En materia ética, los casos reportados son revisados por el Comité de Ética, integrado por la Presidencia, el Oficial de Cumplimiento y representantes de áreas clave de la organización, con el fin de analizarlos objetivamente y definir las acciones correspondientes. Así mismo, todos los colaboradores tienen el deber de reportar posibles conflictos de interés, de acuerdo con nuestro Código de Ética y Conducta.



Formación en ética, integridad, ética y valores
a toda la plantilla de VQ / 4 de abril 2025



***SAGRILAF:** Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva.

****LA/FT/FPADM:** Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo, Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva.

*****PTEE:** Programa y Políticas de Transparencia y Ética Empresarial.

SAGRILAF*/PTEE***

GRI: 2- 23, 2-24, 2-25, 2-26, 2-27

En línea con nuestro compromiso con la ética, la integridad y la actuación empresarial responsable, contamos con mecanismos orientados a prevenir, identificar y gestionar riesgos asociados al lavado de activos, la financiación del terrorismo, la financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva, el soborno transnacional y la corrupción.

Como parte de esta gestión, el 31 de marzo de 2025, en Asamblea General de Accionistas, se ratificaron los **oficiales de cumplimiento vinculados a través de la firma Rincón – Cuéllar & Asociados**. Para el periodo 2025, Manuel Pereiro Rocha fue ratificado como Oficial de Cumplimiento Principal y Oscar Alejandro Delgado Díaz como Oficial de Cumplimiento Suplente, garantizando así los recursos para gestionar los programas SAGRILAF y PTEE.

De manera complementaria, y como parte de las iniciativas orientadas a fortalecer la concientización y promover criterios de actuación alineados con los principios de ética y cumplimiento, durante el año desarrollamos siete sesiones virtuales de formación dirigidas a los colaboradores de la compañía. En estos espacios se reforzaron las directrices, responsabilidades y comportamientos esperados para la prevención de riesgos asociados al Lavado de Activos, la Financiación del Terrorismo y la Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (LA/FT/FPADM), así como al soborno transnacional y la corrupción.

Adicionalmente, contamos con la **herramienta SICO de la Cámara de Comercio de Bogotá**, la cual fortalece nuestros procesos de **conocimiento de contraparte** de personas naturales y jurídicas, incluyendo proveedores, clientes, empleados y socios. Esta herramienta permite realizar consultas empresariales, monitoreo y **verificación en listas de riesgo**, fortaleciendo la **debida diligencia** y la selección responsable de nuestras partes interesadas.

En 2025, la organización mantuvo el cumplimiento a la presentación de los reportes trimestrales requeridos por la Unidad de Información y Análisis Financiero (UIAF), en concordancia con las obligaciones normativas aplicables y el compromiso con la transparencia, la prevención del lavado de activos y la financiación del terrorismo.

Durante el periodo no se presentaron pronunciamientos por parte de los entes de control, ni se identificaron operaciones sospechosas, por lo cual se transmitieron los reportes correspondientes que daban cuenta de esta situación de cumplimiento.

Participación en eventos sectoriales

Durante 2025 participamos en más de 20 congresos y eventos nacionales e internacionales, fortaleciendo nuestro posicionamiento sectorial, la generación de alianzas y el intercambio de conocimiento para anticipar tendencias y crear valor compartido.

XII Congreso Internacional de Gerencia de Proyectos del PMI

El PMI es reconocido a nivel mundial por impulsar estándares, buenas prácticas de ingeniería y metodologías que permiten a las organizaciones ejecutar proyectos de manera más eficiente, ágil, innovadora y sostenible.



Congreso de Energía - MEM 2025

Un escenario de alto valor estratégico para analizar en profundidad las tendencias, desafíos y oportunidades que configuran el desarrollo del sector minero-energético en la región.

XX Encuentro Anual de Petróleo y Gas – ENAEP 2025

Este congreso reunió a expertos nacionales e internacionales en torno a la eficiencia energética, sostenibilidad y el futuro del sector de Oil & Gas en Ecuador.



Cumbre de Petróleo, Gas y Energía 2025

Se reafirmó la importancia de avanzar hacia un modelo sostenible sin comprometer la seguridad energética del país y la importancia del gas natural como energía clave para respaldar la descarbonización y garantizar la estabilidad del sistema.

PERUMIN 37 – Convención Minera

Espacio clave para conocer los avances en minería 4.0, gestión de relaves y cooperación regional entre Perú y Chile. El evento nos permitió identificar tendencias, fortalecer relaciones y reafirmar nuestro compromiso con una minería innovadora y sostenible.



VIII Cumbre de Proveedores de Ecopetrol - 2025

Nos enorgullece haber participado junto a los aliados estratégicos del Grupo Ecopetrol en este espacio, que nos permitió fortalecer relaciones, compartir experiencias y reafirmar nuestro compromiso con la vida, la ética, la innovación, la sostenibilidad y la excelencia.

Plan de Incentivos

GRI 2-24

En VQ Ingeniería entendemos que los resultados sobresalientes, el cumplimiento eficiente de las responsabilidades y la calidad en la gestión son fundamentales para consolidar trayectorias laborales sólidas y satisfactorias.

Con este propósito, hemos implementado programas de bienestar y reconocimiento orientados a valorar el compromiso, estimular el crecimiento profesional y potenciar el desempeño colectivo.

Plan de Incentivos General



Integra beneficios asociados a prácticas de buen gobierno corporativo y al fortalecimiento de una cultura organizacional basada en la transparencia, la responsabilidad y el mérito.

Algunas actividades con nuestros colaboradores



Halloween



Novenas



Cena de fin de año

BENEFICIOS



Oportunidades de crecimiento profesional y ascenso interno.



Acceso a programas de formación y capacitación continua.



Iniciativas de bienestar y motivación.



Componentes de salario emocional.



Auxilios extralegales.



Bonificaciones por cumplimiento y desempeño.





TALENTO HUMANO

GRI: 2-7; GRI 2-30

ANEXO 5. “PRÁCTICAS DE BIENESTAR INCENTIVOS Y FORMACIÓN”.

Salario emocional

➤ Flexibilidad Laboral Inteligente

VQ Ingeniería contempla, para los cargos cuya naturaleza lo permite, la modalidad de trabajo virtual. Este beneficio constituye un mecanismo de reconocimiento, confianza y flexibilidad, que favorece el equilibrio entre la vida laboral y personal, fortalece la motivación de los colaboradores y promueve una gestión basada en la autonomía, el cumplimiento de resultados y la responsabilidad.

➤ Modalidades e indicadores de Teletrabajo

Implementamos tres modalidades según la normativa laboral:

- **Teletrabajo autónomo:** 50,7% de la planta de personal
- **Teletrabajo híbrido:** 13,7% de la planta de personal
- **Teletrabajo móvil:** 1,2 % de la planta de personal



El **65,6%** de los colaboradores desarrolla sus funciones bajo alguna modalidad de teletrabajo



La interacción con clientes, el trabajo colaborativo y la participación en distintos sectores y regiones fortalecen la experiencia, las competencias y el desarrollo profesional de nuestros colaboradores.

Oportunidades de ascenso, crecimiento laboral y desarrollo profesional GRI 2-24, 401-1

Creemos en el talento que nos acompaña y promovemos su desarrollo como parte de nuestra estrategia de gestión humana. Durante 2025, siempre que las necesidades del cargo y los perfiles requeridos lo hicieron viable, se priorizó la búsqueda de candidatos dentro de la organización, fomentando la movilidad interna como una oportunidad de crecimiento y desarrollo profesional. Como resultado, el **9%** de las vacantes fueron cubiertas mediante ascensos y procesos de movilidad interna, fortaleciendo el desarrollo de carrera, el compromiso y el sentido de pertenencia de nuestros colaboradores, al tiempo que reafirmamos nuestro compromiso con el reconocimiento y la promoción del talento interno.

Bienestar y Salud Integral



Equipo Dirección Técnica



Colsanitas

Contamos con convenio activo con Colsanitas, brindando acceso a beneficios en salud y acompañamiento médico de calidad para nuestros empleados y su grupo familiar.



Se consolidó una alianza con AXA Colpatria para ofrecer pólizas de salud con descuento por nómina, facilitando el acceso a cobertura integral para los colaboradores.



Se mantiene la alianza con DDS Dental como parte de la estrategia de bienestar corporativo, fortaleciendo la prevención en salud oral y el cuidado integral del equipo.



Porque cuidar de ti y de los tuyos también hace parte de nuestro compromiso.

Formación “Construyendo puentes, no muros”





TALENTO HUMANO

GRI: 2-7

ANEXO 5. "PRÁCTICAS DE BIENESTAR INCENTIVOS Y FORMACIÓN".

Fomento del buen clima laboral

Durante 2025 realizamos la evaluación de clima organizacional en **más de 30 proyectos**, incluyendo la oficina principal, con una participación voluntaria del **66% del equipo**. La encuesta, compuesta preguntas agrupadas en **9 ejes temáticos**, permitió analizar de manera integral la percepción de nuestros colaboradores.

La calificación promedio obtenida fue de **4,7 sobre 5**, un resultado que confirma un ambiente laboral saludable, altos niveles de satisfacción y una cultura organizacional fortalecida.

Cenas de fin de año en diferentes ciudades de la operación a nivel nacional



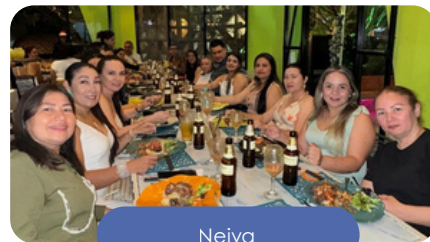
Barrancabermeja



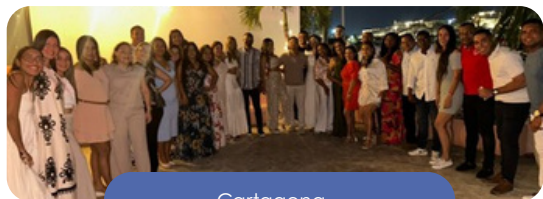
Bucaramanga



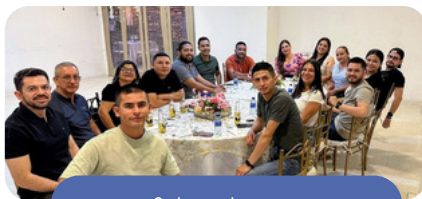
Cúcuta



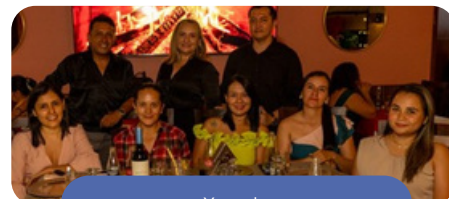
Neiva



Cartagena



Sabalarga



Yopal

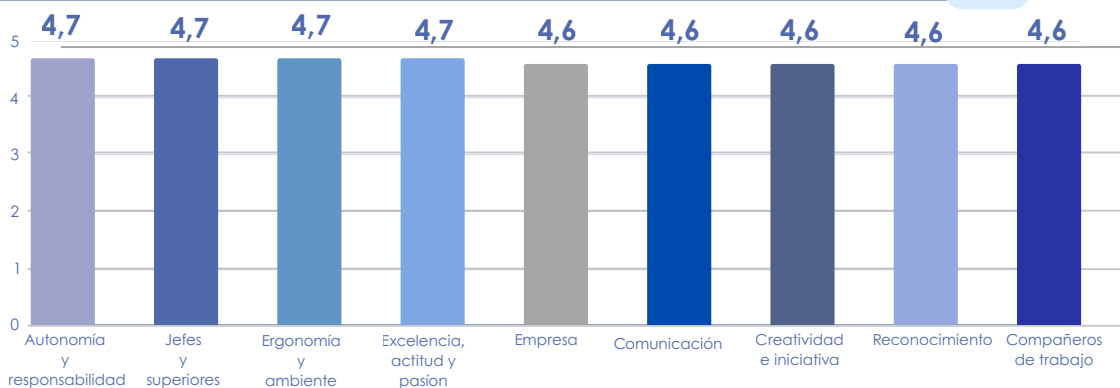


Villavicencio



Bogotá

Gráfica resultados encuesta de clima laboral 2025, según temática



La calificación promedio de **4,7 sobre 5,0** en la identificación de los colaboradores con los objetivos de la empresa evidencia un alto nivel de alineación, compromiso y comprensión frente al direccionamiento organizacional.

Se destacan dimensiones como Excelencia, Actitud y Pasión, Liderazgo, Autonomía y Ergonomía, las cuales han mantenido calificaciones altas y sostenidas en los últimos **3 años**. Estos resultados reflejan una cultura organizacional sólida, un liderazgo consistente y un entorno que impulsa el desempeño y el bienestar.

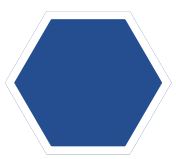
Evaluación del desempeño

GRI 404-3

Como parte de nuestra estrategia de desarrollo organizacional, durante 2025 VQ Ingeniería continuó aplicando la Evaluación de Desempeño como herramienta de medición para impulsar el crecimiento profesional, fortalecer la gestión del talento y consolidar una cultura orientada al mejoramiento continuo.

La **evaluación alcanzó una cobertura del 100%** de los colaboradores activos en 2025 que permanecían vinculados a la organización al momento de la evaluación en 2026, obteniendo una calificación promedio de **4,12**. Este resultado refleja un alto nivel de desempeño, compromiso y apropiación de las competencias organizacionales, y constituye un insumo fundamental para orientar planes de formación, reconocer el desempeño y apoyar la toma de decisiones relacionadas con el desarrollo y fortalecimiento de capacidades.

Uno de los principales avances del período fue la **implementación de la plataforma Kactus, integrada con Smart People**, que permitió optimizar significativamente el proceso. Gracias a esta transformación, el tiempo de ejecución mejoró en más del 100% respecto al ejercicio anterior, fortaleciendo la eficiencia, trazabilidad, confiabilidad y objetividad del proceso.



Competencias evaluadas

- Competencias técnicas y aplicación del conocimiento.
- Pensamiento analítico y resolución efectiva.
- Autonomía y efectividad en el rol.
- Orientación a resultados y excelencia operacional.
- Comunicación y trabajo colaborativo.
- Liderazgo y gestión del bienestar.
- Integridad, innovación y sostenibilidad.
- Sistema de Gestión de Calidad.
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Sistema de Gestión Ambiental.
- Desempeño del Sistema de Gestión de la Energía.
- Gestión de riesgos y oportunidades.

La **evaluación del personal** registró resultados promedio entre **4,1 y 4,3**, evidenciando alto desempeño, compromiso y apropiación de la cultura de VQ Ingeniería, así como el aporte del talento humano a los objetivos estratégicos y la mejora continua.

También se valoró la participación de colaboradores en roles de representación y apoyo institucional, como **COPASST, Comité de Seguridad Vial, Brigada de Emergencias y Comité de Convivencia Laboral**, reconociendo su contribución al bienestar, la seguridad y la gestión organizacional.



La **evaluación de competencias de liderazgo** registró resultados promedio entre **4,3 y 4,6**, evidenciando fortalezas en la capacidad de nuestros líderes para orientar, desarrollar y movilizar equipos hacia el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Estos resultados también representan una oportunidad para seguir fortaleciendo el liderazgo, el aprendizaje permanente, la innovación y la excelencia.

Para VQ Ingeniería, la Evaluación de Desempeño es una herramienta de gestión del talento, al aportar información objetiva para la toma de decisiones, el reconocimiento, el desarrollo de competencias y la identificación de oportunidades de mejora. Así, impulsa el aprendizaje organizacional, el mejoramiento continuo, el fortalecimiento del capital humano y la generación de valor sostenible.



TALENTO HUMANO

GRI: 2-7

ANEXO 5. “PRÁCTICAS DE BIENESTAR INCENTIVOS Y FORMACIÓN”.

Taller del Chef: liderazgo que se construye en equipo

Desarrollamos nuestro “Taller del Chef”, una experiencia diseñada para fortalecer el liderazgo, la comunicación y la articulación entre nuestros líderes, a través de un espacio diferente y colaborativo.

Más que una actividad experiencial, este ejercicio nos permite reafirmar que el éxito de nuestros proyectos depende de la confianza, la coordinación, la claridad en los roles y la capacidad de trabajar de manera integrada. Con iniciativas como esta, seguimos fortaleciendo una cultura basada en la colaboración, el aprendizaje continuo y la mejora permanente.



Formación para el fortalecimiento del liderazgo organizacional

Durante 2025 desarrollamos un proceso de formación enfocado en liderazgo, con la participación de cerca de 30 colaboradores entre directores, coordinadores y líderes. Se realizaron 4 capacitaciones enfocadas en acompañar a quienes cumplen un rol clave en la gestión de equipos y en la consolidación de una cultura organizacional más sólida y efectiva.

En estos espacios se abordaron temas como gestión del tiempo, productividad personal, conversaciones difíciles y habilidades de liderazgo, impulsando capacidades clave para una gestión más consciente, una mejor toma de decisiones y un liderazgo alineado con los retos del entorno.





TALENTO HUMANO

GRI: 2-7

ANEXO 5. "PRÁCTICAS DE BIENESTAR INCENTIVOS Y FORMACIÓN".

Programa de bienestar y motivación del personal

GRI 404-3

En 2025 desarrollamos **45** actividades dentro del programa de bienestar y motivación, alcanzando una asistencia promedio de **260** colaboradores por jornada.

Estos resultados reflejan el alto nivel de compromiso y participación del equipo, así como el impacto positivo de las iniciativas orientadas a fortalecer su bienestar y sentido de conexión con la organización.



PILARES DEL PROGRAMA DE BIENESTAR DE VQ

BIENESTAR FÍSICO:



Mindfulness, hábitos saludables, automasaje y manejo de la fatiga visual, entre otros

BIENESTAR EMOCIONAL



Empoderamiento en tiempos de cambio, El arte del perdón, Despierta tu poder, empodera tu cuerpo y mente, Roles de padres de familia y manejo adecuado del estrés y la ansiedad

BIENESTAR SOCIAL:



Ética y Valores en las relaciones Interpersonales, Huella de Carbono y Equidad de género

DESARROLLO



Transformación digital e Inteligencia artificial, Economía Familiar.

100%

De las actividades del Programa de Bienestar fueron ejecutadas.



Plan de capacitación GRI 404-3



Durante 2025 fortalecimos nuestro compromiso con el desarrollo del talento mediante la realización de **134** capacitaciones, logrando un **98%** de ejecución del plan anual. Estos espacios abarcaron formación técnica, competencias transversales y actividades enfocadas en el crecimiento personal y profesional.

Con más de **1.704** participaciones en metodologías presenciales y virtuales, impulsamos acciones alineadas con los pilares de bienestar físico, emocional, social y de desarrollo.

Estas iniciativas no solo potenciaron habilidades organizacionales, sino que también contribuyeron a consolidar ambientes de trabajo saludables y a promover un balance sostenible entre la vida laboral y personal.





TALENTO HUMANO

GRI: 2-7, GRI 405-1

ANEXO 6. "PERFIL DEMOGRÁFICO Y EDUCATIVO DEL TALENTO HUMANO".

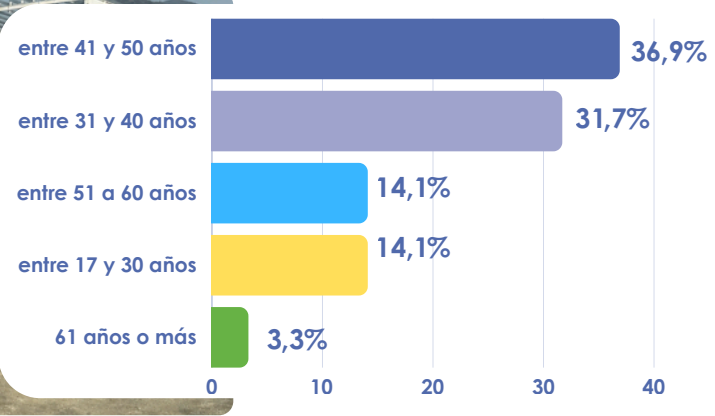
Perfil demográfico y educativo del talento humano

Nuestro equipo según edades

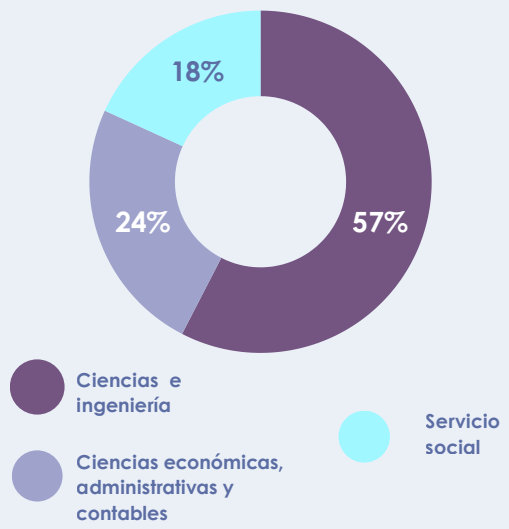
*Distribución porcentual de los rangos de edad respecto al total de la organización.



La mayoría de colaboradores se encuentran en un rango de edad entre 31-50 años



CAMPOS DE FORMACIÓN MÁS RELEVANTES DE NUESTROS COLABORADORES



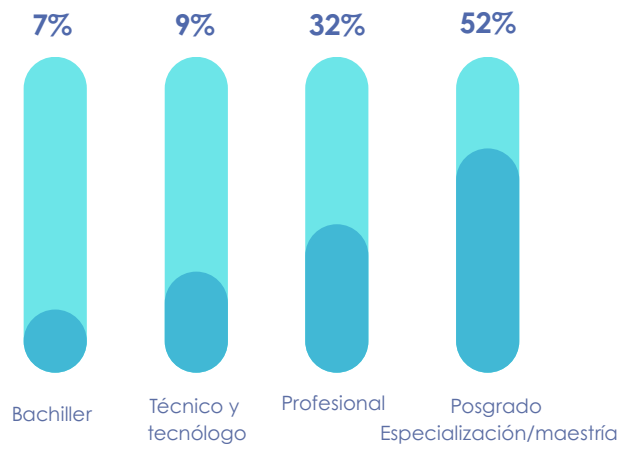
Áreas de conocimiento de nuestro equipo de trabajo



El 57% del personal de VQ Ingeniería, tiene formación orientada en las áreas del conocimiento de ciencias e ingeniería.



Nivel educativo



El 84% del talento humano de VQ cuenta con formación profesional o de posgrado, reflejando el alto nivel de calificación, las capacidades técnicas que respaldan la ejecución de nuestros proyectos y la generación de valor para nuestros clientes y grupos de interés.



SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - SST

GRI 403-4; GRI 403-5; GRI 403-6

ANEXO 7. “ACTIVIDADES DE LA SEMANA DE LA SALUD”.



Del 28 de julio al 1 de agosto vivimos con gran participación nuestra Semana de la Salud 2025, una iniciativa que reafirma el compromiso de VQ con el bienestar integral de su equipo humano. Durante estos días impulsamos prácticas y hábitos saludables, promoviendo comportamientos seguros tanto en el entorno laboral como en la vida diaria.

A través de una agenda dinámica y participativa, fortalecimos la cultura del autocuidado, incentivamos la salud física y mental, y propiciamos espacios de aprendizaje, reflexión y conexión que contribuyen a un entorno organizacional más saludable y consciente.

Entre las actividades realizadas, resaltamos los servicios que estuvieron disponibles durante la jornada.



Conferencia: “Sinistralidad en Colombia 2024 y el impacto de una cultura del cuidado”.



Video: “Dale like a tu corazón”.



Jornada de salud empresarial: tamizaje cardiovascular.

Actividad lúdica orientada en identificación de peligros en campo.



Campaña vial / 5 videos de máximo 1 minuto sobre temas establecidos en los programas viales.

Jornada de salud empresarial: valoraciones nutricionales.



Refrigerio saludable.

Recetario digital saludable.



Masajes Ergosilla.



Conferencia: “Salud mental y relaciones interpersonales”.

Entrega de premios a ganadores durante la semana.



Algunos de nuestros ganadores de la semana de la salud





RELACIONAMIENTO ESTRATÉGICO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

GRI 403-4

ANEXO 8. “ RELACIONAMIENTO ESTRATÉGICO EN SST”.

Impulsar la seguridad y el bienestar de nuestro equipo es una prioridad. Por ello, durante el año participamos en espacios especializados en Seguridad y Salud en el Trabajo, que nos permitieron fortalecer la gestión, incorporar nuevas perspectivas y seguir consolidando una cultura preventiva.

Estos encuentros contribuyen a elevar nuestros estándares de protección y a construir entornos laborales más seguros, confiables y sostenibles para nuestros colaboradores.



6to Foro de Seguridad y Salud en el trabajo en el sector ESP - Andesco

Sostenibilidad sin fronteras, con enfoque en la diversidad, equidad, inclusión y ambientes de trabajo sanos y seguros.

El 13 de noviembre participamos en el 6º Foro de Seguridad y Salud en el Trabajo del sector ESP, un espacio de diálogo y aprendizaje que fortaleció nuestra gestión en SST.

Nuestra Directora de Riesgos y Aseguramiento, Johanna M. Herrera Ch., y el Coordinador HSEQ, Leonardo Londoño Bohórquez, participaron en el conversatorio “Sostenibilidad sin fronteras”, abordando temas de diversidad, equidad, inclusión y entornos laborales seguros, desde la experiencia de la organización.

Esta participación reafirma nuestro compromiso con la construcción de ambientes de trabajo más seguros, humanos y sostenibles, así como con nuestra adhesión al Pacto Global y sus principios de responsabilidad corporativa.



VQ Ingeniería participó en el 58 Congreso del CCS y en la 39 Expo CCS, un espacio con más de 1.500 asistentes y expertos de 9 países para actualizar tendencias en salud, seguridad y ambiente.

Se destacaron herramientas como la inteligencia artificial y la analítica para la gestión de riesgos en SST, junto con temas clave como reforma laboral, cambio climático y liderazgo en entornos seguros.



VQ participó en el 1er Congreso Internacional de Salud Laboral realizado el 11 de septiembre de 2025 evento innovador organizado por la ARL AXA Colpatria y Nixus, donde se expusieron temas relacionados con la prevención de la fatiga laboral, la inteligencia artificial aplicada a seguridad y salud laboral, las enfermedades mentales en el trabajo, los peligros biomecánicos y trastornos musculoesqueléticos y las tendencias y estrategias de prevención para reducir la accidentalidad.

VQ participó en el 6to Congreso Internacional de Seguridad y Salud en el Trabajo realizado el 11 de noviembre de 2025 evento organizado por la ARL AXA Colpatria, orientado a reunir a expertos nacionales e internacionales en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), donde se expusieron las temáticas actuales relacionadas con prevención, bienestar laboral y tendencias del sector, enfoques de innovación aplicados a la gestión de riesgos laborales y testimonios y actividades dirigidas a fortalecer la cultura de la prevención.





GESTIÓN DEL ENTORNO

GRI 413-1

ANEXO 9. " GESTIÓN SOCIAL Y RELACIONAMIENTO CON EL ENTORNO".



Compromiso social que genera valor compartido

En la actividad de Halloween de los hijos de nuestros colaboradores se apoyó a la empresa familiar colombiana Bombolandia, contribuyendo a la continuidad de su emprendimiento, la protección del empleo y el fortalecimiento del tejido empresarial.



Donaciones



Regalos Navideños para la niñez del municipio de Castilla la nueva, departamento de Meta

En diciembre realizamos la entrega de regalos a niños del municipio de Castilla La Nueva, Meta.

Esta iniciativa refleja nuestros valores de unión, respeto y esperanza, especialmente en una época tan significativa como la Navidad, y reafirma nuestro compromiso con el bienestar, la alegría y el acompañamiento a la niñez de las comunidades donde hacemos presencia.



Aportes Banco de Alimentos

VQ Ingeniería y sus colaboradores se sumaron a la campaña "Por una Navidad sin Hambre", liderada por los Bancos de Alimentos de Colombia, RCN y La República, mediante aportes destinados a fortalecer la entrega de alimentos a familias en situación de vulnerabilidad.

Como parte de esta iniciativa, VQ Ingeniería realizó un aporte institucional destinado a la campaña, el cual fue complementado con las contribuciones voluntarias de los colaboradores aportando también al Banco de Alimentos de Bogotá. Con ellos contribuimos a mejorar la seguridad alimentaria y a generar un impacto positivo en las comunidades beneficiadas a nivel nacional.



BANCO DE ALIMENTOS
BOGOTÁ.
— DESDE 2001 —



GESTIÓN DEL ENTORNO

GRI 413-1

ANEXO 9. "GESTIÓN SOCIAL Y RELACIONAMIENTO CON EL ENTORNO".



Actividades navideñas

La compañía apoyó las novenas de las Gerencias GAA y GLH mediante la donación de anchetas navideñas y acompañó las celebraciones de los equipos de operaciones con novenas y entrega de regalos. Estas acciones promovieron la integración, el reconocimiento y la cercanía entre colaboradores, clientes, aliados y contratistas.



Compromiso territorial alineado con los estándares de gestión de nuestros clientes

Durante 2025, VQ Ingeniería cumplió con los requerimientos establecidos por el cliente OCENSA en materia de gestión territorial y Derechos Humanos, demostrando capacidad para responder a los lineamientos exigidos por el cliente y respaldar su operación mediante planes de contingencia, estrategias preventivas y mecanismos de gestión adecuados al contexto territorial.

En este marco, la compañía avanzó en la implementación de un estándar corporativo orientado a asegurar que sus contratistas y subcontratistas actúen conforme a los lineamientos definidos por el cliente y por VQ Ingeniería, incorporando un enfoque más robusto y alineado con instrumentos internacionales en Derechos Humanos, diversidad, equidad e inclusión, así como con la protección de los aspectos sociales, culturales y comunitarios de los territorios donde se desarrollan las operaciones.



Este estándar busca fortalecer las estrategias y lineamientos asociados a:

- Gestión de riesgos sociales y territoriales.
- Relacionamiento con comunidades y grupos de interés.
- Derechos Humanos y debida diligencia.
- Atención y gestión de PQR de la comunidad.
- Contratación de bienes y servicios locales.
- Prevención, atención y respuesta frente a incidentes del entorno social.
- Mitigación de impactos y fortalecimiento de relaciones sostenibles en el territorio.

Comité de Convivencia GRI 2-30

Nuestro Comité de Convivencia Laboral es un mecanismo fundamental para promover un entorno de trabajo respetuoso, sano y libre de acoso. A través de este espacio, impulsamos la prevención de conflictos, atendemos situaciones relacionadas con la convivencia y fortalecemos relaciones laborales basadas en el respeto, la equidad y la dignidad.

Durante 2025, el Comité realizó 7 sesiones. La gestión desarrollada fue debidamente documentada y consolidada en el informe anual correspondiente.

MIEMBROS DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA 2024-2026

Representantes de los colaboradores

			
Mauricio Javier Olmos Garzón	Leidy Oquendo Molina	Lilibeth Acosta Polo	Viviana Olmos Garzón
Director Técnico	Profesional Pleno/ Servicio De Gestión De Contratos (Liderazgo)	Profesional Junior/ Servicio De Soporte De Casos Críticos Y Especiales	Líder de Bienestar Y capacitación

Representantes del empleador

			
Leidy Yohana Parra Alvarado	Johanna Marcela Herrera Chacón	Nidia Patricia Guevara	Angy Daniela Acosta Tamara
Directora de Talento Humano	Directora de Riesgos y Aseguramiento	Gerente de Servicios Compartidos	Auxiliar Administrativo

Reportes de casos ante el Comité de Convivencia



1
CASO

PRESUNTO ACOSO LABORAL

Fue atendido y cerrado por el comité.



0
CASOS ABIERTOS





ÍNDICE GRI

ANEXO 11. "ÍNDICE GRI".

Contenidos Generales		No. del Estándar GRI	Nombre del indicador	Página Informe	Página Anexo
GRI 2	La organización y sus prácticas de gestión	GRI 2-1	Detalles organizacionales	4	
		GRI 2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	11	
	Actividades y trabajadores	GRI 2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	6, 7, 10	16
		GRI 2-7	Empleados	34, 35, 36, 37, 38	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23
		GRI 2-8	Trabajadores que no son empleados	35, 36	
	Gobernanza	GRI 2-9	Estructura y composición de la gobernanza	13, 14, 15, 16, 17, 18	6, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15
		GRI 2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno		9
		GRI 2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno		9
		GRI 2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de impactos		9
		GRI 2-13	Delegación de responsabilidad para la gestión de impactos		9
		GRI 2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad		9
		GRI 2-15	Conflictos de interés	16	13, 15
		GRI 2-16	Comunicación de inquietudes críticas		9, 15
		GRI 2-17	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	15	10
	Estrategia, políticas y prácticas	GRI 2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	3, 9	3, 4
		GRI 2-23	Compromisos y políticas	5, 8, 16, 47, 48	3, 4, 13, 15
		GRI 2-24	Incorporación de compromisos y políticas	8, 16, 19, 20, 21, 22, 23, 48, 49	8, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18
		GRI 2-25	Procesos para remediar impactos negativos		15
		GRI 2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes		15
		GRI 2-27	Cumplimiento de la legislación y normativas		15
		GRI 2-28	Afiliación a asociaciones		5
	Participación de los grupos de interés	GRI 2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés		7
		GRI 2-30	Convenios de negociación colectiva		18, 28



ÍNDICE GRI

ANEXO 10. "ÍNDICE GRI".

Contenidos Generales		No. del Estándar GRI	Nombre del indicador	Página Informe	Página Anexo
GRI 3	Temas Materiales	GRI 3-1	Proceso para determinar los temas materiales	9, 11	3
		GRI 3-2	Lista de temas materiales	9, 11	3
		GRI 3-3	Gestión de los temas materiales	13, 14, 15, 17, 18, 19, 20, 22, 24, 25,	
GRI 301	Materiales	GRI 301-1	Materiales utilizados por peso o volumen	54, 55	
		GRI 301-2	Insumos reciclados utilizados	54, 55	
GRI 302	Energía	GRI 302-1	Consumo energético dentro de la	51, 52	
		GRI 302-4	Reducción del consumo energético	58, 59	
		GRI 302-5	Reducción de los requerimientos	52	
GRI 303	Agua y efluentes	GRI 303-1	Interacciones con el agua como recurso	53	
		GRI 303-5	Consumo de agua	53	
GRI 305	Emisiones	GRI 305-1	Emisiones directas de GEI (Alcance 1)	56, 57	
		GRI 305-2	Emisiones indirectas de GEI asociadas a la	56, 57	
GRI 306	Residuos	GRI 306-3	Residuos generados	55	



ÍNDICE GRI

ANEXO 10. "ÍNDICE GRI".

Contenidos Generales		No. del Estándar GRI	Nombre del indicador	Página Informe	Página Anexo
GRI 401	Empleo	GRI 401-1	Nuevas contrataciones y rotación de empleados	36	18
GRI 403	Salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1	Sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo	40, 41, 42	
		GRI 403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	21, 41, 43	
		GRI 403-3	Servicios de salud en el trabajo	41	
		GRI 403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	42, 44	24, 25
		GRI 403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	41, 42	24
		GRI 403-6	Promoción de la salud de los trabajadores		24
		GRI 403-8	Cobertura del sistema de gestión de SST	42	
		GRI 403-9	Lesiones por accidente laboral	43, 44	
		GRI 403-10	Dolencias y enfermedades laborales	43	
GRI 404	Formación y educación	GRI 404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	49	
		GRI 404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de desempeño y desarrollo profesional	35, 62	20, 22
GRI 405	Diversidad e igualdad de oportunidad	GRI 405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	36, 37, 38, 49	23, 28
GRI 412	Derechos Humanos.	GRI 412-2	Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	48, 49	
GRI 413	Comunidades locales	GRI 413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluación del impacto y programas de desarrollo	45, 46, 47, 49	26, 27, 28