



Construimos
FUTURO
Invirtiendo en el
PRESENTE



45 AÑOS
1979 - 2024

Informe Anual 2023

Comité de Desarrollo de la Organización, Talento Humano y Remuneración

SOBRE ESTE INFORME

El Comité de Desarrollo de la Organización, Talento Humano y Remuneración, apoya a la Junta Directiva en la definición del modelo de talento humano, su ejecución y seguimiento, asesorando a su vez nombramientos y remuneración de los miembros de la Junta Directiva y de la Alta Gerencia.

INTEGRANTES DEL COMITÉ Y SESIONES 2023

Integrantes ***	Enero	Marzo	Septiembre
Álvaro Fernando Robayo Mosquera	Ok	Ok	N/A
Claudia Andrea Campillo Velásquez	Ok	Ok	N/A
Daniel Vargas Leal	Ok	Ok	N/A
Maria Cristina Albarracin	N/A	N/A	Ok
Jose Nicanor Bernal	N/A	N/A	Ok
Ricardo Nicoletti	N/A	N/A	Ok

***Se realiza cambio de junta directiva en Marzo del 2024, lo que implica cambio en los integrantes del Comité en la sesión de septiembre del 2023.



Construimos
FUTURO
Invirtiendo en el
PRESENTE



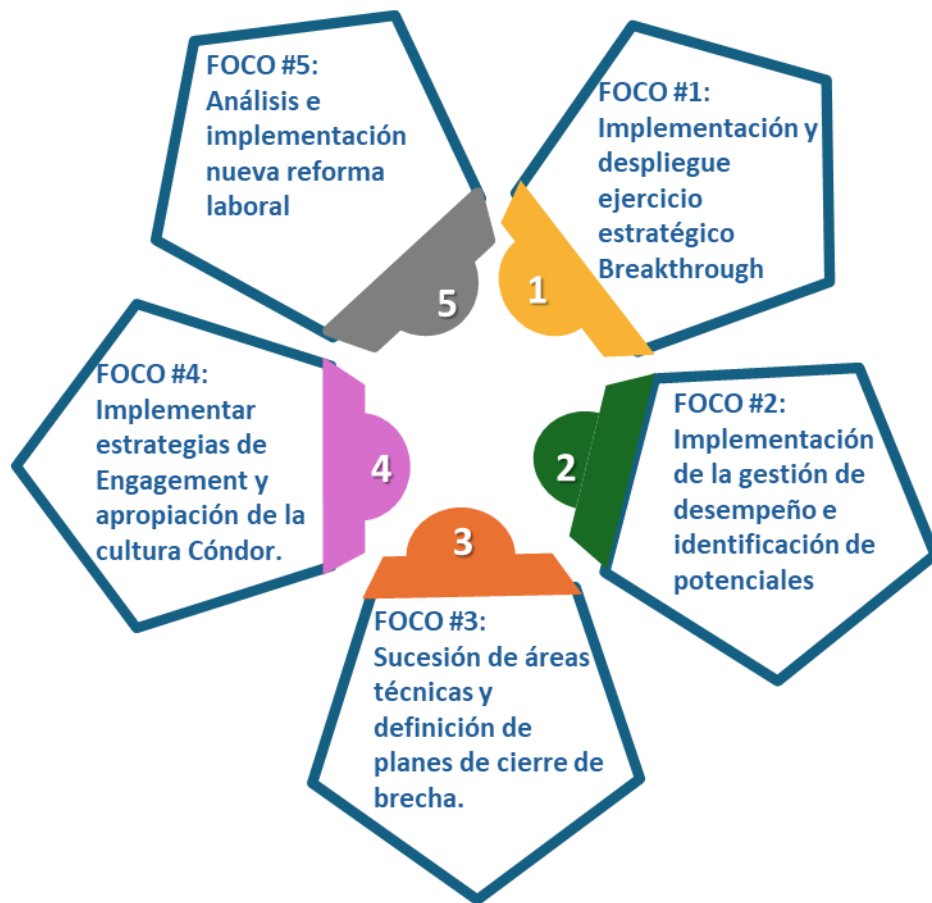
45 AÑOS
1979 - 2024

Comité 30 de Enero de 2023

OBJETIVO DEL COMITÉ:

Balance de comités de Desarrollo de la Organización, Talento Humano y Remuneración en el 2022, donde se presenta el resumen de los principales temas por sesión y el plan de trabajo 2023. Adicionalmente se presenta la propuesta de alternancia laboral y el plan de sucesión de las áreas técnicas.

PLAN DE TRABAJO 2023

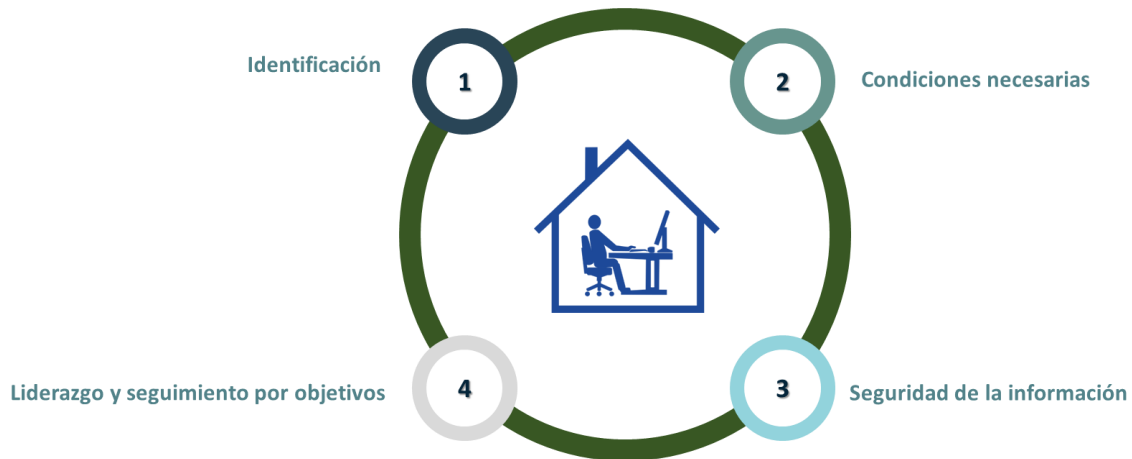


PROPUESTA DE ALTERNANCIA

1. Trabajar 3 días en la oficina y 2 de manera remota
2. Los días de manera remota serán definidos entre martes, miércoles y jueves; los lunes y viernes el 100% del personal estará de manera presencial

3. Es voluntario. Se firma un consentimiento informado donde se propone esquema de trabajo Flexible bajo la modalidad de beneficio si y solo si cumple con las condiciones de SST.
4. De manera trimestral el líder debe evaluar la continuidad del beneficio brindado al colaborador según el desempeño y los resultados obtenidos.

IMPLEMENTACIÓN:



PLAN DE SUCESIÓN AREAS TÉCNICAS

Entendiendo que un sucesor es un trabajador que por sus capacidades, conocimiento, experiencia, desempeño e intereses podría asumir un cargo de mayor nivel Directivo o no directivo, se presenta al comité el plan de trabajo para desarrollar la sucesión de las áreas técnicas y la posibilidad de evaluar los candidatos internos con los que cuenta la compañía. Para ello el comité analiza las responsabilidades críticas de ambas gerencias, las competencias técnicas y blandas requeridas para el desempeño de los cargos y valida el plan de sucesión propuesto a desarrollarse en el transcurso del año. En el comité de septiembre de 2023 se llevan los resultados de la implementación de este plan.



Construimos
FUTURO
Invirtiendo en el
PRESENTE



45 AÑOS
1979 - 2024

Comité 7 de Marzo de 2023

OBJETIVO DEL COMITÉ:

Presentar la propuesta para la conformación de Junta Directiva para el periodo 2023-2025, la propuesta de remuneración de la Presidencia de Junta Directiva y el proceso de sucesión de la Presidencia con el candidato propuesto.

ANÁLISIS DE PERFILES – CANDIDATOS JUNTA DIRECTIVA 2023-2025

Según las funciones del Comité de Desarrollo de la Organización, Talento Humano y Remuneración se solicita a sus miembros:

- Evaluar la idoneidad de los candidatos a miembro de Junta Directiva propuestos para la Asamblea del 2023 según los criterios definidos.
- En los casos de reelección o ratificación de miembros de la Junta Directiva, evaluar el trabajo que ha venido desempeñando el miembro propuesto, y la dedicación efectiva al cargo durante el último período.

Se presentaron los perfiles de los siguientes candidatos, exponiendo sus fortalezas, el cargo que desempeñan actualmente, la experiencia en Juntas Directiva y los aportes que pueden realizar a las necesidades actuales de la Junta Directiva de la Compañía:

Nuevos Miembros:



Ricardo Nicoletti: Candidato a miembro independiente.

PMP, Ingeniero Químico de la Universidad de Roma La Sapienza, ha trabajado en el Grupo Technip Energies desde el 1992, iniciando como Ingeniero de Procesos, Coordinador de Ingeniería, Gerente Comercial. Desde el 2005 en Colombia, ha sido Director Comercial y Director Operativo y desde el 2008 es Gerente General de T.EN Colombia S.A. (antes Tipiel S.A.).



Maria Cristina Albarracin: Candidato a miembro independiente.

Ingeniera Civil con más de 21 años de experiencia financiera en banca de inversión, fondos de capital privado y de infraestructura, banca de desarrollo y sostenibilidad.



Luz Maria Correa: Candidata a miembro Patrimonial.

Administradora de Negocios y especialista en Finanzas de la Universidad EAFIT con estudios en Liderazgo, Gobierno Corporativo y Desempeño, Tendencias globales para el crecimiento inclusivo.



Carlos Eduardo Pacheco: Candidato a miembro Patrimonial.

Economista con alta experiencia en fondos de capital privado, banca y seguros. También hizo parte del equipo de fusiones y adquisiciones para Latinoamérica y África de AXA, multinacional de seguros, y del equipo de la División América de Banco Santander en Madrid, España. Participa como observador del Comité Asesor de Mercantil Colpatria, conglomerado colombiano con presencia en varios sectores incluyendo el bancario, el asegurador y los de construcción, infraestructura, minería y energía.

Miembros que continúan:



Alejandro Correa: Miembro Patrimonial.

Ingeniero Administrativo y Especialista en Finanzas Corporativas de EIA. Se desempeñó en cargos como Gerente Financiero de Construcciones el Cóndor, Asistente de Inversiones en Grupo Cóndor Inversiones, Analista de Sector Real, Trader Internacional y Asesor Comercial en Serfinco Comisionistas de Bolsa.



Jose Nicanor Bernal: Miembro Patrimonial.

Experiencia en Infraestructura y gestión de proyectos urbanísticos y de infraestructura vial, en su experiencia laboral se ha desempeñado como Contratista independiente, Presidente de Saria SAS y Latinco S.A. y coordinador de obras en Construcciones El Cóndor. Ha pertenecido a las juntas directivas de ACIC Colombia, ACIC Antioquia, Odinsa y Construcciones El Cóndor.

Una vez evaluadas las hojas de vida de los nuevos candidatos propuestos y el desempeño de los candidato que continúan para conformar la Junta Directiva de la Compañía, el Comité verificó que cumplen a cabalidad con los requisitos establecidos en la Política de Selección, Desempeño y Sucesión de la Junta Directiva de la Compañía; que no se encuentran en ninguna de las inhabilidades e incompatibilidades previstas, y que cumplen con los requisitos de trayectoria profesional, formación académica y de experiencia para ejercer adecuadamente el cargo.

De igual manera, se analizaron las habilidades y características deseables para la Junta como órgano colegiado de administración y las brechas existentes entre los perfiles ideales y los perfiles de los candidatos propuestos, determinando que la lista propuesta cumple con las características deseadas para el desempeño de las funciones asignadas a la Junta Directiva de Construcciones El Cóndor S.A.

REMUNERACIÓN PRESIDENTE JUNTA DIRECTIVA

Con el objetivo de fortalecer el rol que desempeña el Presidente de la Junta Directiva, se propuso una asignación diferenciada de honorarios, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 5 de la Política de Remuneración de la Junta Directiva.

La asignación propuesta incluyó el apoyo permanente al Presidente de la Compañía, la asistencia a las Juntas Directivas y todos los comités de apoyo de la Junta Directiva en los que participe.


PROCESO DE SUCESIÓN DE LA PRESIDENCIA

Desde el año 2021 se definió un mapa de ruta para el proceso de sucesión de la Presidencia de la Compañía, en el que se estableció que la elección del nuevo Presidente de la Compañía y el proceso de empalme y entrenamiento se llevarían a cabo durante el primer y el segundo trimestre del año 2023.

Dentro del mapa de ruta trazado se incluyeron las siguientes actividades:



Dentro del análisis realizado se identificó que el Ingeniero Luis Alfredo Turizo Ortiz, quien ha desempeñado un rol muy cercano a la Compañía desde el año 2019 inicialmente como miembro de la Junta Directiva y posteriormente como Asesor de Presidencia, es el candidato idóneo para ejercer la Presidencia de la Compañía.

FICHA DE TALENTO						
Luis Alfredo Turizo Ortiz						
 <p>HISTORICO PERSONAL</p>	HISTORICO PROFESIONAL					
	<p>Helm Holdings – Director (Noviembre 2019 a la Fecha): Administrar y gestionar todos los activos del portafolio el inversión del Grupo Helm donde se incluye: El portafolio de compañías privadas, los fondos administrados, real estate, venture capital e inversiones estratégicas.</p> <p>Gecolsa – Presidente (Diciembre 2014-Noviembre 2019): Líder de un equipo de más de 3,500 personas con exposición a las siguientes compañías: Gecolsa, Relianz, SOE 360, REIC, Sitech, NTS e ISUZU Remanufactura de Colombia.</p> <p>Gecolsa – Vicepresidente Administrativo y Financiero (Agosto 2013-Diciembre 2014): Líder de los procesos de Recursos Humanos, administración y finanzas así como del proceso de transformación y escisión de Gecolsa en 4 compañías independientes: Gecolsa, Relianz, Reic y SOE360.</p> <p>HMV INGENIEROS - Vicepresidente Financiero y Administrativo (Julio 2010 – Julio 2013): Responsable de dirigir un equipo de 80 personas encargado de las actividades de financiación, tesorería, contabilidad, administración, legales, desarrollo humano, tecnología e impuestos. Adicionalmente liderar la expansión internacional en Brasil, Chile y Perú.</p>					
	COMPETENCIAS					
<p>Edad: 45 años</p> <p>Formación:</p> <p>University of York MSc en Economía</p> <p>Escuela de Ingeniería de Antioquia Ingeniería Civil</p> <p>Idiomas:</p> <p>Inglés: Avanzado</p>	<p>Adaptabilidad y Aprendizaje</p> <p>✓</p>	<p>Relaciones Productivas</p> <p>✓</p>	<p>Trabajo Colaborativo</p> <p>✓</p>	<p>Pensamiento Estratégico</p> <p>✓</p>	<p>Impacto e Influencia</p> <p>✓</p>	<p>Desarrollo de las Personas</p> <p>✓</p>
	JUNTAS DIRECTIVAS ACTUALES		FORTALEZAS DEL CANDIDATO			
	<p>Gecolsa S.A.</p> <p>SOE. S.A.S</p> <p>SoEnergy</p> <p>Lareif</p>	<p>Relianz S.A.S</p> <p>Concesión Corumar</p> <p>UPI (Comité Inver)</p>	<p>Cercano a la empresa desde el 2019 como miembro de Junta Directiva y Asesor de Presidencia. Con conocimiento del negocio y diferentes sectores como ingeniero, banquero, inversionista y líder corporativo. Participación en gremios y excelente relacionamiento con diferentes stakeholders</p>			

Se resalta su experiencia y las competencias con las que cuenta, se presenta el esquema de remuneración propuesto para el cargo.

Los miembros del Comité evalúan la información presentada y emiten su concepto favorable sobre el candidato.



Construimos
FUTURO
Invirtiendo en el
PRESENTE


Construcciones
EL CONDOR S.A.

45 AÑOS
1979 - 2024

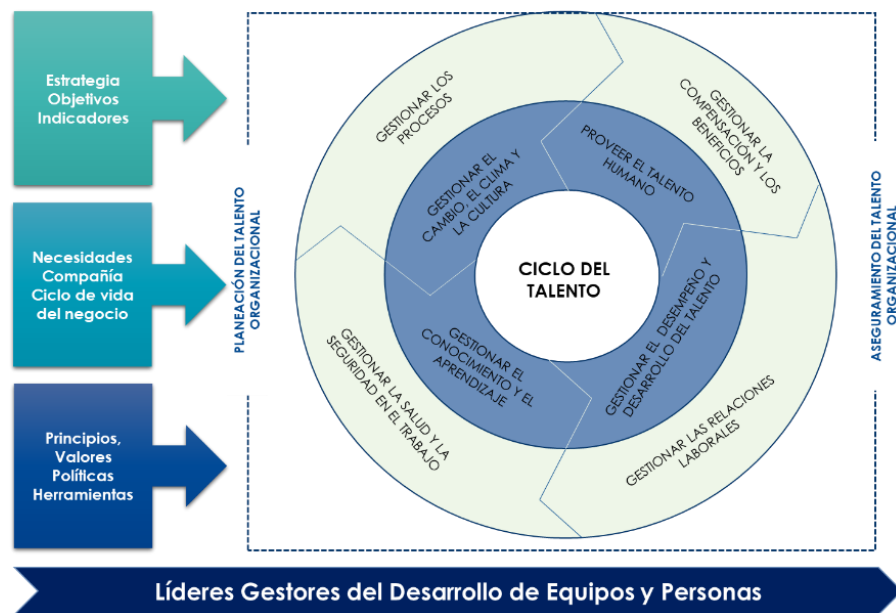
**Comité 26 de Septiembre de
2023**

OBJETIVO DEL COMITÉ:

Presentar a los nuevos integrantes las funciones del comité, el avance en el plan de trabajo 2023.

FUNCIONES COMITÉ TALENTO HUMANO

Según las funciones del Comité de Desarrollo de la Organización, Talento Humano y Remuneración se presentan a los miembros las responsabilidades haciendo énfasis en el Modelo de Talento Humano existente.



AVANCE PLAN DE TRABAJO 2023

Según los 5 focos planteados para el año, a continuación, se describen los principales avances y pasos a seguir:

Foco #1 Implementación y despliegue estratégico:

Acciones realizadas	Pasos a seguir
<ul style="list-style-type: none"> • Conversación con Breakthrough • Propuesta de estrategias <ul style="list-style-type: none"> • HOY 2023 (Proyecto Renacer) • EN DOS AÑOS 2024-2025 • A FUTURO • Propuesta de Mecanismos de Ejecución y Seguimiento 	<ul style="list-style-type: none"> • Asegurar la sostenibilidad del negocio (Culminar Proyecto de Reorganización) <ul style="list-style-type: none"> • Orden y Liquidez • Nivel de apalancamiento • Optimización del costo de la deuda • Aprobación y orientación estratégica por JD • Definición de metas organizacionales y por gerencia

Foco #2 Implementación Gestión del desempeño:

Acciones realizadas	Pasos a seguir
<ul style="list-style-type: none"> • Medición de desempeño en 2022 e inicios de 2023 con 97% de cumplimiento (339 colaboradores de nivel estratégico, táctico y soporte) • Definición de PDI (Planes de desarrollo individual) con 83% de cumplimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> • Alineación de objetivos con directores y gerentes • Definición de PDI (Planes de desarrollo individual) • Mapeo de talento bajo la metodología Nine box y calibración de los líderes en Comité de TH evaluando el desempeño de los colaboradores.

Foco #3 Sucesión áreas técnicas y cierre de brecha:

Acciones realizadas	Pasos a seguir
<ul style="list-style-type: none"> • Metodología e identificación de cargos críticos • Valoración de potencial y feedback de resultados para 7 directores de proyecto y 7 directores core del negocio con la Consultora Aristos. • Mapa de sucesión para Gerencias técnicas incluidos en la valoración de potencial. 	<ul style="list-style-type: none"> • Investigación del mercado laboral para evaluar posibles sucesores externos <ul style="list-style-type: none"> • Análisis del perfil • Definición de compañías clave • Conocimiento de la estructura organizacional de cada compañía clave y nombre del posible cargo a investigar dentro de cada una de ellas • Investigación con candidatos para evaluar cargo, alcance y esquema de compensación • Decisiones de selección de sucesores externos o desarrollo de sucesores internos.

Foco #4 Implementar estrategias de Engagement y apropiación de la cultura Cóndor:

Acciones realizadas	Pasos a seguir
<ul style="list-style-type: none">• Redefinición de componentes de cultura y marca de liderazgo• Gestión del conocimiento y estructuración de escuela de liderazgo, administrativa, maquinaria, ingeniería y operativa.• Definición de PVC (Propuesta de valor al Colaborador)• Revisión / ajuste / actualización de Descripciones de cargo• Medición Riesgo Psicosocial, análisis de resultados, diseño e implementación de acciones.	<ul style="list-style-type: none">• Plan de acción apropiación cultura y marca de liderazgo• Definición de Propuesta de bonificación colaboradores 2023 – 2024 (Acorde a la situación actual de la Compañía)• Continuar fortalecimiento de Escuelas de formación y planes de transferencia de conocimiento en cargos críticos• Continuar cultura segura enmarcada en SST

Foco #5 Análisis e implementación nueva reforma laboral:

Acciones realizadas	Pasos a seguir
<ul style="list-style-type: none">• Análisis y cuantificación de los impactos según el escrito de reforma laboral propuesto por el Gobierno Nacional en el 1S del 2023• Si bien la RL no prosperó, persistió la obligación de reducción de la jornada laboral de 48 a 47 horas semanales para ello se realizaron las siguientes actividades:<ul style="list-style-type: none">• Parametrización sistemas• Sensibilización y comunicación líderes y colaboradores• Implementación reducción 1 hora proyectos• Actualización del Reglamento Interno de Trabajo.	<ul style="list-style-type: none">• Establecer mesas de trabajo con gremio, aliados y grupos de interés para discusiones de RL.



CONSTRUCCIONES
EL CONDOR
Invirtiendo en el
PRESENTE



Construcciones
EL CONDOR S.A.

45 AÑOS
1979 - 2024

Evaluación Junta Directiva



INTRODUCCIÓN

Dentro de las funciones del Comité de TH y como buenas prácticas de gobierno corporativo se tienen las siguientes funciones con respecto a la Evaluación de Junta Directiva:

1. Proponer y revisar los criterios que deben seguirse para la composición de la Junta Directiva y la evaluación de la idoneidad de los candidatos propuestos por los accionistas.
2. Informar a la Junta Directiva de aquellos casos de miembros que puedan afectar negativamente el funcionamiento de la Junta Directiva o la reputación de la Sociedad y, en particular, cuando se hallen incursos en alguno de los supuestos de incompatibilidad, inhabilidad o prohibición legal.
3. Revisar el funcionamiento y evaluación de la Junta Directiva.
4. Apoyar al Presidente de la Junta Directiva en la realización de la evaluación anual de dicho órgano, revisar los resultados del proceso, y formular sugerencias para el mejor funcionamiento de la misma.

Dicha evaluación se realizó en la sesión del Comité de Desarrollo de la Organización, Talento Humano y Remuneración del 23 de enero del presente año. A continuación se describen los aspectos evaluados, los resultados y el plan de fortalecimiento de la Junta Directiva para el año 2024.

ASPECTOS EVALUADOS



Participación:

- Aportes que propician la conducción del negocio
- Conocimientos y actitud que generan complementariedad con los demás miembros
- Adopción de posturas más deliberativas y reflexivas en lugar de informativas

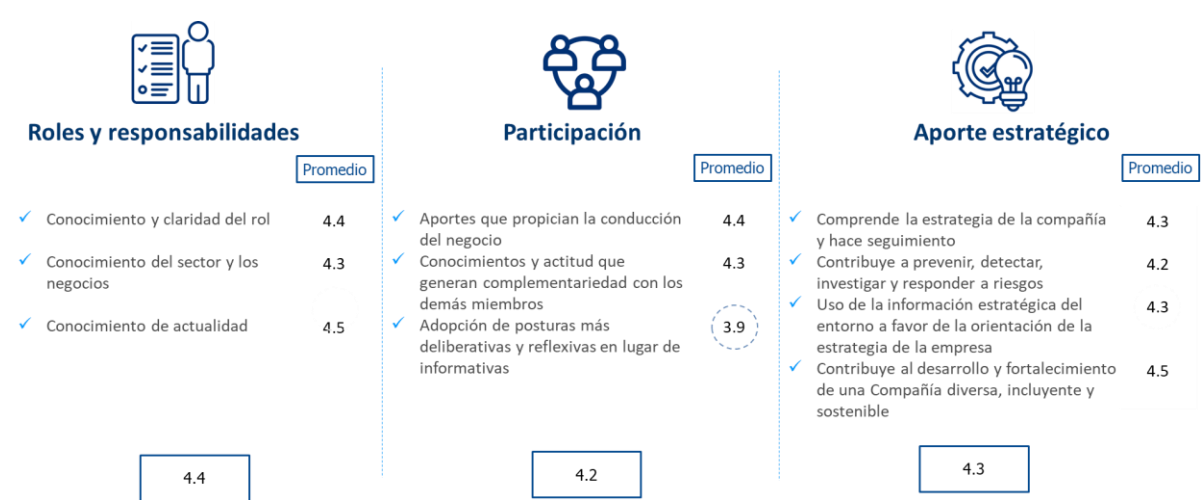
Roles y Responsabilidades:

- Conocimiento y claridad del rol
- Conocimiento del sector y los negocios
- Conocimiento de actualidad

Aporte Estratégico:

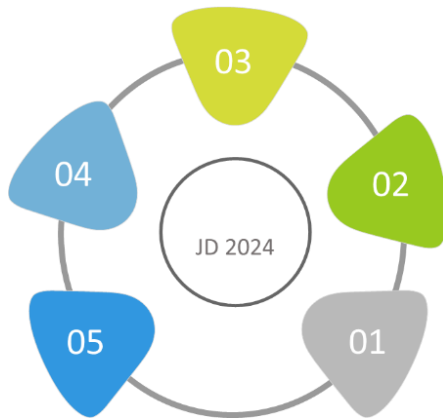
- Comprende la estrategia de la compañía y hace seguimiento
- Contribuye a prevenir, detectar, investigar y responder a riesgos
- Uso de la información estratégica del entorno a favor de la orientación de la estrategia de la empresa
- Contribuye al desarrollo y fortalecimiento de una Compañía diversa, incluyente y sostenible.

RESULTADOS



PLAN DE FORTALECIMIENTO PARA 2024

Las acciones sugeridas para fortalecer la junta basado en los resultados de la evaluación son:



01: FORMACIÓN CONTINUA: Incrementar el conocimiento técnico a través de capacitaciones definidas por la Administración e invitados especiales que traten temas de interés para la organización y contribuya a los miembros de la Junta a fortalecer conocimientos que sirvan de soporte para su función.

02: PROMOVER LA DISCUSIÓN ACTIVA NO INFORMATIVA: Definir claramente las funciones de cada miembro de la junta y establecer expectativas claras sobre su participación y aporte individual en función de su perfil.

03: MEJORAR LA INFORMACIÓN PARA LA TOMA DE DECISIONES: Implementar procedimientos efectivos para la toma de decisiones y establecer agendas claras distribuyendo los documentos relevantes con la suficiente antelación.

04: PROMOVER DISCUSIONES ESTRATÉGICAS: Desarrollar una visión compartidas, trabajando en conjunto para establecer objetivos estratégicos de largo plazo claros para la organización.

05: EVALUAR EL DESEMPEÑO Y POSIBLES CONFLICTOS DE LOS MIEMBROS DE JUNTA: Realizar evaluaciones periódicas del desempeño individual y colectivo de la junta e implementar un proceso eficaz para abordar y resolver conflictos.

CONCLUSIÓN

Los resultados de la evaluación arrojan un promedio de 4.3 sobre 5, lo cual es altamente positivo y refleja el reconocimiento hacia el profundo conocimiento de los miembros evaluados y la diversidad de perfiles que enriquecen las discusiones con rigurosidad y análisis. La combinación de experiencias en distintas áreas proporciona una perspectiva más amplia y enriquecedora para la toma de decisiones. Se logra un equilibrio entre la tradición representada por la historia de Construcciones El Cóndor y una visión renovada del negocio y los valores fundamentales de la compañía. Se destaca lo positivo del camino recorrido hasta ahora, al tiempo que se ponen de relieve los desafíos presentes y futuros.

FIN DEL INFORME