

# COMPROMISO QUE *TRANSFORMA*

INFORME DE  
SOSTENIBILIDAD

# 2025



A Propósito  
de Futuro



Yo Creo en la  
Construcción  
de Mi Futuro

corona

# Contenido

**Carta del Presidente ..... 3**

## 1

**Nuestra  
Organización ..... 5**

Acerca de este informe ..... 6

Organización Corona ..... 7

En Corona creamos valor ..... 9

Objetivos de desarrollo sostenible ..... 10

Organización Corona - Marco  
de sostenibilidad ..... 11

Gobierno Corporativo ..... 12

Sistema de relacionamiento ..... 28

Matriz de materialidad ..... 29

Reconocimientos ..... 31

## 2

**Gestión  
económica ..... 32**

Enfoque de gestión ..... 33

Asuntos materiales e indicadores ..... 34

Crecimiento rentable en ventas ..... 35

Innovación de productos y  
servicios orientados al consumidor ..... 39

## 3

**Gestión  
social ..... 42**

Enfoque de gestión ..... 43

Asuntos materiales e indicadores ..... 44

Atracción, bienestar y  
desarrollo de colaboradores ..... 45

Seguridad y salud en el trabajo ..... 57

Diversidad e inclusión ..... 65

Indicadores de gestión laboral ..... 68

Impacto positivo en las comunidades ..... 71

Programa de voluntariado ..... 72

Desarrollo de proveedores ..... 84

## 4

**Gestión  
ambiental ..... 86**

Enfoque de gestión ..... 87

Acción climática ..... 88

Indicadores asociados al  
modelo de eficiencia energética ..... 91

Infografía - Huella de carbono ..... 94

Gestión del agua y  
conservación de la biodiversidad ..... 95

Indicadores asociados a la  
gestión hídrica ..... 97

Infografía - Huella hídrica ..... 100

Economía circular ..... 101

Infografía - Economía circular ..... 104

Cumplimiento ..... 105

Balance ambiental ..... 107

**Memorando de verificación ..... 108**

**Contenidos GRI ..... 111**

# Palabras del Presidente



**ROBERTO JUNGUITO POMBO**  
PRESIDENTE ORGANIZACIÓN CORONA

**M**e da mucho gusto presentarles el Informe de Sostenibilidad 2025 de Organización Corona, elaborado bajo los estándares del Global Reporting Initiative (GRI), que refleja nuestro firme compromiso con los principios del Pacto Global y con el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Este trabajo resume nuestros avances, logros y retos en la gestión de la Triple Cuenta de Resultados.

El 2025 fue un año de decisiones estratégicas para fortalecer el futuro de Organización Corona. En medio de un entorno exigente, optimizamos nuestro portafolio de negocios, concentrándonos en aquello que mejor sabemos hacer: la manufactura y comercialización de materiales para la construcción y el mejoramiento del hogar.

Para ello, tomamos dos decisiones sustanciales. Concretamos la recompra de acciones de Corona Industrial a Victoria Capital Partners, consolidando nuevamente el 100% de la propiedad de esta compañía. Adicionalmente, vendimos nuestra participación accionaria en Falabella Colombia, Banco Falabella, Seguros Falabella y ABC de Servicios al Grupo Falabella, conforme a lo establecido en el Acuerdo de Accionistas.

Al mismo tiempo, seguimos fortaleciendo nuestra alianza con Grupo Falabella en Homecenter Colombia, donde mantenemos una participación del 51%, convencidos del potencial de este negocio para transformar hogares y mejorar la calidad de vida de miles de personas.

Lo anterior se traduce en un fortalecimiento financiero y patrimonial que nos brinda mayores recursos para invertir en nuestros negocios y continuar creciendo sobre las plataformas que hemos venido desarrollando. Esto nos permite acelerar iniciativas con alto potencial, impulsar productos y servicios que generan mayor valor para nuestros clientes y avanzar en nuestra estrategia social y ambiental con miras al año 2030.

## En términos financieros

El entorno en el que se desempeñaron nuestros negocios estuvo marcado por tensiones comerciales y geopolíticas a nivel global. Sin embargo, en medio de este escenario desafiante, los resultados consolidados de Organización Corona fueron positivos, apoyados en la recuperación gradual de la economía colombiana y en el fortalecimiento del consumo interno.

Organización Corona cerró el año con ingresos operacionales cercanos a los COP 10,3 billones, registrando un crecimiento del 13,52% frente al año anterior. Más allá de las cifras, estos resultados reflejan nuestra capacidad de adaptación y la disciplina con la que ejecutamos nuestra estrategia.

En Corona Industrial, las ventas crecieron 8,4%, alcanzando COP 3,8 billones, impulsadas por una recuperación parcial del sector de la construcción. Por otra parte, para Homecenter, el entorno fue favorable gracias a una mayor dinámica de consumo, alcanzando ventas por COP 6,9 billones, con un crecimiento de 15,9% frente al año anterior.

## En lo social

Nuestro compromiso social continúa generando valor para nuestros grupos relacionados y para el desarrollo de los países donde operamos. Otorgamos a nuestros colaboradores beneficios extralegales por más de COP 201 mil millones, destacando auxilios educativos por 14 mil millones que impulsan su crecimiento y el de sus familias.

Fortalecimos el trabajo con las comunidades a través de iniciativas como Compromiso Bogotá, que promueve la articulación entre el sector público y privado para generar oportunidades, desarrollo y bienestar. Acompañamos a más de 72% de proveedores estratégicos en el fortalecimiento de sus capacidades en sostenibilidad y continuamos poniendo a nuestros clientes en el centro, desarrollando soluciones innovadoras que transforman sus espacios y proyectos.



## En materia ambiental

Consolidamos avances estructurales en nuestra agenda ambiental, con resultados tangibles en energía, clima, agua y economía circular. Hoy, el 98% del consumo energético de nuestras tiendas y centros de distribución proviene de fuentes renovables certificadas, complementadas con generación solar propia, fortaleciendo nuestra transición energética.

En el frente productivo, implementamos el ciclo único de cocción en Mesa Servida, lo que permitirá reducir cerca del 25% de sus emisiones. Asimismo, los puntos de venta y centros de distribución de *Retail Corona* y *Sodimac Corona* obtuvieron la certificación Carbono Neutro, alcanzando un balance neto cero en sus operaciones.

En gestión hídrica y economía circular, fortalecimos alianzas para la conservación de fuentes estratégicas de agua en Bogotá y gestionamos más de 1.900 toneladas de residuos del sector construcción, cerrando su ciclo productivo y evitando emisiones asociadas a su disposición final. Estos avances reflejan una estrategia ambiental orientada a impactos concretos, eficiencia operativa y generación de valor sostenible en los territorios donde operamos.

Las decisiones que tomamos, los resultados que alcanzamos y los avances sociales y ambientales que consolidamos nos dejan hoy como una Organización más fuerte, más enfocada y mejor preparada para enfrentar los desafíos del futuro. Contamos con un portafolio claro, un equipo comprometido y una visión que trasciende el corto plazo.

Miramos hacia el año 2030 con confianza y responsabilidad. Sabemos que el entorno seguirá cambiando, pero también sabemos que nuestra capacidad de adaptación, innovación y acción con propósito es nuestra mayor fortaleza.

Los invito a recorrer este Informe de Sostenibilidad para conocer en detalle los resultados y compromisos que continúan guiando nuestro propósito de crear valor duradero para las personas, los territorios y el país.

**ROBERTO JUNGUITO POMBO**  
Presidente Organización Corona



# Nuestra Organización

Creamos valor  
duradero.



# Acerca de este informe

(2-2, 2-3)

Este informe<sup>1</sup> lo elaboramos en alineación con la estrategia de Corona y de conformidad con el estándar GRI<sup>2</sup> (*Global Reporting Initiative*), en concordancia con los lineamientos del Pacto Global, sus requerimientos de comunicación (Comunicación de Progreso - COP) y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

El informe comprende el período del 1º de enero al 31 de diciembre de 2025. Los contenidos elaborados bajo los estándares GRI incluyen comentarios que explican la metodología y los supuestos utilizados para su cálculo. Abarca información de las operaciones controladas por Organización Corona, específicamente Corona Industrial y Sodimac Colombia (Homecenter y Constructor).

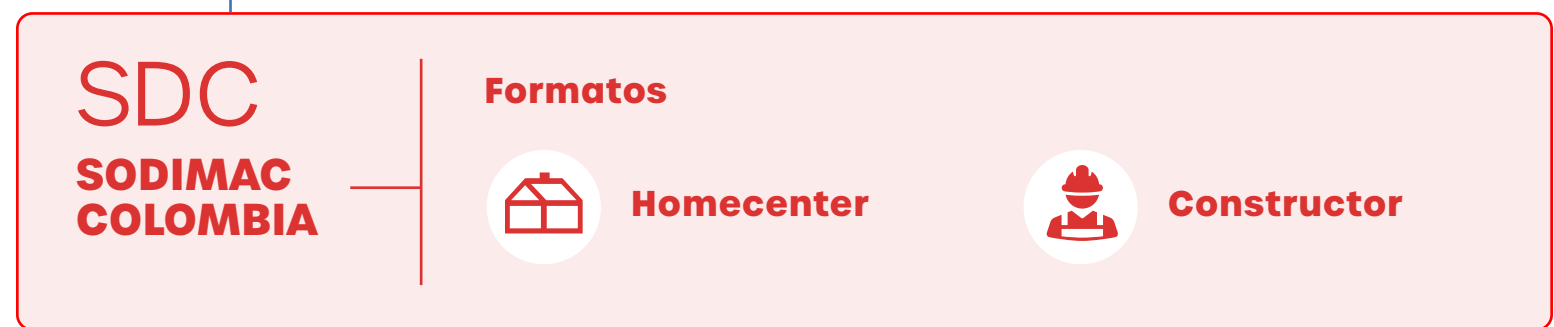
Presentamos la Matriz de Materialidad, elaborada bajo el enfoque de doble materialidad, teniendo en cuenta los estándares internacionales, la estrategia y los riesgos de la Organización, así como las prioridades y expectativas de nuestros grupos relacionados, las cuales se reflejan en la matriz correspondiente.

Por último, las siglas hacen referencia, según corresponda, a las empresas, divisiones de negocio, unidades comerciales y funciones de soporte transversales de la Organización.

## OC ORGANIZACIÓN CORONA (2-1)



1. Incluye la información de la operación controlada por Organización Corona: Corona Industrial, Sodimac Colombia y ALIÓN.
2. Los códigos que aparecen en el informe corresponden a la numeración establecida por los estándares GRI y los no asociados propios de la gestión de la Organización.



# Organización Corona

(2-1)

## CORONA INDUSTRIAL S.A.S.

Multinacional colombiana con más de 140 años de historia empresarial dedicada a la manufactura y comercialización de productos para el hogar, la construcción, la industria, la agricultura y el sector de energía.

## Divisiones de negocio

### Baños y Cocinas

Desarrolla y distribuye productos que conforman soluciones integrales para baños y cocinas en Colombia, Estados Unidos, México y Centroamérica por medio de las marcas Corona, Grival, American Standard, Ambiance, Mansfield y Vortens.



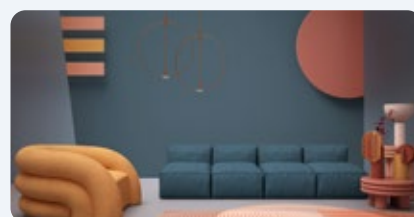
### Mesa Servida

Uno de los fabricantes de vajillas más antiguos y reconocidos en Latinoamérica, con las marcas Vajillas Corona y LC (en Argentina y México). Así mismo, comercializa cristalería y cubertería, que complementan su oferta para la mesa.



### Superficies, Materiales y Pinturas

Desarrolla y distribuye productos para la construcción y remodelación como revestimientos, pinturas y materiales, brindando soluciones y sistemas constructivos.



### Insumos Industriales y Energía

- **Insumos Industriales:** Procesa y transforma minerales no metálicos, agregándoles valor para suministrarlos a una gran variedad de industrias como la cerámica (Organización Corona), vidrio, petróleo, alimentación y fortificación animal, infraestructura, materiales de construcción, pintura y papel, entre otras.
- **Agromil:** Elabora productos que agregan valor y están revolucionando la nutrición de las plantas, trayendo más crecimiento y competitividad para el campo.
- **Gamma:** Fabrica y comercializa aisladores cerámicos, poliméricos, de polietileno y de vidrio para las empresas de energía y los fabricantes de equipos eléctricos en todo el continente americano.
- **Erecos:** Produce, comercializa e instala materiales refractarios para la industria térmica.



## Unidades comerciales

### Comercial Corona

Consolida la fuerza de ventas para las divisiones de negocio de Baños y Cocinas y de Superficies, Materiales y Pinturas.



### Retail Corona

Operación de *retail* y de comercio electrónico que comercializa soluciones para pisos, baños y cocinas. Ofrece diseño asequible para todos los gustos, amplias opciones de financiación y servicios relacionados con la transformación del hogar.



## Funciones transversales

Prestamos servicios de apoyo a las divisiones de negocio y las unidades comerciales:

- Financiera, de estrategia y servicios
- Asuntos corporativos
- GTC (tecnología industrial)
- Gestión humana Integral



## División independiente

### ALIÓN

Incluye la gestión de las empresas: Empresa Colombiana de Cementos S.A.S., Insumos y Agregados de Colombia S.A.S. y Concretos ALIÓN S.A.S. Para efectos de este informe utilizamos la marca ALIÓN como referencia para todas las entidades, manteniendo así una visión integral de las operaciones.



## SODIMAC COLOMBIA S.A.

Empresa colombo-chilena con más de 30 años de trayectoria en Colombia y una participación accionaria de 51% por parte de Organización Corona y 49% por parte de Inversiones Falabella de Colombia S.A., cuyo inversionista es el Grupo Falabella de Chile. Cuenta con dos formatos de *retail*:

### Formatos de *retail*

#### HOMECENTER

Ofrece todos los productos y servicios que necesitan los consumidores para llevar a cabo grandes y pequeños proyectos relacionados con el mejoramiento del hogar y la construcción.



#### CONSTRUCTOR

Es la cadena de almacenes más grande del país dirigida a los profesionales de la construcción con el más amplio y completo surtido de insumos y servicios en un mismo lugar.



# En Corona creamos valor

## Recursos

### Sociales

**Talento humano**

### Financieros

#### Activos operativos

#### Transformación digital e innovación

**1** oficina de suministros globales en China

#### **30** plantas

25 en Colombia	2 en Centroamérica
1 en Estados Unidos	2 en México

#### **109** puntos de venta (retail)

42 tiendas Centro Corona	5 tiendas pintureras
42 tiendas Homecenter	5 tiendas American Standard
10 Servi-Grival (PSA)	5 puntos Red Azul

### Ambientales

#### Capital natural

Materias primas, energía y agua



**144 años** de historia empresarial

## Resultados e impactos

### Financieros

Ingresos operacionales	<b>COP 10,3 billones</b>
Exportaciones	<b>40 países</b>

### Sociales

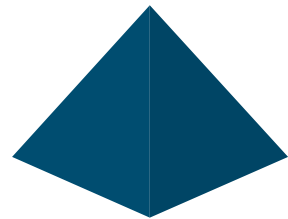
Colaboradores directos	<b>16.849</b>
Beneficios extralegales para colaboradores	<b>COP 201.156 millones</b>
Beneficiarios de proyectos sociales	<b>356.971</b>

### Ambientales

Emisiones divisiones industriales y retail	<b>305.965 t CO<sub>2</sub> eq</b>
Emisiones ALIÓN	<b>721.748 t CO<sub>2</sub> eq</b>
Agua recirculada	<b>73%</b>
Hectáreas conservadas	<b>691</b>
Subproductos reincorporados al proceso productivo	<b>111.090 toneladas</b>

# Objetivos de desarrollo sostenible

Nuestro compromiso frente a las metas de los ODS



12

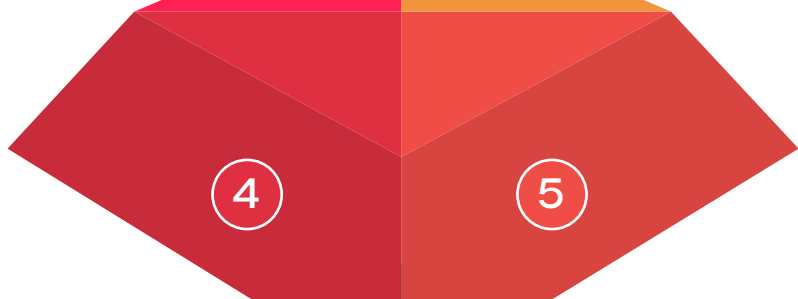


8

9

1

11

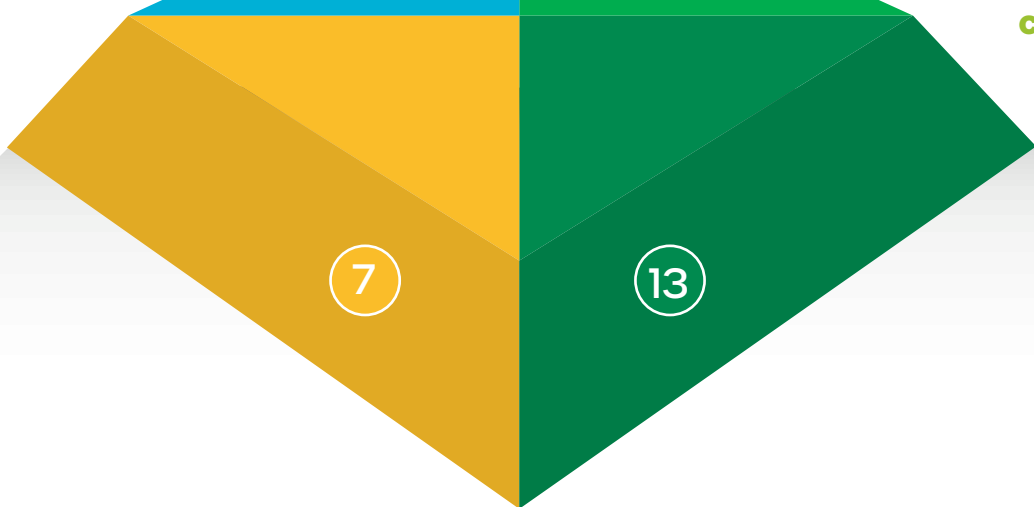


4

5

6

15



7

13

## ODS relacionados con la gestión económica



**8.5 - 8.6 - 8.8**

- Generación de empleo



**9.4 - 9.5**

- Modelo de innovación en procesos, productos y servicios



**12.2 - 12.4 - 12.5 - 12.6**

- Recirculación de agua y cero vertimientos
- Aprovechamiento y valorización de residuos y subproductos
- Uso de materiales alternativos en la manufactura
- Sello Ambiental Colombiano
- Declaraciones Ambientales de Producto (EPD)

## ODS relacionados con la gestión social



**1.2**

- Donaciones para vivienda



**4.a**

- Mejoramiento de infraestructura educativa



**5.1 - 5.5**

- Iniciativas en equidad de género



**11.1 - 11.4**

- Proyectos para el mejoramiento de vivienda
- Premio Corona Pro Hábitat

## ODS relacionados con la gestión ambiental



**6.3 - 6.6**

- Recirculación de agua y cero vertimientos.
- Recuperación de aguas lluvias, en el parque industrial de Madrid.
- Protección y conservación de los humedales: Corona Sopó y Gualí.
- Alianza con el Fondo de Agua de Bogotá.
- Establecimiento de corredores verdes.



**7.2**

- Sistema de gestión energética
- Puesta en marcha de sistemas de energía solar
- Adquisición de energía eléctrica certificada



**13.2**

- Proyecto Hogar en Vajillas Corona
- Carbono Neutro



**15.3 - 15.4**

- Acciones de restauración en terrenos intervenidos por la actividad minera
- Conjunto de reservas naturales de la sociedad civil
- Implementación de Pagos por Servicios Ambientales (PSA)

Organización Corona

# Marco de sostenibilidad

## Propósito

Promovemos el crecimiento inclusivo y sostenible, la competitividad y la institucionalidad en los países donde operamos. Lo hacemos mediante negocios rentables y en constante evolución, que buscan mejorar la calidad de vida de los grupos relacionados, con quienes construimos relaciones respetuosas, de confianza y de largo plazo.

## Grupos relacionados

## Triple cuenta



### Lo económico

Nos enfocamos en asegurar un crecimiento rentable y sostenible mediante el fortalecimiento de los mercados actuales y la expansión hacia mercados potenciales. Promovemos la innovación y las plataformas de crecimiento que nos permitan ampliar nuestro portafolio y complementar nuestra oferta de valor.



### Lo social

Implementamos proyectos que contribuyen a generar valor compartido y a fortalecer la licencia social para operar, aprovechando nuestras fortalezas y competencias organizacionales y adoptando las mejores prácticas de relacionamiento.



### Lo ambiental

Adoptamos las mejores prácticas ambientales con el fin de aprovechar de manera óptima los recursos naturales disponibles, reducir nuestra huella de carbono, ofrecer productos responsables con el medio ambiente, minimizar los riesgos inherentes a nuestras operaciones y generar eficiencia en la operación.

## Gobierno Corporativo

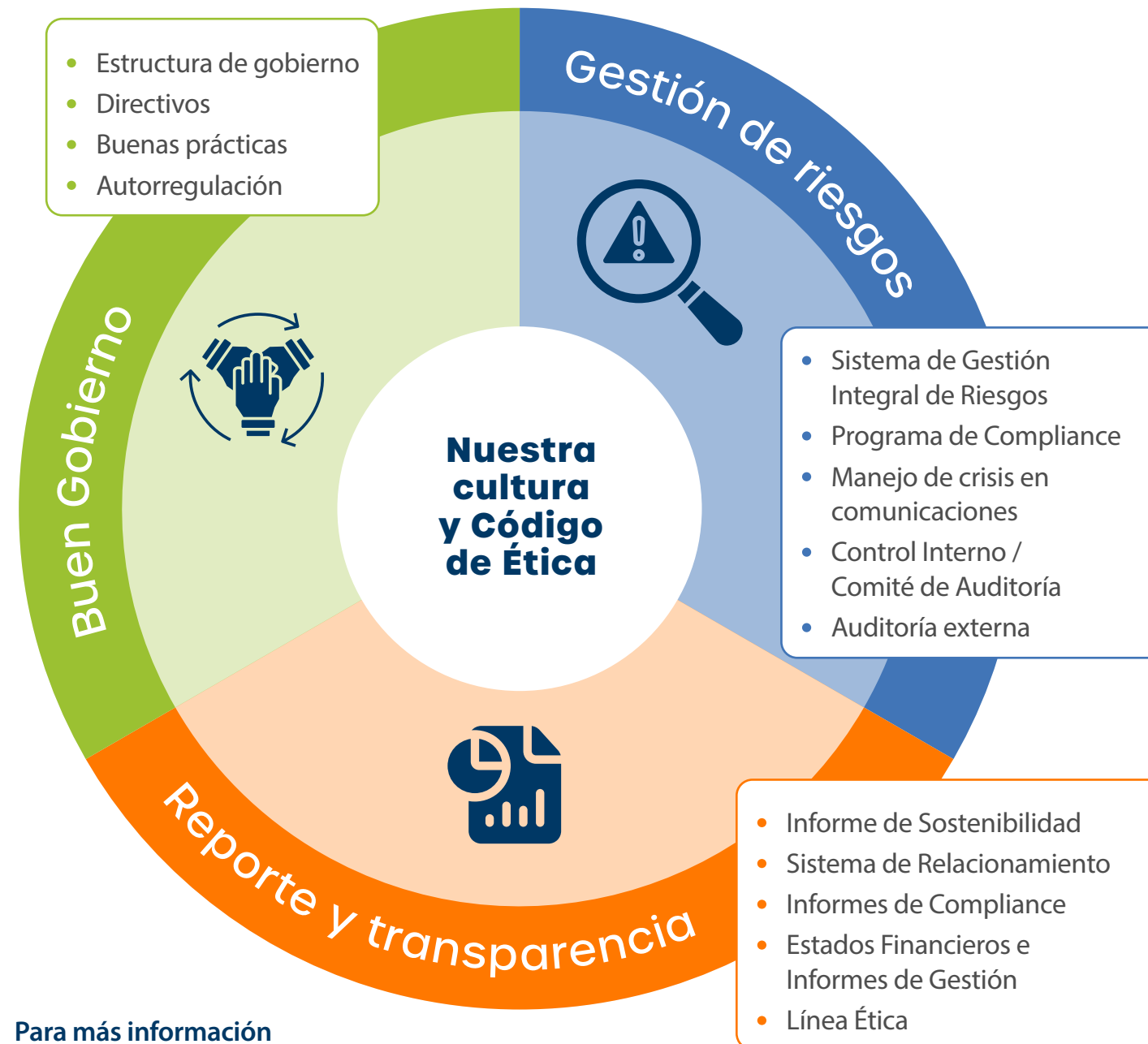
Constituye un marco de principios, políticas y prácticas dentro del cual desarrollamos la administración y gestión de los negocios, apoyando la implementación de la estrategia y la generación de valor para nuestros grupos relacionados, así como la rendición de cuentas y el relacionamiento transparente.

# Gobierno Corporativo

(3-3)

**E**n Corona contamos con un Sistema de Gobierno Corporativo (SGC) constituido por un marco de principios, políticas y prácticas dentro de las cuales se gestionan los negocios, y se apoya la implementación de su estrategia y la generación de valor para los grupos relacionados, así como la rendición de cuentas y el relacionamiento transparente.

Este sistema se fundamenta en los valores, comportamientos y atributos que componen nuestra cultura, los cuales se reflejan en nuestro Código de Ética y orientan la conducta de todos los colaboradores. Así mismo, nuestra cultura y nuestro Código de Ética promueven el respeto por los derechos humanos y la valoración de la individualidad y la inclusión, con el fin de contribuir a una sociedad más equitativa.



[Para más información](#)

## Acciones destacadas

- Llevamos a cabo la IV cohorte del programa de mentoría Mujeres y Liderazgo, fortaleciendo el crecimiento profesional femenino.
- Elaboramos y publicamos la Política de Gobierno de Inteligencia Artificial.
- Implementamos el SARLAFT en Despachadora Internacional de Colombia S.A.S., cumpliendo con los lineamientos de la Superintendencia de Transporte, sustituyendo el anterior SIPLAFT y fortaleciendo nuestro sistema de gestión de riesgos.
- Obtención de nivel de calificación satisfactorio en la Medición de Gestión Empresarial de Riesgos de Corrupción (MGERC) 2025, superando ampliamente el promedio general (74%) de empresas evaluadas y representando un avance respecto a 2023.
- Realizamos la incorporación de una plataforma tecnológica para la Línea Ética, la cual cumple con los estándares avanzados de seguridad, confidencialidad y protección al denunciante.

# Buen Gobierno

Es el conjunto de reglas, procedimientos y prácticas que facilitan la toma de decisiones en la administración de nuestras compañías, promueven la generación de confianza y facilitan un mayor control del riesgo.



# Organización Corona S.A.

## Estructura de propiedad

Organización Corona S.A. es una compañía *holding* colombiana, matriz controlante del grupo empresarial. Sus Estatutos Sociales establecen su estructura de Gobierno de acuerdo con la ley.

Capital autorizado		Capital suscrito y pagado	
Valor	COP 25.038.624.212	Valor	COP 24.732.138.753
Número de acciones	COP 4.193.372	Número de acciones	COP 4.142.043
Valor nominal	COP 5.971	Valor nominal (En COP)	COP 5.971

Nota: Información Certificado de Existencia y Representación Legal expedido por la Cámara de Comercio de Bogotá.



## Estructura de Gobierno corporativo

### Sociedades controladas

Organización Corona S.A. controla a:

- **Corona Industrial S.A.S., sus filiales y subsidiarias en Colombia, Centroamérica y Estados Unidos.**
- **Sodímac Colombia S.A.**

### Asamblea General de Accionistas

Los accionistas de la Organización se reúnen en Asamblea General de acuerdo con sus estatutos. Durante el año 2025, se reunieron así:

- **1 reunión ordinaria**  
Con *quorum* del 100%
- **1 reunión extraordinaria**  
Con *quorum* del 100%

(2-9 c / 2-10 a / 2-11 a b)

## Consejo Corporativo

El Consejo Corporativo de Organización Corona cuenta con la participación de miembros independientes que son elegidos por la Asamblea General de Accionistas teniendo en cuenta sus distintos perfiles, conocimientos y experiencia, promoviendo la conformación de un órgano diverso. (2-10 b)

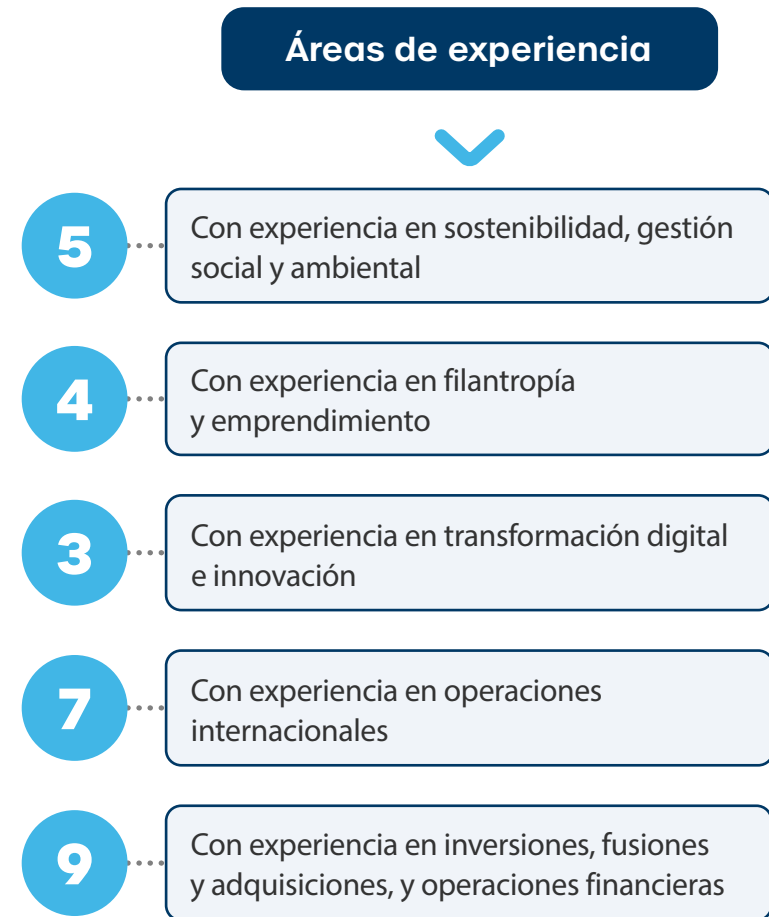
La visión y el propósito central de la organización han sido definidos por los accionistas, y el Consejo Corporativo se ha encargado de ponerlos en práctica a través de sus decisiones y la aprobación de los proyectos e inversiones, entre otros. Por su parte, la Alta Gerencia se encarga de llevarlos a la práctica en el día a día de la operación. (2-12 a)

El Consejo Corporativo determina la política general de Organización Corona, revisa los informes presentados por la Alta Gerencia que dan cuenta de la marcha económica y administrativa de la sociedad, hace permanente seguimiento a las acciones y medidas que se han establecido para una adecuada gestión de la compañía e indica los ajustes que deben realizarse a las mismas. (2-12 c)

El Comité de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento del Consejo Corporativo de Organización Corona canaliza las inquietudes críticas de los distintos grupos relacionados quienes, entre otros mecanismos, cuentan con canales de reporte como la Línea Ética. Así mismo, los Oficiales de Cumplimiento de SAGRILAFIT, PTEE y el Programa de Protección de Datos Personales presentan dos veces al año al Consejo Corporativo sus respectivos informes, en los cuales señalan aquellos eventos que han requerido o necesitan atención. (2-16 a)

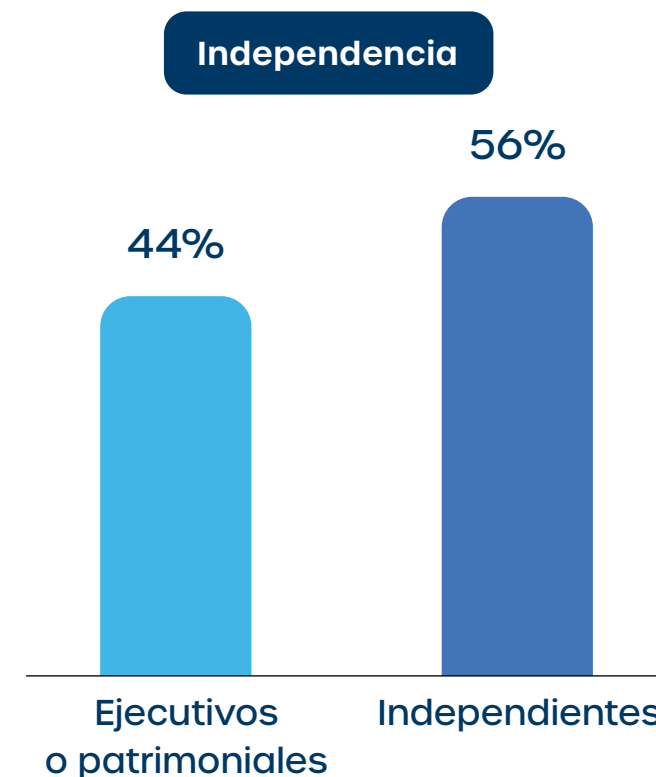
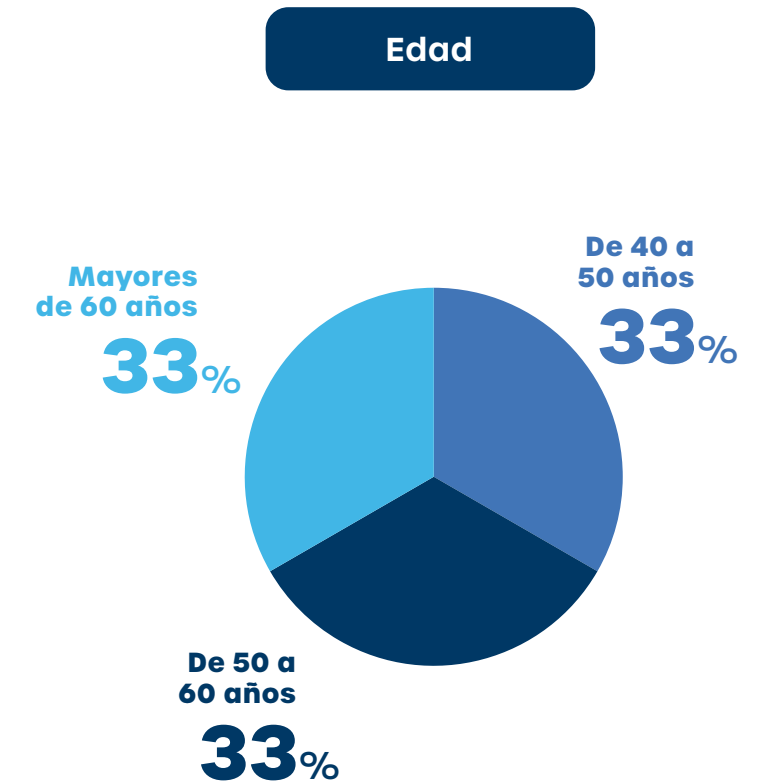
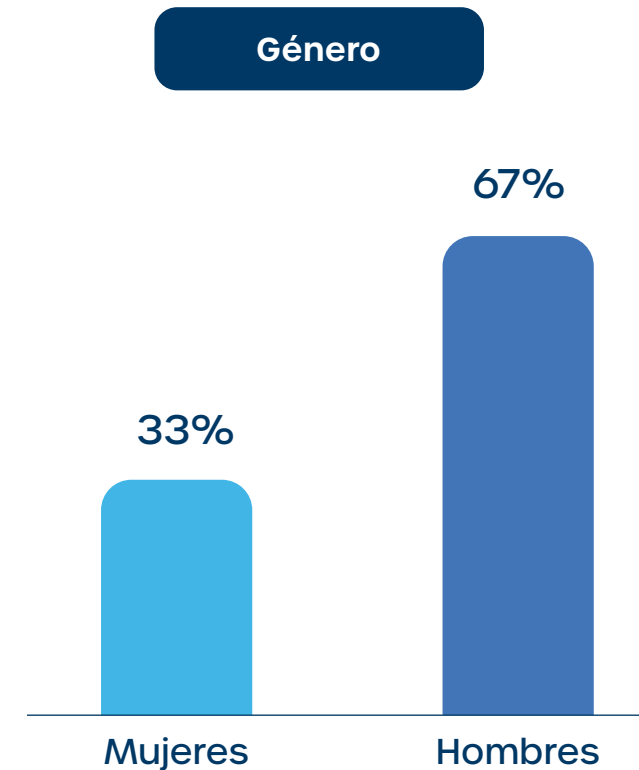
## Criterios de diversidad

El Consejo Corporativo está compuesto por 9 miembros:



De manera permanente, la Alta Gerencia envía a los miembros del Consejo Corporativo material informativo relacionado con las últimas tendencias y mejores prácticas en desarrollo sostenible. Así mismo, en las reuniones ordinarias de este órgano de gobierno se hacen presentaciones relacionadas con dichos asuntos. (2-17 a)

El uso de los diferentes capitales, tales como el financiero, físico, intelectual, humano, social y relacional, y natural, se basa en la estrategia, Cultura, ética y valores establecidos en la organización.



## Reuniones

En 2025, el Consejo Corporativo se reunió en 7 oportunidades:

- **6 reuniones ordinarias**

Con *quorum* del 88,88% en promedio en cada reunión.

- **1 reunión extraordinaria**

Con *quorum* del 88,88%

El Consejo Corporativo delega a la Alta Gerencia la administración y gestión de los riesgos e impactos de la Organización y vela por que se cumpla con las políticas y lineamientos que se han establecido para tal efecto. (2-13a)

Las reuniones ordinarias del Consejo Corporativo se realizan de manera ordinaria 6 veces al año. En estas reuniones la Presidencia y, en la medida en que corresponda, las distintas Divisiones de Negocio, las Unidades Comerciales y Funciones de Soporte Transversal, presentan los diferentes asuntos de relevancia para la Organización incluida la gestión de los impactos. (2-13b)

## Remuneración (2-19)

La Asamblea General de Accionistas determina anualmente la remuneración de los miembros del Consejo Corporativo, considerando los parámetros del mercado y la responsabilidad que estos asumen.



## Comités (2-9 c 2-10)

- **7 reuniones del Comité de Gobierno, Sostenibilidad y Talento humano**

Contaron con el *quorum* necesario para deliberar y decidir válidamente.

- **4 reuniones del Comité de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento**

Contaron con el *quorum* necesario para deliberar y decidir válidamente.

- **4 reuniones del Comité de Inversiones**

Contaron con el *quorum* necesario para deliberar y decidir válidamente.

- **4 reuniones del Comité Asesor Venture Capital**

Contaron con el *quorum* necesario para deliberar y decidir válidamente.

## Reglamentos Consejo Corporativo y comités

El Consejo Corporativo y sus comités supervisan que se lleve a cabo de manera adecuada el proceso de identificación, prevención, mitigación y manejo de impactos negativos potenciales y reales, y adoptan las medidas que sean necesarias. (2-12 b)

## Reportes de conflicto de interés y compromiso con el Código de Ética

Los miembros del Consejo Corporativo ratifican de manera bienal su compromiso con el Código de Ética, realizando la última ratificación en el 2024. En el 2025 ninguno reportó eventuales conflictos de interés.

Con el fin de evidenciar eventuales conflictos de interés en la matriz de directores (publicada en el portal web) se indica la participación de los miembros en otras juntas directivas. Así mismo, en los certificados de existencia y representación legal publicados en el portal web se evidencia la estructura del grupo empresarial, y en los estados financieros y sus notas se revelan las relaciones con partes vinculadas. (2-15b)

## Declaración de independencia

Los miembros independientes del Consejo Corporativo suscriben una declaración manifestando su independencia.

## Evaluación (2-18 a b)

En 2025, la gestión del Consejo Corporativo fue evaluada con el acompañamiento de asesores externos. La evaluación es individual para cada miembro y se realiza de forma anual.

## Corona Industrial S.A.S.

### Estructura de propiedad

Corona Industrial S.A.S. es una sociedad colombiana controlada por Organización Corona S.A.

### Nuestro Propósito

*Mejorar vidas transformando espacios.*

Materializamos nuestro propósito en la oferta diversa de productos y servicios que ponemos a disposición del mercado a través del desarrollo de todos nuestros negocios.

### Sociedades controladas

La sociedad tiene filiales y subsidiarias en Colombia, Estados Unidos, México, Costa Rica, Guatemala, Honduras, Nicaragua y una oficina de representación en China.

### Estructura de Gobierno Corporativo

(2-9 a)

#### Asamblea General

Los accionistas de Corona Industrial se reúnen en Asamblea General de acuerdo con sus estatutos.

En 2025, se reunieron así:

- **1 reunión ordinaria**  
Con *quorum* del 100%
- **1 reunión extraordinaria**  
Con *quorum* del 100%

### Remuneración (2-19)

La Asamblea General de Accionistas determina anualmente la remuneración de los miembros de la Junta Directiva, considerando los parámetros del mercado y la responsabilidad que estos asumen.

### Equipo de Presidencia

Nuestro Equipo de Presidencia administra los negocios asegurando la implementación del Sistema de Gobierno Corporativo.

#### Perfiles de administradores



(2-9 c / 2-10 a / 2-11 a b)

## Junta Directiva

### Reuniones

Durante 2025, nuestra Junta Directiva se reunió en 6 oportunidades:

- **6 reuniones ordinarias**  
Con *quorum* del 90% en promedio en cada reunión.
- **No se realizaron reuniones extraordinarias**

### Reportes de Conflicto de Interés y Compromiso con el Código de Ética

Los miembros de la Junta Directiva ratifican de manera bienal su compromiso con el Código de Ética, habiendo realizado la última ratificación en 2024. En 2025 no se presentaron reportes de conflicto de interés.

### Declaración de Independencia

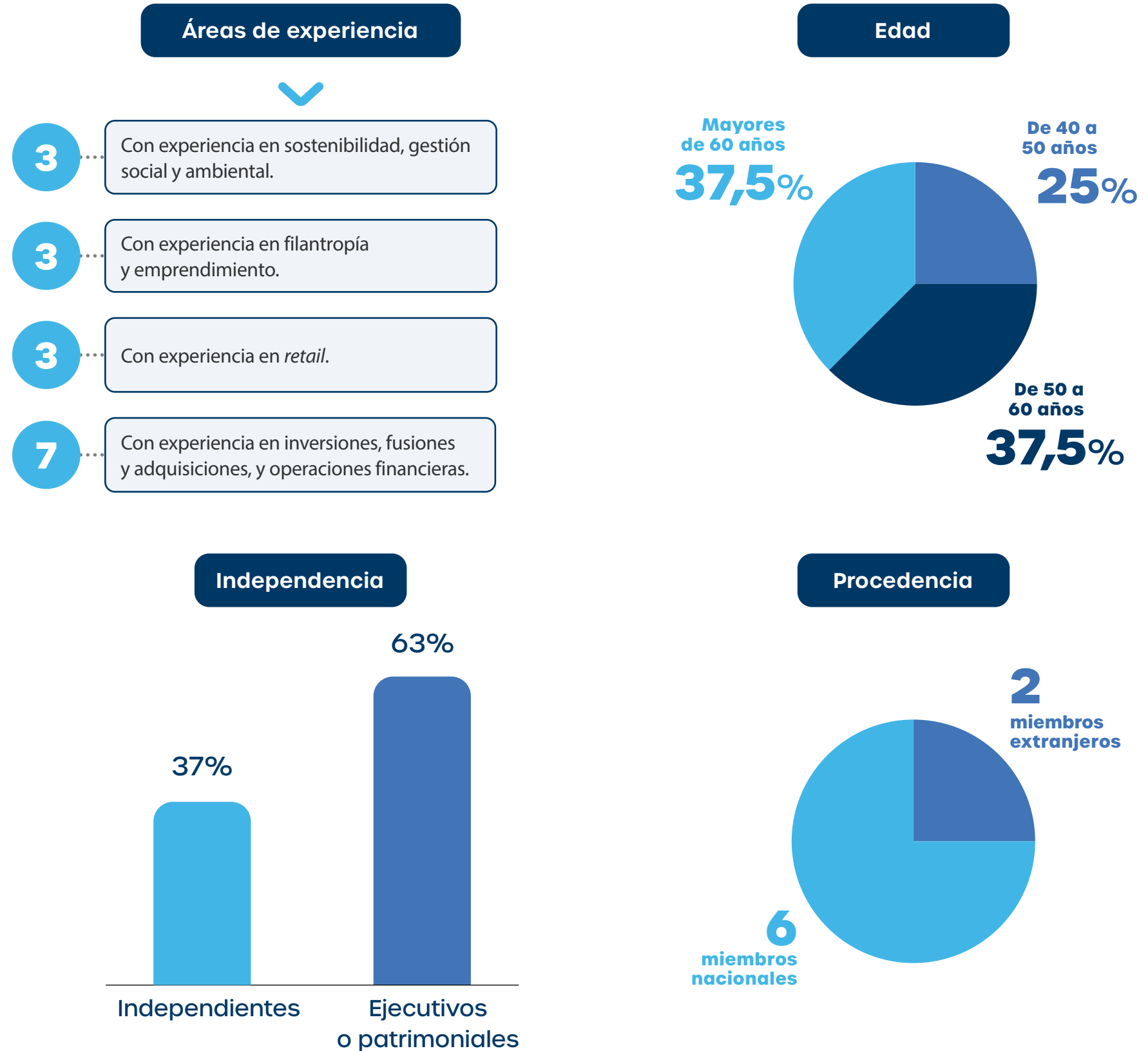
Los miembros independientes de la Junta Directiva suscriben una declaración manifestando su independencia.

### Comités (2-9 c 2-10)

- **4 reuniones del Comité de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento**  
Contaron con el *quorum* necesario para deliberar y decidir válidamente.
- **6 reuniones del Comité de Gestión Humana Integral**  
Contaron con el *quorum* necesario para deliberar y decidir válidamente.

## Criterios de diversidad (405-1)

La Junta Directiva está compuesta por 8 miembros:



# ALIÓN

División que incluye la gestión de la Empresa Colombiana de Cementos S.A.S., Insumos y Agregados de Colombia S.A.S. y Concretos ALIÓN S.A.S. Para efectos de este informe utilizamos la marca ALIÓN como referencia para todas las entidades, manteniendo así una visión integral de la operación.

## Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción (205-2)

Miembros de órgano de gobierno	12
Miembros de órgano de gobierno a quienes se haya comunicado las políticas y procedimientos anticorrupción de la empresa.	6
Porcentaje de los órganos de gobierno a quienes se haya comunicado las políticas y procedimientos anticorrupción de la empresa.	50%



## Empresa Colombiana de Cementos de Cementos S.A.S.

### Asamblea General

#### Reuniones

En 2025, la Asamblea General se reunió en 3 ocasiones:

- **1 reunión ordinaria**  
Con quórum del 100%.
- **2 reuniones extraordinarias**  
Con quórum del 100%

### Junta Directiva

#### Reuniones

En 2025, la Junta Directiva se reunió en 6 ocasiones:

- **4 reuniones ordinarias**
- **2 reuniones extraordinarias.**

### Política de remuneración de la Junta Directiva y Administradores

Todos los miembros de Junta Directiva son empleados de la compañía y no reciben remuneración adicional a la establecida a los cargos directos que desempeñan. En cuanto a los administradores, su remuneración incluye una política salarial y de compensación variable por resultados.

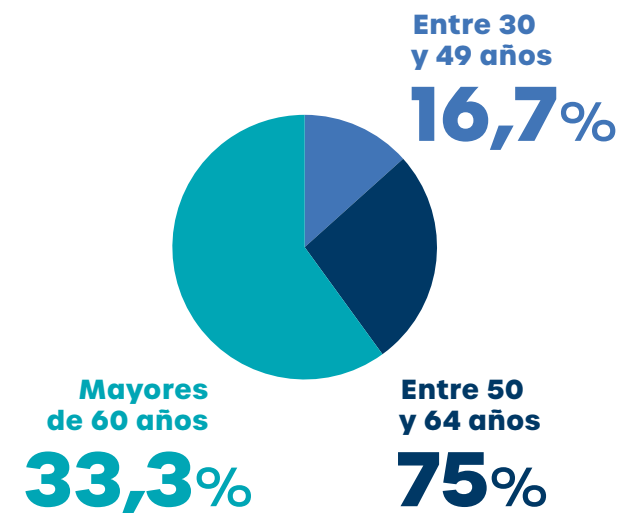
## Criterios de diversidad (405-1)

La Junta Directiva está compuesta por 12 miembros:

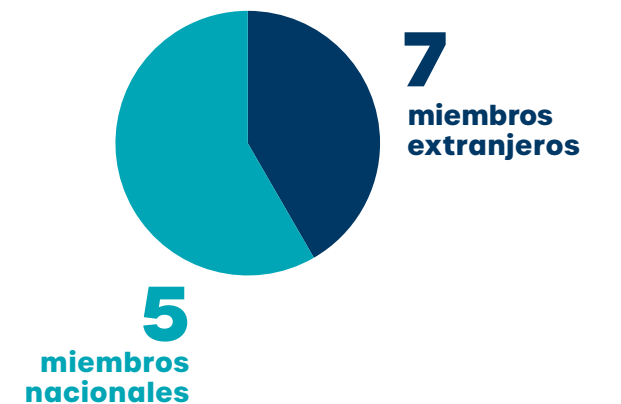
### Áreas de experiencia



### Edad



### Procedencia



## Insumos y Agregados de Colombia S.A.S.

### Asamblea General

#### Reuniones

En 2025, la Asamblea General se reunió en 2 ocasiones:

- **1 reunión ordinaria**  
Con quórum del 100%.
- **1 reunión extraordinaria**  
Con quórum del 100%

### Junta Directiva

#### Reuniones

En 2025, la Junta Directiva se reunió en 5 ocasiones:

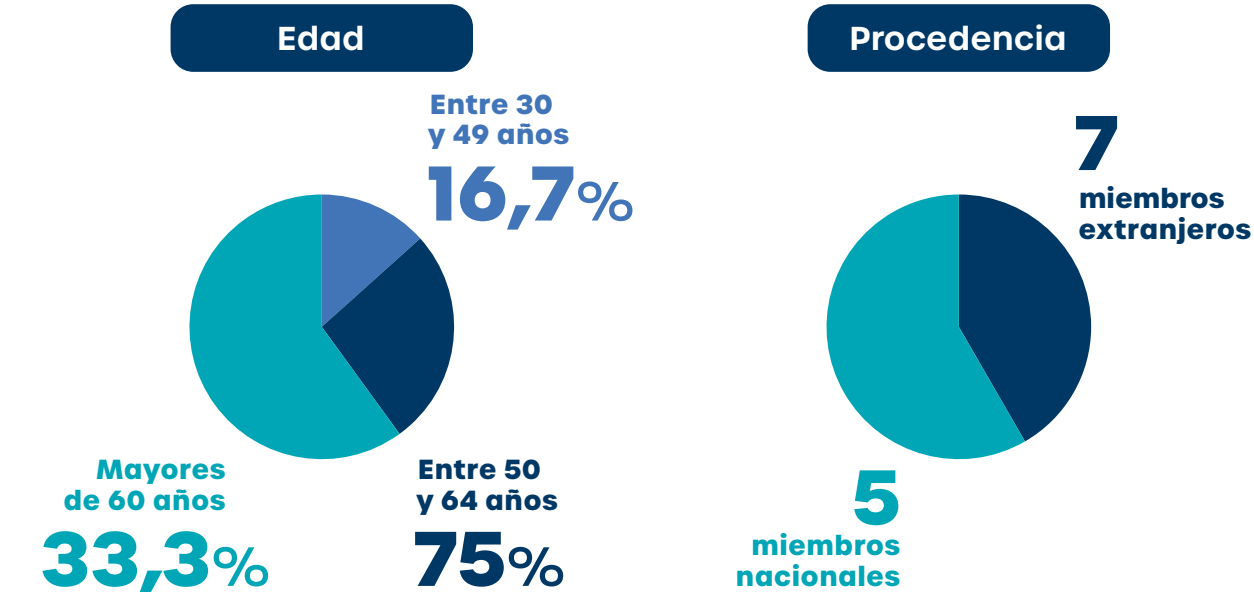
- **4 reuniones ordinarias**
- **1 reunión extraordinaria**

### Política de remuneración de la Junta Directiva y Administradores

Todos los miembros de Junta Directiva son colaboradores de la compañía y no reciben remuneración adicional a la establecida a los cargos directos que desempeñan. En cuanto a los administradores, su remuneración incluye una política salarial y de compensación variable por resultados.

### Criterios de diversidad (405-1)

La Junta Directiva está compuesta por 12 miembros:



## Concretos ALIÓN S.A.S.

### Asamblea General

#### Reuniones

En 2025, la Asamblea General se reunió en 3 ocasiones:

- **1 reunión ordinaria**  
Con quórum del 100%.
- **2 reuniones extraordinarias**  
Con quórum del 100%

### Junta Directiva

La sociedad no cuenta con Junta Directiva.

### Política de remuneración de los Administradores

La remuneración de los administradores, incluye una política salarial y de compensación variable por resultados.



# Sodimac Colombia S.A.

## Asamblea General

### Reuniones

En 2025, la Asamblea General se reunió en 3 ocasiones:

- **1 reunión ordinaria**  
Con *quorum* del 100%.
- **2 reuniones extraordinarias**  
Con *quorum* del 100%.

## Junta Directiva (2-9 c / 2-10 a / 2-11 a b)

### Reuniones

En 2025, la Junta Directiva se reunió en 6 ocasiones:

- **6 reuniones ordinarias**  
Con *quorum* del 100% en promedio en cada reunión.
- **No se realizaron reuniones extraordinarias**

## Política de remuneración de la Junta Directiva y Administradores

Al elegir a los miembros de la Junta Directiva, la Asamblea de Accionistas les asigna su remuneración, la cual estará determinada por cada reunión de Junta a la que asistan. En cuanto a los Administradores, la compañía tiene una política salarial y de compensación que implica bonos por resultados, aplicable a todos sus colaboradores.

## Comités

- **4 reuniones del Comité de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento**  
Con *quorum* del 75% en cada reunión.
- **1 reunión del Comité de Gobierno Corporativo**  
Con *quorum* del 100%.
- **1 reunión del Comité de Directores**  
Con *quorum* del 100%.
- **4 reuniones del Comité de Talento, Compensación y Desarrollo**  
Con *quorum* del 100% en cada reunión.

## Evaluación

Los directores realizaron la Encuesta de Evaluación de la Junta Directiva, cuyos resultados se presentaron al Comité de Gobierno Corporativo de la Junta Directiva en su reunión de diciembre de 2025, en donde se analizaron y revisaron, y se presentaron a la Junta en pleno en la reunión que se efectuó en el mes de enero de 2026.

## Informe de Gobierno Corporativo

Sodimac Colombia S.A. expidió este informe como emisor de valores regulado.

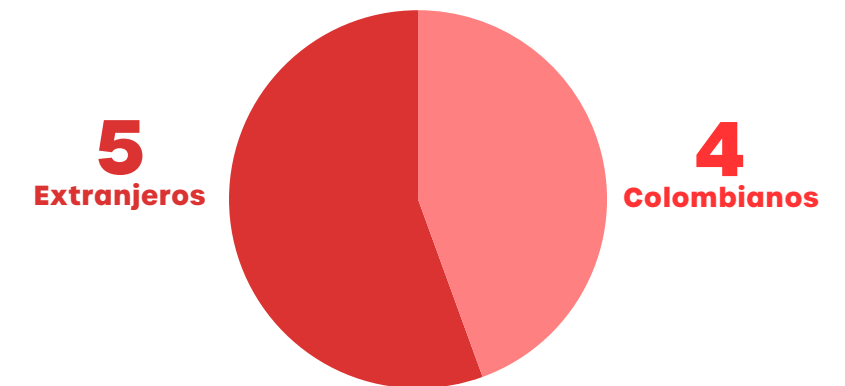
## Personal Directivo

## Criterios de diversidad (405-1)

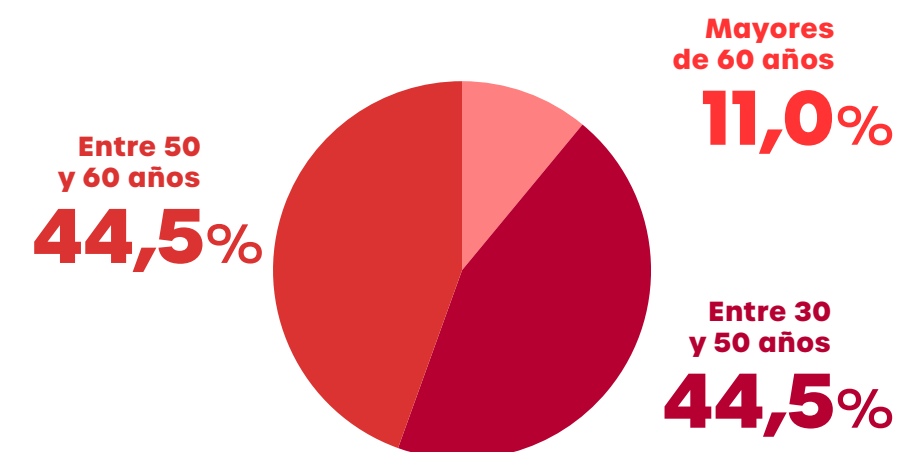
La Junta Directiva está compuesta por 9 miembros:



### Procedencia



### Edad



# Gestión de riesgos

Contamos con un sistema integral de riesgos que contempla el manejo de riesgos y la adopción de medidas de control oportunas para disminuir su probabilidad de ocurrencia y minimizar su impacto.

## Corona Industrial

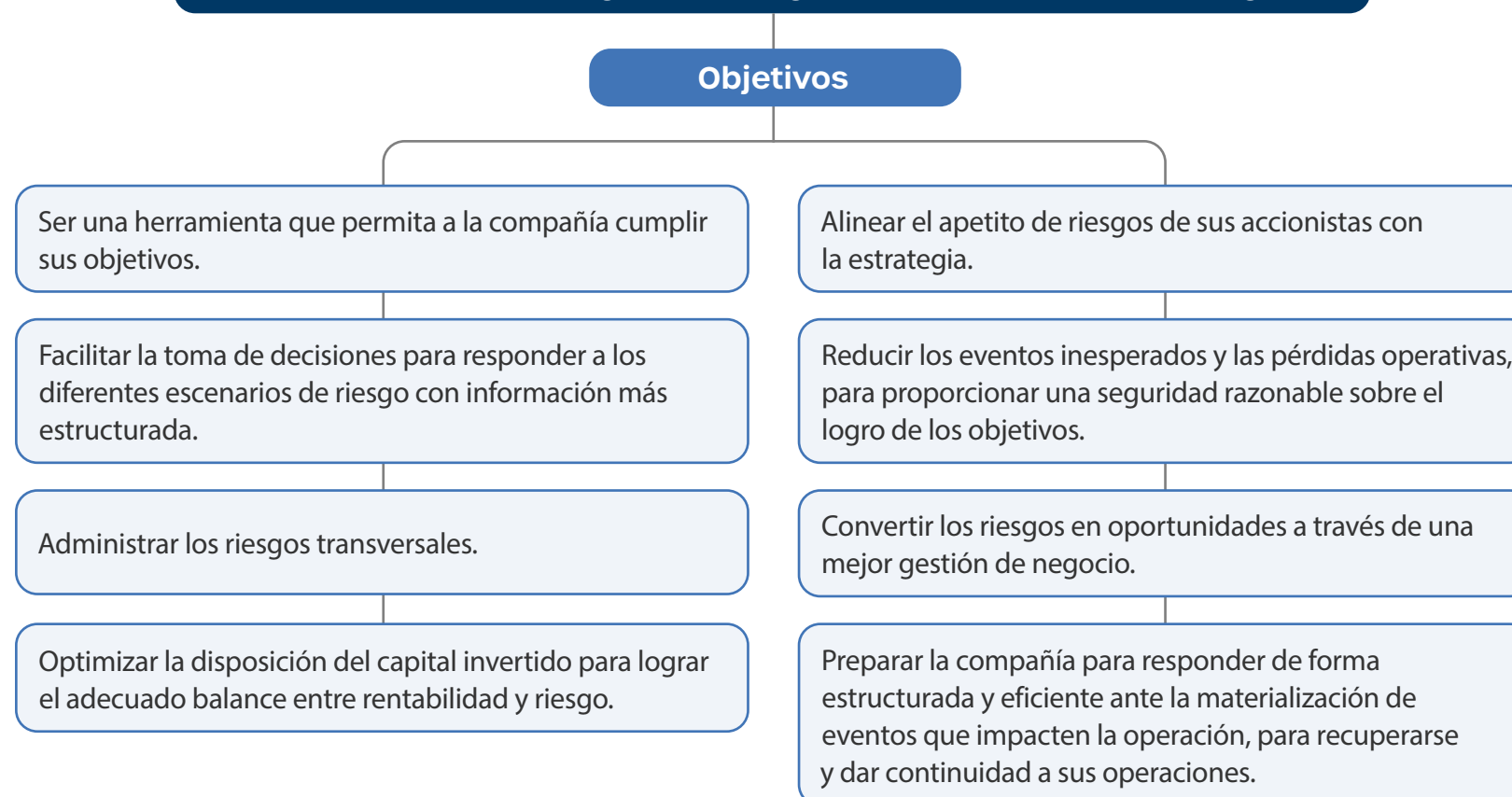
En Corona Industrial y sus empresas reconocemos la importancia de la oportuna identificación, análisis, evaluación, tratamiento y monitoreo de nuestra estrategia y objetivos, así como la importancia de aportar a la generación de una cultura de gestión de riesgos.

Así mismo, valoramos la resiliencia organizacional dentro de nuestros procesos misionales, de apoyo y estratégicos

Para aumentar la capacidad de resiliencia, en Corona buscamos identificar los potenciales riesgos operacionales, financieros y de soporte, así como los asociados a interrupciones de la producción, distribución y/o venta. Igualmente, buscamos mantener una capacidad operativa, comercial, administrativa y de control que garantice la continuidad de los procesos de negocio con impacto mínimo en caso de una crisis.



### Sistema de Gestión Integral de Riesgos y de Continuidad del Negocio



### Ciclo anual de administración de riesgos estratégicos



### Corona Industrial - Matriz de Riesgos

RIESGOS CLAVE	IMPACTO	MITIGACIÓN Y GESTIÓN
Desabastecimiento de energéticos y/o incremento de sus costos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ambiental</li> <li>Operativo</li> <li>Financiero</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollo de planes y estrategias para contar con autogeneración de energía eléctrica.</li> <li>Optimización de los consumos de energía eléctrica y gas en nuestro proceso productivo - eficiencia energética.</li> <li>Desarrollo de planes y estrategias para contar con combustibles alternos y diferentes fuentes de energía eléctrica.</li> </ul>
Entorno político, jurídico, social o económico	<ul style="list-style-type: none"> <li>Social</li> <li>Operativo</li> <li>Financiero</li> <li>Regulatorio</li> <li>Cadena de suministro</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Establecimiento de Comité de Crisis.</li> <li>Participación en escenarios de decisión gremial y en entidades aliadas como ANDI, ACM, Comité Cerámico y Camacol.</li> <li>Monitoreo y seguimiento regulatorio, y participación en consultas públicas.</li> <li>Participación en iniciativas para la lucha contra la corrupción, mejoramiento de la justicia, mejoramiento de infraestructura y educación, veeduría y control ciudadano, como por ejemplo: Transparencia por Colombia, Compromiso Bogotá, mecanismo Obras por Impuestos.</li> <li>Participación en actividades de desarrollo local en las zonas de influencia directa como: Corona es tu casa, Buenos Vecinos, programas sociales (voluntariado, donaciones en especie).</li> </ul>
Desabastecimiento de materias primas, insumos, servicios de transporte y servicios claves por cierre de proveedores, ruptura de acuerdos o incremento de costos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Operativo</li> <li>Financiero</li> <li>Cadena de suministro</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programas de evaluación y desarrollo de proveedores para evaluar y mejorar su capacidad de cumplimiento.</li> <li>Desarrollo de proyectos colaborativos o alianzas - Innovación abierta.</li> </ul>
Competitividad de los negocios	<ul style="list-style-type: none"> <li>Competitividad</li> <li>Financiero</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diferenciación con valor agregado, propuesta de valor alineada con megatendencias.</li> <li>Desarrollo de nuevos modelos de negocio enfocados en servicios y soluciones completas.</li> <li>Transformación de nuestros canales y sostenimiento de una experiencia superior para clientes. Por ejemplo: Red Azul.</li> </ul>
Enfermedades y/o accidentes laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Talento humano</li> <li>Operativo</li> <li>Financiero</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aseguramiento de la escuela de destrezas en las operaciones clave.</li> <li>Excelencia en el sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.</li> <li>Implementación del SGO (Sistema de Gestión de Operaciones).</li> </ul>
Deterioro del clima laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>Talento humano</li> <li>Operativo</li> <li>Reputacional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promesa de valor al colaborador y fortalecimiento de la cultura Corona.</li> <li>Modelo de participación.</li> <li>Ambientes laborales libres de acoso.</li> </ul>
Ataques cibernéticos externos e internos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Seguridad</li> <li>Operativo</li> <li>Financiero</li> <li>Reputacional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Testing continuo de seguridad en los procesos de calidad para desarrollo de tecnologías de información.</li> <li>Definición e implementación de modelos de seguridad con mejores prácticas de la industria.</li> <li>Gobierno del control de acceso de todas las aplicaciones de negocio.</li> </ul>
Cambio climático	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ambiental</li> <li>Operativo</li> <li>Financiero</li> <li>Regulatorio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identificación y monitoreo de riesgos de transición (regulatorios, financieros y de mercado) relacionados con los posibles escenarios de cambio climático.</li> <li>Seguimiento a la ejecución de las actividades del plan de gestión ambiental.</li> </ul>

# Sodimac Colombia S.A.



### Sodimac Colombia - Matriz de Riesgos

RIESGOS CLAVE	IMPACTO	MITIGACIÓN Y GESTIÓN	
<b>Interrupción de la operación por accesos indebidos o ataques informáticos masivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Seguridad</li> <li>Operativo</li> <li>Financiero</li> <li>Reputacional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Implementación de controles de acceso.</li> <li>Monitoreo para detección y bloqueo de ataques.</li> <li>Gestión de incidentes y vulnerabilidades.</li> <li>Pruebas de seguridad (ethical hacking, phishing) y Ciber DRP.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fortalecimiento de programas de capacitación, cultura y capacitaciones internas.</li> <li>Evaluación de riesgos y controles de seguridad de la información de proveedores.</li> <li>Remediación de vulnerabilidades y contención de incidentes.</li> </ul>
<b>Gestión de Datos Personales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Operativo</li> <li>Financiero</li> <li>Regulatorio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacitación en protección de datos.</li> <li>Gestión de PQR.</li> <li>Ejecución de los reportes regulatorios (RNBD y PQR's).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Implementación de herramientas de autogestión y EIPD (Estudio de impacto a la privacidad).</li> <li>Monitoreo de normatividad emitida por la SIC en la página y con agremiaciones.</li> </ul>
<b>Nueva normatividad o cambios en la normatividad actual</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Operativo</li> <li>Financiero</li> <li>Regulatorio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Monitoreo permanente normativo.</li> <li>Articulación con áreas internas y gremios.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacitación para atención y requerimientos regulatorios.</li> <li>Implementación oportuna de cambios normativos y ajustes tecnológicos para lograr su cumplimiento.</li> </ul>
<b>Afectación de la continuidad de la operación por caídas de los aplicativos de proveedores críticos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Operativo</li> <li>Financiero</li> <li>Competitividad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identificación y evaluación de proveedores críticos.</li> <li>Exigencia de planes de continuidad, controles contractuales y planes de contingencia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluación de riesgos operativos y ciberseguridad.</li> <li>Uso de Security Scorecard y ajustes en contratación.</li> </ul>
<b>Incumplimiento de normas ambientales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ambiental</li> <li>Financiero</li> <li>Reputacional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Políticas y lineamientos para el manejo de vertimientos, residuos peligrosos y contingencias ambientales.</li> <li>Capacitaciones a grupos relacionados y desarrollo de campañas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Monitoreo mediante indicadores, inspecciones y caracterizaciones.</li> <li>Mesas de trabajo en FENALCO y ANDI de la nueva regulación o ajustes a la regulación ambiental nacional.</li> </ul>
<b>Volatilidad en tasas de cambio e interés</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Financiero</li> <li>Competitividad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Monitoreo de mercados, coberturas cambiarias, uso de instrumentos derivados y gestión con entidades financieras.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Seguimiento en comités, implementación de contabilidad de coberturas y negociación de contratos.</li> </ul>
<b>Inadecuada gestión del Cambio Climático</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ambiental</li> <li>Financiero</li> <li>Reputacional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Acciones de eficiencia energética, reducción de huella de carbono y gestión de riesgos climáticos.</li> <li>Monitoreo de normatividad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Implementación de tecnologías eficientes, energías renovables, infraestructura resiliente y sistemas de adaptación.</li> </ul>
<b>Pérdida de participación de mercado por el ingreso de nuevos competidores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Operativo</li> <li>Financiero</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Análisis de competencia y mercado, innovación y expansión.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ajustes en propuestas de valor, estrategias comerciales y ejecución de proyectos para mejora de ventas.</li> </ul>
<b>Daño a las instalaciones físicas y a la integridad de los colaboradores y clientes ante eventos de protestas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Operativo</li> <li>Financiero</li> <li>Reputacional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Monitoreo de orden público, gestión de seguridad física y protocolos de bunkerización de tiendas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Simulacros, seguimiento con fuentes de inteligencia y sistemas de alerta temprana.</li> </ul>

### Programa de Cumplimiento

Mediante nuestro Programa de Cumplimiento gestionamos los riesgos relacionados con el cumplimiento de la ley, políticas internas de cumplimiento legal y mejores prácticas aplicables a las actividades desarrolladas por nuestros negocios.

Además de las políticas y procedimientos que obligatoriamente deben contemplar estos programas, nuestro Programa de Cumplimiento incluye de manera voluntaria algunos temas adicionales críticos para nuestra operación, que refuerzan nuestra gestión de riesgos.



### Ausencia de sanciones monetarias

Durante 2025 Organización Corona S.A., sus filiales y subsidiarias no fueron sancionadas como consecuencia de procedimientos legales en su contra en relación con fraude, uso de información privilegiada, comportamiento antimonopolio o anticompetitivo, manipulación del mercado, negligencia o violaciones de otras leyes o regulaciones de la industria.

### Auditoría interna

Contamos con Audilimited CP S.A.S. como auditores internos de los negocios de Organización Corona S.A., sus filiales y subsidiarias.

### Auditoría externa

Desde 2023 contamos con PWC Contadores y Auditores S.A. como auditor externo de los negocios de Organización Corona S.A., sus filiales y subsidiarias.

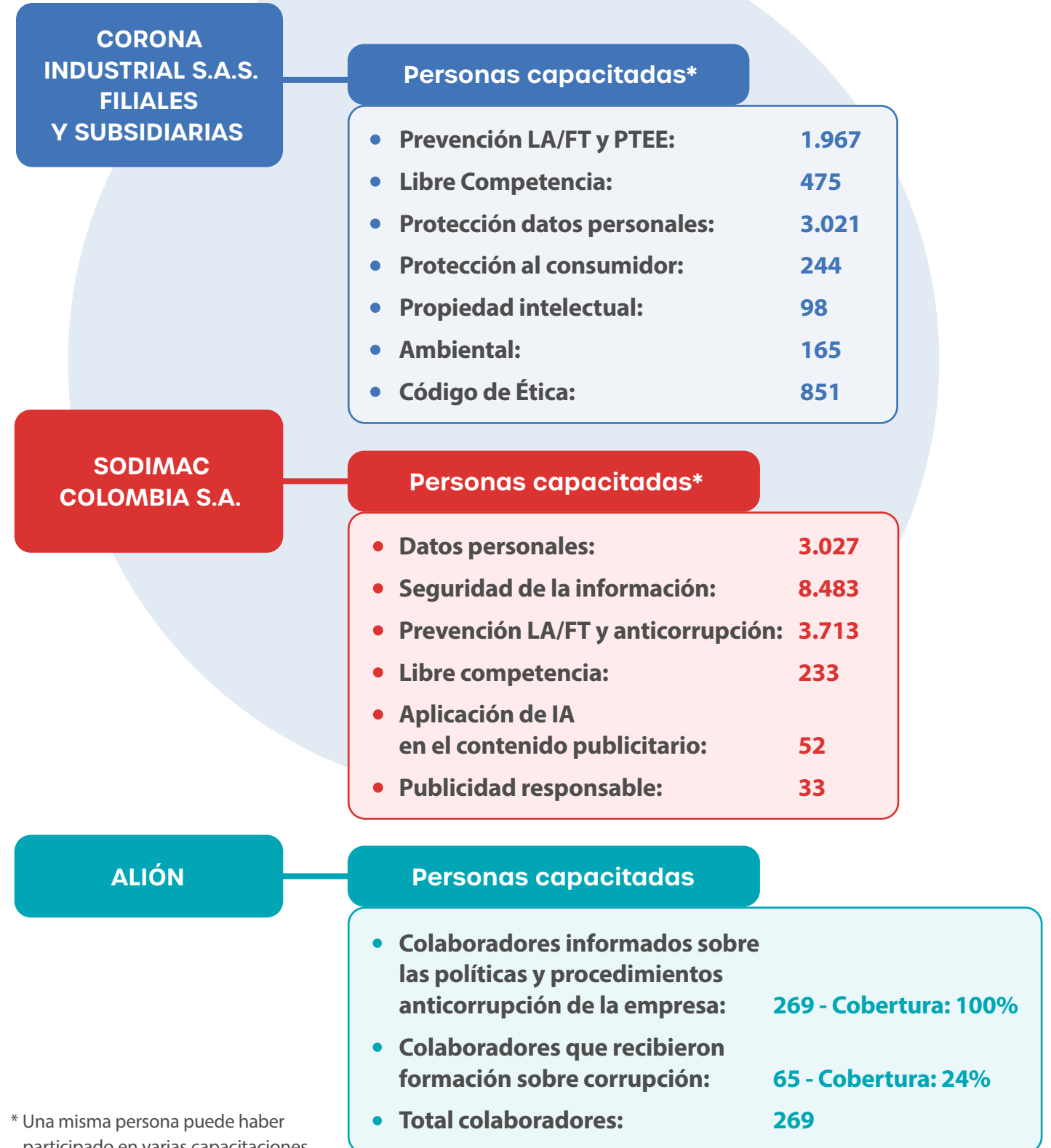
### Manejo de crisis en comunicaciones

Contamos con procedimientos para gestionar adecuadamente las comunicaciones en situaciones de crisis que puedan afectar la reputación corporativa.

Para más información

### Iniciativas para fortalecer la cultura de cumplimiento legal

Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción (205-2)



\* Una misma persona puede haber participado en varias capacitaciones.

# Reporte y transparencia

Contamos con canales de comunicación permanente y transparente entre la Organización y sus grupos relacionados, generando confianza en ellos. Ponemos a su disposición mecanismos de contacto, además de la Línea Ética y Anticorrupción.



## Estados Financieros e Informe de Gestión

Cada año los administradores presentan para aprobación de los órganos de gobierno los informes de gestión y estados financieros de conformidad con las leyes aplicables, basados en el enfoque de triple cuenta de resultados.

## Informe de Sostenibilidad

Como parte de las iniciativas de reporte y transparencia, presentamos este Informe de Sostenibilidad, que previamente ha sido prestado al Consejo Corporativo por la Alta Gerencia para su consideración. (2-14 a 2-14 b)

## Operaciones con Partes Vinculadas (2-15)

Durante 2025 no ejecutamos operaciones por fuera del giro ordinario del negocio o en condiciones diferentes a las de mercado con nuestras partes vinculadas. El detalle de las operaciones realizadas entre las sociedades de la Organización se encuentra en el Informe Especial realizado en virtud del artículo 29 de la Ley 222 de 1995, el cual hace parte de la documentación de la Asamblea General de Accionistas y en las notas a los estados financieros.

## Gestión de Nuestra Cultura y Ética

Nuestros negocios cuentan con gerentes de gestión humana, comités de ética y líderes encargados de atender preguntas y denuncias relacionadas con el cumplimiento del Código de Ética. Adicionalmente, contamos con asesores legales internos y externos para apoyar la solución de consultas sobre cumplimiento legal.

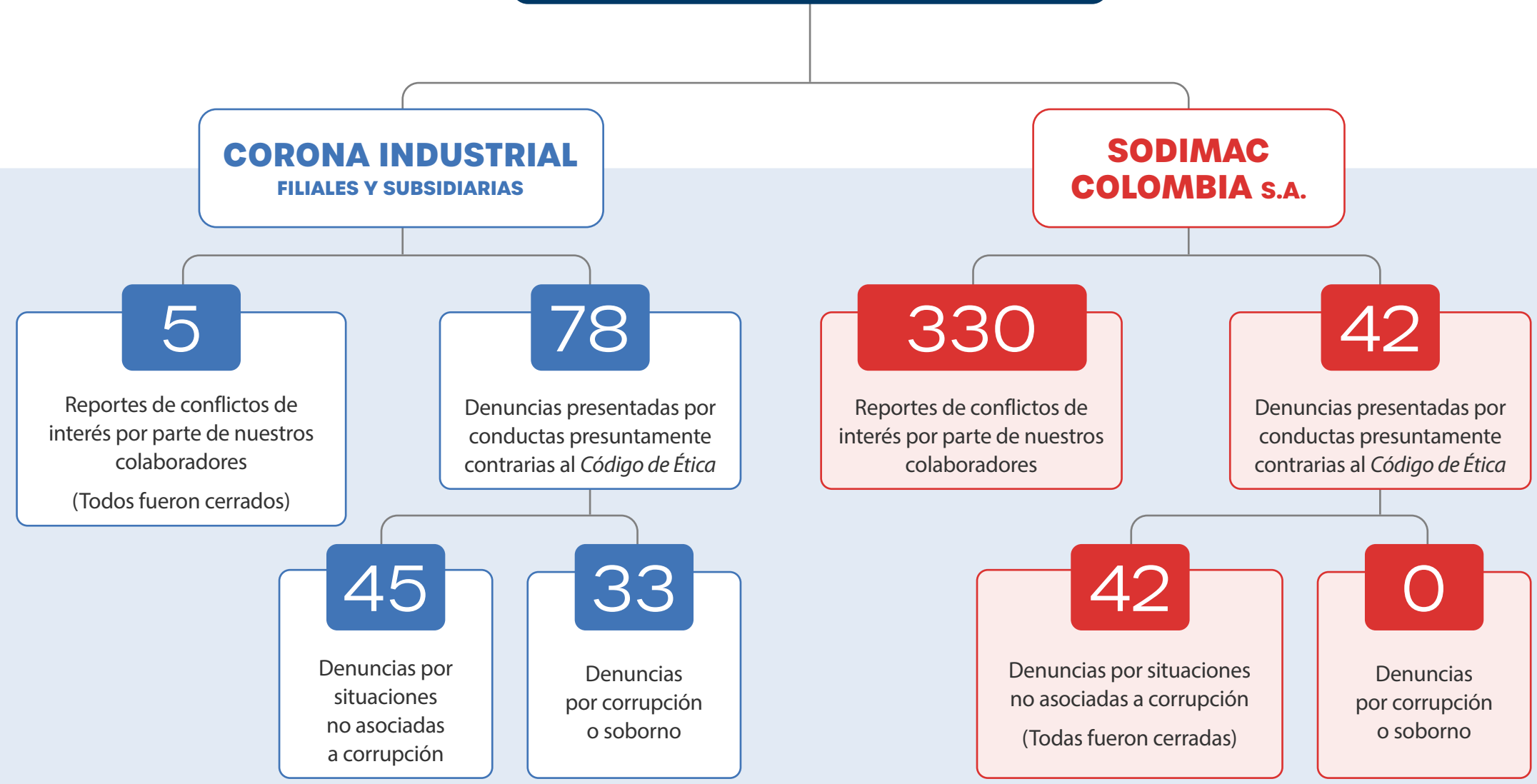
Cualquier persona puede reportar conductas contrarias a la ética, escribiendo a nuestro correo electrónico de Ética y Anticorrupción: [lineaeticayanticorrupcion@corona.com.co](mailto:lineaeticayanticorrupcion@corona.com.co)

## Línea Ética y Anticorrupción

## Código de Ética



## Reportes de conflictos y denuncias



### Detalle de cierre de casos

- De los 83 reportes de conflicto de interés y denuncias por conductas contrarias al Código de Ética, 78 son casos cerrados y 5 continúan en investigación.
- De los 78 casos cerrados, el 73% resultaron fundamentados.

### Detalle de cierre de casos

- 3 cerradas con recomendaciones
- 6 cerradas con sanción
- 32 cerradas sin sanción
- 1 cerrada sin recomendaciones

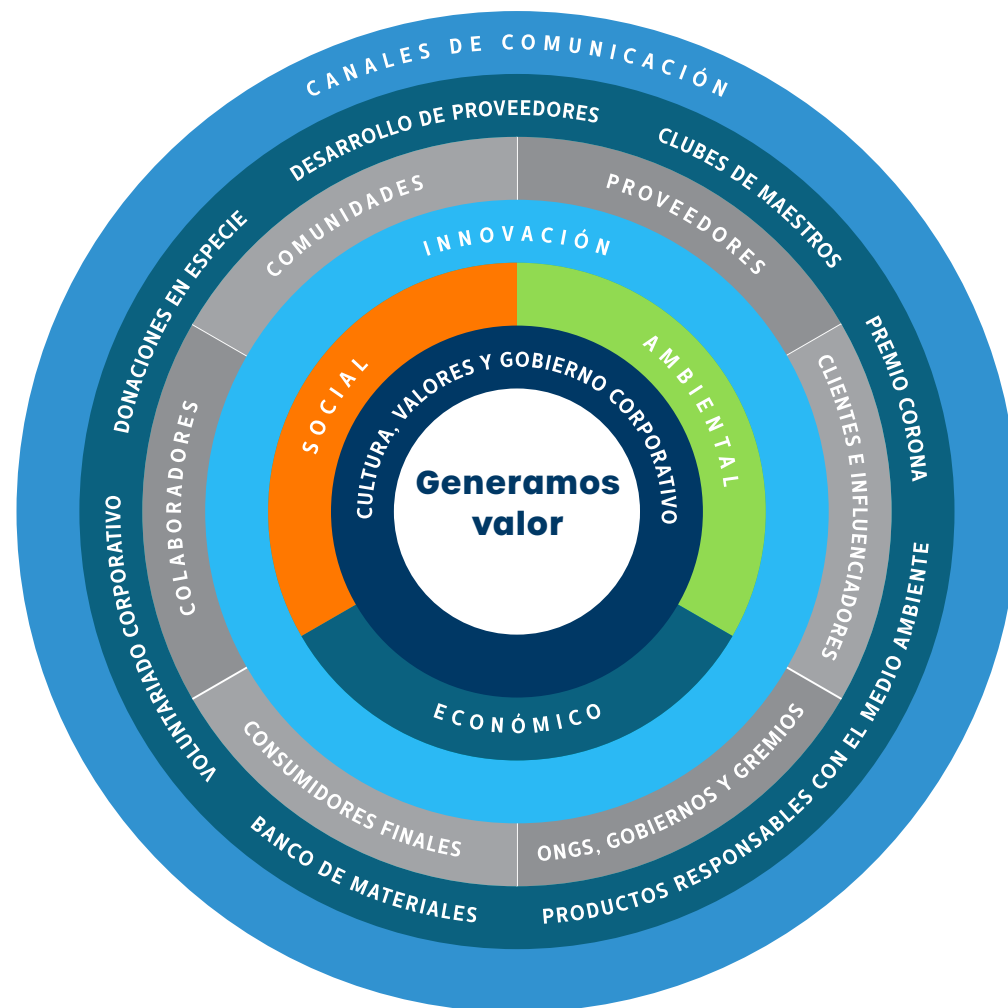
# Sistema de relacionamiento (2-25d)

Nuestro modelo de relacionamiento se fundamenta en la práctica constante de nuestros valores y principios, entre los que se destacan la pasión por el servicio; la integridad, la austeridad, la sencillez y el respeto; así como nuestro compromiso de actuar de manera responsable con la sociedad.

Este modelo es un sistema dinámico y en permanente evolución, que integra los asuntos materiales de la Organización y promueve el intercambio de ideas con nuestros grupos relacionados, apoyándose en la innovación como una capacidad estratégica.

Mediante diversos canales, gestionamos relaciones efectivas y fortalecemos una comunicación bidireccional y continua que nos permite identificar sinergias y desarrollar alianzas orientadas a la implementación de programas e iniciativas que contribuyen a:

- Mitigar riesgos organizacionales.
- Fortalecer la democracia, la justicia, la transparencia y la competitividad.
- Generar impactos positivos en las comunidades donde ejercemos influencia.
- Impulsar el desarrollo de nuestros colaboradores y sus familias.



Grupos relacionados	Compromiso	Canales de comunicación	
<b>Colaboradores</b>	Buscamos el mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores y sus familias.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comité de convivencia</li> <li>• Grupos Naturales</li> <li>• COPASST</li> <li>• Familia en Fábrica</li> <li>• Medios de comunicación interna</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informe de Sostenibilidad</li> <li>• Espacios de negociación de acuerdos Colectivos</li> </ul>
<b>Comunidades</b>	Promovemos el mejoramiento de la calidad de vida en el área de influencia, identificando e implementando programas que contribuyan al desarrollo social.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Corona / Sumicol es Tu Casa.</li> <li>• Boletín Buenos Vecinos.</li> <li>• Informe de Sostenibilidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reuniones de trabajo.</li> <li>• Atención de PQRS.</li> </ul>
<b>Proveedores</b>	Contribuimos al desarrollo integral de nuestros proveedores promoviendo una cultura de sostenibilidad en la cadena de abastecimiento.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuentro de proveedores</li> <li>• Mesas de sinergia</li> <li>• Informe de Sostenibilidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Portal de proveedores</li> <li>• Newsletter</li> </ul>
<b>ONG Gobierno Gremios</b>	Acompañamos el desarrollo de políticas públicas y alianzas publico privadas buscando la creación de valor compartido.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación en comités gremiales</li> <li>• Corona / Sumicol es Tu Casa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informe de Sostenibilidad</li> </ul>
<b>Clientes Influenciadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Maestros, plomeros y pintores:</b> Contribuimos al mejoramiento de su calidad de vida apoyando el desarrollo de sus habilidades técnicas para que tengan mayores posibilidades en el mercado laboral.</li> <li>• <b>Arquitectos:</b> Contribuimos al mejoramiento del hábitat popular, la sostenibilidad ambiental y el apoyo al talento colombiano a través del Premio Corona Pro Hábitat.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuestas de satisfacción de clientes</li> <li>• Página web</li> <li>• Redes sociales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programas de Lealtad de Maestros Corona Grival y Círculo de Especialistas</li> <li>• Encuestas</li> <li>• Líneas de atención al cliente</li> </ul>
<b>Consumidores finales</b>	Promover prácticas sostenibles de consumo y en el ciclo de vida de los productos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuestas de satisfacción de consumidores</li> <li>• Página web - Redes sociales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Líneas de atención al cliente</li> </ul>

# Matriz de materialidad

(3-1)

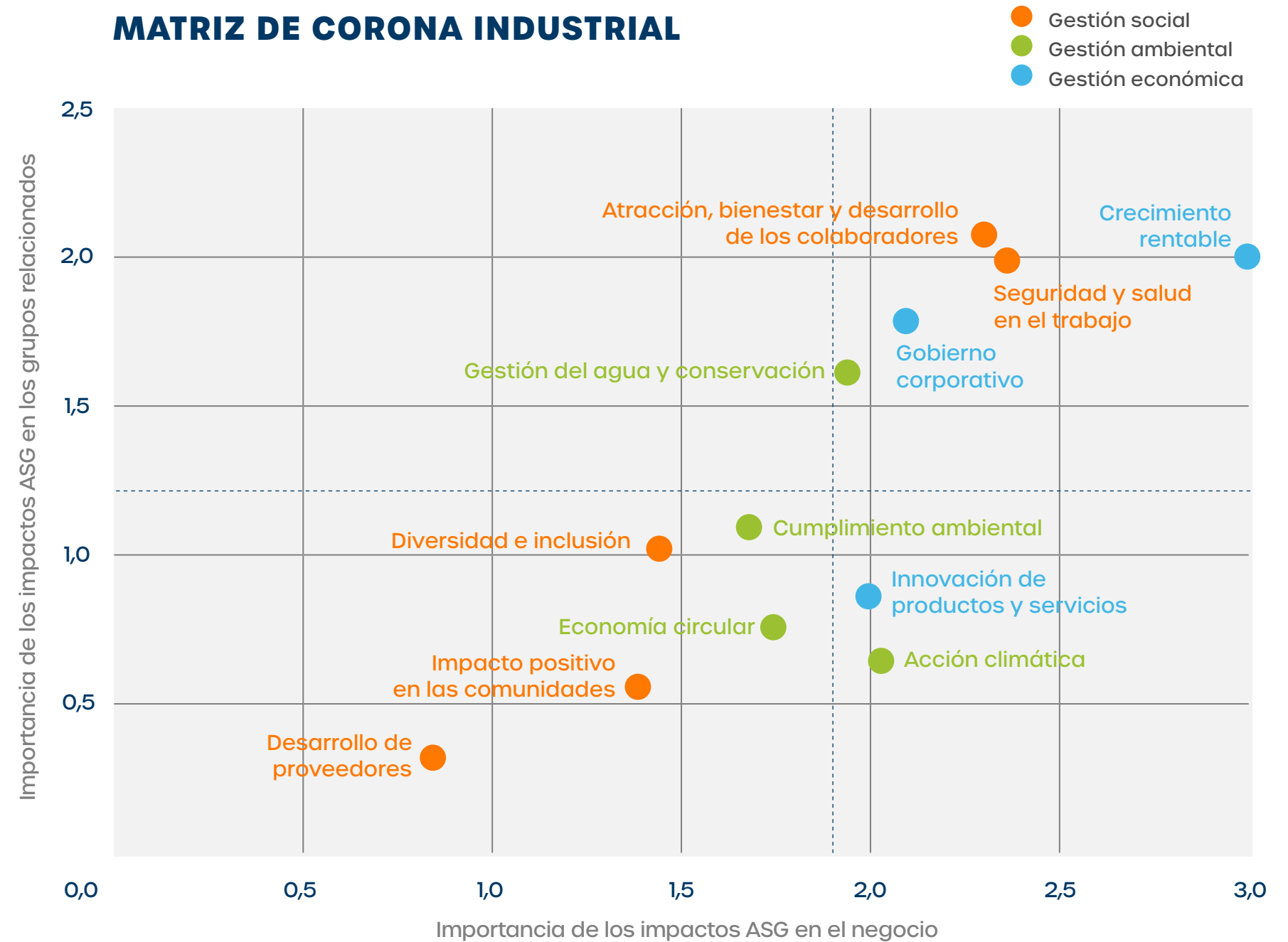
Nuestro análisis de materialidad identifica los temas prioritarios para la compañía que afectan su capacidad de generar valor en el corto, mediano y largo plazo, considerando la relevancia e impacto de los temas de sostenibilidad para nuestros grupos relacionados, así como los efectos que el entorno ejerce sobre el desempeño de la compañía.

En Corona Industrial realizamos análisis de materialidad desde 2012 y a partir del año 2021 con enfoque de doble materialidad; su última actualización fue en 2023. En Homecenter la última actualización fue en 2024 con el respaldo de Deloitte Colombia y la colaboración de un equipo multidisciplinario liderado por el área de Sostenibilidad.

- 1** Análisis de contexto interno y externo
- 2** Espacios con grupos relacionados
- 3** Priorización y consolidación de resultados



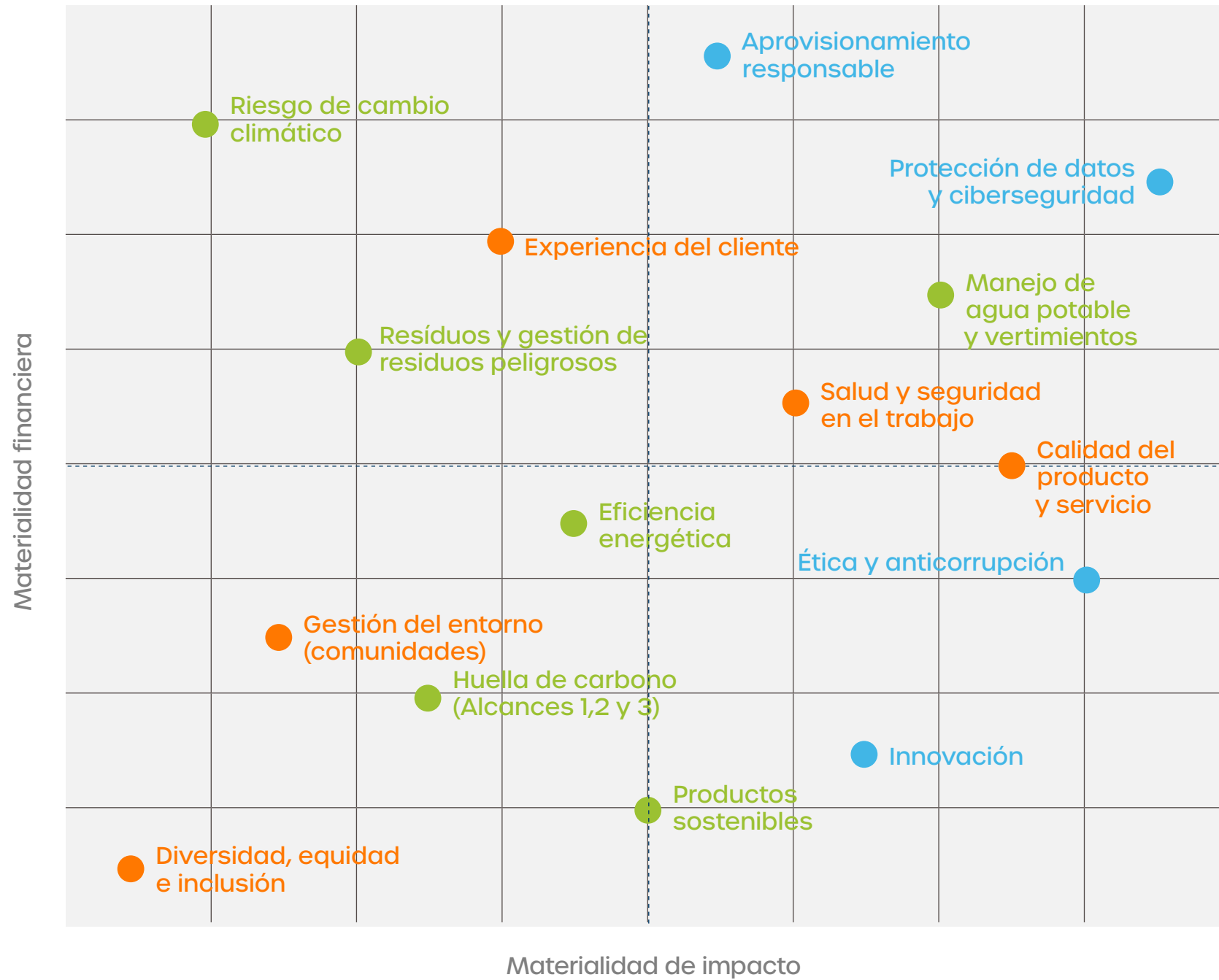
## MATRIZ DE CORONA INDUSTRIAL



Para la priorización de los asuntos materiales, se utilizaron diferentes herramientas que facilitaron la evaluación de los resultados. Como resultado de este proceso, se identificaron 12 temas materiales clave para Corona Industrial y Homecenter, los cuales fueron validados por la Junta Directiva y la Vicepresidencia de Asuntos Corporativos. Estos asuntos tienen un impacto significativo tanto a nivel interno como externo, e influyen de manera directa en la toma de decisiones y en la generación de valor de la Organización.

### MATRIZ DE SODIMAC COLOMBIA

- Gestión social
- Gestión ambiental
- Gestión económica



Finalmente, con el objetivo de evaluar la coherencia de nuestros asuntos materiales, en 2025 realizamos un ejercicio de benchmarking con 33 empresas nacionales e internacionales de los sectores económicos en los que operamos, así como con organizaciones referentes en sostenibilidad. Este análisis también consideró estándares y marcos de referencia internacionales, como TCFD, TNFD, SASB y CSRD, entre otros.

Este ejercicio nos permitió concluir que los asuntos priorizados en nuestra matriz están alineados con las buenas prácticas y los estándares internacionales, y mantienen una coherencia estratégica con Nuestro Plan 2030.

# Reconocimientos

## ORGANIZACIÓN CORONA



Reafirmamos nuestra posición en el puesto 11 del Monitor Empresarial de Reputación Corporativa (Merco), liderando el sector industrial y destacándonos entre las tres compañías más reconocidas por expertos en el ámbito social. Además, fuimos reconocidos entre las seis empresas más responsables de Colombia según Merco ESG.

Alcanzamos el rango Muy Superior en tres de las cinco dimensiones evaluadas del Índice de Inversión Social Privada (IISP) realizado por Arteaga Latam.

## HOMECENTER

Ganadores del Premio Construimos a la Par / Oportunidades para Nuevos Talentos otorgado por Camacol, para nuestro programa "Yo Creo en la Construcción de mi Futuro".

Ganadores del Premio ANDESCO en Sostenibilidad por nuestra iniciativa "Canchas Libres de Estereotipos".

Ocupamos el décimo puesto en el Ranking de Empresas Incluyentes de América Latina de la Cámara de Diversidad.

Fuimos finalistas del Premio Portafolio en Responsabilidad Social, con nuestro programa "Yo Creo en la Construcción de mi Futuro".

Fuimos incluidos en la Lista de Empresas Inspiradoras de la Fundación ANDI.

## CORONA INDUSTRIAL

En el Foro Económico del municipio de Funza, recibimos el Sello Verde Empresarial por nuestras iniciativas ambientales y de economía circular, que contribuyen al desarrollo sostenible de la región.

Nuestra campaña de marca "Vamos por partes" ganó el Effie Colombia en la categoría Comercio Digital, demostrando que remodelar, espacio por espacio, sí es posible de la mano de Corona.

Corona se ubicó en el top 5 de las principales empresas productoras de cerámica sanitaria del mundo, según Ceramic World Review.

Fuimos reconocidos nuevamente por Minciencias como Empresa Altamente Innovadora por un periodo de tres años.

Durante los Premios Innpacta 2025, Corona y Agromil, con su marca Crento, recibieron la distinción Esmeralda, el máximo reconocimiento del evento. Corona fue destacada como Gran Empresa Más Innovadora y Agromil-Crento como Mipyme Más Innovadora.

Nuestro sanitario Cascade One-piece recibió el iF Design Award 2025 en la categoría Producto – Baños, reafirmando su excelencia en diseño y funcionalidad. Asimismo, con nuestra marca 1200 Corona obtuvimos el German Design Award 2025 en Excellent Product Design por la colección Vajilla Arrecife.

Fuimos reconocidos por la Alcaldía de Sopó por generar valor a través de acciones sociales y ambientales en beneficio del bienestar y desarrollo de las comunidades de Cundinamarca.



# Gestión económica

Innovamos para ser  
más competitivos.



# Enfoque de gestión <sup>(3-3)</sup>

## Asuntos materiales de nuestra gestión económica

1

Crecimiento rentable en ventas

2

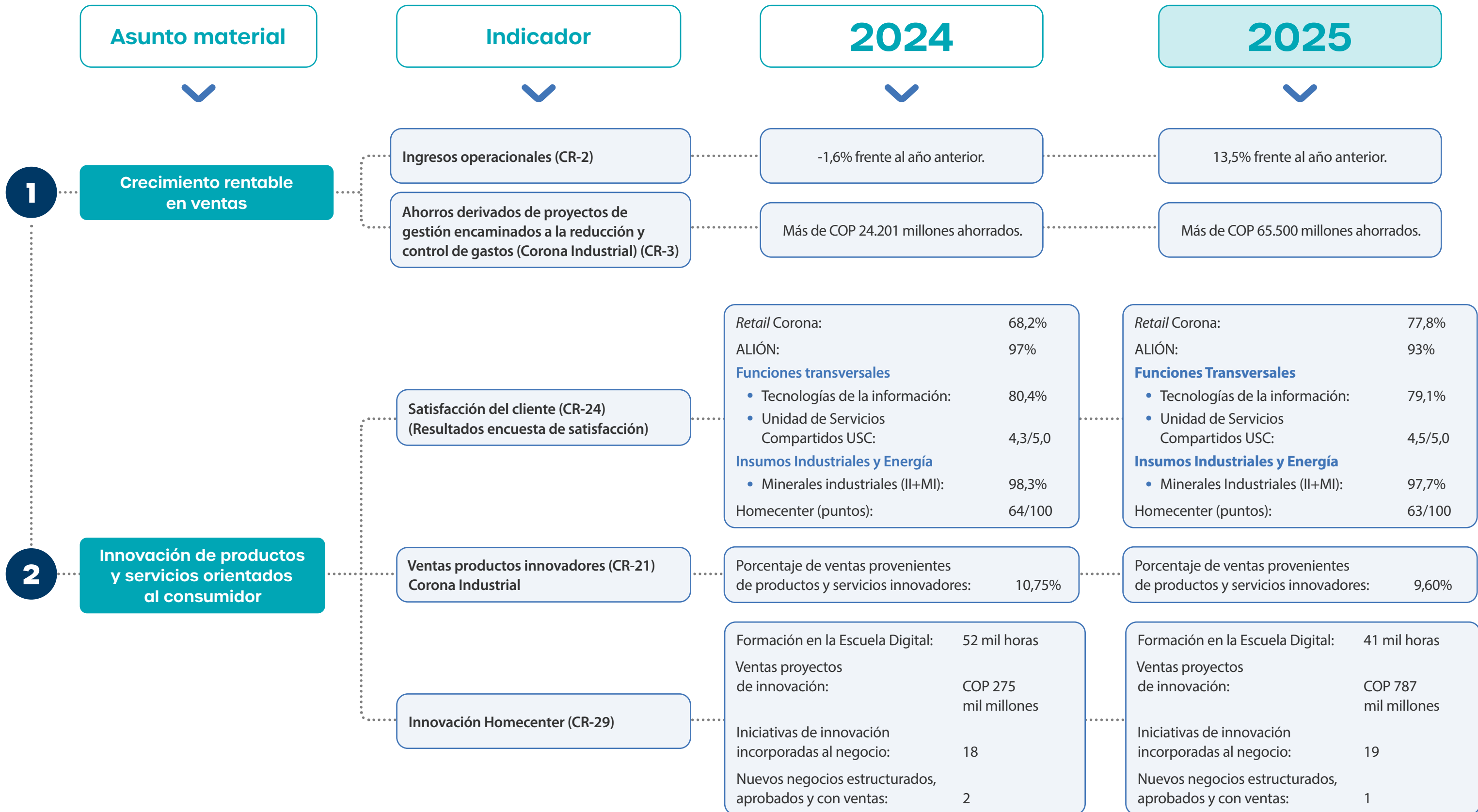
Innovación de productos y servicios orientados al consumidor



Impulsamos un crecimiento rentable y sostenible, fortaleciendo nuestra presencia en los mercados actuales y expandiéndonos estratégicamente hacia nuevos territorios y segmentos. Para ello, promovemos la innovación y el desarrollo de plataformas de crecimiento que amplían nuestro portafolio, fortalecen nuestra propuesta de valor y consolidan nuestro liderazgo en la manufactura y comercialización de soluciones para el hogar, la construcción y la industria.

De manera complementaria, desarrollamos cadenas de valor y procesos eficientes que potencian las sinergias organizacionales, optimizan recursos y fortalecen nuestra competitividad, asegurando resultados sostenibles en el tiempo.

# Asuntos materiales e indicadores



# Crecimiento rentable en ventas

## CORONA INDUSTRIAL

### Acciones destacadas

- Logramos de forma exitosa el proyecto de renovación tecnológica de nuestra planta de vajillas en el municipio de Caldas.
- En Baños y Cocinas, realizamos el lanzamiento exitoso de la línea de Vanities American Standard en Centroamérica, ampliando nuestra propuesta de valor y consolidando el posicionamiento de la marca en la región.
- En Superficies, Materiales y Pinturas, desarrollamos nuevas pastas y categorías de gres con mayor competitividad frente a productos importados, bajo las marcas Porcelanato® y Porcelatech®. Este avance capitaliza las capacidades de la planta Prestigio II y fortalece nuestra oferta diferenciada en el mercado.
- Asimismo, iniciamos el acuerdo de fabricación de aisladores poliméricos de distribución para la marca Newell, del grupo PGC Power Grid Components, fortaleciendo nuestra presencia en soluciones eléctricas de alto valor.
- Cerramos el año con 5 puntos de venta Red Azul en operación, los cuales generaron ventas *sell out* superiores a COP 8.000 millones y con 3 puntos en construcción en Villavencio, Acacias y la Ceja, los cuales se inaugurarán en el primer trimestre de 2026.
- En el frente comercial, abrimos 2 nuevos Centros Corona en Barranquilla e Ibagué y modernizamos 11 Centros Corona a nivel nacional, renovando ambientes y creando 190 nuevos espacios de inspiración que mejoran la experiencia del consumidor y fortalecen la propuesta comercial.



- Finalmente, cerramos 2025 con 5 puntos de Tienda Pinturera (3 en Cundinamarca y 2 en Antioquia). Adicionalmente, renovamos los formatos de Tienda Pinturera en los Centros Corona de Suba, Santa Lucía, Venecia, Universidad de Antioquia, Apartadó, Ideo Cali e Ibagué.

### Principales logros

- Registramos crecimiento en ventas en la mayoría de los negocios, lo que se reflejó en una mejora de la utilidad y una sólida generación de flujo de caja.
- El segmento de remodelación fue un motor clave de crecimiento para Revestimientos, Baños y Cocinas Colombia, Materiales, Corlanc y Retail Corona, consolidando nuestra posición en este mercado.



# 8,4%

## Crecimiento de los ingresos operacionales de Corona Industrial frente a 2024.

### Desempeño económico Organización Corona

(COP millones, excepto porcentajes y ratios)

Indicador	Concepto	2024	2025	Variación
201-1	Ingresos operacionales (Ventas)	9.041.337	10.264.442	13,5%
	Costos operacionales	-5.931.387	-6.801.045	14,7%
	Salarios y beneficios de los colaboradores	-842.922	-940.535	11,6%
	Gastos por inversión en la comunidad	-5.869	-8.755	49,2%
	Impuesto de renta causado	-205.687	-238.104	15,8%
	Valor económico generado y distribuido (Otros no solicitados GRI)	-1.914.910	-1.998.091	4,3%
	Utilidad neta	141.394	277.912	96,6%
201-4	Asistencia financiera recibida del Gobierno	1.679	1.936	15,3%
202-1	Ratio del salario mínimo legal con respecto al salario mínimo de Corona	1,41	1,31	-7,1%
	Salario mínimo mensual básico de la empresa (en COP)	1.827.000	1.858.613	1,7%

### HOMECENTER

#### Acciones destacadas

- Continuamos enfocados en ofrecer una propuesta de valor sólida a clientes y proveedores, impulsar el crecimiento del negocio actual y expandir nuestro ecosistema, incluyendo la apertura de la primera tienda especializada en mascotas y la estructuración de nuevos negocios inorgánicos.
- Impulsamos iniciativas de simplificación de procesos e innovación con inteligencia artificial, y reafirmamos nuestro compromiso con el desarrollo del talento y las acciones de sostenibilidad.
- Implementamos exitosamente la robotización del movimiento de pallets en el Centro de Distribución, lo que incrementa la productividad logística hacia las tiendas y el cliente final.
- Fortalecimos el ecosistema de aliados, con 1.160 proveedores activos en el HUB, nuestra plataforma central de información y gestión.

#### Principales logros

- Registramos crecimiento en ventas de 15,9% con incrementos importantes en todos los canales:
  - Ventas a Distancia incremento del 34%
  - Retail Físico incremento del 13%
  - Homecenter Empresas incremento del 14%
- Más de 210 millones de visitas digitales (+14%), 600 mil clientes omnicanales y un crecimiento del 42% en la App Homecenter.
- A través de Sodimac Media, nuestra solución de publicidad y data para los Sellers, logramos 15.550 millones en ingresos (+29%).

### ALIÓN

El valor económico directo generado y distribuido en 2025 fue de COP \$517.768 millones.

Alcanzamos eficiencias históricas en el factor clinker y el consumo energético y, pese a las presiones de precios del mercado, los resultados reflejaron solidez operativa y disciplina financiera.

Así mismo, consolidamos la estructura comercial integrada de cemento y concreto, mejorando la cobertura y la eficiencia, lo que se tradujo en un crecimiento en ventas del 8,8% frente a 2024.

### Valor económico directo generado y distribuido <sup>(201-1)</sup>

(En COP millones)

Desempeño económico	2025
<b>Valor económico generado</b>	<b>517.768</b>
Ingresos operacionales	517.768
<b>Valor económico distribuido</b>	<b>403.816</b>
Costos operacionales	66.757
Salarios y beneficios de los colaboradores	46.682
Pagos a proveedores de capital	176.449
Pagos al gobierno	112.820
Inversiones en la comunidad	1.108
<b>Valor económico retenido</b>	<b>113.952</b>

## Maestros, plomeros, pintores y profesionales de la construcción

### CORONA INDUSTRIAL

#### Acciones destacadas

En 2025 fortalecimos nuestra estrategia de crecimiento rentable apalancándonos en la profesionalización del maestro de obra y la consolidación de una comunidad:

- Invertimos COP 400 millones en formación técnica, beneficiando a 2.473 trabajadores de la construcción y otorgando 582 certificaciones en alianza con el SENA.
- Entregamos más de COP 69 millones en recompensas y sumamos más de 1.500 nuevos maestros a la comunidad.
- Nuestra comunidad digital cerró el año con 14.992 miembros en Facebook y 25.900 suscriptores en YouTube, fortaleciendo el alcance y la participación a través de contenidos de fácil consumo.

#### Principales logros

- Ejecutamos 1.262 horas de formación para maestros de obra y plomeros a través de nuestra red de distribuidores y del Club Maestros Corona Grival, un 36% más que en 2024.
- Inauguramos la Escuela de Destrezas en instalación de gran formato en alianza con el SENA Medellín, certificando 43 personas. También realizamos 10 visitas técnicas a nuestras diferentes locaciones en Antioquia y Cundinamarca, con asistencia de 80 personas.
- Con el acompañamiento de Sostenibilidad, realizamos una jornada de voluntariado para el mejoramiento de vivienda de una familia en Chocontá (Cundinamarca), con la participación del Club Maestros Corona Grival, Comercial Corona y el distribuidor Red Azul Comfer, y la certificación de 24 maestros.

# 1.262

horas de formación para maestros de obra y plomeros a través de nuestra red de distribuidores y del Club Maestros Corona Grival.



## Maestros, plomeros, pintores y profesionales de la construcción

### CIRCULO DE ESPECIALISTAS

### HOMECENTER

#### Acciones destacadas

- Impulsamos el crecimiento del cliente profesional, ajustando la propuesta de valor según sus necesidades.
- Desarrollamos la primera feria de empleo del sector construcción, en alianza con entidades públicas y privadas.
- Fortalecimos las marcas propias, incrementamos la automatización en producción publicitaria (+300%) y realizamos la Gran Feria de Capacitación para Especialistas, con foco en sostenibilidad en la construcción.

#### Principales logros

- Superamos los 660.000 socios inscritos en el Círculo de Especialistas, con una participación del 41% en las ventas PRO y más de 100.000 socios activos.
- El cliente Profesional tuvo una participación del 41,5% sobre las ventas totales, con un crecimiento del 21% frente a 2024.
- La Gran Feria de la Capacitación registró más de 200.000 conexiones virtuales y 4.000 asistentes presenciales, mientras que la Feria de Empleo ofertó más de 500 vacantes, fortaleciendo el ecosistema del sector construcción.



#### Tendencias

Hacia 2030, el crecimiento rentable estará condicionado por mayores exigencias regulatorias, económicas y tecnológicas. La construcción sostenible será un requisito, lo que demandará mayor conocimiento técnico y una oferta de soluciones eficientes y de alto desempeño.

La digitalización y la analítica avanzada seguirán transformando la gestión comercial, mientras que la escasez de mano de obra calificada exigirá fortalecer comunidades técnicas y el relevo generacional. En este contexto, las propuestas de valor integrales, junto con la consolidación regional y las alianzas estratégicas, serán clave para mantener la competitividad.

#### Riesgos y oportunidades

El entorno en 2026 presenta riesgos por mayores costos, presión regulatoria y desaceleración del sector, que gestionaremos mediante eficiencias operativas y mayor trazabilidad del impacto comercial. En paralelo, la profesionalización del oficio, el fortalecimiento del cliente PRO, la omnicanalidad, la analítica avanzada y la sostenibilidad representan oportunidades clave para impulsar el crecimiento rentable y la diferenciación competitiva.

# Innovación de productos y servicios orientados al consumidor

La innovación es un pilar estratégico para Corona. En 2025, ampliamos nuestro portafolio con soluciones sostenibles que mejoran la experiencia del consumidor y generan impacto positivo.

## CORONA INDUSTRIAL

En Corona Industrial, la innovación se consolida como una capacidad estratégica y cultural, habilitadora de valor compartido y crecimiento rentable. Este enfoque se articula a través del modelo PRISMA, basado en cinco pilares que hacen parte del ADN de nuestros colaboradores, los POETAS.

### Acciones destacadas

- Invertimos el 1,6% de las ventas en actividades de Ciencia, Tecnología e Innovación (CTel).
- Ejecutamos 135 proyectos de innovación en colaboración con universidades, centros tecnológicos, startups y clientes, fortaleciendo alianzas estratégicas y el desarrollo de soluciones innovadoras.
- Contamos con 391 colaboradores dedicados a tiempo completo a innovación (118 mujeres y 273 hombres), fortaleciendo nuestras capacidades internas.
- Lanzamos el portafolio CREMTO, minerales funcionalizados para el agro, el cual optimiza la fertilización, corrige suelos y reduce el uso de insumos químicos y la huella de carbono.
- Incorporamos tecnologías de frontera (Big Data, IA, IoT, robótica y nanotecnología) en procesos productivos para mejorar eficiencia, trazabilidad y reducción de desperdicios.
- Impulsamos esquemas de innovación abierta y corporate venturing, desarrollando proyectos de economía circular y logística inversa.

# PRISMA

# POETA

Pregunta Observa Experimenta Trabaja en red Asocia

### Principales logros

- Fuimos reconocidos en los Premios de Innovación Innpacka 2025 con tres menciones.
- El 10% de nuestras ventas fue generado por productos innovadores, generando USD 52 millones gracias al lanzamiento de 348 nuevos productos.
- Generamos 149 mecanismos de protección intelectual, incluyendo 1 patente de invención, 1 patente de modelo de utilidad y 10 registros de marca.

Estos son los 5 pilares de nuestra cultura innovadora

1 Gente con el ADN innovador

2 Innovación al servicio de la estrategia

3 Procesos que faciliten la innovación

4 Estructura y redes para innovar

5 Reconocimiento y recompensa al talento innovador

## ALIÓN

### Acciones destacadas

- Aprobamos el Roadmap 3.0 como hoja de ruta para priorizar iniciativas de alto impacto y alinear la innovación con la estrategia del negocio.
- Impulsamos la movilización cultural a través de INNOVALION, promoviendo la participación de los equipos en la generación de ideas y soluciones aplicadas.
- Avanzamos en la elaboración de Declaraciones Ambientales de Producto (EPD).
- Desarrollamos la Misión Técnica Alemania 2025, enfocada en la transferencia de conocimiento y el fortalecimiento de capacidades técnicas para la competitividad futura.



## HOMECENTER

### Acciones destacadas

En 2025 consolidamos la innovación como motor de crecimiento, experiencia omnicanal y eficiencia operativa:

- Lanzamos el nuevo formato Petizoo, con la apertura de la primera tienda especializada en mascotas en Homecenter Cedritos (Bogotá).
- Implementamos la nueva App Hogar y Construcción, con tecnología renovada y funcionalidades personalizadas para el cliente PRO.
- Ampliamos el ecosistema de financiación Credicrea con cuatro nuevos aliados, extendiendo la compra financiada a tiendas, Contact Center y pagos remotos.
- Avanzamos en la robotización del traslado de *pallets* en el CD Funza, automatizando 28 flujos logísticos, lo que permite manejar mayores volúmenes de operación con menos errores.

### Principales logros

- Petizoo alcanzó ventas por COP 2.556 millones (anualizado COP 3.432 millones), con un margen del 27%, superior al promedio de la categoría en Homecenter.
- La nueva App Hogar y Construcción generó COP 135.987 millones en ventas desde julio de 2025, con 40% de crecimiento y 120% de cumplimiento.
- A través de Credicrea, financiamos COP 57.159 millones, sumando 5.200 nuevos clientes y 9.300 reactivados.
- Implementamos la tercera cubierta fotovoltaica, alcanzando 1,5 millones de kWh/año con tres tiendas.

### Tendencias

La innovación avanzará con mayor integración de digitalización, automatización e inteligencia artificial, fortaleciendo la eficiencia operativa y la toma de decisiones basada en datos para mantener la competitividad.

En paralelo, la economía circular, los materiales inteligentes, la innovación abierta y el corporate venturing impulsarán el desarrollo de nuevos productos y modelos de negocio.

### Riesgos y oportunidades

La reducción de incentivos gubernamentales y la rápida evolución tecnológica representan riesgos para la sostenibilidad de proyectos de innovación y la actualización de capacidades internas. Para mitigarlos, avanzaremos en la diversificación de fuentes de financiación, el fortalecimiento de alianzas estratégicas y la adopción tecnológica progresiva, acompañada de formación especializada.

Asimismo, priorizaremos la articulación con el ecosistema de innovación y el monitoreo presupuestal y competitivo, con el fin de enfocar la inversión en iniciativas de mayor impacto y retorno.



## Caso destacado

# Transformación tecnológica en Vajillas Corona: innovación, eficiencia y sostenibilidad

En 2025, Vajillas Corona dio un paso decisivo en su evolución industrial al modernizar integralmente el proceso de fabricación de platos de loza, migrando del sistema tradicional de bi-cocción a un modelo de mono-cocción. Esta transformación, una de las más relevantes en la historia de la División Mesa Servida, marca un hito dentro de la Mega 2030 de Corona y eleva los estándares de calidad, eficiencia y sostenibilidad en la producción de loza en Colombia.

La transición se realizó sin interrumpir la operación ni afectar el abastecimiento de los mercados nacionales e internacionales. En su primer mes, el nuevo sistema permitió producir 350.000 piezas, apoyado en un horno de última generación, tecnología de decoración digital, automatización robótica y nuevas líneas de esmaltado que optimizan el flujo productivo.

### Calidad, diseño y competitividad internacional

El nuevo proceso elimina la "huella al borde", mejorando los acabados, la definición del esmalte y la experiencia de uso. Además, la decoración digital permite desarrollar colecciones más innovadoras, con mayor fidelidad cromática y alineadas con las tendencias globales, fortaleciendo la competitividad y el posicionamiento internacional de la marca.

### Eficiencia productiva con menor impacto ambiental

La modernización redujo el tiempo de quema de 12-13 horas a 7,5 horas y permitió pasar de tres hornos a uno solo, optimizando el consumo energético y el uso de recursos. Como resultado, se logró una reducción de hasta el 25% en las emisiones de CO<sub>2</sub>, una disminución significativa del uso de material refractario y una mayor eficiencia energética por pieza producida.

### Tecnología al servicio del talento y la expansión

El rediseño del proceso mejora las condiciones ergonómicas, reduce la exposición al ruido y fortalece las competencias del equipo mediante formación en tecnologías avanzadas. Esta evolución también refuerza la capacidad exportadora de Vajillas Corona, presente en más de 25 países, y respalda su crecimiento en mercados estratégicos como México, Estados Unidos y Europa.

Esta transformación reafirma nuestra apuesta por una innovación con propósito, que integra sostenibilidad, competitividad y talento colombiano para seguir llevando la calidad de Vajillas Corona al mundo.



# Gestión social

Generamos valor en nuestros grupos relacionados.



# Enfoque de gestión

(3-3)

## Nuestra gestión social



En Corona estamos comprometidos con el desarrollo y la mejora de la calidad de vida de nuestros colaboradores y de las comunidades en nuestras zonas de influencia. A partir de las fortalezas de nuestro negocio, impulsamos iniciativas que generan valor para nuestros grupos relacionados.

Contamos con un sistema de relacionamiento y un plan de sostenibilidad social con metas al año 2030, que orientan nuestros programas y proyectos estratégicos. Nuestros temas prioritarios incluyen el mejoramiento de vivienda y del hábitat, la capacitación de especialistas de la construcción, el fortalecimiento de proveedores estratégicos en sostenibilidad y el voluntariado corporativo.



# Asuntos materiales e indicadores

	Asunto material	Indicador	2024	2025
1	Atracción, bienestar y desarrollo de colaboradores	Ambiente laboral (CR-5)	<p><b>Corona Industrial:</b> Se realiza cada 2 años. Siguiete medición en 2025.</p> <p><b>Homecenter:</b> 86,7% Encuesta de ambiente laboral y salud emocional (metodología propia).</p>	<p><b>Corona Industrial:</b> 71,5% Muy Satisfecho <i>Great Place to Work</i>®</p> <p><b>Homecenter:</b> 85,9% Encuesta de ambiente laboral y salud emocional (metodología propia).</p>
2	Salud y seguridad en el trabajo	Índice de lesión incapacitante (ILI) - Corona Industrial (CR-10)	0,042	0,136
		LTIF - Índice de lesión con pérdida de tiempo - ALIÓN	3,8	2,63
3	Diversidad e inclusión	Cumplimiento del Plan de Diversidad e Inclusión (CR-27)	100%	100%
4	Impacto positivo en las comunidades	Personas beneficiadas con programas sociales (CR-28)	341.043	356.971
5	Desarrollo de proveedores	Porcentaje de proveedores estratégicos impactados en temas de sostenibilidad (metodología propia) (CR-19)	<p><b>Corona Industrial:</b> 69%</p> <p><b>Homecenter:</b> 4,2% (Únicamente proveedores comerciales)</p>	<p><b>Corona Industrial:</b> 72,4%</p> <p><b>Homecenter:</b> 3,6% (Únicamente proveedores comerciales)</p>

# Atracción, bienestar y desarrollo de colaboradores

Estamos comprometidos con el mejoramiento de la calidad de vida de nuestros colaboradores y sus familias, promoviendo su crecimiento personal y profesional. Por este motivo, trabajamos activamente en el desarrollo del talento, la protección de la salud y el fortalecimiento de las condiciones laborales, asegurando un entorno que favorezca el bienestar integral. Nuestro enfoque incluye la entrega de beneficios que trascienden las exigencias legales, así como la promoción de un liderazgo transformador que impulse el potencial de cada colaborador. Todas nuestras acciones están guiadas por una cultura ética y fundamentadas en nuestros valores corporativos.



## Atracción, evaluación y promoción

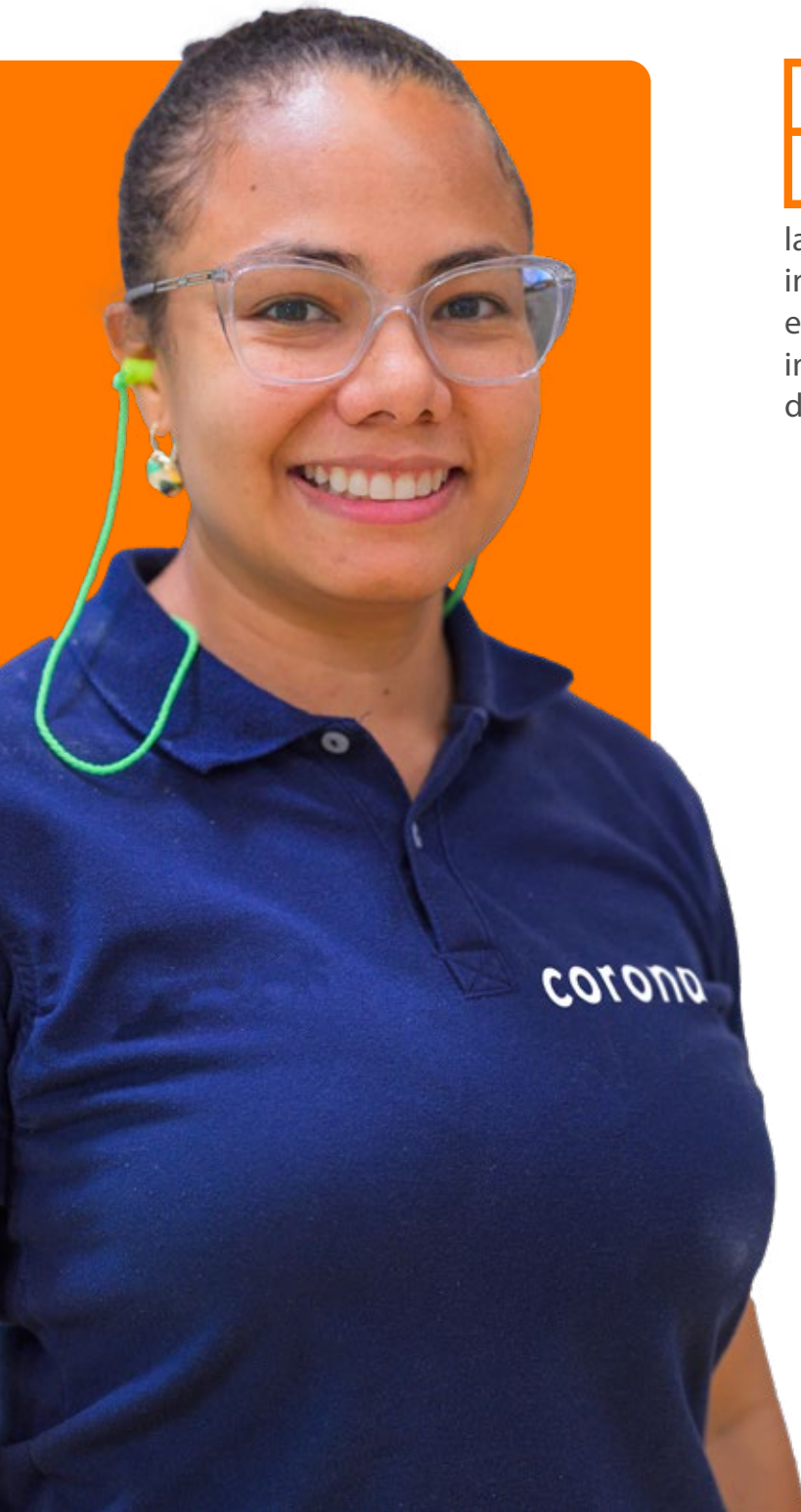
### CORONA INDUSTRIAL

#### Acciones destacadas

- Implementamos un modelo integral de talento orientado a impulsar el desarrollo de los colaboradores, mediante la alineación estratégica entre objetivos individuales y metas organizacionales.
- Integramos la evaluación del desempeño con el desarrollo, asegurando objetividad en las valoraciones, exposición a nuevos retos y retroalimentación continua.
- Ejecutamos el proceso anual de planeación de talento, con foco en identificación de cargos críticos y sucesión interna.
- Dimos continuidad a los programas de liderazgo en todos los negocios, fortaleciendo capacidades directivas y de gestión.

#### Principales logros

- Cubrimos el 33% de los movimientos en cargos críticos con talento interno, fortaleciendo la sucesión y reduciendo la dependencia de contratación externa.
- Más de 80 líderes participaron activamente en programas de liderazgo, ampliando capacidades estratégicas y de gestión.
- Alcanzamos más de 220 promociones internas, impulsando la movilidad, el desarrollo profesional y la retención del talento.
- Avanzamos en la consolidación del equipo directivo, contribuyendo a la estabilidad y continuidad estratégica de la Organización.



ATRACCIÓN, EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN

**HOMECENTER**

**Acciones destacadas**

- Digitalizamos los procesos de atracción y gestión del talento con soluciones centradas en la experiencia del colaborador.
- Consolidamos *Casa del Colaborador* (ERP propio) como plataforma integral de gestión humana para más de 8.900 colaboradores y aprendices.
- Implementamos un ChatBot de contratación que automatiza el proceso de vinculación de punta a punta.
- Desarrollamos un modelo de geolocalización para reubicar colaboradores cerca de su lugar de residencia, promoviendo bienestar y productividad.

**Principales logros**

- Contratamos 167 colaboradores en el CEDIS (Centro de Distribución) de Funza mediante el ChatBot, con un proceso 100% digital.
- Ejecutamos el piloto de geolocalización con 38 colaboradores en las tiendas Cedritos, Mall Plaza NQS y Soacha, logrando una reducción promedio del 45% en las distancias de desplazamiento.
- Alcanzamos más de 59.000 transacciones en Casa del Colaborador, con una satisfacción del 93%, contribuyendo a la transformación digital y a la mejora de la experiencia del colaborador.

**ALIÓN**

**Acciones destacadas**

- Estructuramos el modelo de selección por competencias, fortalecimos la atracción y selección inclusiva y consolidamos una alianza con un proveedor especializado en talento joven para proyectos estratégicos desde 2026.
- Fortalecimos la gestión del desempeño mediante un modelo por competencias que permite identificar con mayor claridad el aporte individual y colectivo a los objetivos del negocio.
- Impulsamos la promoción del talento interno, fortaleciendo la retención, el desarrollo y las líneas de sucesión en los negocios de cemento y concreto.

**Principales logros**

- Cubrimos 10 vacantes con talento interno, logrando un 120% de cumplimiento frente a la meta establecida de movilidad interna.
- Realizamos 8 promociones internas en el negocio de cemento y las primeras 2 promociones internas en concreto.



**Evaluación de desempeño y desarrollo de nuestros colaboradores**

Nuestro modelo de talento está orientado a impulsar el desarrollo de nuestros colaboradores y el logro de resultados a través de la alineación estratégica de los objetivos individuales con las metas organizacionales. Este modelo integra la evaluación del desempeño con el desarrollo, que en la práctica busca asegurar la objetividad de las valoraciones, la exposición a diferentes retos y la retroalimentación continua.

**Colaboradores que reciben evaluaciones de desempeño y desarrollo (404-3)**

	Hombres	Mujeres	Total
Colombia	7.480	3.536	11.016
Centroamérica	26	27	53
México	23	40	63
Estados Unidos	8	11	19
<b>Colaboradores con evaluación de desempeño</b>	<b>7.537</b>	<b>3.614</b>	<b>11.151</b>
<b>Total plantilla de personal</b>	<b>12.036</b>	<b>4.813</b>	<b>16.849</b>
<b>Porcentaje de colaboradores evaluados</b>	<b>63%</b>	<b>75%</b>	<b>66%</b>

# Formación y capacitación

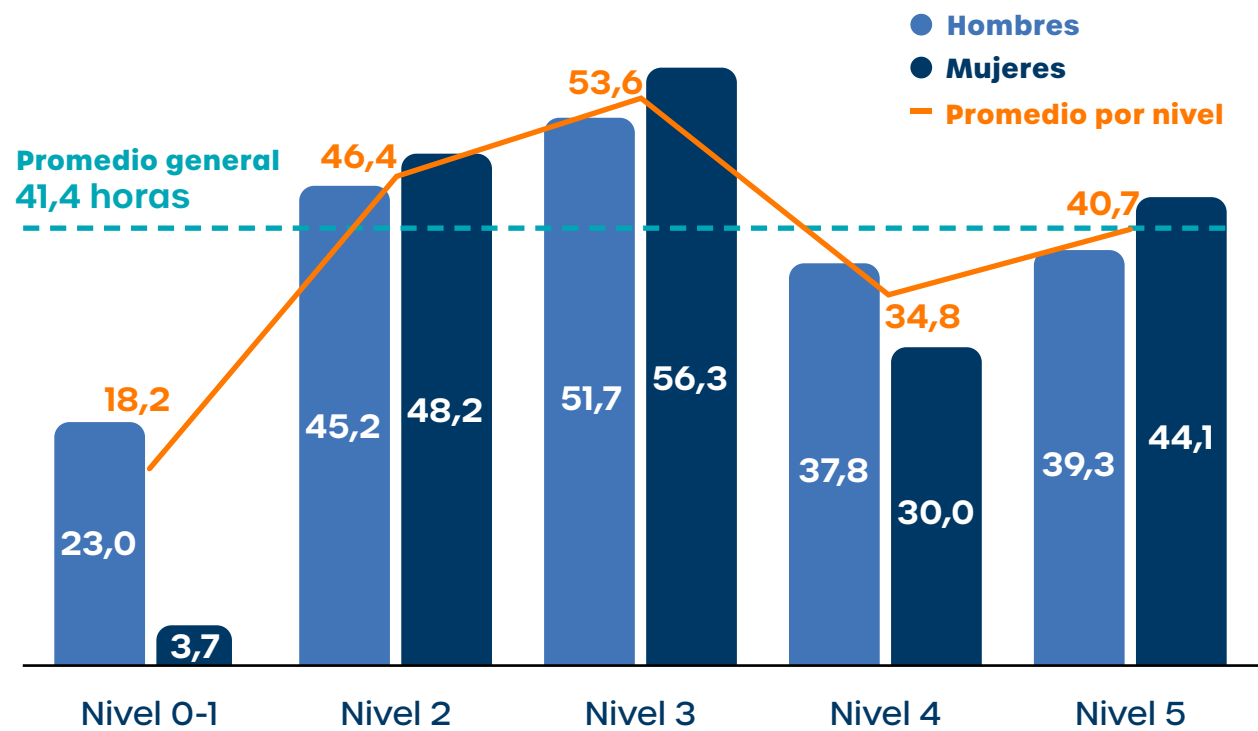
La formación y el desarrollo de capacidades son pilares para fortalecer nuestro talento, asegurar la excelencia operativa y responder a un entorno cada vez más dinámico. En 2025 consolidamos una oferta formativa enfocada en el fortalecimiento técnico, el liderazgo, la innovación y la transformación digital, priorizando el aprendizaje aplicado y la transferencia de conocimiento como motores de competitividad y sostenibilidad.

## Promedio horas de formación - Distribución por empresa

	Organización Corona			Corona Industrial			Corona Internac			Corona Colombia			Homecenter		
	Hombres	Mujeres	Prom.	Hombres	Mujeres	Prom.	Hombres	Mujeres	Prom.	Hombres	Mujeres	Prom.	Hombres	Mujeres	Prom.
Presidente, gerentes, responsables de área	23,0	3,7	18,2	21,9	3,7	16,7	7,5	0,0	7,5	24,8	3,7	18,0	27,4	0,0	27,4
Mandos intermedios, jefes, superintendentes	45,2	48,2	46,4	9,8	11,9	10,7	6,0	4,0	5,5	10,0	12,0	10,9	81,1	87,2	83,5
Especialistas, líderes, coordinadores	51,7	56,3	53,6	16,7	12,2	15,1	7,5	13,0	7,8	17,8	12,2	15,6	68,8	72,3	70,4
Analistas, asistentes, auxiliares	37,8	30,0	34,8	10,5	11,6	10,9	5,9	5,1	5,7	10,8	11,9	11,2	59,4	38,6	50,2
Operarios, cargos de base	39,3	44,1	40,7	19,3	20,5	19,6	4,8	7,2	5,0	20,5	21,0	20,6	54,8	52,3	54,1
<b>Promedio general</b>	<b>40,2</b>	<b>43,8</b>	<b>41,4</b>	<b>18,2</b>	<b>17,6</b>	<b>18,0</b>	<b>5,2</b>	<b>7,0</b>	<b>5,4</b>	<b>19,2</b>	<b>18,0</b>	<b>18,9</b>	<b>57,6</b>	<b>54,3</b>	<b>56,6</b>

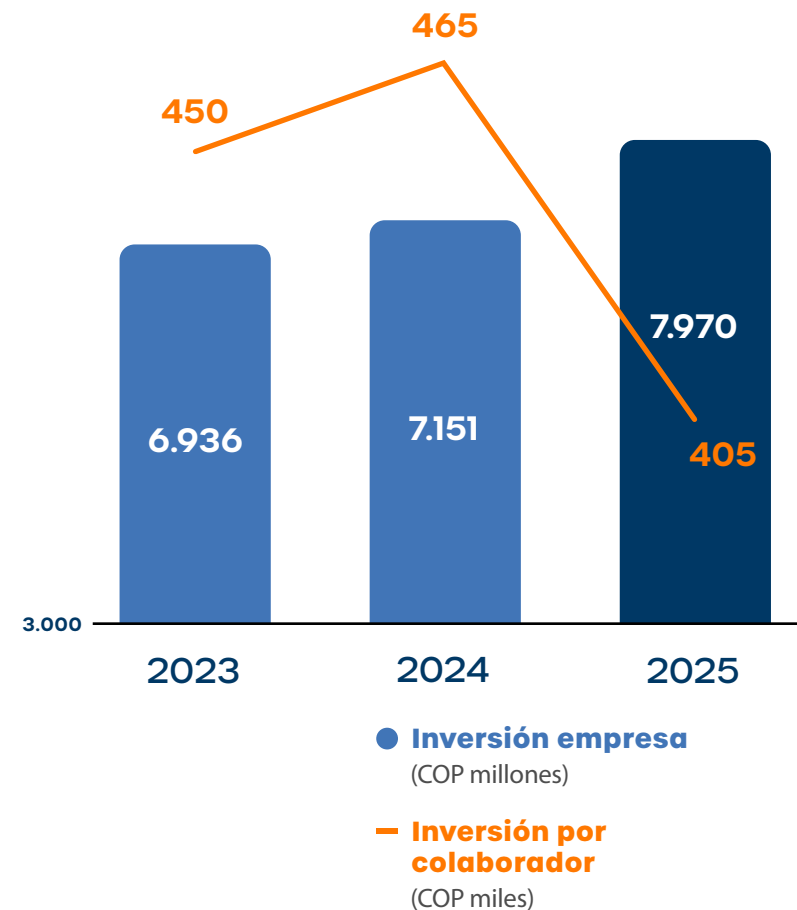
### Organización Corona

#### Promedio horas de formación al año por colaborador (404-1)



El promedio general de horas de formación por colaborador fue 41,4. El número de horas es ligeramente superior en mujeres (43,8 horas) con respecto a los hombres (40,2 horas), evidenciando un esfuerzo equitativo en formación entre ambos grupos.

#### Inversión en formación (CR-8)



En 2025, la inversión total en formación presentó un incremento del 11,4% frente a 2024. No obstante, el valor promedio de inversión por colaborador disminuyó un 12%, debido al aumento en el número de personas capacitadas. Este comportamiento refleja un incremento en el alcance de los programas de formación, permitiendo impactar a un mayor número de colaboradores.



## CORONA INDUSTRIAL

### Acciones destacadas

- Fortalecimos las capacidades técnicas y comerciales mediante alianzas con el SENA:
  - Inauguramos en Antioquia la *Escuela de Destrezas* formando a 40 maestros de obra y aprendices.
  - A través de 32 aulas móviles capacitamos a 799 personas en Antioquia, Cundinamarca y Boyacá.
- Avanzamos en la estrategia de polifuncionalidad y polivalencia en manufactura, para la movilidad entre operaciones de Colombia y México.
- Fortalecimos la movilidad internacional del talento hacia la Planta de Ramos Arizpe en México, promoviendo la transferencia de conocimiento.

### Principales logros

- Impartimos 105.640 horas de formación con un promedio de 18,0 horas por colaborador. El mayor impacto se centró en niveles operativos con un promedio de 19,6 horas de formación por colaborador.
- Desarrollamos 9 instructores polifuncionales y certificamos 34 nuevos instructores, además de capacitar 16 líderes de Escuelas de Destrezas.
- A través del programa Corona Anti frágil, acumulamos más de 3.804 horas de formación y la participación de más de 90 líderes, activando semilleros de innovación en divisiones clave y consolidando una cultura de aprendizaje aplicada al negocio.

## FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN



## HOMECENTER

## Acciones destacadas

- Avanzamos en la consolidación del modelo de liderazgo *Soy un Crack Sodimac* mediante el diseño e implementación del taller *Cliente 360: todos somos experiencia*.
- Impulsamos el desarrollo de talento interno mediante el programa *Crece en Casa*, promoviendo la movilidad y la proyección de carrera dentro de la Organización.
- Diseñamos e implementamos programas de formación en inteligencia artificial e *hiperlearning*, orientados a cerrar brechas de competencia digital y acelerar la transformación digital.
- Desarrollamos cerca de 150 contenidos *e-learning*, producidos mayoritariamente de forma interna, fortaleciendo la estandarización y escalabilidad del aprendizaje.

Incrementamos un **39% las horas totales de formación** frente a 2024 y aproximadamente en **26% la inversión**, consolidando el aprendizaje como palanca estratégica.

## Principales logros

- Incrementamos un 39% las horas totales de formación frente a 2024 y aproximadamente en 26% la inversión, consolidando el aprendizaje como palanca estratégica.
- Alcanzamos una cobertura potencial de más de 2.400 colaboradores en formación en IA, con una tasa de finalización del 80% en *hiperlearning*.
- Consolidamos Eureka como plataforma centralizada de formación en SST, incrementando en más del 110% las horas de capacitación frente a 2024.

## ALIÓN

## Acciones destacadas

- Desarrollamos formación en Tecnología de Piroproceso para mandos medios de la Dirección Industrial, fortaleciendo la operación del horno y la eficiencia energética en la planta de Río Claro.
- Implementamos un plan de formación industrial operativa para roles críticos de la planta de cemento, consolidando la ruta de aprendizaje técnico del personal operativo.
- Lanzamos la plataforma Aprende con ALIÓN, como herramienta e-learning para el fortalecimiento de competencias transversales, funcionales y técnicas, impulsando procesos de *upskilling* y *reskilling*.
- Certificamos colaboradores como Profesionales en la Entrega del Concreto (PEC) bajo el modelo *Train the Trainers*, fortaleciendo la calidad del servicio y el valor agregado al cliente.

## Principales logros

- Logramos el 100% de certificación técnica de 35 colaboradores en Tecnología de Piroproceso con The Cement Institute, ejecutando 2.778 horas de formación, con impactos directos en eficiencia operativa y sostenibilidad del proceso.
- Alcanzamos un 103% de cumplimiento del plan de formación industrial operativa, ejecutando 3.316 horas.
- Certificamos al 100% del equipo formado en PEC (Profesionales en la entrega del concreto), ejecutando 240 horas de formación, dando inicio exitoso al plan de desarrollo del negocio de concreto.



## Cultura organizacional

Nuestra cultura organizacional conecta el propósito y la estrategia con la forma en que trabajamos. En 2025 fortalecimos el liderazgo y promovimos entornos más simples, colaborativos y humanos, como base de la sostenibilidad del negocio.

**Certificamos a 46 agentes de cambio** que acompañaron iniciativas estratégicas y promovieron la adopción de nuevas prácticas organizacionales.

### CORONA INDUSTRIAL

#### Acciones destacadas

- Definimos los comportamientos asociados a la nueva declaración cultural 3x3 Cultura en Movimiento, como habilitador clave de la Mega 2030.
- Implementamos el programa de formación en Inteligencia Artificial habilitando el acceso a herramientas como Copilot y la suite de IA corporativa.
- Integramos los elementos del Sistema de Gestión de Operaciones en un modelo unificado, fortaleciendo liderazgo, alineación estratégica y madurez en gestión mediante un habilitador tecnológico digital.

#### Principales logros

- Los resultados de GPTW 2025 evidenciaron avances positivos manteniéndose en niveles “muy satisfactorios”, con mejoras significativas en compromiso, liderazgo y ambiente laboral.
- 634 colaboradores completaron la ruta de formación en IA como ciudadanos digitales, fortaleciendo capacidades analíticas y tecnológicas.
- Certificamos 46 agentes de cambio que acompañaron iniciativas estratégicas y promovieron la adopción de nuevas prácticas organizacionales.



## CULTURA ORGANIZACIONAL

## HOMECENTER

## Acciones destacadas

- Iniciamos el proyecto SimplificarT, cuyo objetivo es hacer más ágil, humana y eficiente nuestra forma de trabajar, a partir de un diagnóstico participativo con 735 colaboradores, la definición de frentes de trabajo clave y la construcción de un Manifiesto y AntiManifiesto de Simplicidad, acompañados de acciones de formación y comunicación interna.
- Implementamos un proyecto estratégico de largo plazo para fortalecer nuestra marca empleadora, articulando equipos internos y consolidando una propuesta de valor auténtica que impulse la atracción y fidelización del talento.
- Implementamos la plataforma ATS Magneto, integrando pruebas psicotécnicas y de valores en un solo sistema, optimizando el proceso de selección, fortaleciendo la marca empleadora y mejorando la eficiencia operativa en todos los centros de trabajo.

## Principales logros

- Incrementamos en 68% las horas de formación asociadas al modelo Soy un Crack Sodimac (de 20.854 en 2024 a 34.929 en 2025) y en 94% las personas impactadas (de 2.444 a 4.738).
- Impactamos a más de 3.620 personas en ferias de empleo y marca, y a 915 estudiantes en ferias universitarias.
- Registramos más de 382.000 postulaciones en el nuevo JobSite con ATS Magneto.
- En la encuesta de cultura, alcanzamos el primer lugar regional en Engagement y NPS por cuarto año consecutivo, y mejoras sostenidas en liderazgo y entorno laboral.



## ALIÓN

## Acciones destacadas

- Desplegamos el Modelo de Cultura ALIÓN, centrado en Confianza, Comunicación y Trabajo en Red.
- Consolidamos el Comité de Cultura fortaleciendo la coherencia entre clima laboral, desempeño y estrategia.
- Realizamos la medición de clima laboral y cultura interna, alcanzando una participación del 96% y un índice de clima sobresaliente.

## Principales logros

- Logramos un Índice de Clima de 81 puntos, superando la referencia base GPTW (73,4), mejorando en los atributos culturales: Confianza (87,6%), Comunicación (88%) y Trabajo en Red (=90%)
- Ejecutamos exitosamente el Plan de Cultura 2025 y definimos el modelo comunicacional ON, el cual será el principal activador del modelo cultural en 2026.

## Bienestar de nuestra gente

El bienestar de nuestros colaboradores y sus familias es una prioridad. Impulsamos iniciativas que fortalecen su calidad de vida y promueven entornos laborales saludables y seguros.



Definimos la **Ruta de Bienestar Corona 2030** que orienta nuestras acciones hacia el desarrollo social, laboral y familiar de nuestros colaboradores.

### CORONA INDUSTRIAL

#### Acciones destacadas

- Iniciamos la tercera cohorte de Ruta Progreso en Antioquia (29 colaboradores y familias) y ejecutamos el piloto Construyendo Futuro en Funza y Madrid (18 colaboradores), programas que tienen como objetivo promover hábitos de progreso y bienestar familiar.
- Incentivamos el cuidado de la salud mental mediante la Red de Amor, una iniciativa desarrollada en alianza con Comfama.
- Acompañamos a 130 colaboradores en su transición a la jubilación con el programa Nueva Etapa, brindando herramientas financieras, de emprendimiento, convivencia familiar, legales y de propósito de vida.
- Lanzamos *Jueves de Bienestar*, con 754 asistencias en espacios formativos sobre finanzas, crianza, resiliencia y educación emocional.
- Realizamos ferias de vivienda a nivel nacional y contamos con 1.275 participantes.

#### Principales logros

- Ejecutamos 935 iniciativas de bienestar, ampliando la cobertura en un 50% frente a 2024.
- Desarrollamos 195 iniciativas dirigidas a las familias, incluyendo actividades culturales, recreativas y formativas, fortaleciendo el vínculo entre la Organización y el entorno familiar de nuestros colaboradores.
- Registramos 19.539 participaciones en actividades de integración, consolidando la conexión entre equipos.
- Movilizamos 32 iniciativas de desconexión laboral, promoviendo entornos saludables.
- Reconocimos la trayectoria de 932 colaboradores que han hecho parte de Corona durante los últimos 40 años.
- Generamos 6.673 participaciones en iniciativas de diversidad e inclusión, reafirmando nuestro compromiso con entornos equitativos y sostenibles.

## BIENESTAR DE NUESTRA GENTE



## HOMECENTER

### Acciones destacadas

- Consolidamos el programa *#JuntosCuidandoNuestraSaludMental*, orientado al cuidado emocional y el bienestar psicológico de nuestros colaboradores.
- Fortalecimos el programa *Vive+ Vive Mejor*, un servicio gratuito de acompañamiento integral para colaboradores y sus familias en temas de psicología, asesoría legal, nutrición, finanzas y veterinaria, así como servicios de apoyo administrativo.
- A través del programa *Emprendimiento Familiar*, promovimos el desarrollo de habilidades y conocimientos en familiares de colaboradores, brindando herramientas para fortalecer iniciativas productivas y ampliar oportunidades de generación de ingresos complementarios.

### Principales logros

- Incrementamos en 2,1 puntos la categoría de salud mental en la encuesta de entorno.
- Desarrollamos 524 actividades asociadas a salud mental, con 19.594 participaciones de colaboradores.
- Brindamos 3.537 atenciones integrales a colaboradores y sus familias, fortaleciendo el bienestar emocional, financiero y personal.
- Beneficiamos a 90 familiares de colaboradores, ampliando sus capacidades y oportunidades de desarrollo.
- Ejecutamos 3.526 actividades de calidad de vida laboral durante el año, con más de 150.000 participaciones de colaboradores y 9.185 participaciones de familiares, consolidando una oferta robusta de bienestar integral.
- Fortalecimos la propuesta de valor al colaborador mediante la gestión de más de 5.000 auxilios, 200 préstamos y 1.000 retiros de cesantías, así como el beneficio para más de 9.600 colaboradores a través de pagos variables y comisiones, reconociendo su desempeño y contribución a los resultados del negocio.

## Vivienda

### CORONA INDUSTRIAL

#### Acciones destacadas

- A través de nuestro programa *Todos trabajando por tu hogar* llevamos a cabo alianzas con entidades financieras, cajas de compensación y fondos de empleados para financiar la adquisición, construcción y mejoramiento de vivienda.
- A través del Banco de Materiales entregamos a nuestros colaboradores productos en calidad de obsequio para remodelar o terminar sus viviendas. Se entregaron más de 33.400 metros (m<sup>2</sup>) entre pisos y paredes, 475 juegos de baño con grifería y 155 muebles de baño.

#### Principales logros

- Desembolsamos 52 créditos hipotecarios y de mejoramiento de vivienda por COP 5.380 millones. Aportamos como subsidio a la tasa de interés COP 734 millones.
- Entregamos COP 589 millones en descuentos de productos para colaboradores directos.
- Beneficiamos a través del Banco de Materiales a 365 colaboradores y sus familias (1.527 personas)

### HOMECENTER

#### Acciones destacadas

Impulsamos el programa *Juntos por Tu Hogar* para mejorar las condiciones de vivienda de nuestros colaboradores y sus familias, mediante intervenciones parciales e integrales en alianza con proveedores, aliados y fondos de empleados.

#### Principales logros

- Implementamos la fase 3 del programa, beneficiando a 57 colaboradores y sus familias en las ciudades de Bogotá y Sincelejo.
- Alcanzamos el 100% de cobertura de los centros de trabajo de Homecenter, superando la meta corporativa 2030 con 260 viviendas intervenidas, equivalente al 104% de cumplimiento.
- Se otorgaron COP 7.898 millones en préstamos de vivienda y COP 578 millones en descuentos de productos para contribuir al mejoramiento de vivienda y la calidad de vida de nuestros colaboradores.

Mejoramos la vivienda de nuestros colaboradores y sus familias a través de los programas **Banco de Materiales** y **Juntos por tu Hogar**.

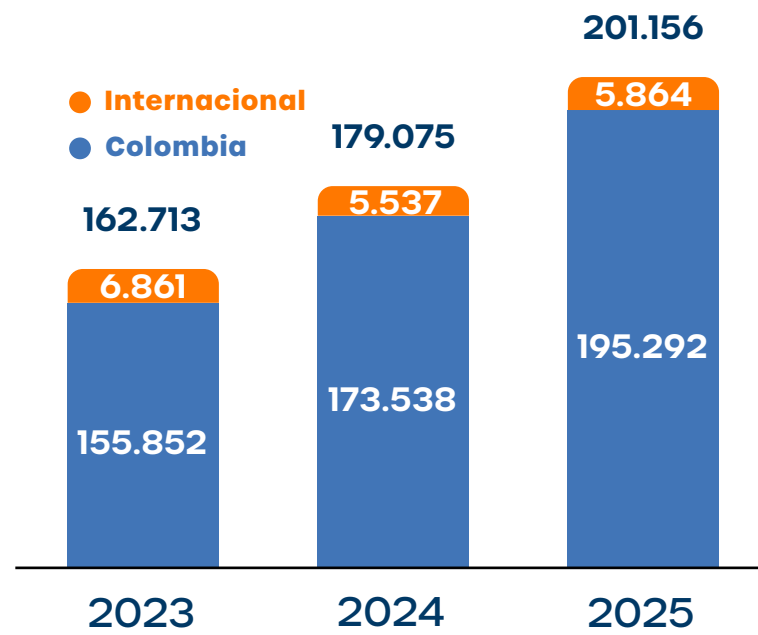


## Beneficios extralegales (401-2)

Nuestros colaboradores vinculados directamente a la compañía reciben beneficios extralegales para educación primaria, secundaria y superior, tanto para ellos como para sus hijos, además de seguros médicos y créditos para vivienda, entre otros.

### Beneficios a colaboradores de tiempo completo (401-2)

(COP millones)



En 2025, Organización Corona entregó a sus colaboradores más de COP 201 mil millones por concepto de beneficios extralegales, que representa un incremento del 12% frente a 2024.

#### Beneficios a colaboradores (Distribución por empresa)

(En COP millones)

Corona Industrial

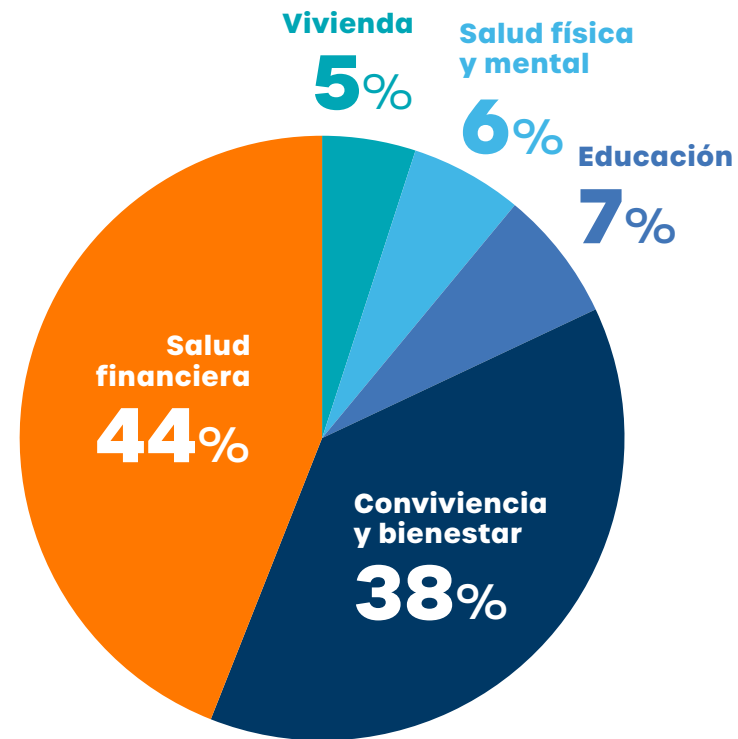
**121.021**

Homecenter

**80.135**



## Distribución de beneficios por propósito



### Beneficios en especie

#### Convivencia y bienestar

- Rutas y transporte especial
- Alimentación suministrada por la empresa
- Descanso de cumpleaños remunerado
- Casas vacacionales
- Vajilla por matrimonio
- Eventos y celebraciones con la familia
- Días de descanso por quinquenios

#### Vivienda

- Banco de Materiales
- Juntos por tu hogar



### Beneficios en dinero

#### Salud financiera

- Prima extra de navidad
- Prima de antigüedad
- Ahorro multipropósito
- Bonificación por pensión
- Aportes a fondos voluntarios de pensiones
- Bonificación por resultados
- Préstamos para emergencias
- Póliza seguro de vida

#### Convivencia y bienestar

- Bonificación por vacaciones
- Auxilio extra transporte para comerciales
- Auxilios para deporte y cursos
- Auxilio por fallecimiento de parientes y colaboradores

#### Salud física y mental

- Auxilio para anteojos
- Subsidio póliza de salud
- Incapacidad reconocida por la empresa

#### Educación colaboradores e hijos

- Auxilio escolar
- Auxilio y préstamos condonables para educación superior
- Auxilio para especialización
- Auxilio aprendizaje idioma extranjero

#### Vivienda

- Auxilio a la tasa de interés por compra de vivienda
- Préstamos de vivienda
- Descuentos en productos

### Tendencias

La gestión del talento en Organización Corona avanzará hacia un modelo digital y basado en datos, apoyado en inteligencia artificial y automatización para fortalecer la productividad, la experiencia del colaborador y la toma de decisiones. La cultura, el liderazgo coherente y el bienestar integral seguirán siendo diferenciadores clave. Atraer nuevas generaciones, fortalecer la diversidad e inclusión y responder a los marcos regulatorios serán fundamentales para la ejecución sostenible de la Mega 2030.

### Riesgos y oportunidades

La aceleración tecnológica y la adopción de inteligencia artificial presentan desafíos como la presión sobre las capacidades internas, los riesgos asociados al uso no gobernado de la IA y la competencia por talento especializado, además de cambios regulatorios y brechas culturales.

Al mismo tiempo, este contexto abre oportunidades para optimizar procesos, aumentar la productividad y mejorar la experiencia del colaborador mediante analítica e inteligencia artificial. La movilidad interna, la formación continua, la inclusión y el acceso a vivienda para los colaboradores se consolidan como palancas para fortalecer el bienestar, el impacto social y la sostenibilidad organizacional.

# Seguridad y salud en el trabajo

## Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo (SST) <sup>(403-1)</sup>

En Organización Corona **la protección de la vida y el bienestar** de nuestros colaboradores, contratistas, subcontratistas, proveedores y clientes es un pilar fundamental de nuestra estrategia de sostenibilidad.



## Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de accidentes <sup>(403-2)</sup>

Este proceso se lleva a cabo conforme a la Guía Técnica Colombiana GTC 45. La matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos se revisa al menos una vez al año y cada vez que se presentan cambios en procesos, equipos o maquinaria, o cuando se registran accidentes de trabajo y/o enfermedades laborales que requieren su actualización. Los resultados de este ejercicio se utilizan para revisar y ajustar el SG-SST, así como para implementar medidas correctivas y preventivas.

Todos nuestros colaboradores tienen la responsabilidad de reportar oportunamente cualquier condición o conducta que pueda poner en riesgo su integridad o la de sus compañeros, a través de los canales establecidos, ya sea mediante el Sistema de Gestión de Operaciones (SGO) o el COPASST.

Asimismo, para la investigación de incidentes con alto potencial, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, la compañía utiliza la metodología TapRoot® (en el caso de Corona Industrial), un sistema de análisis de causa raíz que permite identificar de manera estructurada los factores que originan los eventos. Estas investigaciones son lideradas por un comité conformado por el trabajador afectado, su jefe inmediato, un representante del COPASST, testigos y el área de SST.

## Servicios de salud en el trabajo <sup>(403-3)</sup>

En la Organización contamos con personal calificado para la atención en salud. Un médico líder en medicina laboral establece las directrices para el manejo de las condiciones de salud derivadas del entorno laboral, de acuerdo con los riesgos y peligros a los que puedan estar expuestos los trabajadores en sus labores. Adicionalmente contamos con enfermeras, entrenadores deportivos, terapeutas, médicos ocupacionales y fisioterapeutas asignados a través de la ARL, quienes garantizan una atención adecuada y la confidencialidad de la información en salud.

## Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo <sup>(403-4)</sup>

Contamos con diversos mecanismos de participación y consulta que promueven la mejora continua en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), facilitan la identificación de riesgos, la prevención de incidentes y el fortalecimiento del clima laboral. Estos espacios permiten la participación de colaboradores, líderes, contratistas y otras partes interesadas en la gestión preventiva y en la toma de decisiones relacionadas con la SST.

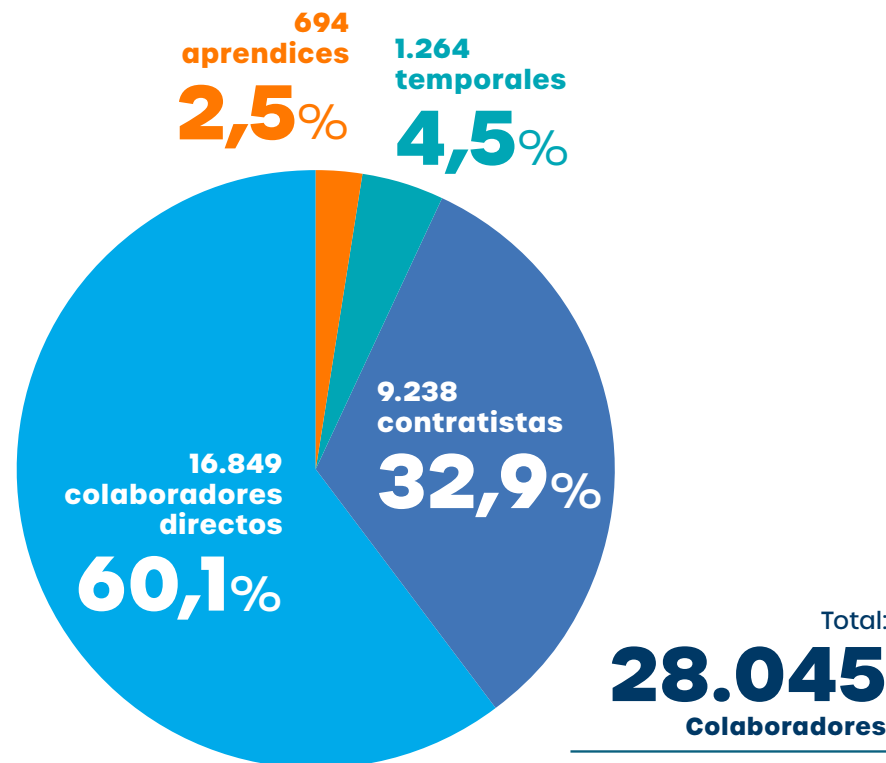
Entre los principales mecanismos están el COPASST, los líderes de seguridad y las redes del SGO, los grupos naturales con jefes inmediatos, las campañas e inspecciones de seguridad, la gestión y el reporte de condiciones y actos inseguros, las reuniones con contratistas, el Comité de Convivencia Laboral y los grupos focales para la gestión del clima organizacional y del riesgo psicosocial. En conjunto, estos mecanismos fortalecen la cultura de autocuidado, la comunicación abierta y la corresponsabilidad en la protección de la vida y el bienestar laboral.

SISTEMA DE GESTIÓN DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO (SST)

Contamos con un equipo de salud liderado por un **médico especialista en medicina laboral**, quien diseña estrategias preventivas enfocadas en los riesgos del día a día.

**Cobertura del Sistema de Gestión de la Salud y la Seguridad en el Trabajo** (403-8)

Nuestro Sistema tuvo cobertura para 28.045 colaboradores de Organización Corona (al 31 de diciembre de 2025), sin importar su modalidad de vinculación (directo-indirecto).



**Formación de trabajadores sobre Seguridad y Salud en el Trabajo** (403-5)

Contamos con un programa de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo en los diferentes centros de trabajo. Este programa se define y actualiza anualmente, con base en los resultados de accidentalidad, las condiciones de salud de los trabajadores y la identificación de peligros y riesgos presentes en los procesos.

**Fomento de la salud de los trabajadores** (403-6)

Todas las personas que prestan sus servicios en Organización Corona, independientemente de su modalidad de contratación, están afiliadas al sistema de salud ofrecido por el Gobierno Nacional a través de las EPS (entidades promotoras de salud), responsables de la atención de patologías de origen no laboral. Adicionalmente, implementamos programas de promoción y prevención de la salud que abordan temas como el riesgo cardiovascular, la nutrición, la salud mental y la prevención del consumo de alcohol y sustancias psicoactivas en el entorno laboral.

**Prevención y mitigación de los impactos en salud y seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales**

(403-7)

En Corona Industrial implementamos un modelo basado en el comportamiento individual, la responsabilidad por el cuidado mutuo y la consciencia sobre los riesgos. Contamos con una matriz de peligros y riesgos por cargo, a partir de la cual se definen diversas acciones de intervención orientadas a la prevención.

En Homecenter, la gestión preventiva de los productos químicos de nuestros proveedores se realiza mediante mecanismos de identificación, matrices de compatibilidad, tarjetas de emergencia, programas de formación y controles para la codificación de proveedores y productos destinados a la venta. Asimismo, se garantiza el acceso a las hojas de seguridad de cada producto y se implementa la señalización correspondiente en las áreas de almacenamiento y atención de derrames.

SISTEMA DE GESTIÓN DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO (SST)

En Corona Industrial implementamos un modelo basado en el **comportamiento individual, la responsabilidad por el cuidado mutuo y la conciencia sobre los riesgos.**

**Accidentes laborales** (403-9)

Los accidentes de trabajo ocurridos durante 2025 estuvieron asociados principalmente a peligros mecánicos, ergonómicos, viales, químicos y de material particulado. Para mitigar estos riesgos, Organización Corona ha implementado acciones de prevención, capacitación y sensibilización orientadas al autocuidado, promoviendo comportamientos seguros y la protección de la vida y salud de los colaboradores.

**Tasa de lesiones por accidente de trabajo**

	Corona Industrial*	Homecenter**
Horas hombre trabajadas (Colaboradores directos y temporales)	19.914.483	17.276.954
Número total de accidentes	126	397
Tasa de accidente laboral registrable	1,471	22,98
Accidentes laborales con grandes consecuencias	5	2
Tasa de accidente laboral con grandes consecuencias	0,058	0,12
Accidentes fatales	1	0
Tasa de fallecimientos por accidente laboral	0,012	0

\* Tasas de accidentalidad laboral calculadas para Corona Industrial sobre 232.500 horas trabajadas (en proceso de reducción por Ley colombiana).

\*\* Tasas de accidentalidad laboral calculadas para Homecenter sobre 1.000.000 de horas trabajadas (estándar internacional).



**Dolencias y enfermedades laborales** (403-10)

De manera periódica proporcionamos a todos nuestros colaboradores los elementos de protección personal necesarios para prevenir enfermedades derivadas de su actividad laboral. En 2025 se calificaron 116 patologías relacionadas con el sistema osteomuscular, lo que representa un aumento del 13% en la incidencia frente al año 2024. Del total de diagnósticos, el

86,6% correspondió a enfermedades asociadas principalmente a riesgo biomecánico y el 13,4% restante a otros tipos de enfermedades. En los casos necesarios se garantiza la reincorporación laboral de las personas afectadas mediante el análisis de sus puestos de trabajo y, cuando es necesario, su reubicación en otras funciones.

**Casos de enfermedad laboral**

	Organización Corona	Corona Industrial	ALIÓN	Homecenter
Fallecimientos resultantes de una enfermedad laboral	0	0	0	0
Número de casos de dolencia y enfermedades laborales registrables	117	59	1	57
Principales tipos de dolencias y enfermedades laborales	Principalmente afectaciones osteomusculares en miembros superiores y zona lumbar, así como algunos casos asociados a exposición a material particulado y otros aspectos ambientales de la operación.			

## Gestión de peligros laborales

(403-9, 403-10)

### CORONA INDUSTRIAL

### HOMECENTER

#### Dolencias o enfermedades

#### Lesión por accidente con grandes consecuencias

#### Dolencias o enfermedades

#### Lesión por accidente con grandes consecuencias

*Cómo se determina el peligro*

*Cómo se determina el peligro*

*Cómo se determina el peligro*

*Cómo se determina el peligro*

- Caracterización del proceso basado en la actividad de cada negocio y planta.
- **Métrica:** Se definen indicadores alineados al SG-SST.
- **Trazabilidad:** Se permite asegurar el control de cambios como soporte de la evolución del riesgo.
- **ICR:** Soporte para la valoración del riesgo residual.

Análisis de riesgo por oficio a las tareas críticas, estudios de puesto de trabajo específicos, mediciones higiénicas que nos permiten identificar peligros que pueden generar una mayor criticidad.

Análisis de accidentes, enfermedades laborales y ausentismo.

Matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos.

*Peligros que han provocado enfermedad y/o accidentes*

*Peligros que han provocado enfermedad y/o accidentes*

*Peligros que han provocado enfermedad y/o accidentes*

*Peligros que han provocado enfermedad y/o accidentes*

Biomecánico, químico, físico (Ruido) y psicosocial

Lesión por accidentes con grandes consecuencias: mecánico, locativo, biomecánico, vial y químico.

Osteomuscular, psicosocial, peligro mecánico, vial y locativo pueden generar accidentes de trabajo.

1. Operación de montacargas.
2. Operación máquinas de corte y dimensionado.

*Medidas tomadas para eliminar peligros laborales y minimizar riesgos*

*Medidas tomadas para eliminar peligros laborales y minimizar riesgos*

*Medidas tomadas para eliminar peligros laborales y minimizar riesgos*

*Medidas tomadas para eliminar peligros laborales y minimizar riesgos*

De acuerdo con la jerarquía de controles son: automatización de procesos, adquisición de ayudas mecánicas para el manejo de cargas, eliminación y sustitución de sustancias químicas de alta peligrosidad, instalación de dispositivos de bloqueo, guardas de seguridad, sensores de haz de luz, instalación de sistemas de control de material particulado, sistemas de control a través de silenciadores para la exposición a ruido y exámenes médicos periódicos entre otros.

Implementación de la estrategia *Cuidandonos*. Mediante mesas realizamos la intervención y gestión del riesgo de estos peligros.

- Actualización del Sistema de Vigilancia Epidemiológica, Osteomuscular y Psicosocial.
- Programas de terapia ocupacional, ergónoma, fisioterapeuta y psicología, con el apoyo de la ARL en procesos preventivos y de medicina laboral.

1. Operación de montacargas: se reforzó formación y evaluaciones prácticas de cultura y seguridad vial.
2. Operación máquinas de corte y dimensionado: se divulgó la lección aprendida y se identificaron alertas en las zonas y funcionamiento de las máquinas suministro de EPP (elementos de protección personal) adecuados para este tipo de maquinaria.

## CORONA INDUSTRIAL

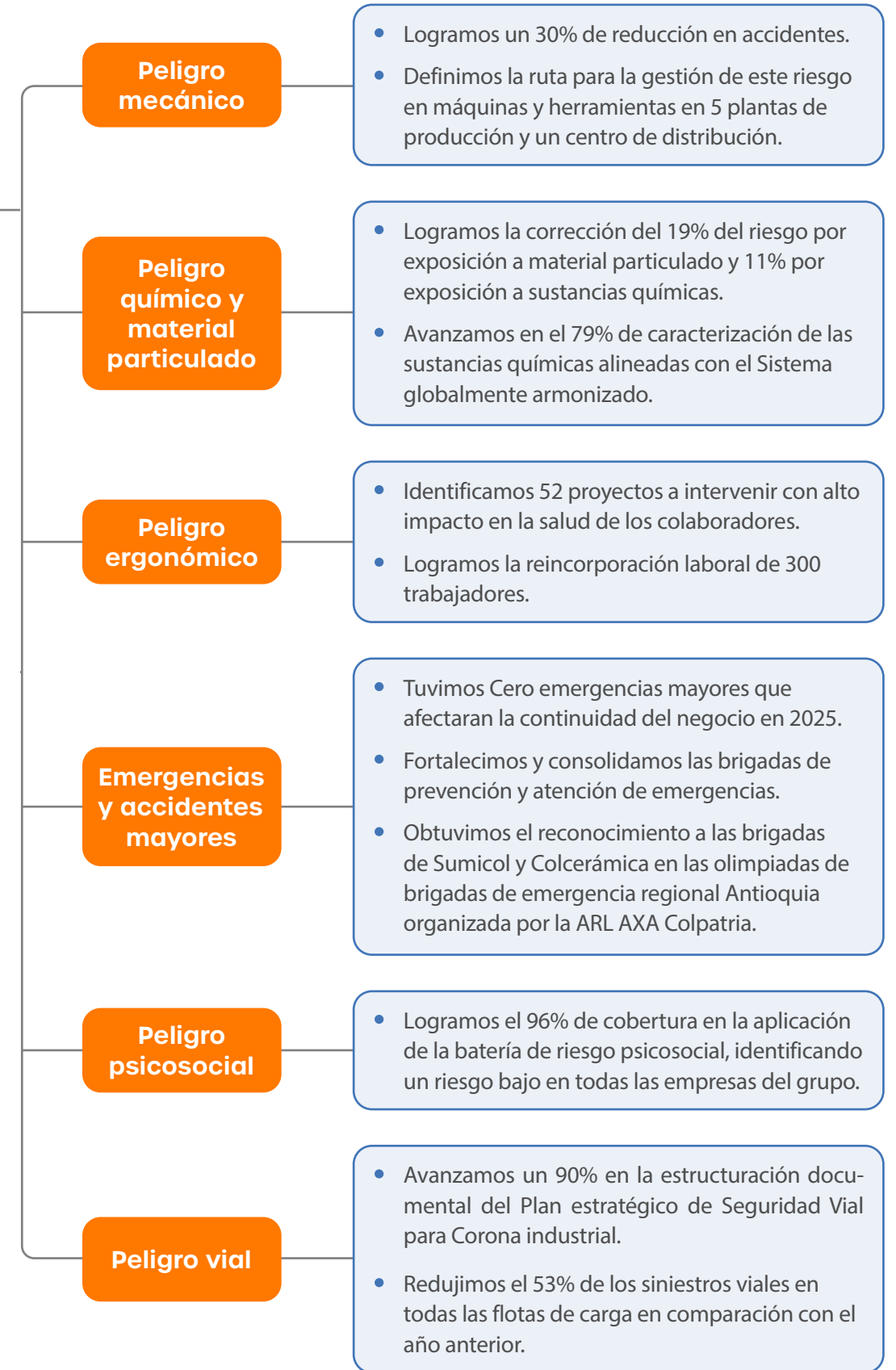
### Acciones destacadas

- Implementamos la estrategia *Cuidándonos* para promover la cero tolerancia a la desviación, mediante pilares enfocados en la confiabilidad y el empoderamiento de los líderes de proceso: gobierno en SST, gestión operacional, cultura de la confianza y comunicaciones.
- Desarrollamos 13 hitos en la etapa de puesta a punto, orientados a fortalecer las bases del ecosistema cultural y facilitar la apropiación del cambio. La estrategia cuenta con un modelo de gobierno, basado en una mesa central liderada por la Presidencia y 10 mesas de trabajo a cargo de gerentes de distintas áreas.
- Logramos la sinergia efectiva entre las operaciones de Colombia con las de Centro América y México, alineando criterios técnicos y estratégicos.
- Avanzamos en la transformación digital del ecosistema 4.0, integrando nuevas plataformas y herramientas que optimizan la gestión de la información y del riesgo en todas las operaciones.
- Gestionamos de manera integral los riesgos psicosociales, mediante su identificación, evaluación, monitoreo e intervención permanente, con un enfoque centrado en el bienestar, el desarrollo social y la salud laboral de nuestros colaboradores.
- Integramos los planes de emergencia y planes de gestión del riesgo de cada negocio, a través de la plataforma PARE (Plataforma para la Administración de Riesgos y Emergencias), con el fin de tener una gestión más integral para la prevención del riesgo y la materialización de amenazas, garantizando así una continuidad de los negocios, beneficio a las comunidades y medio ambiente.

### Resultados significativos en las mesas de riesgos críticos

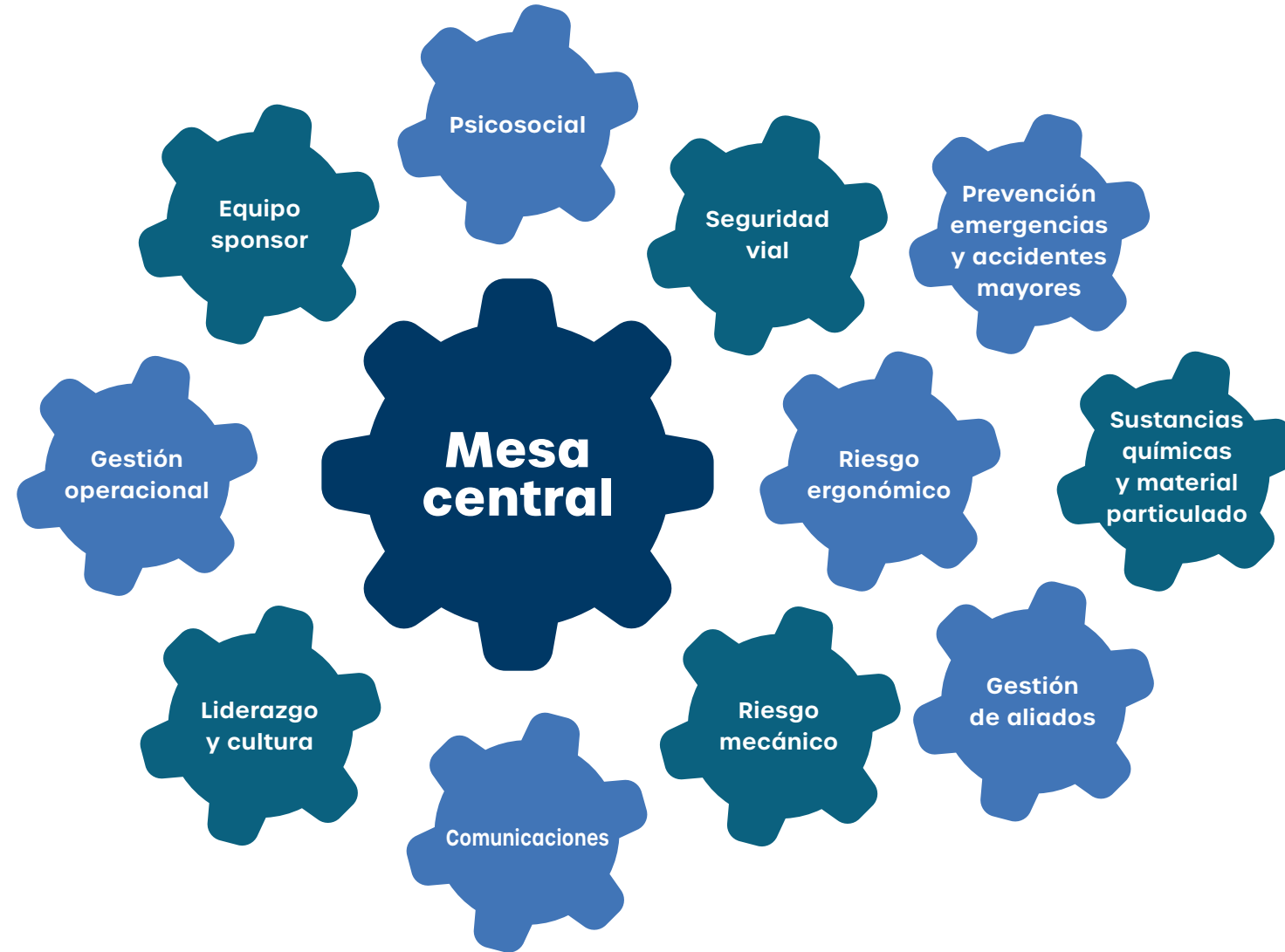
#### Principales logros

- Implementamos la estrategia *Cuidándonos* en un 89% durante el primer año de la etapa de puesta a punto, con la participación de más de 64 líderes de primer nivel.
- En Guatemala, profesionalizamos las brigadas de emergencia; en Costa Rica alcanzamos cero accidentes de trabajo; y en México consolidamos los equipos y el sistema de gestión en SST.
- Redujimos la frecuencia de accidentalidad en 36% y la severidad en 63% con aliados estratégicos frente a 2024.
- Incorporamos la rendición de cuentas mensual en SST, con indicadores reactivos y proactivos, y priorizamos 46 procesos críticos para el monitoreo diario de la confiabilidad proactiva (signos vitales).
- Recibimos el Premio al Trabajo Seguro 2025 de ARL AXA Colpatria, en la categoría Innovación.
- Incorporamos visión computacional y analítica avanzada para la identificación de comportamientos no deseados y riesgos emergentes.
- Logramos resultados significativos en las mesas de riesgos críticos. *(Ver mapa conceptual)*



SISTEMA DE GESTIÓN DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO (SST)

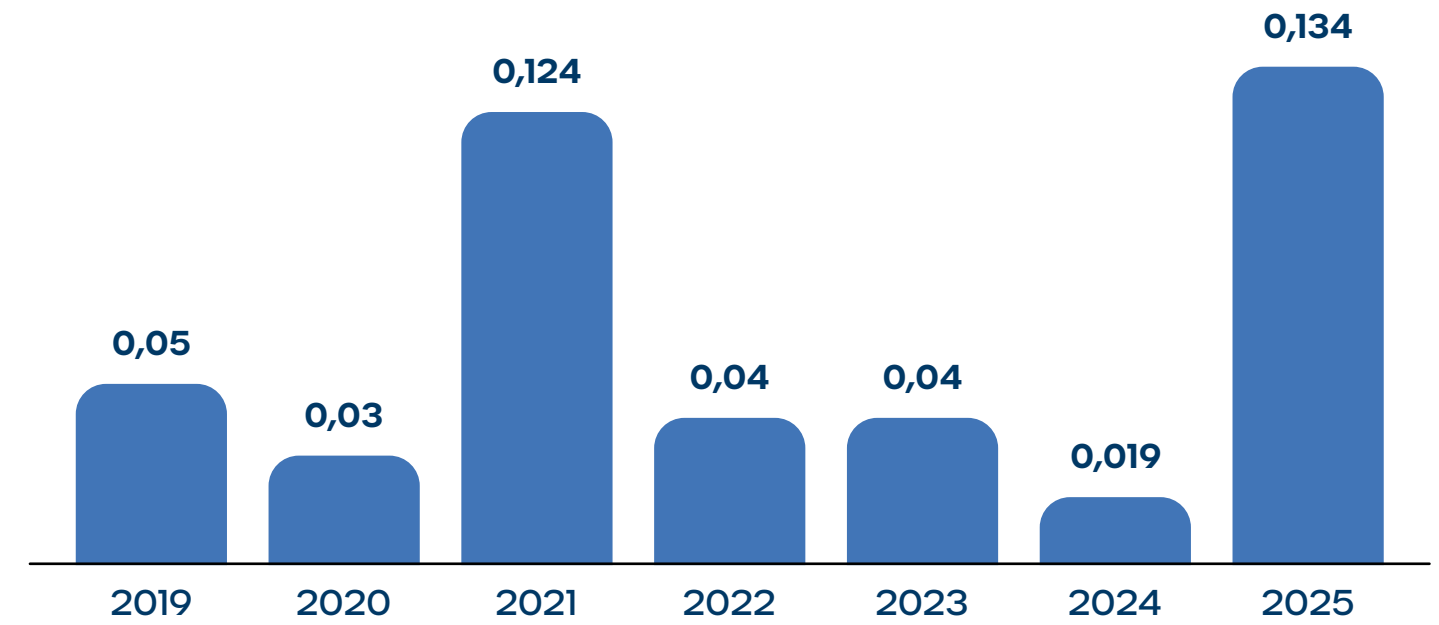
Estrategia *Cuidándonos*



- 1** **Mesa Central**  
Liderada por el Presidente de la compañía
- 1** **Equipo sponsor**  
Patrocinador y responsable de la estrategia *Cuidándonos*, que realiza seguimientos mensuales
- 10** **Mesas de trabajo**  
Conformadas y sesionando

- +20** **Focos de trabajo**  
Definidos para abordar por las mesas de trabajo
- +64** **Líderes clave**  
Como integrantes de mesas de trabajo
- 6** **Asesores técnicos SST**  
Para acompañar y orientar a las mesas de trabajo

Índice de lesión incapacitante (ILI) (CR-10)



En 2025, en Corona Industrial no se cumplió la meta de accidentalidad establecida en el indicador ILI.



## SISTEMA DE GESTIÓN DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO (SST)

## HOMECENTER

## Acciones destacadas

- Incorporamos nuevos desarrollos tecnológicos en la plataforma SIGOVER, garantizando el acceso en tiempo real a la información del SG-SST con cobertura total en los centros de trabajo.
- Acompañamos la gestión del cambio en SST del proyecto Arthur CEDIS, asociado a la automatización de procesos de almacenamiento en el Centro de Distribución.
- Implementamos el cambio de montacargas en tiendas, incorporando nuevas tecnologías de monitoreo en tiempo real que permiten identificar a los colaboradores que operan el equipo y reducir riesgos asociados a la operación.
- Creamos el Comité de Infraestructura para la revisión periódica de mejoras en las condiciones que impactan la seguridad de las personas, fortaleciendo la integración entre áreas y la mejora continua de los procesos.

## Principales logros

- Actualizamos al 100% de los líderes SST a nivel nacional mediante encuentros de nivelación en temas de seguridad y salud en el trabajo.
- Atendimos 18 visitas del Ministerio de Trabajo sin novedades relevantes (frente a 6 en 2024).
- Creamos tableros en QlikSense para el seguimiento de accidentalidad, hallazgos y ausentismo.
- Habilitamos la consulta pública de Hojas de Seguridad de productos químicos peligrosos en la página web.



- Aplicamos la batería de riesgo psicosocial, con resultado de riesgo medio y control desde el Sistema de Vigilancia Psicosocial.
- Implementamos procesos con cumplimiento normativo nacional, exámenes médicos y control de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas.
- Implementamos el nuevo modelo de Brigadistas Nocturnos en el 100% de las tiendas con ausencia de sistemas de detección o extinción de incendios.

## ALIÓN

## Acciones destacadas

- Consolidamos la seguridad como un valor central a través del programa *Momento Seguro*, promoviendo el liderazgo compartido, el autocuidado y la prevención en la operación diaria.
- Optimizamos la gestión de la cadena de valor mediante Rueda Firme, un modelo de comunicación de doble vía con la red de transporte que fortaleció la confianza, mitigó riesgos viales y mejoró la eficiencia operativa.
- Potenciamos la disciplina operativa y el desempeño preventivo integrando las Legiones PILAS al núcleo de la operación, elevando los estándares en seguridad y salud en el trabajo.
- Integramos el negocio de Concreto al Sistema de Gestión de la Organización, bajo un modelo homogéneo que fortaleció la gestión de riesgos, la eficiencia administrativa y una visión coherente de la seguridad en todas las líneas de negocio.

## Principales logros

- Cerramos el año con cero fatalidades y cero accidentes graves.
- Alcanzamos un Índice de Frecuencia de Accidentes con Tiempo Perdido LTIFR de 2,63, superando la meta estratégica de 3,17 y manteniendo una tendencia sostenida de mejora frente a los dos años anteriores.
- Logramos una disminución en el índice de Frecuencia de Accidentes Viales (RTAF) de 0,37, la más baja en la historia de ALIÓN. Este hito evidencia la madurez de nuestro modelo de gestión vial y el alineamiento de los equipos de transporte con estándares superiores de seguridad.
- Consolidamos el modelo PILAS como motor de la agilidad preventiva y la disciplina operativa, fortaleciendo la gestión de la seguridad.
- Avanzamos en la consolidación de Concretos ALIÓN como referente de operación segura.

## Tendencias

La gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo continuará evolucionando hacia enfoques cada vez más preventivos, predictivos e integrados, en un entorno marcado por mayores exigencias regulatorias, transformaciones tecnológicas y cambios operativos. En este contexto, seguiremos fortaleciendo la cultura del cuidado por la vida mediante la anticipación de riesgos, la estandarización de prácticas y el uso de herramientas digitales y analítica de



La salud mental y la gestión del riesgo psicosocial se consolidan como **prioridades estratégicas**, en respuesta tanto a los cambios normativos como al comportamiento de salud de los trabajadores.

datos, que permitan mejorar la confiabilidad operativa y la toma de decisiones en todos los negocios.

A partir de 2026, la estrategia *Cuidandonos* entrará en su fase de implementación, desplegando de manera consistente las prácticas, iniciativas y estándares definidos. Este proceso estará enfocado en la movilización del liderazgo y de los equipos, la adopción de nuevos hábitos y rutinas, y el fortalecimiento de la disciplina operativa, con el fin de asegurar una mayor alineación de los procesos con los principios y valores de la cultura del cuidado por la vida, así como una homologación en las operaciones de Colombia, Centroamérica y México.

De manera complementaria, la salud mental y la gestión del riesgo psicosocial se consolidan como prioridades estratégicas, en respuesta tanto a los cambios normativos como al comportamiento de salud de los trabajadores. Asimismo, retos operativos como el desabastecimiento de gas natural y el uso de fuentes alternativas como el GLP hacen necesario reforzar los controles y la capacidad de respuesta ante emergencias. Frente a este escenario, daremos continuidad al desarrollo del ecosistema digital 4.0 y a la implementación de estrategias preventivas y de control que garanticen la continuidad del negocio, el bienestar de las personas y una gestión integral y sostenible de la seguridad y salud en el trabajo.



## Riesgos y oportunidades

Uno de los principales riesgos se asocia a la alta variabilidad del marco regulatorio, con cambios legales recurrentes y, en algunos casos de rápida implementación, que exigen una actualización constante del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo y de las capacidades técnicas de los equipos. Adicionalmente, los modelos de seguridad basados en el comportamiento implican un riesgo de brechas en la adopción cultural si no se asegura una apropiación homogénea por parte de líderes y colaboradores, especialmente en contextos operativos diversos y en distintas geografías.

De manera complementaria, se identifican oportunidades relevantes para fortalecer el desempeño en Seguridad y Salud en el trabajo. El avance en tecnologías de vanguardia, la analítica avanzada y la inteligencia artificial permiten robustecer las capacidades de control, proyección y predicción del riesgo, optimizando la toma de decisiones y contribuyendo a una gestión más preventiva y eficiente.

# Diversidad e inclusión (405-1)

En Organización Corona valoramos la diversidad y promovemos activamente la inclusión como un pilar fundamental para contribuir a una sociedad más equitativa y con mayores oportunidades para todos. Respetamos la individualidad y fomentamos prácticas internas y externas coherentes con principios universalmente aceptados, orientadas a prevenir cualquier forma de exclusión o discriminación. Entendemos que el sentido de pertenencia se fortalece cuando las personas perciben un entorno laboral basado en la justicia, el respeto y la confianza, en el que pueden expresarse, actuar y pensar libremente, sintiéndose incluidas y valoradas.

Durante 2025, consolidamos la gestión en diversidad e inclusión como un eje estratégico para el desarrollo del talento, la construcción de una cultura organizacional segura y respetuosa, y la sostenibilidad de largo plazo para el negocio. A través de programas, diagnósticos, espacios de formación y mecanismos de medición, avanzamos en la generación de oportunidades, el cierre de brechas estructurales y el fortalecimiento del bienestar y la cohesión organizacional, en coherencia con nuestra Estrategia Corporativa 2030.



## CORONA INDUSTRIAL

### Acciones destacadas

- Avanzamos en el programa de Talento Joven (18–28 años) con el propósito de fortalecer una cultura diversa y potenciar las capacidades de las nuevas generaciones.
- Gestionamos la vinculación directa de estudiantes en práctica en diferentes áreas de la Organización.
- Dimos continuidad al seguimiento de los procesos de equidad de género en el marco de nuestra estrategia de diversidad e inclusión.
- Desarrollamos la cuarta cohorte del programa de mentoría Mujeres y Liderazgo, orientado a fortalecer las capacidades, el crecimiento profesional y la proyección de nuestras colaboradoras.
- Avanzamos en la medición del modelo ELSA (Espacios Libres de Acoso) y en su intervención en Colombia y México, fortaleciendo los sistemas de prevención y el clima organizacional.
- Habilitamos espacios de formación para líderes vinculados a la estrategia de internacionalización, fortaleciendo competencias clave para la gestión de equipos diversos, el liderazgo intercultural y la cohesión organizacional en diferentes contextos.
- Realizamos una intervención integral en México para fortalecer la cultura de prevención del acoso laboral. Asimismo, desarrollamos un diagnóstico y plan de acción de marca empleadora, en respuesta a un entorno altamente competitivo para la atracción y retención de talento.

### Principales logros

- El 35% de la contratación directa en 2025 correspondió a talento joven (18-28 años), fortaleciendo nuestro compromiso con la sostenibilidad del talento a futuro.
- Vinculamos 36 estudiantes que culminaron su práctica a cargos permanentes.
- Al cierre de 2025, con las 291 contrataciones de Corona Industrial, mantuvimos una distribución de 35% mujeres y 65% hombres.
- Completamos el diagnóstico estratégico de marca empleadora en México, identificando factores clave para mejorar la competitividad en el mercado laboral.
- La medición ELSA evidenció avances en subíndices como sistema de prevención y confianza en el manejo de casos, ambos con una calificación de 83,4. El resultado general fue de 61 en Colombia y 41 en México, lo que proporciona una línea clara de acción para fortalecer la cultura de espacios libres de acoso.
- Más de 90 líderes participaron en espacios de aprendizaje asociados al liderazgo global y la estrategia de internacionalización.
- En 2025 contamos con 38 parejas activas en el programa de mentoría Mujeres y Liderazgo, en alianza con ALIÓN.
- A través de programas como Liderazgo Consciente y Nace un Líder, fortalecimos las capacidades de 80 líderes, mediante procesos formativos virtuales y presenciales con una intensidad de hasta 15 horas.

### Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas (406-1)

	Organización Corona	Corona Industrial	Homecenter
Número de casos	0	0	0

En 2025 no se presentaron casos de discriminación en nuestra Organización. Este resultado refleja los esfuerzos que hemos emprendido para garantizar un lugar libre de discriminación y seguro para todos nuestros colaboradores.

**Fortalecimos el liderazgo femenino a través del programa *Mujeres Conectadas*, mediante esquemas de mentoría, formación y espacios de desarrollo profesional.**



### HOMECENTER

#### Acciones destacadas

- Continuamos impulsando el programa Manos Capacitadas, enfocado en la inclusión laboral de persona con discapacidad física, cognitiva y/o sensorial, en alianza con la Fundación Best Buddies. Esta iniciativa integra a los Amigos del Alma (AA), sus familias y nuestros equipos internos.
- Fortalecimos el liderazgo femenino a través del programa *Mujeres Conectadas*, mediante esquemas de mentoría, formación y espacios de desarrollo profesional.
- Relanzamos el programa *Hombres Sin Límites* para los colaboradores de áreas administrativas, promoviendo la reflexión sobre estereotipos de género y el rol de los hombres como aliados de la equidad.
- Actualizamos e implementamos la Guía de Lenguaje Inclusivo, como herramienta práctica para reducir sesgos y promover una comunicación respetuosa y coherente en todos los niveles de la organización.

#### Principales logros

- Incrementamos la vinculación de *Amigos del Alma* de 124 a 126 personas (+1,6%), presentes en 37 centros de trabajo y 18 ciudades. El 58% pertenece a estratos 1 y 2, y el 40% supera los 40 años.
- En *Mujeres Conectadas*, consolidamos una comunidad extendida con 55 colaboradoras adicionales, alcanzando 101 horas de mentoría, tres cafés virtuales con invitados externos, retos formativos y dos jornadas de voluntariado con la Fundación ANDI.
- En *Hombres Sin Límites*, realizamos 2 charlas virtuales, logrando la participación de más de 100 colaboradores, abordando temas como inteligencia emocional, finanzas personales y propósito de vida.
- Presentamos la segunda versión de nuestra Guía de Lenguaje Inclusivo en la charla híbrida *Cada palabra cuenta: Descubre el poder del lenguaje inclusivo*, una herramienta práctica para la comunicación interna. La actividad contó con la participación de 139 personas.





## ALIÓN

### Acciones destacadas

- Avanzamos en la actualización de la Política de Acoso Sexual y Laboral y definimos y divulgamos un nuevo protocolo alineado con mejores prácticas sectoriales.
- Ejecutamos la encuesta ELSA, lo que nos permitió identificar barreras, percepciones de riesgo y oportunidades de mejora. Los resultados fueron incorporados de manera directa al plan de acción de Diversidad, Equidad e Inclusión.
- En alianza con el Pacto de Productividad, desarrollamos un diagnóstico integral para identificar facilitadores y barreras en los procesos de vinculación de personas con discapacidad.
- Implementamos acciones de formación en temas de inclusión laboral, discapacidad y prevención del acoso, con el acompañamiento de aliados especializados como Comfama y Pacto de Productividad.
- Dimos continuidad a la ruta de mentoría para mujeres para 5 colaboradoras, fortaleciendo su desarrollo y representación en roles de liderazgo en articulación con Corona Industrial.

## Cerramos el año con cumplimiento total del plan de Diversidad e Inclusión.

### Principales logros

- La medición de clima laboral 2025, realizada a través de Great Place to Work (GPTW), evidenció resultados altamente positivos:
  - El 100% de los colaboradores reportó ser tratado con equidad, sin importar su orientación sexual.
  - El 99% manifestó no haber sido discriminado por su raza.
  - El 97% indicó no haber sido discriminado por su género.

Estos resultados consolidan un entorno laboral respetuoso, inclusivo y alineado con nuestros valores.

- La divulgación de la Política y el Protocolo de Acoso Sexual y Laboral, junto con las capacitaciones realizadas, fortaleció la comprensión organizacional sobre el tema y contribuyó a la mitigación de riesgos legales, reputacionales y de clima laboral.
- Cerramos el año con cumplimiento total del plan de Diversidad e Inclusión.
- Avanzamos en el diagnóstico, la formación legal, la revisión de ajustes razonables y la identificación de aliados estratégicos para la inclusión de personas con discapacidad.

### Tendencias

Las dinámicas sociales, laborales y culturales evolucionan rápidamente, generando nuevos desafíos y oportunidades para la gestión de la diversidad y la inclusión. En este contexto, se fortalece la expectativa de las nuevas generaciones por trabajar en organizaciones con propósito, prácticas responsables y un compromiso genuino con el bienestar integral, incluida la salud mental.

En Colombia, cambios normativos como la Ley 2466 de 2025 refuerzan la contratación de personas con discapacidad en empresas con más de 100 colaboradores, validando las prácticas inclusivas existentes y planteando el reto de seguir fortaleciendo y ajustando los procesos organizacionales.

Por su parte, el avance de la inteligencia artificial y de las tecnologías digitales introduce nuevos retos en la atracción, el desarrollo y la gestión del talento, impulsando la adopción de soluciones éticas, inclusivas y centradas en las personas.



### Riesgos y oportunidades

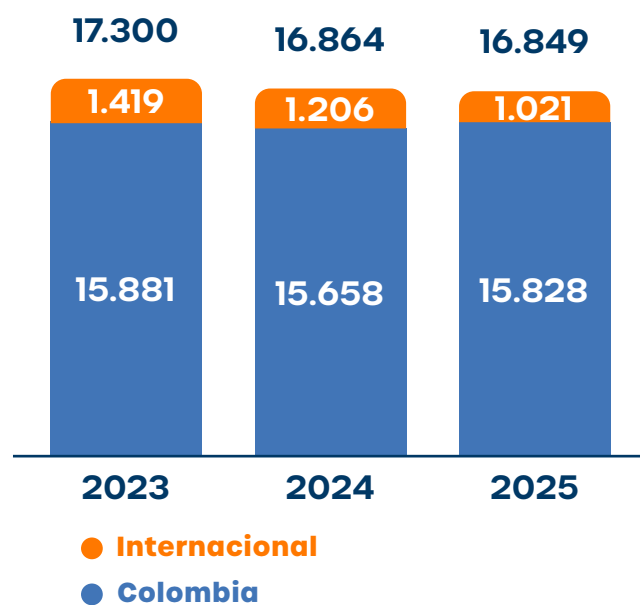
La gestión de la Diversidad, Equidad e Inclusión enfrenta riesgos asociados a cambios regulatorios, brechas culturales y sesgos inconscientes, que pueden afectar la implementación efectiva de las iniciativas, especialmente en temas como la inclusión de personas con discapacidad, la prevención del acoso y la homologación de prácticas en operaciones internacionales. Estos riesgos exigen ajustes continuos en procesos, formación y capacidades internas para asegurar el cumplimiento normativo y la coherencia cultural.

Al mismo tiempo, la Diversidad, Equidad e Inclusión representan una oportunidad estratégica para fortalecer la sostenibilidad del talento, consolidar una cultura organizacional inclusiva y robustecer la propuesta de valor para los colaboradores, contribuyendo al desempeño y a la sostenibilidad de largo plazo del negocio.

# Indicadores de gestión laboral (405-1)

## Colaboradores de la Organización (2-7)

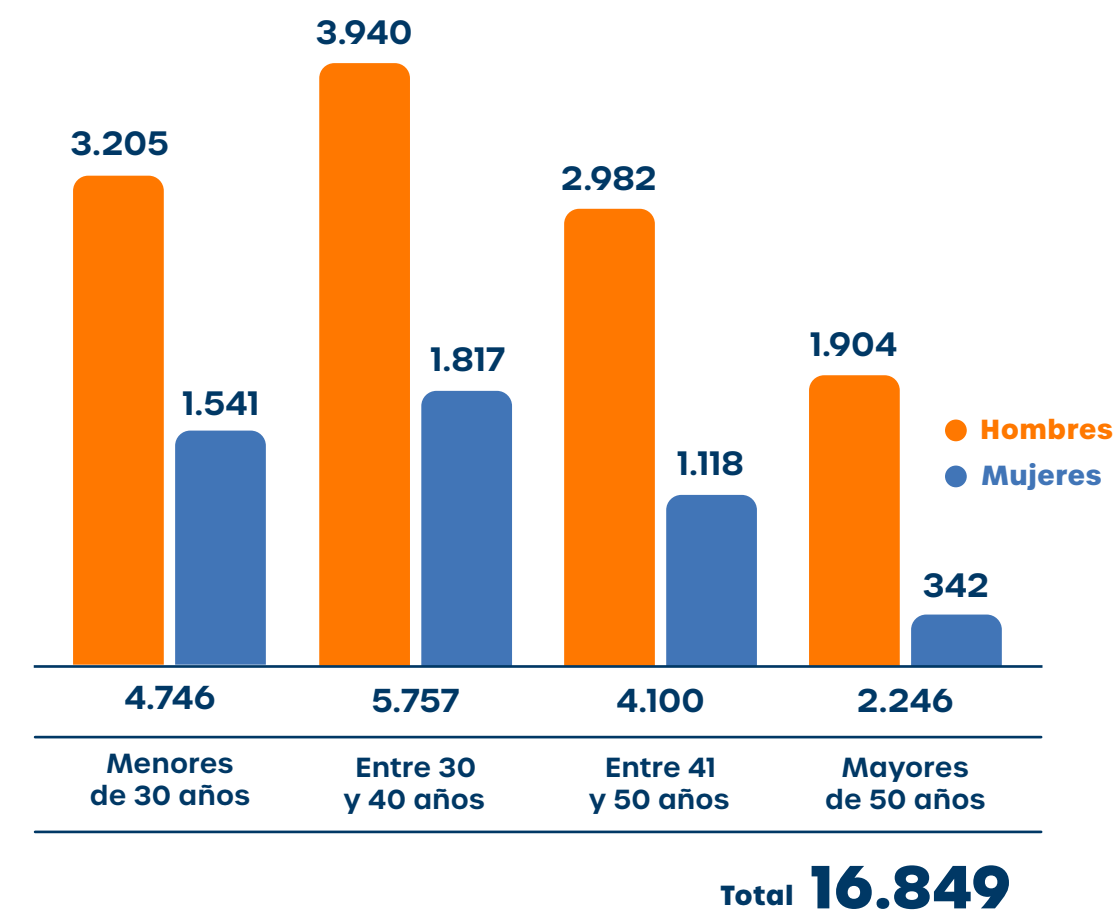
### Número de empleos directos



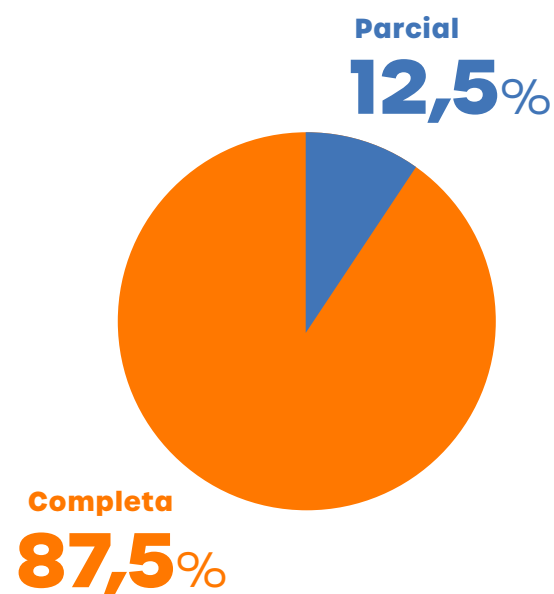
### Empleos directos por género y región

Región	Hombres	Mujeres	Total
Colombia	11.154	4.674	15.828
Centroamérica	286	31	317
México	539	89	628
Estados Unidos	40	21	61
China	12	3	15
<b>Total colaboradores</b>	<b>12.031</b>	<b>4.818</b>	<b>16.849</b>

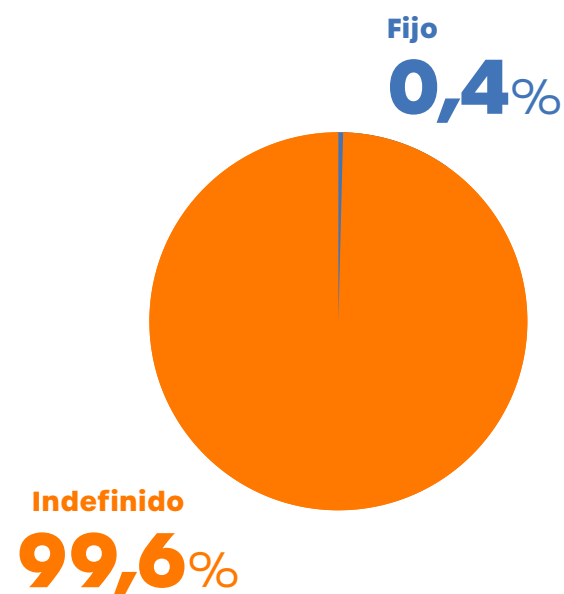
### Empleos por género y edad



### Distribución por tipo de jornada



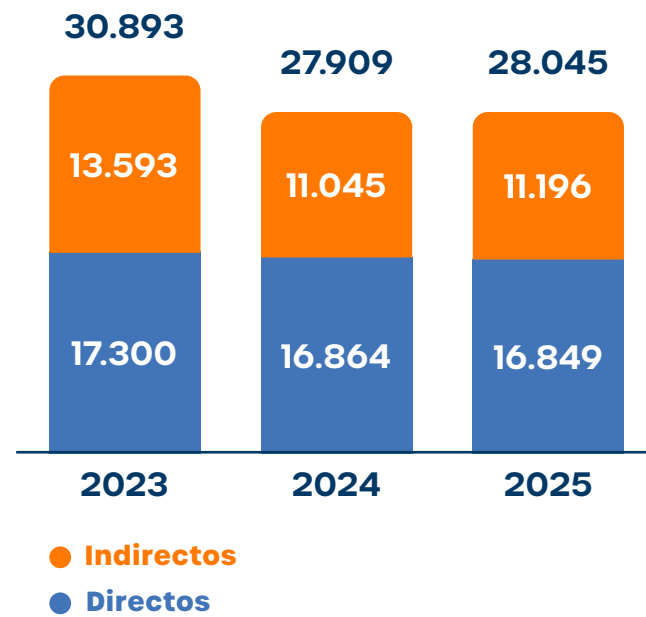
### Distribución por tipo de contrato



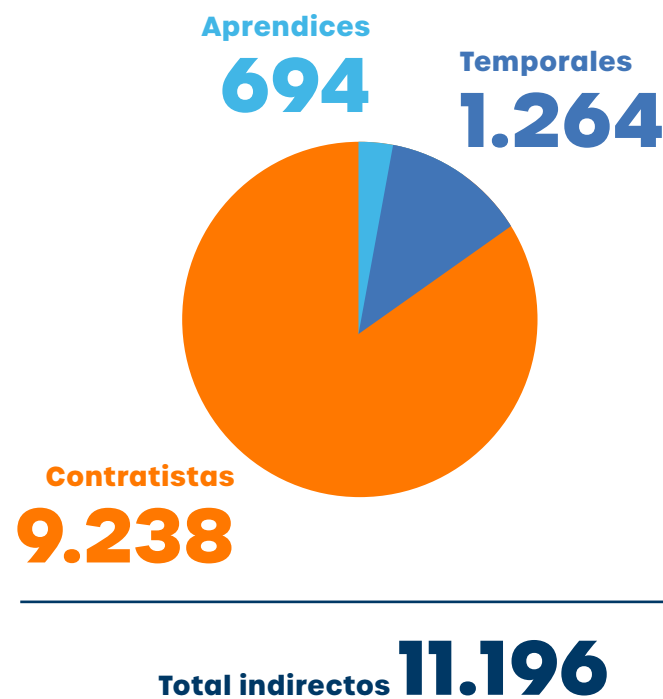
Cerramos el 2025 con **16.849 empleos directos.**

## Trabajadores que no son colaboradores directos <sup>(2-8)</sup>

Trabajadores directos e indirectos <sup>(2-8)</sup>

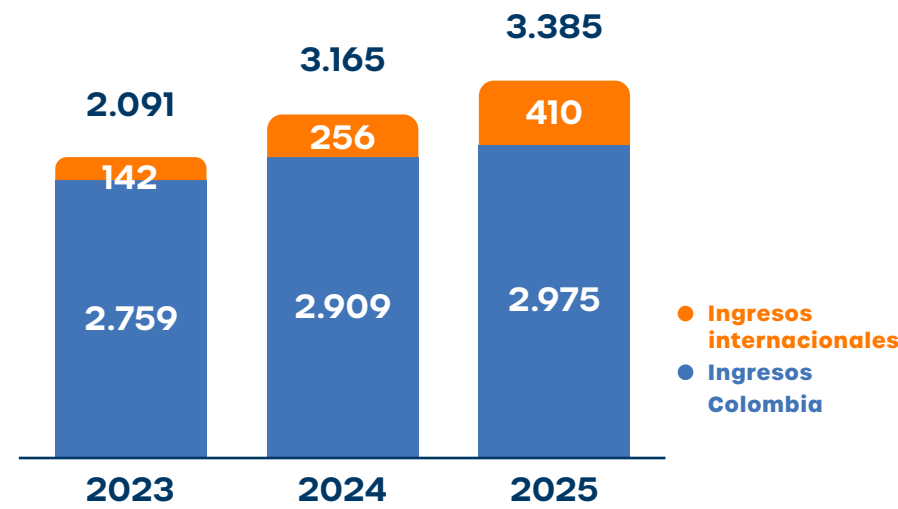


## Distribución empleos indirectos

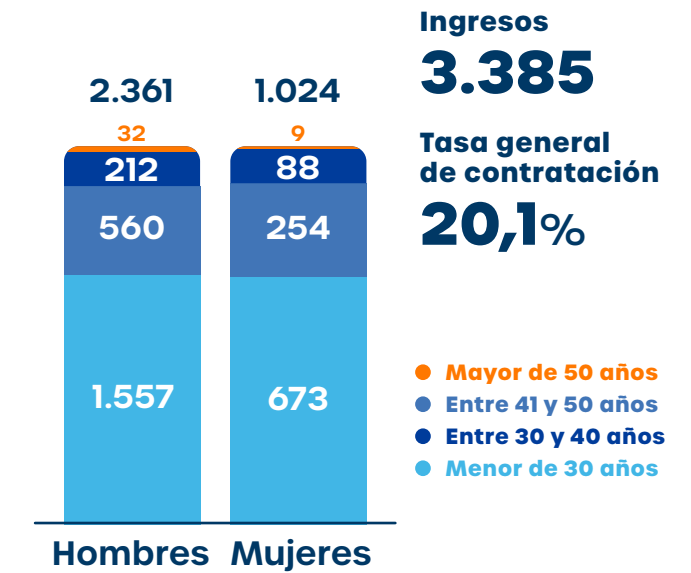


## Contratación de nuevos colaboradores <sup>(401-1)</sup>

Nueva fuerza laboral  
Número y tasa de nuevos colaboradores contratados



Tasa de contratación por edad y género



El número de ingresos se incrementó en 7% frente a 2024, continuando el crecimiento de los tres últimos años, especialmente por la apertura de tiendas Homecenter y Centros Corona.

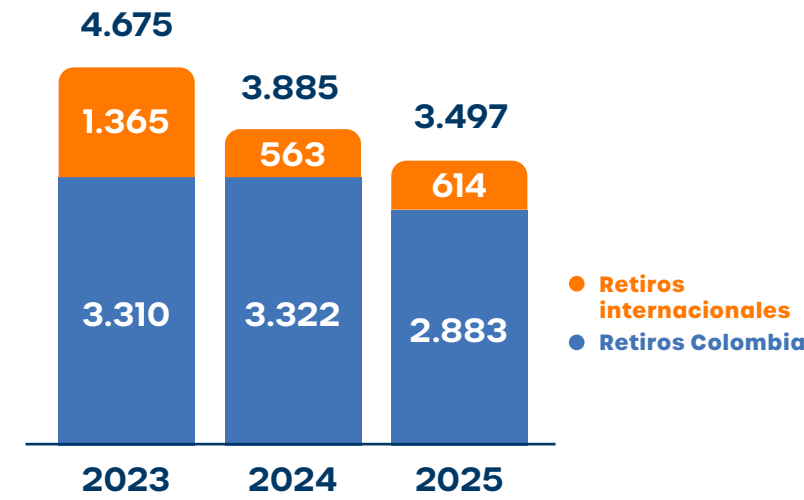
## Número de nuevos colaboradores - Distribución por empresa

	Organiz. Corona		Corona Colombia		Corona Internac.		Homecenter	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Menores de 30 años	1.557	673	174	92	172	45	1.211	536
Entre 31 y 40 años	560	254	222	93	86	24	252	137
Entre 41 y 50 años	212	88	80	31	55	11	77	46
Mayor de 50 años	32	9	9	2	15	2	8	5
<b>Total</b>	<b>2.361</b>	<b>1.024</b>	<b>485</b>	<b>218</b>	<b>328</b>	<b>82</b>	<b>1.548</b>	<b>724</b>
	<b>3.385</b>		<b>703</b>		<b>410</b>		<b>2.272</b>	

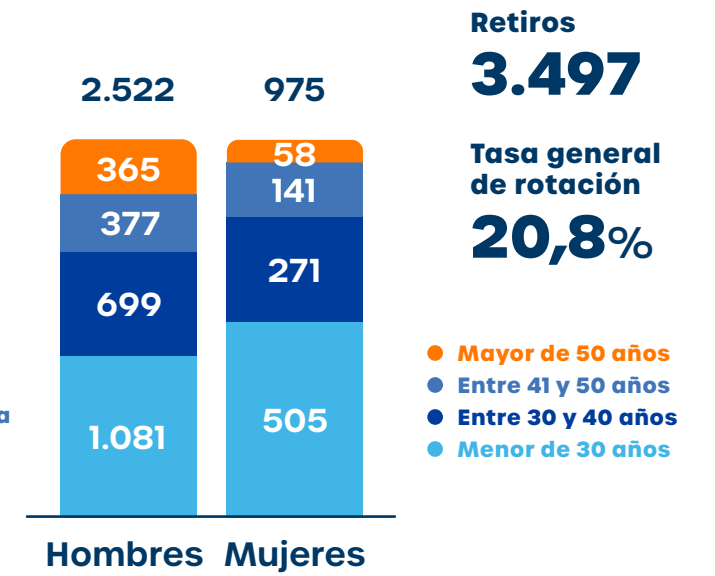


## Rotación de personal (401-1)

### Número y tasa de retiros de colaboradores



### Tasa de rotación por edad y género



La rotación de personal en Corona disminuyó 10% entre 2024 y 2025, demostrando un avance significativo en la estabilidad laboral, la retención del talento y la consolidación de un mejor lugar para trabajar.

### Número de colaboradores retirados - Distribución por empresa

	Org. Corona		Corona Colombia		Corona Internac.		Homecenter	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Menores de 30 años	1.081	505	114	45	112	21	855	439
Entre 31 y 40 años	699	271	254	101	139	17	306	153
Entre 41 y 50 años	377	141	119	41	154	28	104	72
Mayor de 50 años	365	58	202	34	135	8	28	16
<b>Total</b>	<b>2.522</b>	<b>975</b>	<b>689</b>	<b>221</b>	<b>540</b>	<b>74</b>	<b>1.293</b>	<b>680</b>
	<b>3.497</b>		<b>910</b>		<b>614</b>		<b>1.973</b>	

# Impacto positivo en las comunidades

**R**econocemos nuestra responsabilidad de generar valor y contribuir al desarrollo sostenible de las comunidades, fortaleciendo nuestra licencia social para operar. Por ello, promovemos iniciativas que impulsan el bienestar, el acceso a oportunidades y el mejoramiento de la calidad de vida de las personas. Estas acciones nos permiten establecer relaciones de confianza, dinamizar el desarrollo territorial y aportar de manera tangible a la construcción de una sociedad más equitativa y sostenible.

## Beneficiarios de nuestros programas sociales 2025 (CR-28)

Ejes de trabajo	Beneficiarios	Descripción
Mejoramiento de hábitat	320.527	Incluye programas de donaciones en especie, voluntariado corporativo y mejoramiento de infraestructura educativa y comunitaria.
Fortalecimiento comunitario	13.045	Incluye formación en liderazgo, fortalecimiento a las juntas de acción comunal y los programas Caminos del agua y Construyendo de la mano de la comunidad, de la División de Insumos Industriales y Energía.
Educación y formación para el empleo	23.355	Incluye capacitación a maestros, plomeros y pintores, programas para apoyar a los jóvenes y empleo inclusivo, entre otros.
Pago por servicios ambientales. Inversión del 1%	44	Incluye inversión forzosa del 1%.

## Voluntariado corporativo (CR-6)

A través de este programa promovemos el compromiso social de nuestros colaboradores mediante espacios de encuentro y trabajo conjunto con empresas aliadas, autoridades locales y organizaciones de la sociedad civil. Así desarrollamos acciones integrales orientadas al bienestar y al impacto positivo en las comunidades.



**Total: 356.971**  
beneficiarios

### CORONA INDUSTRIAL

#### Acciones destacadas

- En alianza con Homecenter, Enel Colombia, Compensar, BBVA, Gabrica, Fundación Alquería Cavelier y Fundación Catalina Muñoz, realizamos jornadas de mejoramiento de infraestructura educativa en Bogotá, Medellín, Zipaquirá y Cajicá, integrando capacidades de múltiples actores para lograr impactos colectivos en comunidades educativas.
- Somos miembros estratégicos de RedV Colombia, junto con Gabrica, Fundación Corfi, Fundación Argos y HandsOn Colombia, una red que promueve la colaboración, el aprendizaje y la cultura del voluntariado corporativo. En 2025 realizamos la tercera versión de Expovoluntariado, un evento que vinculó a organizaciones privadas, públicas y sociales.

### HOMECENTER

#### Acciones destacadas

- Participamos en ocho jornadas de transferencia de conocimiento en alianza con la ANDI, dirigidas a comunidades vulnerables. Estas jornadas abordaron temas como habilidades blandas, comunicación asertiva, modelos de negocio, planificación estratégica y acompañamiento a emprendimientos en procesos de formalización.
- Realizamos dos jornadas de mejoramiento de vivienda para colaboradores en el marco del programa *Juntos por Tu Hogar*, fortaleciendo su bienestar y sentido de pertenencia.

# Programa de voluntariado



**28.500** beneficiarios

**10.246** horas de voluntariado

**1.182** voluntarios

**16** jornadas de mejoramiento de infraestructura educativa

**10** jornadas de mejoramiento de vivienda

**10** jornadas de transferencia de conocimiento

**9** jornadas ambientales

**6** jornadas interempresariales

**6** jornadas de construcción de vivienda

**211.482.978** COP invertidos

# Donaciones

## Donaciones en dinero, especie y programas sociales 2025 (CR-17)

(COP millones, excepto porcentajes)

Organización Corona	2024	2025	VARIACIÓN
Donaciones en dinero	7.797	11.092	42,2%
Donaciones en especie	1.616	2.002	23,9%
Inversión en programas sociales	5.123	7.082	38,3%
<b>Total aportes</b>	<b>14.536</b>	<b>20.176</b>	<b>38,8%</b>

**Nota:** Recibimos COP 99 millones de los clientes de Homecenter que donaron sus vueltas en el punto de pago. Este dinero se destinó al programa de mejoramiento de vivienda *Mi Hábitat*.

### Donaciones en dinero

Realizamos donaciones económicas a organizaciones enfocadas en promover la democracia, la justicia, la transparencia y la competitividad. Estas contribuciones fortalecieron iniciativas alineadas con el desarrollo del país y la generación de impacto positivo.



Arreglo de la fachada de la escuela La Meseta, en Girardota, Antioquia, lograda con donaciones en especie.

### Donaciones de producto

Contribuimos al mejoramiento de la calidad de vida de las comunidades mediante donaciones en especie. Entregamos materiales para proyectos de habitabilidad, infraestructura comunitaria, salud, potabilización de agua y saneamiento básico.

## CORONA INDUSTRIAL

### Acciones destacadas

- Realizamos 138 donaciones en especie para proyectos de habitabilidad, infraestructura comunitaria, salud, agua y saneamiento básico. Entregamos 29.724 m<sup>2</sup> de piso, 9.367 m<sup>2</sup> de pared, 801 sanitarios, 657 lavamanos, 199 orinales, 37 muebles de baño, 102 cuñetes de pintura y más de 30.200 piezas sueltas de vajillas.
- Aportamos materiales para programas estratégicos de Homecenter. Para Juntos por tu Hogar entregamos 420 m<sup>2</sup> de pared, 900 m<sup>2</sup> de piso, 30 lavamanos y 36 muebles de baño, beneficiando a 52 colaboradores. Para *Mi Hábitat* aportamos 451 m<sup>2</sup> de pared, 1.013 m<sup>2</sup> de piso, 22 sanitarios y 22 lavamanos, finalizando la construcción de 30 viviendas en Circasia (Quindío).

### Principales logros

- **216.000** personas beneficiadas.
- **66%** del producto entregado se destinó a proyectos de alto impacto dirigidos a poblaciones vulnerables.

Las donaciones realizadas por Organización Corona contribuyen al desarrollo del país y les generan **impacto positivo** a nuestros grupos relacionados.

## HOMECENTER

### Acciones destacadas

- Fortalecimos el programa *Productos que Cumplen Sueños*, un modelo de economía circular que ofrece una segunda vida útil a productos con leves imperfecciones, reduciendo la merma operativa y el impacto ambiental, y generando valor social.
- Desde este programa también realizamos un aporte significativo al programa *Mi Hábitat* para el equipamiento de 30 viviendas en Circasia (Quindío).

### Principales logros

- Donaciones en especie por COP 1.010.685.612 (+37,6% vs. 2024).
- Red de aliados ampliada de 83 a 91 fundaciones.
- 21.059 personas beneficiadas.
- Participación de 30 tiendas Homecenter.

DONACIONES

**HOMECENTER**

**Mejoramiento integral del hábitat:  
*Mi Hábitat***

Con este programa buscamos mejorar las condiciones de vida de comunidades en situación de vulnerabilidad mediante la construcción y el mejoramiento de vivienda, la recuperación de espacios comunitarios y la realización

de talleres participativos, en alianza con la Fundación Catalina Muñoz. Las intervenciones se definen a partir de un mapeo territorial que permite identificar necesidades prioritarias y establecer acciones integrales.

**Acciones destacadas**



Ejecutamos un proyecto integral en Circasia (Quindío) que combinó la construcción de módulos habitacionales y el mejoramiento de vivienda, contribuyendo a fortalecer la habitabilidad y la calidad de vida de las comunidades.

Promovimos la participación comunitaria mediante talleres y espacios colectivos orientados al fortalecimiento de capacidades locales, la convivencia, el trabajo colaborativo y la construcción de entornos más saludables.

Fortalecimos la plataforma digital Mi Hábitat como herramienta de innovación social que promueve la participación de grupos relacionados mediante la postulación y apoyo a proyectos

**Principales logros**



- 30 familias beneficiadas directamente y más de 1.400 personas impactadas en Circasia.
- 20 módulos habitacionales construidos y 10 mejoramientos de vivienda ejecutados.
- 1.485 beneficiarios en espacios comunitarios y talleres participativos.

Consolidación de un modelo de intervención territorial integral, basado en la participación comunitaria y la corresponsabilidad.

Consolidación de Plataforma *Mi Hábitat* como canal confiable, transparente y escalable para movilizar recursos.

El programa ***Mi Hábitat*** ha beneficiado a más de **30 familias** y **1.400 personas** en Circasia, Quindío.



## Fortalecimiento comunitario y desarrollo territorial



Ejecutamos el programa *A Propósito de Futuro* con el fin de **fortalecer proyectos de vida de jóvenes** y promover capacidades sostenibles en los territorios.

Durante 2025 fortalecimos nuestro enfoque de desarrollo territorial mediante procesos de diálogo, articulación y construcción conjunta con comunidades, autoridades locales y otros actores estratégicos en nuestras zonas de influencia. Este enfoque contribuye a la construcción de relaciones de confianza, al desarrollo sostenible y al aseguramiento de la licencia social para operar, en coherencia con la Estrategia Corporativa 2030.

### Acciones destacadas

### Principales logros

Realizamos los encuentros “Corona es Tu Casa” en Cundinamarca y Antioquia, orientados a fortalecer el relacionamiento, definir prioridades locales y adelantar iniciativas que generen impacto positivo para los municipios.

7 encuentros realizados con la participación de 138 personas.

Desarrollamos acciones de formación y sensibilización orientadas a fortalecer capacidades comunitarias y promover la participación ciudadana

Más de 20 personas participaron en los procesos de formación en temas como manejo residuos, formulación de proyectos e innovación social.

Ejecutamos el programa *A Propósito de Futuro*, cerrando procesos en Madrid, Funza y Caldas y abriendo una nueva cohorte en Sopó, con el fin de fortalecer proyectos de vida de jóvenes y promover capacidades sostenibles en los territorios.

Más de 150 jóvenes, padres de familia, docentes, Juntas de Acción Comunal, colaboradores de planta y comunidades educativas, a través de charlas, talleres, espacios de orientación familiar y ferias de oportunidades.



## Caso destacado

### HOME CENTER

# Yo creo en la Construcción de mi Futuro



Creemos en la formación como motor de transformación social. Por eso impulsamos el programa “Yo creo en la Construcción de mi Futuro”, desarrollado junto a la Universidad Piloto de Colombia y la Fundación Texmodas, para fortalecer las competencias de jóvenes entre 18 y 28 años y facilitar su inserción laboral en el sector de la construcción.

En 2025 consolidamos esta iniciativa como una plataforma estratégica para la empleabilidad juvenil y el cierre de brechas de género, con presencia en seis ciudades del país y un nuevo énfasis en formación para cargos básicos de obra, alineado con las necesidades del sector.

Ese año formamos a 800 jóvenes, superando la meta anual, y logramos la vinculación laboral de 176 participantes, avanzando de manera significativa en nuestras metas a 2030. El programa fue reconocido por el sector con el premio Construimos a la Par de Camacol y la nominación al Premio Portafolio - Responsabilidad Social.

A través de esta iniciativa reafirmamos nuestro compromiso con el desarrollo del talento joven y la construcción de oportunidades para un crecimiento sostenible del país.



FORTALECIMIENTO COMUNITARIO Y DESARROLLO TERRITORIAL

## Obras por impuestos

Desde la entrada en vigor del mecanismo de Obras por Impuestos (Oxi) en Colombia en 2018, en Corona hemos utilizado esta herramienta para impulsar proyectos de alto impacto social en territorios priorizados por el Acuerdo de Paz y el posconflicto. A través de este mecanismo hemos orientado parte de nuestra contribución tributaria hacia obras sociales y comunitarias que fortalecen el desarrollo territorial y generan valor compartido.

A la fecha, estas iniciativas han beneficiado a más de 19.000 personas mediante proyectos en educación, acceso a agua potable, tecnología y fortalecimiento de infraestructura comunitaria, contribuyendo a reducir brechas sociales y a fortalecer la presencia de Corona en comunidades estratégicas.



Dotación tecnológica para el mejoramiento educativo uno a uno en la Institución Educativa La Danta – sede Jerusalén.

- **Contribuyente:** ALIÓN
- **Valor:** COP 2.811.549.749
- **Ubicación:** Sonsón, Antioquia

Dotación de mobiliario escolar, mobiliario de cocina y menaje para 106 sedes educativas oficiales de Cundinamarca.

- **Contribuyente:** Sumicol
- **Valor:** COP 4.260.590.245
- **Ubicación:** Cabrera, Silvania y Viotá, Cundinamarca

Fortalecimiento de ambientes para la educación artística y cultural en sedes educativas de municipios ZOMAC de la subregión Oriente y del municipio de Segovia (Antioquia).

- **Contribuyentes:** Sumicol y ALIÓN
- **Valor:** COP 2.500.000.000
- **Otros aportes:** COP 5.570.650.097 (Corporación Empresarial de Oriente)

Implementación de estrategia de conservación ambiental PSA en áreas de importancia ambiental del Distrito Regional de Manejo Integrado (DRMI) Páramo de Vida Maitamá – Sonsón.

- **Contribuyentes:** Sumicol y ALIÓN
- **Valor:** COP 4.709.200.664
- **Ubicación:** Sonsón y San Francisco, Antioquia

En 2025 fue aprobado un proyecto ambiental pionero denominado “Implementación de estrategia de conservación ambiental PSA en áreas de importancia ambiental del Distrito Regional de Manejo Integrado (DRMI) Páramo de Vida Maitamá – Sonsón, en el departamento de Antioquia”, el segundo proyecto de Pagos por Servicios Ambientales (PSA) bajo el mecanismo de Obras por Impuestos en Colombia. Esta iniciativa está orientada a la conservación de ecosistemas estratégicos, la protección de fuentes hídricas y la generación de incentivos económicos para comunidades rurales que aportan a la protección del territorio.

La participación en el mecanismo de Obras por Impuestos fortalece nuestra licencia social para operar en territorios estratégicos y consolida nuestra reputación como una compañía comprometida con el desarrollo territorial sostenible, integrando educación, infraestructura social y conservación ambiental, en una visión de largo plazo.

Presentamos los proyectos aprobados en 2025, actualmente en etapa de preparación para su ejecución durante 2026, con excepción del proyecto de PSA, cuya implementación se extenderá hasta el año 2029.

## Nuestro trabajo con Fundación Corona

La Fundación Corona ha contribuido al fortalecimiento de capacidades para impulsar el desarrollo social, mejorar la calidad de vida y promover la equidad en Colombia. En el año 2025 desarrollamos acciones conjuntas que nos permitieron aprovechar nuestras fortalezas y experiencia como aliados estratégicos, proyectando iniciativas que generan valor a la sociedad y amplifican nuestro impacto.

### Metodología de Orientación Socio-Ocupacional

#### Cundinamarca

- Apoyamos la consolidación de alianzas con la Secretaría de Educación de Cundinamarca, Sopó y Madrid, logrando la transferencia metodológica.
- Implementamos la metodología en 50 instituciones educativas de Cundinamarca en 32 municipios, beneficiando a 5.892 estudiantes.
- Logramos la puesta en marcha de la metodología en 4 instituciones educativas de Sopó beneficiando a 870 estudiantes.
- En el caso de Madrid la metodología se implementará en 2026.

#### Antioquia

- Realizamos la transferencia metodológica a Proaburrá Norte para la implementación de la metodología en instituciones educativas de los municipios de Bello, Girardota, Copacabana y Barbosa.

### Conversaciones de oportunidades con jóvenes

Desarrollamos dos talleres para 1.044 estudiantes de grados octavo a undécimo de las Instituciones Educativas: Zoraida Cadavid de Madrid, y Gerardo Molina de la localidad de Suba, donde 62 voluntarios de Corona, Fundación Corona, Sodexo, Fundación Grupo Social y Fundación Otero Lievano, facilitaron actividades, ayudándolos a explorar sus intereses, expectativas y oportunidades educativas y laborales en su territorio.

La Fundación Corona renovó su estrategia a 2030 con un enfoque en **generación de oportunidades educativas, laborales y de libre elección e incidencia para jóvenes.**





## Compromiso Bogotá

Inspirado en la experiencia de Compromiso Valle, *Compromiso Bogotá* nació como una iniciativa de colaboración entre empresa privada, líderes comunitarios y organizaciones sociales, con el propósito de promover el desarrollo de comunidades con menor acceso a oportunidades, bajo un enfoque de impacto colectivo y corresponsabilidad.

Durante 2025, la iniciativa se consolidó en la localidad de Suba como un espacio de articulación permanente entre actores del territorio. Se llevaron a cabo encuentros entre empresarios y líderes comunitarios orientados a generar confianza, identificar desafíos compartidos y promover soluciones colectivas que amplifican el impacto social en el territorio.

Uno de los ejes centrales fue el fortalecimiento del liderazgo comunitario a través del Programa de Liderazgo Público Transformador, desarrollado por la Fundación Origen en alianza con la Fundación Corona. Este proceso formativo permitió construir una mirada compartida del territorio y fortalecer capacidades de liderazgo, participación y colaboración, destacando la confianza como habitador del desarrollo local.

Adicionalmente, desde Organización Corona impulsamos jornadas de voluntariado como espacios de acción colectiva, articulando empresas, organizaciones sociales y comunidad por el mejoramiento de entornos educativos.

*Compromiso Bogotá* busca consolidarse como un modelo replicable de colaboración en otras localidades de la ciudad, contribuyendo a la **construcción de una Bogotá más equitativa, solidaria y con mayores oportunidades.**

### Principales logros

- Participación de 100 empresarios en 50 encuentros con líderes comunitarios de Suba, generando más de 100 conexiones y articulaciones orientadas a amplificar el impacto social.
- 110 líderes comunitarios formados en el Programa de Liderazgo Público Transformador, con incrementos en todas las variables de confianza.
- Más de 100 colaboraciones entre comunidades diversas, con participación de 50 empresas, 30 organizaciones sociales y 50 iniciativas comunitarias, evidenciando una transición desde la competencia hacia la colaboración.
- Participación de 150 voluntarios en jornadas de mejoramiento de la Institución Educativa Distrital Gerardo Molina Ramírez, beneficiando a más de 3.500 estudiantes mediante el embellecimiento de espacios

educativos. Esta jornada se logró gracias a la cooperación entre Compromiso Bogotá, Fundación Grupo Social, Sodimac, Gabrica, Banco BBVA, Sodexo, Enel, Compensar, Fundación Corona y Corona Industrial.

- Desarrollo de una jornada de conversación con estudiantes de décimo y once, en alianza con distintas organizaciones, para inspirar a la juventud a tomar decisiones informadas sobre su futuro.

Estos resultados reflejan avances significativos en la articulación territorial de Suba, fortaleciendo la confianza como eje central del desarrollo local.

De cara a 2026, *Compromiso Bogotá* busca consolidarse como un modelo replicable de colaboración en otras localidades de la ciudad, contribuyendo a la construcción de una Bogotá más equitativa, solidaria y con mayores oportunidades.



FORTALECIMIENTO COMUNITARIO Y DESARROLLO TERRITORIAL

## ALIÓN

Durante 2025 avanzamos en la consolidación de alianzas estratégicas orientadas al desarrollo social, educativo y productivo en nuestros territorios de influencia. Estas acciones fortalecieron capacidades locales y aportaron al mejoramiento de la calidad de vida de las comunidades.

A la empresa le fueron aprobados por parte del gobierno COP 3.811 millones bajo el mecanismo de Obras por Impuestos (OXL vigencia 2025). Estos recursos serán ejecutados en proyectos sociales en 2026 y compensados con el impuesto sobre la renta.

### Inversión social en 2025

(COP millones)

Categoría	Valor total
Formación para el empleo	333
Desarrollo comunitario	418
Adecuación de infraestructura	155
Pago por servicios ambientales*	230
Medida de cumplimiento PMA	228
<b>Total</b>	<b>1.364</b>

\* Proyectos, programas o actividades que hacen parte de la inversión obligatoria del 1%.

#### Acciones destacadas

- Fortalecimiento de la calidad educativa:** Suscribimos el inicio de un convenio a 10 años con la Fundación Manuella, avalado por la Secretaría de Educación departamental y municipal, para la implementación del programa *Educar Uno a Uno* en la sede Jerusalén de la IER La Danta. El programa busca mejorar la calidad educativa, cerrar brechas entre educación pública y privada y ampliar oportunidades de acceso a educación superior.
- Mejoramiento de la infraestructura comunitaria:** En línea con los planes de trabajo locales ejecutamos el mejoramiento de siete obras comunitarias mediante la donación de cemento, fortaleciendo infraestructura esencial para el bienestar de las comunidades.
- Generación de ingresos:** Formalizamos un convenio a dos años con la Alcaldía de Sonsón y CODESPA para desarrollar una estrategia productiva para 60 familias productoras de limón Tahití en Sonsón, con inversión compartida entre ALIÓN y el municipio.
- Programa de Voluntariado *Hechos Firmes*:** Impulsamos jornadas de alto impacto social y ambiental.
  - Embellecimiento de instituciones educativas en La Estrella y Caldas.
  - Recuperación de espacios públicos en el barrio Bilbao (Suba).
  - Jornada "Un día como reciclador" en Moravia (Medellín).
  - Embellecimiento de la Institución Educativa San Luis - Sede Madre Laura.



#### Principales logros

- 9.061 personas beneficiadas.
- 645 horas de voluntariado.
- 7 obras comunitarias que beneficiaron a más de 17.000 personas.
- Puesta en marcha de convenios de largo plazo que fortalecen calidad educativa y oportunidades de desarrollo.

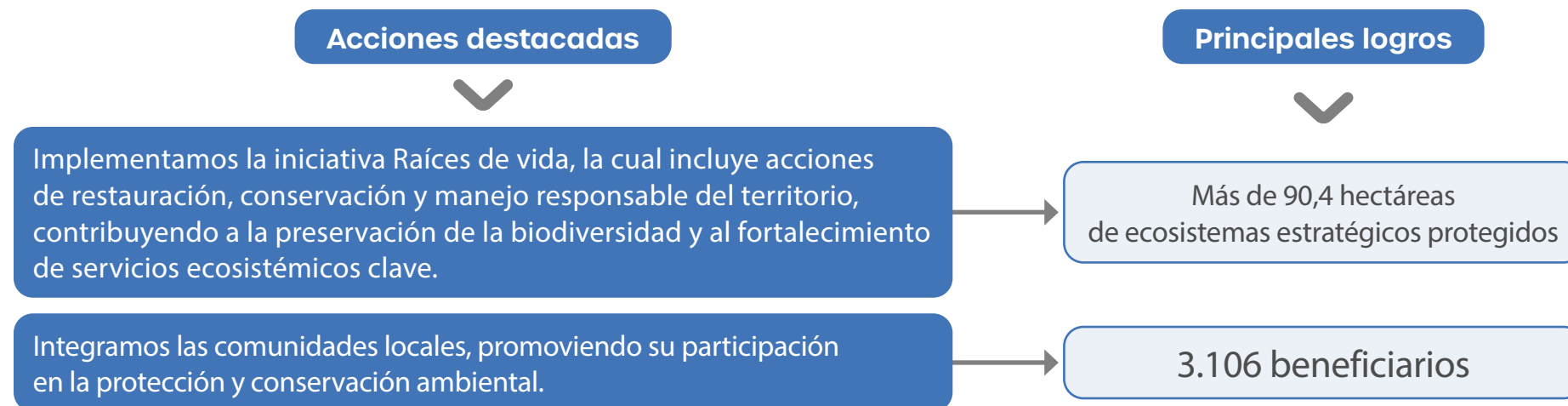
FORTALECIMIENTO COMUNITARIO Y DESARROLLO TERRITORIAL

# Programas sociales Insumos Industriales y Energía Operación Minera

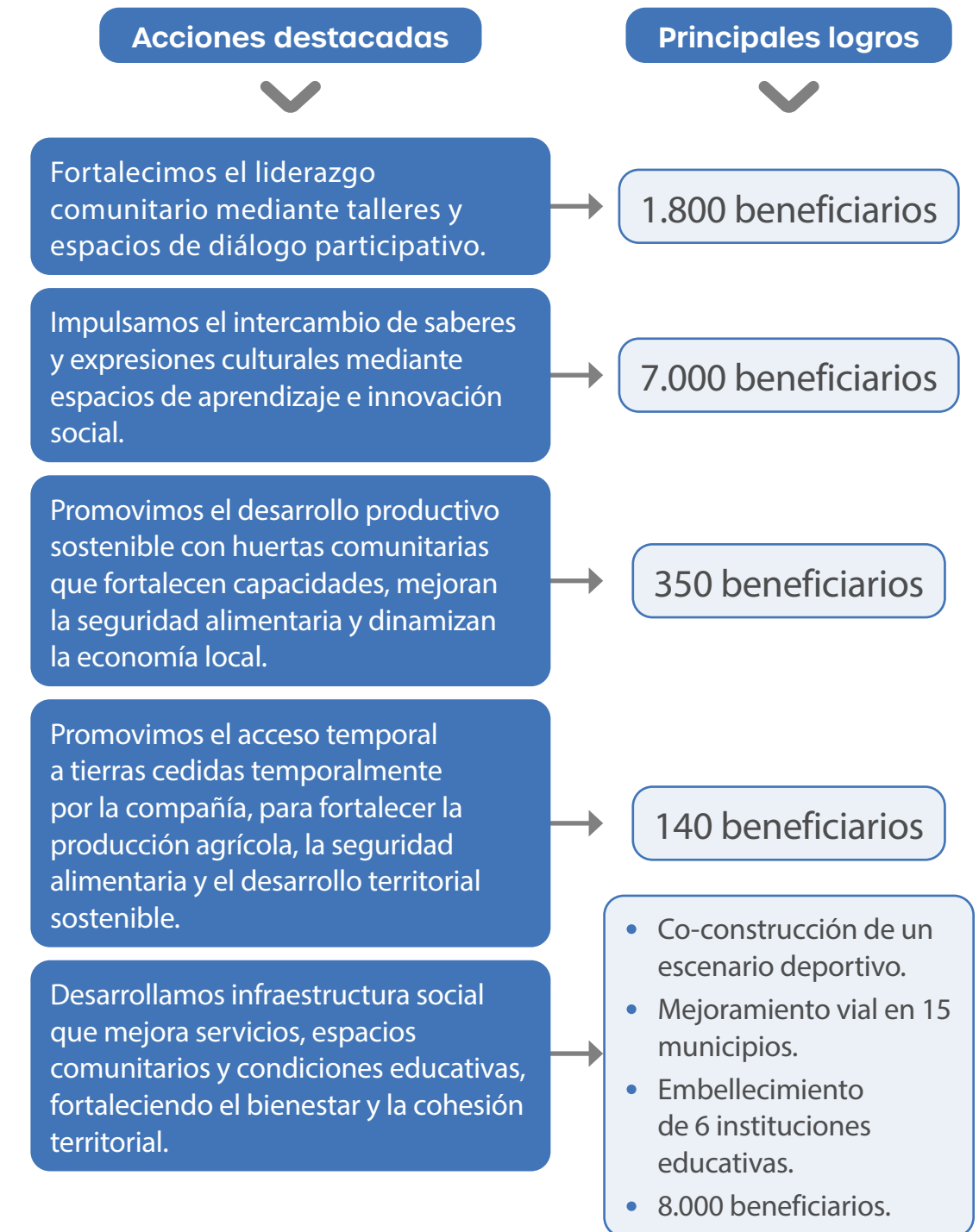
A través de los programas *Caminos del Agua* y *Construyendo de la Mano con la Comunidad* promovemos el desarrollo integral de las comunidades, fortaleciendo su bienestar, infraestructura y capacidades mediante un enfoque participativo. Además, reafirmamos nuestro compromiso con la conservación ambiental, impulsando proyectos que mejoran la infraestructura hídrica, protegen las fuentes de agua y fomentan la educación ambiental.



## Caminos del agua



## Construyendo de la mano con la comunidad



## Premio Corona Pro-Hábitat 2025 Convocatoria estudiantil

### Vivienda urbana ecoeficiente

Durante 2025 realizamos una nueva edición del Premio Corona Pro-Hábitat, una iniciativa con 43 años de trayectoria que promueve soluciones innovadoras para el hábitat popular y la sostenibilidad ambiental, articulando el talento universitario con los desafíos reales del país.

#### Acciones destacadas

- Realizamos una convocatoria nacional dirigida a estudiantes de Arquitectura, Ingeniería y Diseño Industrial, invitándolos a diseñar viviendas urbanas ecoeficientes entre 60 y 90 m<sup>2</sup>, autosuficientes en agua (máximo 50 litros por persona/día), sin uso de energías fósiles, con diseño bioclimático y mínima huella de carbono.
- Los proyectos fueron evaluados con criterios de innovación, calidad del diseño, viabilidad técnica y económica, pertinencia local, replicabilidad y sostenibilidad.
- Desarrollamos la Cátedra Corona: “La magia de diseñar viviendas e infraestructura con propósito”, a cargo del arquitecto Óscar Ocampo, como espacio de reflexión sobre sostenibilidad aplicada al diseño.

#### Principales logros

- Más de 100 equipos universitarios participaron activamente en la convocatoria.

Los proyectos demostraron que es posible desarrollar vivienda urbana ecoeficiente, asequible y replicable, integrando diseño bioclimático, gestión responsable del agua y materiales de baja huella de carbono.

Esta edición reafirma nuestro liderazgo en la promoción de soluciones innovadoras para el hábitat, contribuyendo a ciudades más resilientes y sostenibles.



### Primer puesto Re-Lab

**Laboratorio de vivienda sostenible  
y reciclaje urbano**

**Galería Alameda, Cali, Valle del Cauca**

#### Estudiantes

- Juan Esteban Meneses Portillo, Arquitectura
- Carolina Ortiz Conde, Arquitectura
- Carlos Fernando Reyes Riascos, Arquitectura
- Ricardo Jesús Navia Bedoya, Ingeniería de Materiales
- Ivette Liliana Díaz Cuchala, Diseño Industrial

#### Director de proyecto

- Juan Jacobo Sterling Sadovnik



### Segundo puesto Renova

**Vivienda urbana**

**Comuna San José, Manizales, Caldas**

#### Estudiantes

- Juan David Cabrera Erazo, Arquitectura
- Sthive Santiago Benavides Narváez, Arquitectura
- Raúl Mateo Flechas Riaño, Arquitectura
- Bayron Alejandro Solarte Maya, Arquitectura

#### Director de proyecto

- Gustavo Jiménez Obando

### Tendencias

El trabajo con comunidades estará cada vez más influenciado por modelos de impacto colectivo, innovación social medición rigurosa del impacto y corresponsabilidad entre empresa, comunidad y sector público. Continuaremos fortaleciendo alianzas, metodologías de intervención territorial y medición de resultados, en línea con nuestra Estrategia Corporativa 2030. Asimismo, trabajaremos en mejorar capacidades de planeación, seguimiento y evaluación, así como una lectura permanente de los contextos sociales, económicos y ambientales de los territorios donde operamos.

### Riesgos y oportunidades

El trabajo con comunidades implica riesgos asociados a la sostenibilidad de las intervenciones en el tiempo, la gestión de expectativas de los grupos relacionados y la articulación efectiva entre actores públicos, privados y comunitarios. Cambios en prioridades territoriales, limitaciones institucionales locales o una comunicación inadecuada pueden afectar la continuidad, apropiación o escalabilidad de los programas sociales. Para mitigar estos riesgos, fortalecemos el relacionamiento permanente con comunidades y autoridades locales, promovemos espacios de diálogo y co-creación, y consolidamos metodologías de intervención territorial.

Nuestro enfoque en generar un impacto positivo en las comunidades es una gran oportunidad de seguir generando valor compartido, fortalecer la licencia social para operar y posicionarnos como un aliado estratégico del desarrollo territorial.

Obras por Impuestos, Sonsón, Antioquia



# Desarrollo de proveedores (CR-19)

## CORONA INDUSTRIAL

### Acciones destacadas

- Consolidamos un portafolio de programas: En Cadena Mine-ría, Primeros Pasos, Cero Emisiones, Encadenamiento Productivo, con aliados estratégicos como Colombia Productiva, Universidad Externado, Cecodes y la Cámara de Comercio de Bogotá.
- Acompañamos a 63 proveedores estratégicos en el fortalecimiento de capacidades productivas, ambientales y de gestión.
- Validamos la documentación de sostenibilidad de 45 proveedores, fortaleciendo transparencia y gestión de riesgos ASG.
- Realizamos Mesas de Sinergia de Sostenibilidad mensuales para alinear equipos internos.
- Desarrollamos el Encuentro de Proveedores en Medellín, con más de 100 asistentes.

### Principales logros

- 238 proveedores estratégicos vinculados a iniciativas de sostenibilidad.
- Índice de sostenibilidad: 72,4%.

## HOMECENTER

### Acciones destacadas

- Desarrollamos un plan integral de formación para proveedores con 9 webinars, en temas como ciberseguridad, inclusión, reporte ambiental, SAGRILAFI e innovación, alcanzando 189 empresas.
- En alianza con la Universidad Externado ejecutamos los programas *Primeros Pasos en RSE* y *Plan Padrinos*.
- En articulación con Cámara de Comercio de Bogotá y empresas aliadas implementamos el programa *Todos Unidos*, beneficiando a 96 proveedores, con capacitaciones en temas como ventas, mercadeo, sostenibilidad y gestión humana, beneficiando a 96 proveedores y fortaleciendo su competitividad.
- A través del programa *Impactum*, capacitamos en ASG un total de 14 proveedores directos y 21 indirectos.
- Realizamos la sexta edición del Premio Visión Sostenible, con 58 proveedores inscritos y 28 proyectos postulados. Entre los ganadores se destacaron Groupe SEB Andean, EW Tech, CI RTA Design, Galaxy Pack por su liderazgo en sostenibilidad.

### Principales logros

- 622 proveedores formados.
- 727 proveedores beneficiados.

En 2025 **fortalecimos la gestión de desarrollo de proveedores** mediante un enfoque integral orientado al mejoramiento de sus capacidades, la gestión de riesgos ambientales, sociales y de gobierno, el cumplimiento normativo y la generación de valor compartido en la cadena de suministro.





### Prospectivas y tendencias

La gestión de la cadena de abastecimiento estará cada vez más influenciada por tendencias globales que transforman la forma en que las organizaciones se relacionan con sus proveedores y gestionan sus riesgos. Entre ellas, se destacan las compras inclusivas, la debida diligencia en derechos humanos, la gestión del cambio climático, la circularidad, y el fortalecimiento de la transparencia y la trazabilidad. Estas tendencias responden tanto a nuevas exigencias regulatorias como a expectativas crecientes de los mercados y de los grupos de interés.

Asimismo, la digitalización, la ciberseguridad y la incorporación progresiva de herramientas de analítica avanzada e inteligencia artificial se consolidan como habilitadores clave para una gestión más eficiente, segura y responsable de la cadena de valor.

### Riesgos y oportunidades

Para Organización Corona, el desarrollo de proveedores implica riesgos asociados a la variabilidad en las capacidades de los actores de su cadena de suministro y a la sostenibilidad de las mejoras implementadas a través de programas de fortalecimiento. Si bien estas iniciativas han permitido avanzar en el mejoramiento de procesos y cierre de brechas, existe el riesgo de que dichos avances no se mantengan en el tiempo una vez finaliza el acompañamiento, especialmente en proveedores con menor nivel de madurez o alta dependencia del soporte externo.

Al mismo tiempo, el desarrollo de proveedores representa una oportunidad estratégica para fortalecer la confiabilidad, resiliencia y competitividad de nuestra cadena de suministro.

En este contexto, continuaremos fortaleciendo las capacidades de nuestros proveedores mediante programas de formación en sostenibilidad, gestión de riesgos y transición hacia prácticas más responsables.

# Gestión ambiental

Avanzamos en un plan  
ambiental transformador.



# Enfoque de gestión<sup>(3-3)</sup>

## Asuntos materiales de nuestra gestión ambiental



Somos conscientes de la importancia de generar valor ambiental como organización para cada uno de los grupos de interés vinculados a nuestras operaciones, con el objetivo de trascender el cumplimiento de las obligaciones regulatorias. Por ello, en paralelo con la identificación y gestión de impactos, así como con la comprensión de nuestras dependencias a servicios y recursos, buscamos alinearnos con las tendencias y perspectivas del sector, reconociendo a qué riesgos estamos expuestos y cómo podemos materializar oportunidades.

En 2025, continuamos avanzando en la implementación del Plan de Sostenibilidad Ambiental con horizonte a 2030, que está estructurado en cuatro frentes de trabajo:

1. Acción climática
2. Gestión del agua y conservación de la biodiversidad
3. Economía circular
4. Cumplimiento ambiental

En el último año, hemos tenido que afrontar importantes desafíos, como el riesgo de desabastecimiento de gas natural y las limitaciones en la reutilización de materiales debido a restricciones operacionales. No obstante, también hemos materializado oportunidades asociadas al uso de energía renovable certificada, en línea con la carbono-neutralidad para el *retail*; el desarrollo de acciones colectivas en cuencas hídricas que aportan a la regulación hídrica; la implementación de esquemas de simbiosis industrial con terceros para el cierre del ciclo de residuos y subproductos; y la construcción de información técnica ambiental que sirva como base para sustentar los atributos ambientales de nuestros productos.



# Acción climática

El calentamiento global, generado por la acumulación de gases de efecto invernadero (GEI) durante las últimas décadas, representa una amenaza significativa para la sociedad y para los ecosistemas en todo el mundo. En este contexto, tanto las empresas como otros actores sociales han tomado mayor conciencia sobre la necesidad de reducir estas emisiones de manera sostenida.

En Corona, nuestra meta central de descarbonización es disminuir en un 40% las emisiones de GEI al año 2030, tomando como referencia la línea base de 2019, la cual para la División Industrial es 360.119 tCO<sub>2</sub>e. Aunque hemos logrado avances importantes, la crisis de escasez energética que actualmente afecta las operaciones en Colombia exige intensificar nuestros esfuerzos de descarbonización. Para responder a este desafío, implementamos un modelo de gestión energética estructurado en tres pilares:

## 1 Confiabilidad y seguridad energética

## 2 Competitividad energética

## 3 Transición energética

Este modelo ha guiado inversiones clave y decisiones estratégicas que fortalecen nuestras operaciones en todos los negocios de la organización

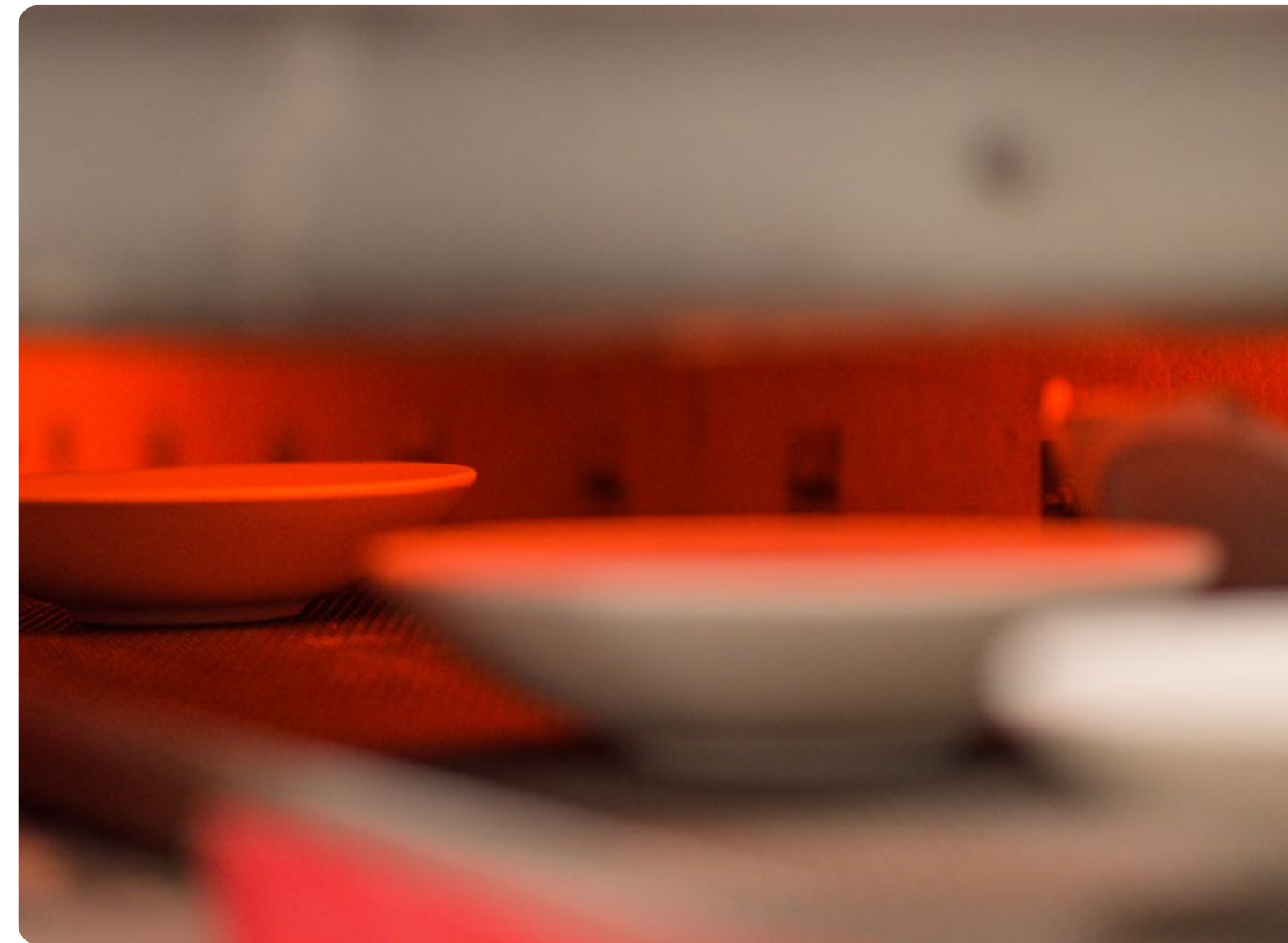
### Acciones destacadas

## Confiabilidad y seguridad energética: prioridad para garantizar la continuidad operativa

### Fortalecimiento de la resiliencia energética

Ante el riesgo de desabastecimiento de gas natural derivado del vencimiento de contratos en 2025, actuamos de manera oportuna apoyándonos en un Plan Marco que veníamos consolidando a través de la gestión de riesgos de continuidad. Gracias a este trabajo, logramos negociar suministros alternativos de GLP con proveedores estratégicos, lo que aseguró la continuidad de nuestras operaciones en las regiones de Cundinamarca y Antioquia.

Realizamos inversiones en varias plantas para adaptar sus procesos a la operación con aire propanado y conformamos la Torre de Control de Operación con GLP, diseñada para garantizar la continuidad operativa, la seguridad, la eficiencia y el control de costos. Estas acciones se complementaron con la capacitación de más de 450 colaboradores y con el fortalecimiento de los planes de mantenimiento, consolidando así una respuesta robusta frente a los desafíos energéticos del país.



### Adquisición de energía eléctrica certificada

En línea con nuestra meta de reducción de emisiones al año 2030 y con el propósito de fortalecer la seguridad del suministro eléctrico a largo plazo, las plantas de manufactura en Colombia y los puntos de venta de Sodimac Corona comenzaron a operar con energía eléctrica certificada proveniente de fuentes renovables (REC). Cada kilovatio-hora (kWh) consumido fue generado a partir de fuentes renovables, lo que permitió reducir hasta un 8,4% de nuestras emisiones anuales.

Como resultado, el consumo energético total de las tiendas y centros de distribución de Sodimac Corona provino en un 98% de fuentes renovables (energía verde validada mediante certificados IREC de The International Tracking Standard Foundation en alianza con EPM) y en un 2% de generación fotovoltaica propia.

## Competitividad energética: eficiencia que impulsa la productividad

### Proyecto Transformación Hogar en Mesa Servida

Finalizamos la puesta en marcha del Proyecto *Transformación Hogar* en la división de Mesa Servida, mediante el cual optimizamos el proceso de fabricación de loza a través de un único ciclo de cocción. Una vez el proceso esté completamente estabilizado y se alcance la demanda proyectada, se estima que las emisiones de todos los procesos productivos de la división se reduzcan en un 25%. Este proyecto constituye uno de los avances más significativos en eficiencia energética dentro de Corona durante el período reportado.



## Transición energética: construyendo la matriz del futuro

### Puesta en marcha de sistemas de energía solar

En 2025 continuamos con la ejecución del plan estratégico para el crecimiento de la energía solar, cuyo objetivo es que el 20% de la energía consumida por Corona provenga de autogeneración fotovoltaica. Actualmente, se encuentran en desarrollo tres nuevos parques solares: Planta Madrid, Corlanc Pinturas y Colorificio Sopó.

El parque solar ubicado en Sopó completó su primer año de operación con 12.540 paneles solares instalados en una superficie de 55.000 m<sup>2</sup>. Durante el año 2025 generó alrededor de 4.866.532 kWh de energía limpia y evitó la emisión de 1.396 toneladas de CO<sub>2</sub>, contribuyendo directamente a nuestra meta de descarbonización al 2030.

Por su parte, el parque solar de Madrid, en Cundinamarca, tiene prevista su puesta en marcha para marzo de 2026. Este proyecto contará con 9.252 paneles solares, una potencia instalada de 3.800 kW y una producción anual estimada de 7.172 MWh. Además, integrará 19 inversores y ocupará un área de 39.559 m<sup>2</sup>.

Entre 2024 y 2025, en la operación de *retail* de Sodimac Corona, pusimos en funcionamiento tres nuevas cubiertas fotovoltaicas en las tiendas Cartagena La Popa, Ibagué y Cali Sur. Esta iniciativa, desarrollada en alianza con AYURA, incluyó la instalación de 3.272 paneles solares en las cubiertas de estas tiendas. La generación anual estimada es de 1,5 millones de kWh, equivalente al consumo eléctrico promedio anual de 786 hogares conformados por cuatro personas.



Nuestra meta de descarbonización es **disminuir en un 40% las emisiones de GEI de la operación industrial** al año 2030, tomando como referencia la línea base de 2019.

**Adicional a la gestión energética hemos avanzado en los siguientes frentes:**

### Certificación Carbono Neutro

Los puntos de venta y los centros de distribución de Almacenes Corona (ALCO) y de Sodimac Corona obtuvieron la certificación Carbono Neutro de ICONTEC, tras alcanzar un balance neto de cero emisiones de GEI en todas sus operaciones.

En el caso de ALCO, este resultado fue posible gracias a la adopción de tecnologías de iluminación de bajo consumo energético, la electrificación de equipos de carga en las áreas de almacenamiento y el uso de extintores con bajo contenido de CO<sub>2</sub>. De manera complementaria, se compensaron 790 toneladas de CO<sub>2</sub> mediante la adquisición de créditos de carbono provenientes de un proyecto de conservación en la Amazonía colombiana, una iniciativa que integra mitigación ambiental y aporte social en una región clave para la biodiversidad del país.

### Reducción de emisiones en ALIÓN

En 2025 redujimos la huella de carbono de la ALIÓN a 540 kg de CO<sub>2</sub> por tonelada, lo que representa una mejora del 17% frente a los 654 kg de CO<sub>2</sub> registrados en el año base 2020. Este resultado fue posible gracias al uso de materiales cementantes sustitutivos, la reducción del factor de clínker y la incorporación de combustibles alternativos en reemplazo del carbón. Todas estas acciones hacen parte de la hoja de ruta hacia 2030 definida por el negocio cementero y están alineadas con las tendencias y perspectivas de la industria a nivel global.

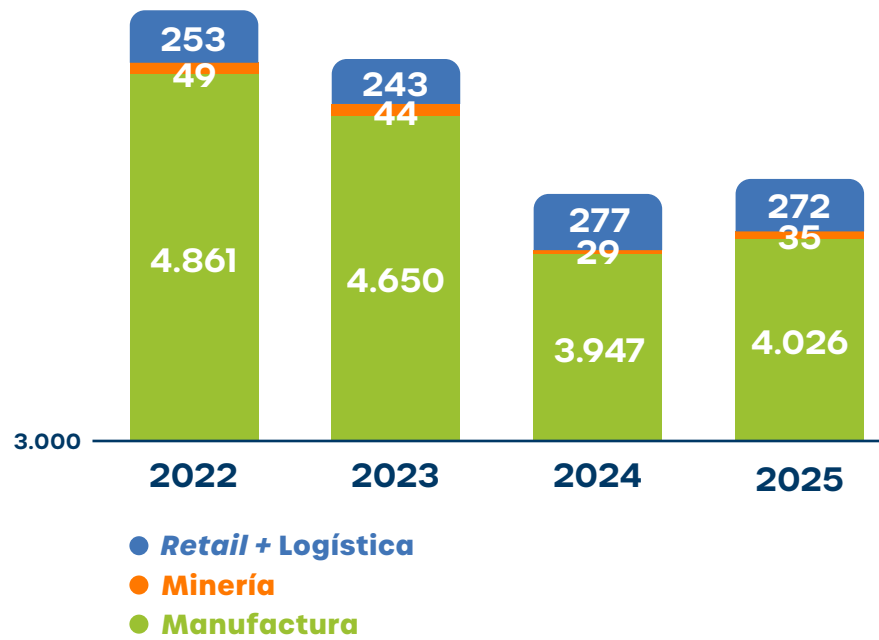
**Logramos reducir la huella de carbono de ALIÓN a 540 kg de CO<sub>2</sub> por tonelada, una mejora del 17% frente a los resultados de 2020.**



Principales logros

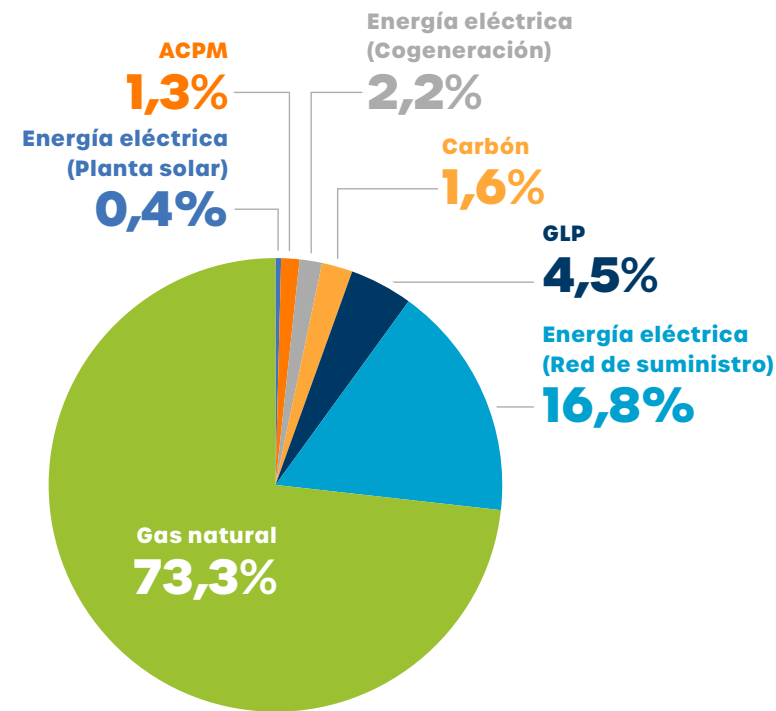
# Indicadores asociados al modelo de eficiencia energética

**Consumo total de energía** (302-1)  
(Cifras en terajulios)



Durante 2025, el consumo energético total de los negocios de la Organización en Colombia registró un aumento del 1,9% respecto al año anterior. Esta variación se explica principalmente por un incremento del 7,3% en la producción de la operación de manufactura y del 10,7% en la actividad minera.

**Distribución de consumo energético por fuente** (302-1)



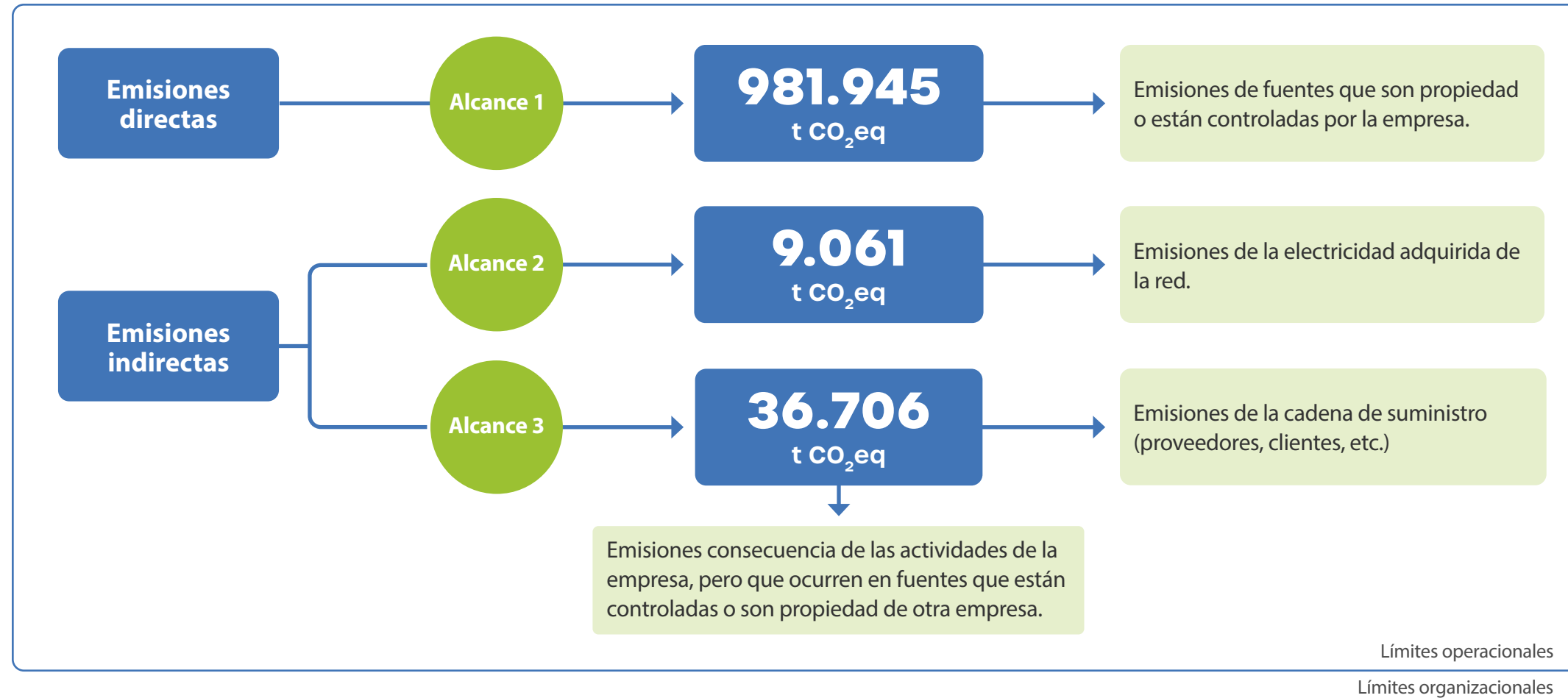
Durante el 2025 el consumo energético de los negocios de la Organización en Colombia se concentró principalmente en el uso de gas natural, que representa el 73% del total y constituye el combustible clave del proceso cerámico. La energía eléctrica se emplea en las etapas de alistamiento y molienda de materias primas, así como en la iluminación de las áreas productivas y de los centros de almacenamiento. Los 17,51 Tj generados en el Parque Industrial de Sopó corresponden al 0,4% del total del consumo energético. Por su parte, el uso de carbón se limita exclusivamente al funcionamiento de la Planta de Calcinación de la división de Insumos Industriales, ubicada en La Unión.



**Consumo de energía externa** (302-2)

Este consumo corresponde al transporte de materias primas y productos terminados realizado por empresas y aliados externos contratados por el área de Logística y Transporte. El combustible diésel utilizado por vehículos que no pertenecen a la flota propia asciende a 3,31 millones de galones, lo que se considera como energía consumida fuera de la organización.

**Emisiones directas e indirectas de gases de efecto invernadero** (305-1, 305-2, 305-3)



En las operaciones de Organización Corona se generaron las siguientes emisiones:

**Alcance 1**

- Incluye el uso de combustibles fósiles como gas natural, GLP y ACPM, así como, en menor proporción, las emisiones asociadas a las materias primas utilizadas en los procesos productivos.

**Alcance 2**

- Corresponde a las emisiones asociadas al consumo de energía eléctrica. La reducción de las emisiones generadas en este alcance en comparación con el año 2024, se debe principalmente a la puesta en marcha de los Parques Solares y al uso de Energía Eléctrica Certificada mediante REC's.

**Alcance 3**

- El 70% de estas emisiones está asociado a la logística realizada con terceros fidelizados, el 23% a la logística con empresas de transporte y el 7% a las emisiones derivadas de la disposición de residuos no aprovechados.

**Emisiones directas e indirectas de gases de efecto invernadero**  
**Distribución por empresa**

Emisiones (tCO <sub>2</sub> e)	Corona Industrial Colombia	Corona Internacional	ALIÓN	Homecenter
Alcance 1	238.908	20.656	720.178	2.204
Alcance 2	531	6.906	1.570	54
Alcance 3	36.706	-	-	-
<b>Total</b>	<b>276.145</b>	<b>27.562</b>	<b>721.748</b>	<b>2.257</b>

**Reducción del consumo energético** (302-4)

Esta información se encuentra desarrollada en el frente de trabajo de acción climática.

**Intensidad energética** (302-3)

(Cifras en GJ/T)

Operación	2022	2023	2024	2025
Manufactura + Minería	2,03	2,06	2,11	1,98

El consumo específico de energía de Corona Industrial en Colombia presentó una reducción del 6,0% respecto al año 2024, explicado principalmente por la distribución del consumo energético sobre un mayor volumen de producción. La producción total registró un incremento del 8,6% en comparación con 2024.

### Consumo energético de la Operación internacional (302-1)

(Cifras en terajulios)

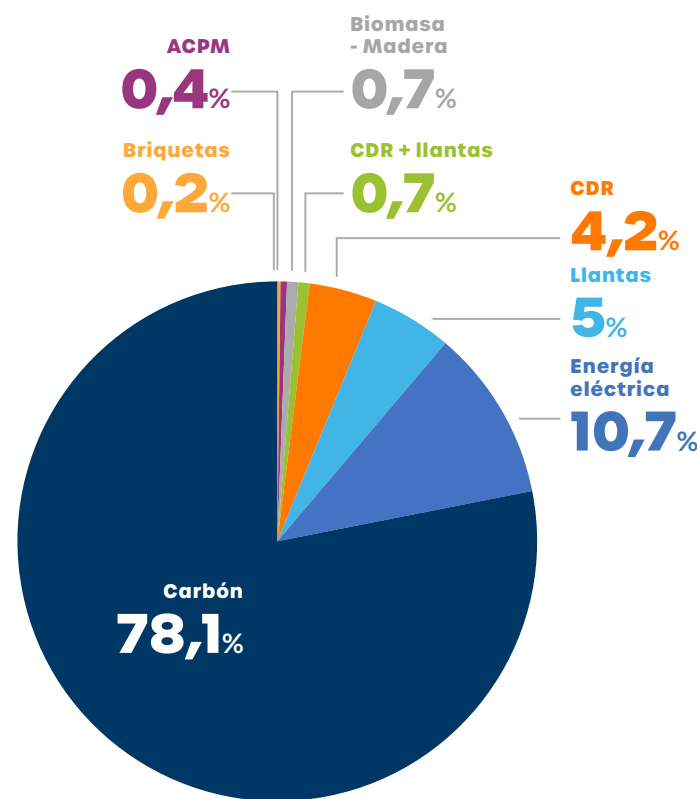
Operaciones	2022	2023	2024	2025
Estados Unidos	391	240	-	-
Centroamérica	159	110	99	83
Costa Rica	5	4	4	4
Guatemala	75	63	63	79
Nicaragua	79	43	32	-
México	515	464	438	295
<b>Total</b>	<b>1.065</b>	<b>814</b>	<b>537</b>	<b>378</b>

Se reporta el consumo de energía de las operaciones en México y Centroamérica, incluyendo Incesa y Porcelana Corona México.

En 2025 el consumo energético de la operación internacional fue de 378 TJ, reflejando una reducción del 30% respecto a 2024. Esta disminución se debe principalmente a la suspensión de operaciones en Nicaragua y México (Monterrey).

### Distribución del consumo energético de ALIÓN por fuente (302-1)

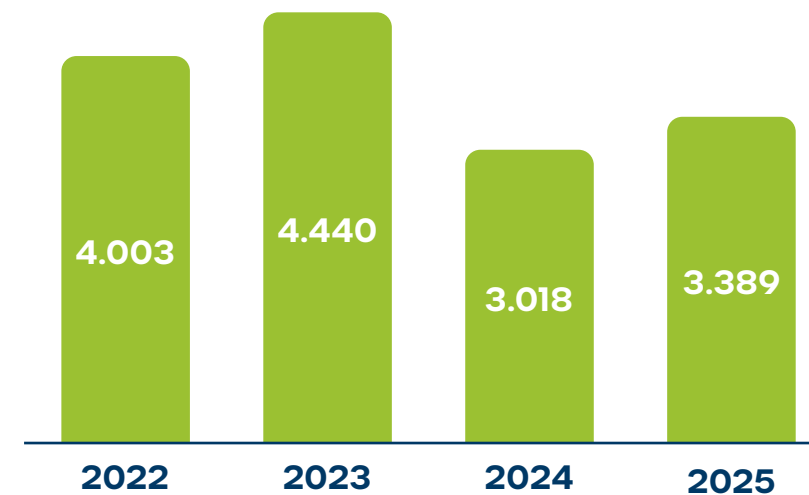
El consumo energético de ALIÓN proviene principalmente de la energía térmica utilizada en el proceso de combustión con carbón, que representa el 78% del total. Un 11% corresponde, en su mayoría, al uso de energía eléctrica destinada a iluminación y otros procesos operativos.



### Consumo energético de ALIÓN (302-1)

El consumo de energía de la división aumentó en 12,3% frente al 2024, una variación directamente relacionada con el incremento del 7,2% en la producción durante el periodo.

(Cifras en terajulios)



### Tendencias

La sostenibilidad climática se integra cada vez más a los modelos de negocio, impulsada por regulaciones más estrictas, la posible asignación de costos al carbono —particularmente en Colombia y México, donde avanzan discusiones relacionadas con el desarrollo de mercados de carbono— y la necesidad de gestionar los riesgos asociados a las emisiones. Además de las mejoras en eficiencia energética, la optimización de hornos y procesos productivos, y la transición progresiva hacia fuentes de energía renovable, resulta fundamental fortalecer la medición, gestión y reporte de emisiones mediante herramientas digitales que permitan una toma de decisiones más precisa y basada en datos.

A corto y mediano plazo, se proyecta un mayor enfoque en la gestión de riesgos climáticos físicos y de transición, integrándolos en la planificación financiera y en las decisiones de inversión. Para las emisiones difíciles de eliminar en el corto plazo, la compensación voluntaria mediante créditos de carbono verificados seguirá consolidándose como un mecanismo complementario. En conjunto, la acción climática se posiciona como un habilitador de competitividad, resiliencia operativa y sostenibilidad a largo plazo para Corona.

### Riesgos y oportunidades

El cambio climático constituye un factor de riesgo material para la Organización. Esto se refleja en la volatilidad y posibles interrupciones en el suministro energético, el incremento de los costos de energía y gas, y la mayor exposición a eventos climáticos extremos que pueden afectar la infraestructura, la logística y la continuidad operativa. Asimismo, los marcos regulatorios asociados a emisiones, precios al carbono y obligaciones de reporte continúan fortaleciéndose, lo que implica nuevas exigencias para la operación.

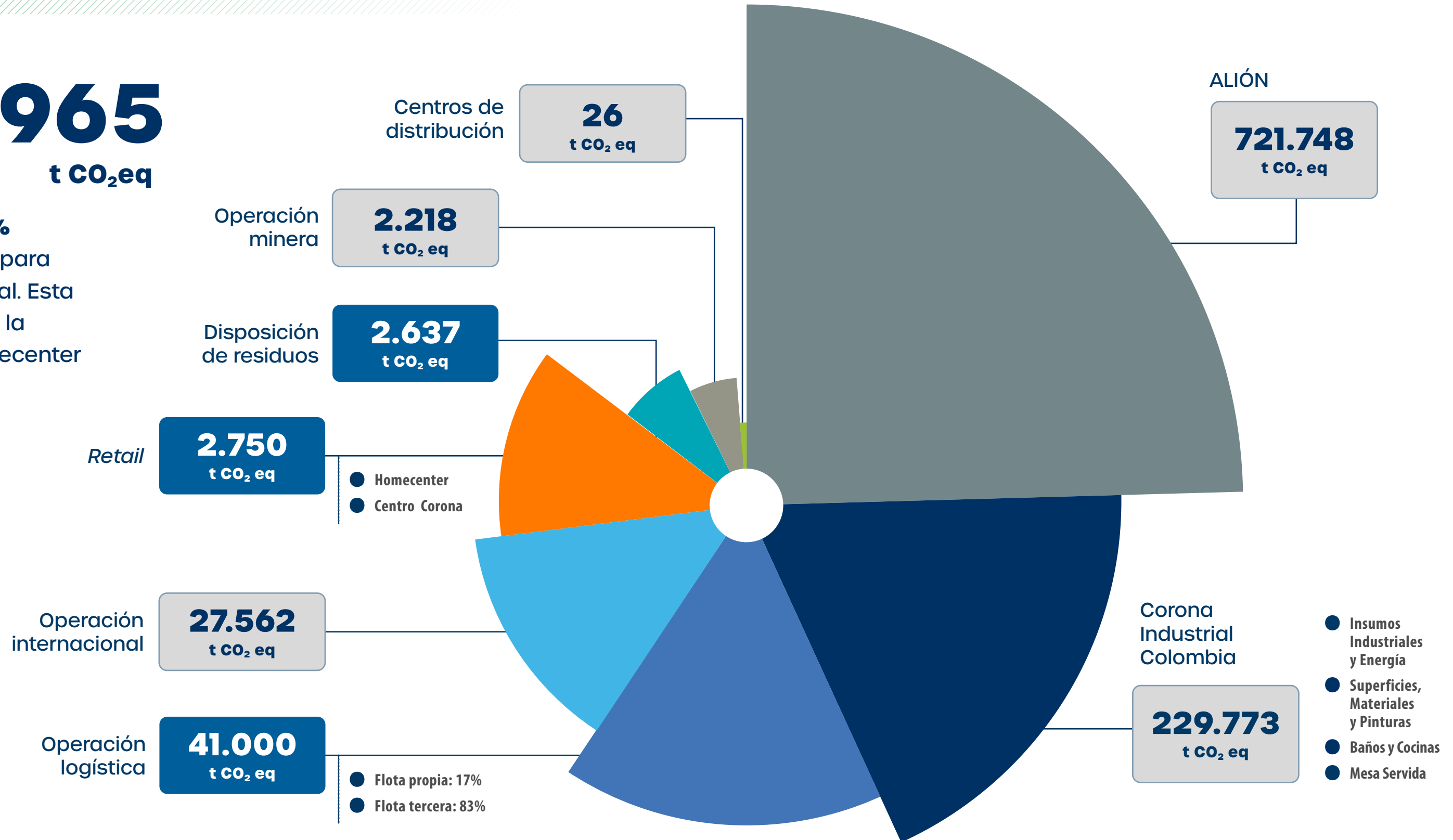
Paralelamente, surgen oportunidades relevantes asociadas a la implementación de estrategias de eficiencia energética, la descarbonización de procesos, el desarrollo de productos con menor huella e impacto en carbono y el acceso a instrumentos de financiamiento sostenible. Estos elementos fortalecen la competitividad de la organización y su alineación con compromisos climáticos globales, tendencias emergentes y estándares internacionales.

# Huella de carbono

**305.965**  
t CO<sub>2</sub>eq

Reducción del **30%** frente a la LB 2019 para el negocio industrial. Esta línea base excluye la operación de Homecenter y ALIÓN.

- Aguas arriba
- Aguas abajo



# Gestión del agua y conservación de la biodiversidad

La gestión del recurso hídrico se aborda desde dos ejes estratégicos:

**1 Mejora operacional orientada a la reducción de consumos**

**2 Gestión en las cuencas hídricas**

Este enfoque permite preparar a la Organización ante escenarios de variabilidad climática o restricciones regulatorias que puedan afectar la productividad e incrementar los costos. Asimismo, fortalece la relación con las comunidades y las autoridades locales mediante acciones de conservación y uso responsable del recurso.

## Acciones destacadas

### Ciclos de recirculación de agua (cero vertimientos)

Con la operación de Electroporcelana Gamma en Sabaneta, Antioquia, avanzamos en el objetivo de cero vertimientos mediante la sustitución de agua potable por agua tratada, alcanzando una recirculación promedio de 397 m<sup>3</sup> por mes. Gracias a estos sistemas, reincorporamos y reutilizamos aguas residuales domésticas y no domésticas en los procesos industriales.

Actualmente, contamos con 18 plantas con sistemas de cero vertimientos industriales y 8 plantas con sistemas de cero vertimientos domésticos.

### Fondo del Agua de Bogotá

Completamos el primer año del convenio con el Fondo de Agua de Bogotá, contribuyendo a la conservación de 204,65 hectáreas que regulan 152.143 m<sup>3</sup>/año de agua. Esta cantidad equivale al 68% del agua nueva requerida para las operaciones de Superficies y de Baños y Cocinas en Cundinamarca.

Entre las acciones ejecutadas destacan:

- La implementación de soluciones basadas en la naturaleza (SBN) en el páramo de Guerrero.
- El trabajo colaborativo con comunidades locales, especialmente con acueductos veredales, como estrategia de conservación de microcuencas.

En 2026, este modelo se ampliará a la región de Antioquia.

### Aseguramiento de la calidad del agua potable e industrial

Durante 2025, en Planta Madrid llevamos a cabo la adecuación integral de los tanques de almacenamiento de agua para uso doméstico e industrial. La intervención incluyó el desmonte del recubrimiento existente, el sellado de fugas, la impermeabilización y la instalación de cubiertas, para prevenir la contaminación cruzada con el entorno. Como resultado, aseguramos las condiciones fisicoquímicas requeridas para los 300m<sup>3</sup> de agua almacenados, cumpliendo con los estándares de calidad exigidos por el proceso.

Completamos el primer año del convenio con el Fondo de Agua de Bogotá, contribuyendo a la **conservación de 204,6 hectáreas que regulan 152.143 m<sup>3</sup>/año de agua.**



## Optimización de los sistemas de tratamiento de agua residual en Sodimac Corona

Tras realizar un análisis técnico, económico y normativo, decidimos cerrar 11 PTAR (Plantas de Tratamiento de Aguas Residuales) que, debido a sus bajos caudales, no resultaban eficientes desde el punto de vista operativo, de mantenimiento ni de desempeño ambiental. En estas instalaciones implementamos un mecanismo alternativo para la gestión de las aguas residuales, basado en el almacenamiento controlado y su posterior evacuación mediante vehículos tipo vactor hacia plantas de tratamiento municipales autorizadas.

Esta medida nos permitió asegurar el cumplimiento regulatorio, optimizar la gestión del recurso hídrico y fortalecer nuestro compromiso con la protección ambiental. Adicionalmente, realizamos las caracterizaciones de las 23 PTAR que continúan en operación, midiendo 728 parámetros y alcanzando un 100% de cumplimiento frente a los límites permisibles establecidos en la Resolución 631 de 2015.

## Gestión del agua y biodiversidad en la operación cementera

En materia de biodiversidad alcanzamos dos hitos relevantes:

1

**Estructuramos y obtuvimos la aprobación de un proyecto de Obras por Impuestos para la protección de más de 600 hectáreas en el Páramo de Vida Maitamá, en Sonsón, Antioquia.**

2

**Obtuvimos la aprobación de los ajustes al programa de compensación por pérdida de biodiversidad para las empresas Iacol y ALIÓN, garantizando la restauración efectiva de los ecosistemas locales y articulando estas acciones con actividades de vocación agropecuaria.**



## Acciones colectivas en cuencas hidrográficas y preservación de la biodiversidad

Mantuvimos acciones de conservación y preservación en el conjunto de Reservas Naturales de la Sociedad Civil, que abarca 90,39 hectáreas en los departamentos de Antioquia, Boyacá, Cundinamarca y Tolima.

Recuperamos y restauramos 4,1 hectáreas afectadas por actividades extractivas, alcanzando un total de 155,5 hectáreas restauradas a la fecha.

En el marco del programa Corredores Verdes, orientado a la protección de las riberas del río La Piedra (La Unión), el río La Cebada (Arcabuco) y la quebrada Hoyo Hondo (Nemocón), establecimos más de 17.700 árboles y plántulas en más de 12,7 hectáreas, mediante jornadas de restauración ecológica y procesos de revegetación.

Durante 2025 realizamos labores de mantenimiento de 2.819 árboles plantados en 2023, contribuyendo a la protección y restauración

del humedal Gualí, en el sector Pozo Hondo de Funza, Cundinamarca. En Sopó, Cundinamarca, complementamos la compensación de 2.500 árboles con especies de Arrayán, Tibar, Chilco, Armargoso, Rauche, Rodamonte, entre otros, en la vereda Capellanía, fortaleciendo el corredor ecológico del Cerro Pionono y reforestando la zona afectada por incendios en el pasado.

## Recuperación de canal de aguas lluvias - Planta Madrid

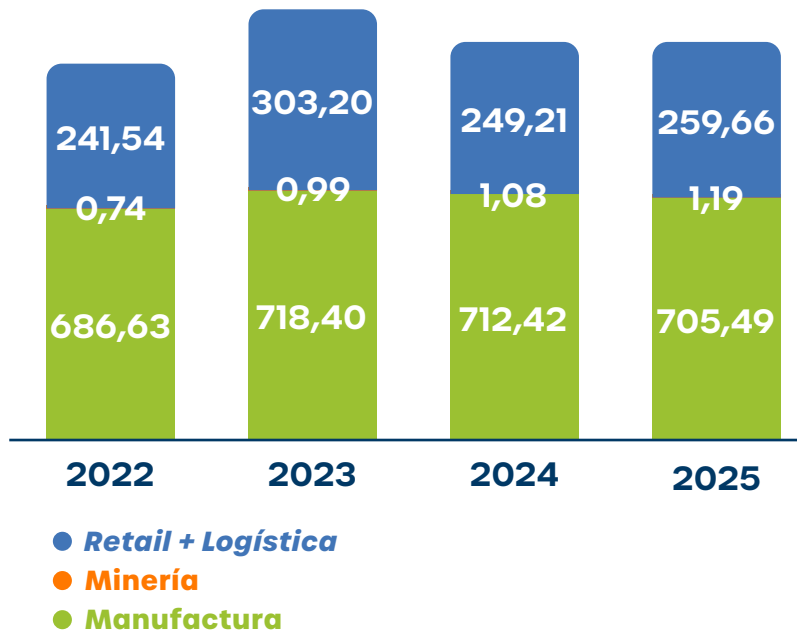
El canal de aguas lluvias de Planta Madrid fue redirigido hacia un sistema de humedales artificiales conectados al río Subachoque, luego de una intervención motivada por la obstrucción causada por materiales y sedimentos que impedían el flujo continuo y generaban inundaciones al interior de la planta. El objetivo de esta intervención fue recuperar los humedales artificiales internos e integrarlos a los corredores ecológicos de la zona como hábitat temporal para la avifauna, contribuyendo a la recuperación del ecosistema.

Principales logros

# Indicadores asociados a la gestión hídrica

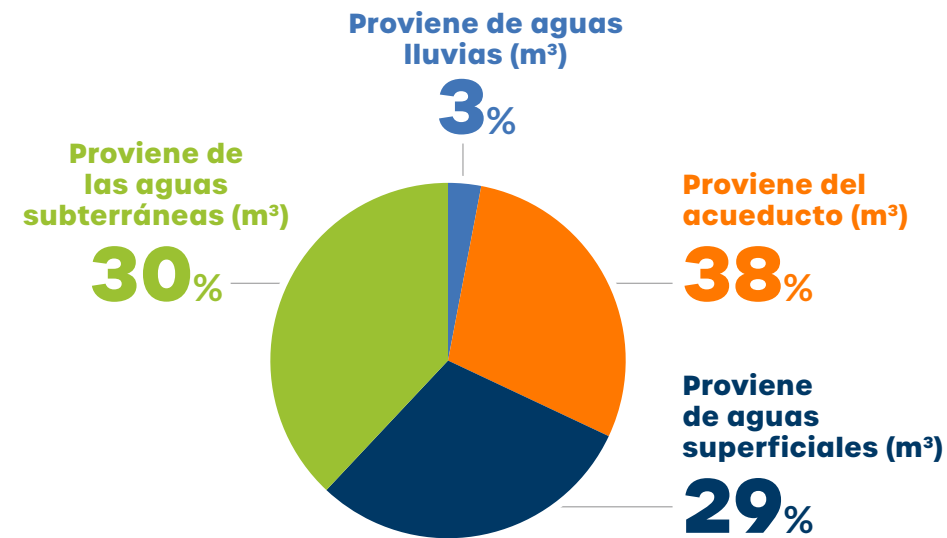
## Extracción de agua (303-3)

(En megalitros)



En 2025, la extracción de agua en Organización Corona Colombia aumentó un 0,4% respecto a 2024, debido al incremento del 4,0% en los volúmenes de agua consumidos por la operación de *retail*.

## Distribución de la extracción de agua (303-3)



Las principales fuentes de extracción de agua utilizadas por los negocios de la Organización en Colombia son:

- Acueducto, que representa el 38%.
- Aguas superficiales, con el 29%.

En la operación minera, el consumo hídrico (1,19 megalitros) se destina exclusivamente a uso doméstico; no se emplea agua para la extracción de minerales.

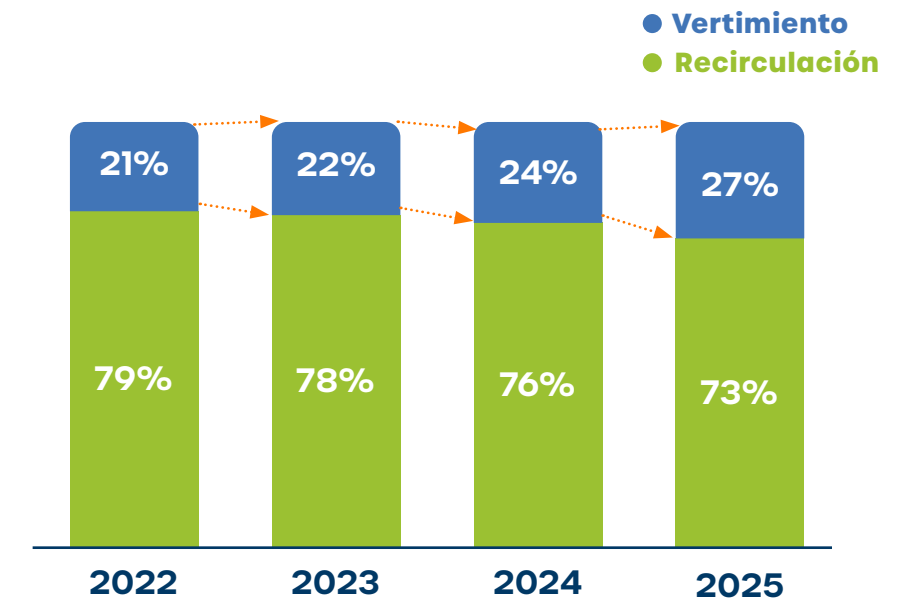
## Extracción de agua - Distribución por empresa

(En megalitros)

Extracción	Corona Industrial Colombia	Homecenter
Acueducto	140,78	230,78
Aguas superficiales	277,86	-
Aguas subterráneas	292,62	-
Aguas lluvias	9,26	15,03
<b>Total</b>	<b>720,53</b>	<b>245,81</b>

Las principales fuentes de extracción de agua utilizadas por los negocios de la Organización en Colombia son: acueducto, que representa el 38%, y aguas subterráneas, con el 30%. En la operación minera, el recurso (1,19 megalitros) se destina exclusivamente a uso doméstico; no se emplea agua para la extracción de minerales.

## Uso de agua reciclada y reutilizada



En 2025, el nivel de recirculación disminuyó un 3% respecto a 2024, dado que a razón del cese de operaciones de la operación de Girardota Pisos & Paredes a finales del año 2025, se dejó de recircular 0,05 m³ por cada m³ que se extrae.

**Consumo de agua**  
**Distribución por empresa** (303-5)

(En megalitros)

Agua	Corona Industrial Colombia	Homecenter
Extracción	720,53	245,81
Recirculación	1.189,14	-
<b>Total</b>	<b>1.909,68</b>	<b>245,81</b>

El consumo total de agua en Organización Corona Colombia fue de 2.156 megalitros.



**Extracción y consumo de agua de la operación internacional** (303-3, 303-5)

(En megalitros)

Operaciones	2022	2023	2024	2025
Estados Unidos	92,72	63,42	-	-
Centroamérica	34,59	31,70	28,15	16,80
Costa Rica	3,98	3,96	3,45	3,999
Guatemala	12,08	10,41	12,26	12,805
Nicaragua	18,52	17,33	12,44	-
México	103,60	73,13	113,17	53,58
<b>Total</b>	<b>230,91</b>	<b>168,25</b>	<b>141,32</b>	<b>70,38</b>

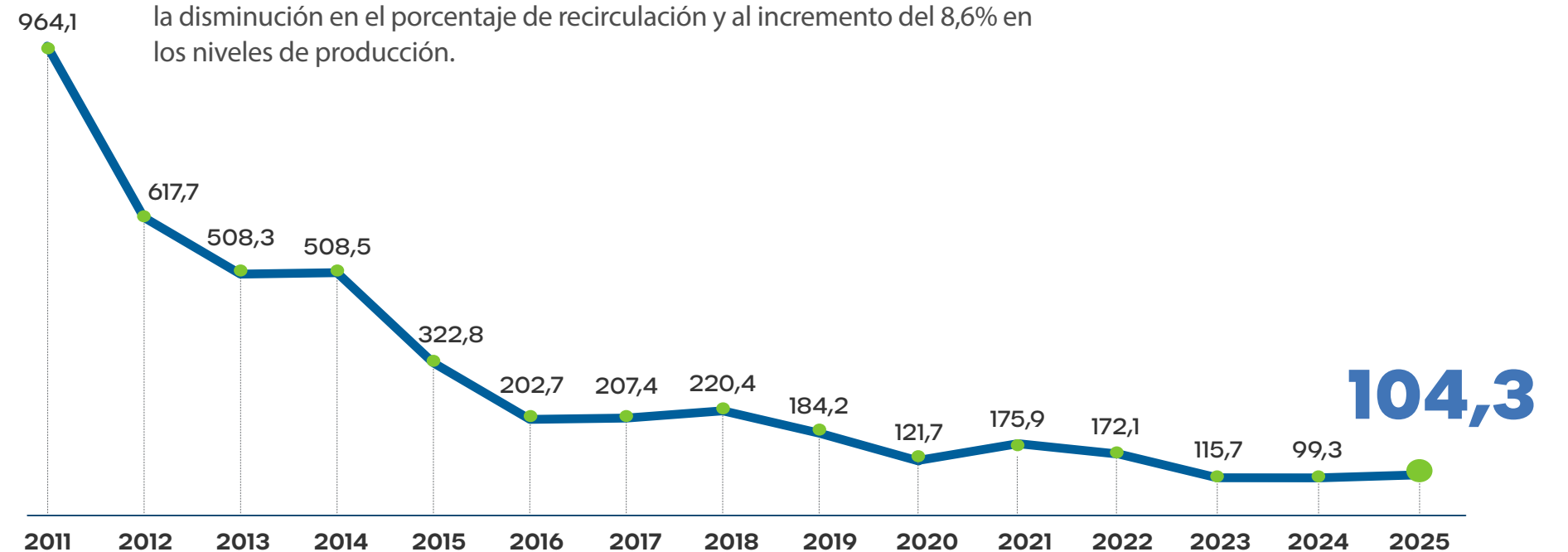
Se reporta la extracción de agua de las operaciones en México y Centroamérica, incluyendo Incesa y Porcelana Corona México.

La extracción fue de 70,38 megalitros, representando una reducción del 50,2% respecto a 2024. Al igual que en los indicadores energéticos esta disminución se debe principalmente a la suspensión de operaciones en Nicaragua y México (Monterrey). El consumo de agua de estas operaciones fue de 72,89 megalitros, incluyendo el agua recirculada en los distintos procesos.

**Vertimientos industriales** (303-4)

(En megalitros / año - Línea base)

Los vertimientos industriales aumentaron un 5% respecto a 2024, debido a la disminución en el porcentaje de recirculación y al incremento del 8,6% en los niveles de producción.

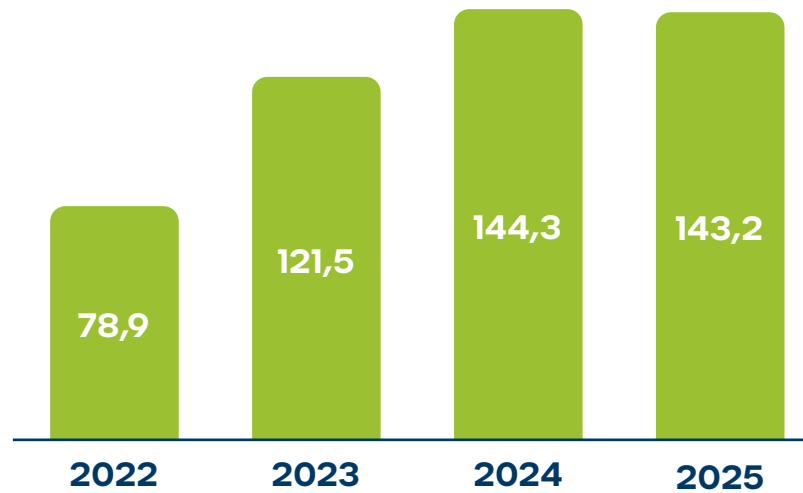


## División de Cementos

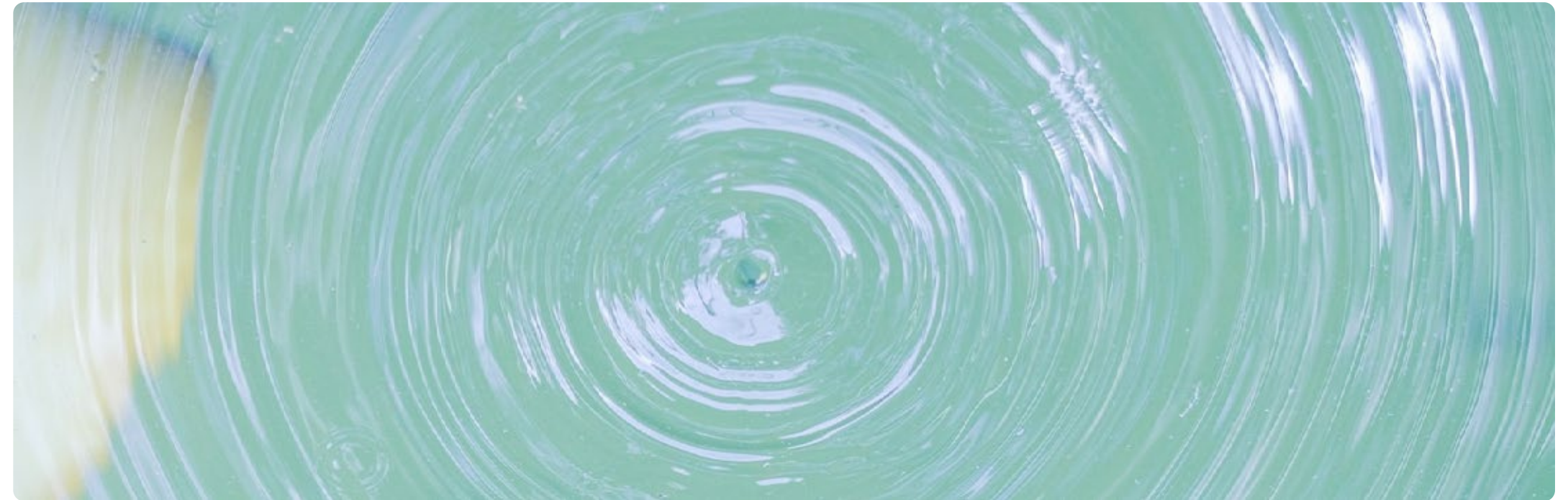
### ALIÓN

#### Extracción y consumo de agua de ALIÓN (303-3 - 303-5)

(En megalitros)



El consumo de agua fue de 143,17 megalitros; tuvo variaciones significativas respecto a 2024, a pesar de que la producción aumentó aproximadamente un 7,2%.



#### Tendencias

La gestión del agua evoluciona hacia un enfoque integral en el que la seguridad hídrica y la resiliencia ante la escasez se consolidan como pilares de la sostenibilidad corporativa. Este enfoque combina la reducción de la huella hídrica, la reutilización de agua, la conservación de cuencas, la protección de ecosistemas y la devolución neta de agua a la naturaleza. Paralelamente, avanzan soluciones tecnológicas basadas en la digitalización, la inteligencia artificial y el monitoreo en tiempo real, facilitando una gestión más eficiente y anticipatoria.

En materia regulatoria, las tendencias apuntan hacia un mayor desarrollo de esquemas de colaboración públicoprivada orientados a la gobernanza del agua, la gestión de riesgos y el reporte transparente. El agua se posiciona como un indicador crítico de sostenibilidad, comparable al carbono, impulsando modelos de negocio circular que integran la gestión hídrica con la conservación de ecosistemas y la seguridad de las cadenas de suministro. En regiones como la Costa Caribe colombiana o la Sabana de Bogotá, será fundamental mantener acciones voluntarias orientadas a la gestión y recarga de acuíferos, para asegurar la disponibilidad de agua ante escenarios de variabilidad climática.

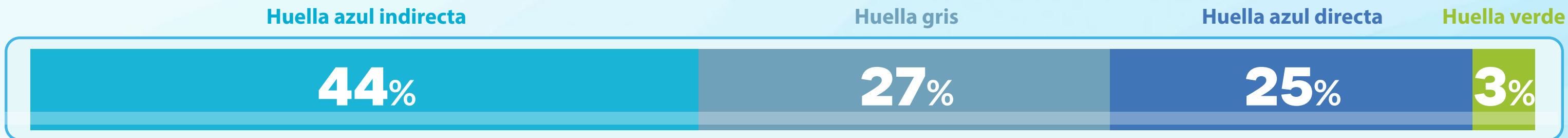
#### Riesgos y oportunidades

La gestión del agua y la conservación de la biodiversidad implican riesgos asociados a la variabilidad climática, el incremento en las tarifas y los costos de tratamiento, la escasez hídrica, posibles racionamientos y la contaminación de fuentes hídricas. Estos factores pueden afectar la continuidad operativa, el cumplimiento normativo y la relación con comunidades y autoridades.

Asimismo, la creciente presión sobre los ecosistemas y la biodiversidad genera mayores exigencias regulatorias, ambientales y sociales para las organizaciones.

En este contexto, identificamos oportunidades a través de la optimización en el uso del recurso hídrico, la implementación de sistemas de recirculación, cero vertimientos y el aprovechamiento de aguas lluvias, la adopción de soluciones basadas en la naturaleza y el fortalecimiento de esquemas de colaboración territorial con distintos aliados. Estas acciones contribuyen a mejorar la adaptabilidad operativa, proteger los ecosistemas y generar valor a largo plazo.

# Huella hídrica



Equivalente al consumo anual de agua de:

**113.821 m<sup>3</sup>**

Huella verde



651 familias de 4 personas

**834.567 m<sup>3</sup>**

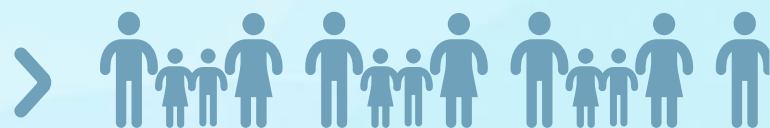
Huella azul directa



4.773 familias de 4 personas

**893.285 m<sup>3</sup>**

Huella gris



5.109 familias de 4 personas

**1.443.415 m<sup>3</sup>**

Huella azul indirecta



8.255 familias de 4 personas



# Economía circular

**E**n Corona, los modelos circulares han permitido optimizar el uso de recursos, reducir los impactos ambientales mediante el cierre de ciclo de residuos y subproductos, y valorizar los atributos de los productos. Esta orientación se alinea con las exigencias regulatorias y la volatilidad de los mercados, mejorando simultáneamente el desempeño ambiental, reputacional y de competitividad a largo plazo.

La economía circular debe estar presente en los objetivos de eficiencia operativa, reducción de costos, cumplimiento regulatorio e innovación, en el marco de una colaboración constante con proveedores, clientes y otros actores de la cadena de valor.

## Acciones destacadas

### Uso de materiales alternativos en ALIÓN y en Insumos Industriales y Energía

En la producción de clínker sustituimos un 12,1% de los combustibles fósiles por alternativos, incluyendo llantas y combustibles derivados de residuos (CDR). Esto permitió la valorización energética de 14.500 toneladas de residuos biosanitarios y peligrosos externos.

En la división de Insumos Industriales y Energía continuamos con el proyecto de CDR para aprovechar el poder calorífico de residuos generados en el parque industrial de Sabaneta. Aprovechamos 26.355 kilogramos, es decir, el 7% de los residuos ordinarios generados anualmente en dicho parque industrial.



### Aprovechamiento de Residuos de Construcción y Demolición (RCD)

Durante 2025 gestionamos 1.923 toneladas de residuos de drywall, polvos de construcción y madera mediante sinergias con distintas tiendas de Sodimac Corona y empresas del sector construcción en el Área Metropolitana del Valle de Aburrá, Bogotá Región, Cali, Pereira y Barranquilla.

Estos residuos fueron reincorporados en procesos productivos, cerrando su ciclo de vida y evitando su disposición final en rellenos sanitarios o escombreras. El aprovechamiento de estas 1.923 toneladas evitó la emisión de 40 toneladas de CO<sub>2</sub>.

### Aprovechamiento de residuos peligrosos y especiales en Planta Funza

Desde 2022 hemos incrementado el aprovechamiento de residuos peligrosos mediante iniciativas de economía circular orientadas a mejorar la eficiencia y reducir significativamente su disposición final. En 2025, una de las principales iniciativas fue el proyecto de recuperación de la limadura generada en el proceso de fundición, que, en alianza con un tercero, permite su recolección y transformación en lingotes de latón para ser reincorporados como materia prima al mismo proceso productivo. Durante el año se recuperaron 20,42 toneladas.

## Aprovechamiento de residuos de pulido en Planta Caldas

Realizamos la caracterización y entrega de materiales como esponjas, lonas de filtroprensa y placas refractarias para su aprovechamiento en nuevas cadenas de valor.

Gracias a este proceso:

1

Extendimos la vida útil de las esponjas al incorporarlas en la producción de vajilla artesanal.

2

Transformamos las lonas en madera plástica.

Con estas acciones, reducimos la disposición final de residuos y avanzamos hacia la meta de cero residuos enviados a relleno sanitario.



## Empaques y embalajes

Recolectamos y aprovechamos más de 2.700 toneladas de residuos de empaques y envases a través del colectivo empresarial Visión Circular, cumpliendo la meta normativa en Colombia y contribuyendo a prolongar la vida útil de estos materiales. Corona participa activamente en la Junta Directiva de este programa, que es el mayor esquema de responsabilidad extendida del productor en el país.

## Declaraciones ambientales de producto en ALIÓN

Generamos Declaraciones Ambientales de Producto (EPD) para ALIÓN y Concretos ALION, con el objetivo de brindar a nuestros clientes información transparente y verificable sobre el ciclo de vida y el impacto ambiental de los materiales.

Las EPD fueron elaboradas y se encuentran en proceso de verificación internacional, cubriendo:

- 3 referencias de cemento (UG, ART y FIBRO) de la planta de cemento.
- 115 referencias de mezclas de la planta de concreto de Rionegro.
- 135 referencias de mezclas de la planta Norte, en el municipio de Bello.

## Principales logros



## Sello Ambiental Colombiano

344 referencias de griferías y 35 referencias de aparatos sanitarios continúan certificadas bajo el Sello Ambiental Colombiano (SAC), un estándar que distingue productos fabricados mediante procesos sostenibles.

## Aprovechamiento de subproductos

- 53.012 toneladas de rotura cerámica cocida y residuos de beneficio de minerales de las divisiones de Superficies, Materiales y Pinturas, Insumos Industriales y Energía, Baños y Cocinas, Mesa Servida y Retail Corona fueron utilizadas como materia prima en la fabricación de cemento, bases y subbases granulares y otros productos para el sector de la construcción.
- Valorización de 2.841 toneladas de residuos aprovechables (cartón, plástico y metal, entre otros) en diferentes cadenas de reciclaje.
- Reutilización de 111.091 toneladas de residuos y subproductos desde la operación industrial. En Sodimac Corona, la valorización alcanzó 4.211 toneladas, un 11% más que en 2024, gracias al fortalecimiento de las prácticas de separación en la fuente.

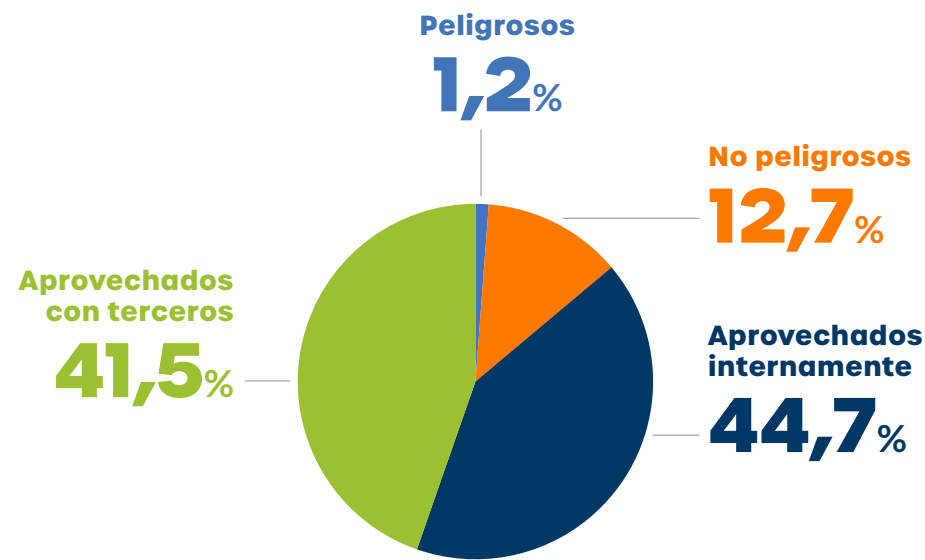
En 2025, el total de residuos generados en Organización Corona (sin ALIÓN) fue de 248.557 toneladas. En el 2025 se empezó con la cuantificación del material fino enviado desde la planta de Agromil hacia la planta de Gualanday para su aprovechamiento, lo que incrementa considerablemente la generación de residuos frente a 2024.

La mayoría de los residuos y subproductos generados son aprovechados, lo que permite mantener una tasa de aprovechamiento cercana al 87%.

Principales logros

# Indicadores asociados a la gestión de residuos

## Residuos por tipo y método de eliminación (306-3)



## Residuos por tipo y método de eliminación Distribución por empresa (306-3)

(En toneladas)

Tipo de residuos	Corona Industrial Colombia	Corona Internacional	Homecenter
Aprovechables externos	97.154	1.549	4.430
Aprovechables internos	92.044	19.047	-
No peligrosos	25.767	5.690	-
Peligrosos	616	6	2.254
<b>Total</b>	<b>215.581</b>	<b>26.292</b>	<b>6.684</b>

### Tendencias

La economía circular se consolida como una prioridad estratégica ante la escasez de recursos, los riesgos regulatorios y las crecientes expectativas de los grupos de interés. Este contexto impulsa la adopción de modelos basados en el ecodiseño, la reutilización, la valorización de subproductos y la prestación de servicios orientados a mejorar la eficiencia y cerrar ciclos de materiales. No obstante, la circularidad global sigue siendo limitada, con apenas un 6,9% de los materiales reincorporados al sistema productivo.

En este escenario, las tendencias regulatorias y de mercado promueven una mayor medición del desempeño circular, mayor transparencia en el reporte y la articulación de iniciativas multiactor que faciliten la movilización de inversiones y la escala de soluciones de alto impacto.

### Riesgos y oportunidades

En el sector donde opera la Organización, los principales riesgos asociados a la economía circular se relacionan con:

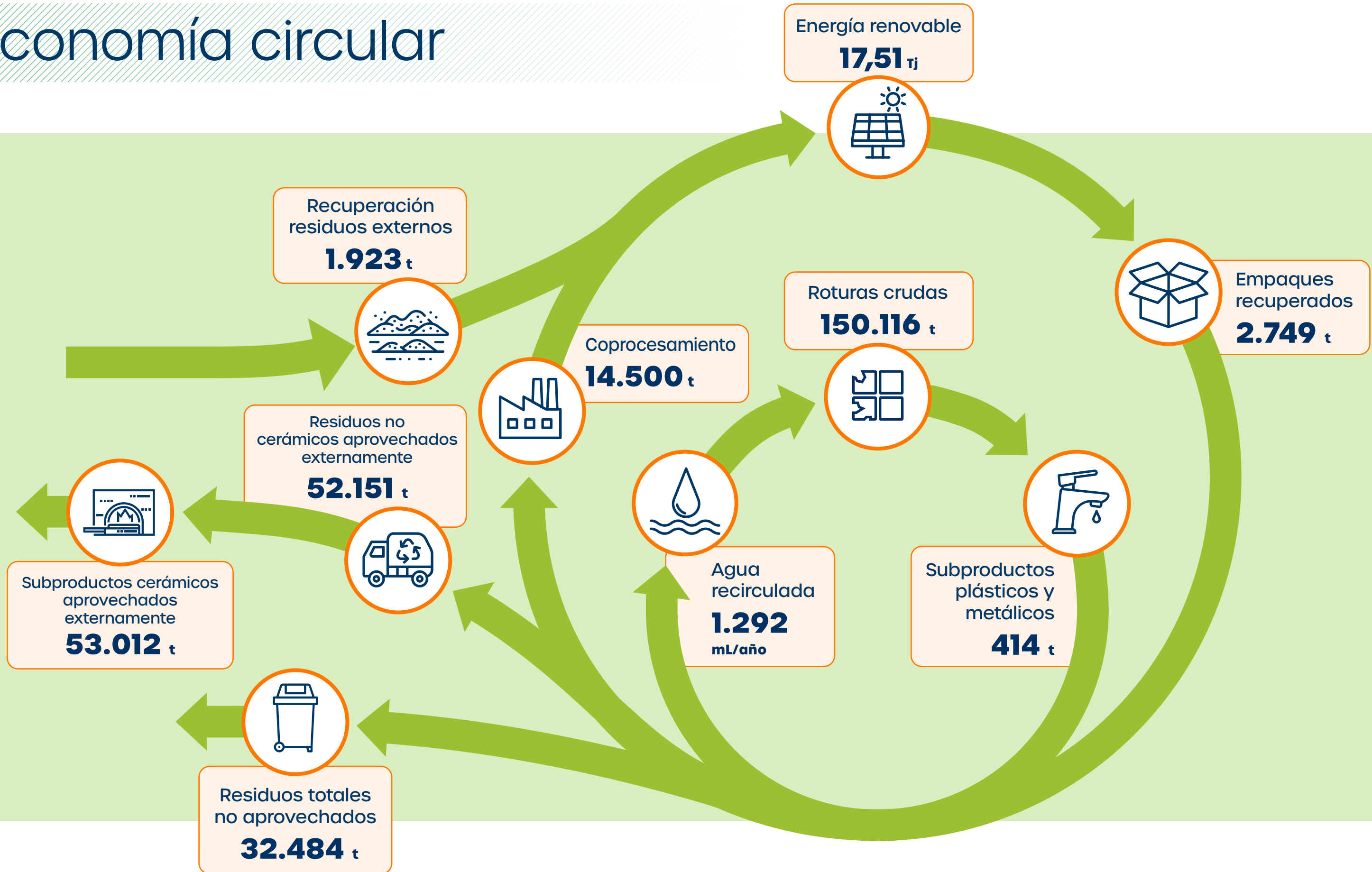
- Las altas inversiones iniciales necesarias para adaptar procesos y tecnologías.
- La disponibilidad limitada de materiales reciclados con calidad y trazabilidad.
- La complejidad logística para recuperar y reincorporar residuos.

Estos factores pueden afectar los costos, los tiempos de implementación y el retorno esperado de las inversiones circulares.

En contraste, se destacan oportunidades relevantes como:

- La reducción del consumo de materias primas vírgenes mediante el fortalecimiento de cadenas alternativas de abastecimiento.
- La disminución de los costos de disposición de residuos.
- La mejora de la eficiencia operativa.
- La innovación en productos a partir del ecodiseño, el uso de subproductos y materiales reciclados.

# Economía circular



# Cumplimiento

El cumplimiento ambiental ha sido fundamental para garantizar la continuidad del negocio, reduciendo riesgos legales y mitigar contingencias operacionales. Este enfoque ha permitido anticiparse a cambios regulatorios, mejorar la eficiencia y fortalecer la confianza de colaboradores, clientes y consumidores.

## Acciones destacadas

### Control de SOx en la Planta de Calcinación

Finalizamos la puesta en marcha del proyecto de control de SOx (óxidos de azufre) en la planta de calcinación de La Unión. El sistema opera mediante filtros (FIVA) que capturan el azufre liberado durante la combustión, reduciendo en más del 70% la concentración de azufre.

### Certificación ISO 14001:2015

Corona Industrial ratificó la certificación ISO 14001:2015 en las principales operaciones mineras e industriales de la división de Insumos Industriales y Energía, así como en sus plantas de manufactura de Superficies, Materiales y Pinturas, Baños y Cocinas y Mesa Servida en Colombia. Asimismo, ALIÓN mantuvo esta certificación por segundo año consecutivo. De igual forma, Sodimac Corona renovó la certificación bajo este estándar para sus 40 tiendas y 3 centros de distribución.



### Certificación ambiental de ALIÓN

La Autoridad Ambiental CORNARE nos otorgó la certificación oficial por el control y mejoramiento ambiental del proyecto de puzolanas, optimizando el uso de adiciones minerales sostenibles que reducen el impacto en la huella de carbono.

Adicionalmente, obtuvimos la modificación de la licencia ambiental del proceso, un paso fundamental para la construcción de la segunda línea de producción bajo los estándares técnicos aplicables.

### Alianza en pro de la mejora de calidad de aire

Participamos en la Alianza en Pro de la Mejora de la Calidad del Aire de CORNARE, una iniciativa públicoprivada y académica del Oriente Antioqueño orientada a crear una red de monitoreo de calidad del aire, ruido y olores, con el fin de proteger la salud pública y los ecosistemas mediante medición en tiempo real.

### Descarbonización de las redes de valor

Desde Logística y Transporte participamos en la mesa sectorial de descarbonización liderada por Logyca, enfocada en el desarrollo de un esquema colaborativo de monitoreo basado en análisis de datos, alineado con la Agenda 2030, el Acuerdo de París y los compromisos climáticos de Colombia.

### Reconocimiento por el desempeño social y ambiental (Secretaría de Ambiente de Sopó)

En la segunda ceremonia de premios empresariales de Sopó (Cundinamarca), nuestra operación fue destacada por su articulación con autoridades locales para implementar planes de acción que benefician a la comunidad y fortalecen el crecimiento sostenible del municipio.



## Principales logros

**Reconocimiento a la Logística Innovadora y Sostenible**

El aliado Logyca reconoció a nuestra operación de Logística y Transporte en la categoría “Logística Innovadora y Sostenible”, por promover el uso eficiente de los recursos tanto a nivel interno como con socios de negocio.

**Reconocimiento en el 12° Workshop de Sostenibilidad**

Durante el 12° Workshop de Sostenibilidad liderado por Gaia Servicios Ambientales, con el eje temático “De la estrategia a la acción: soluciones reales para un futuro sostenible”, fuimos destacados por nuestras prácticas de gestión del agua y medio ambiente.

**Reconocimiento Sello Verde Empresarial**

La Alcaldía de Funza (Cundinamarca), a través de la Secretaría de Desarrollo Económico y Competitividad, invitó a nuestra Planta Funza a participar en el 1° Foro de Oportunidades y Desarrollo Económico, donde presentamos iniciativas de economía circular orientadas a maximizar eficiencias y generar valor a partir de residuos peligrosos y especiales. Estas iniciativas fueron reconocidas con el Galardón Sello Verde, obteniendo el primer lugar en la categoría de grandes empresas.



## Tendencias

Las tendencias apuntan a una mayor integración del cumplimiento normativo con los criterios de sostenibilidad y ESG, de modo que las organizaciones no solo cumplan con los requisitos legales, sino que también respondan a las expectativas de los actores relevantes y los mercados en materia de desempeño ambiental transparente y responsable.

Se observa una mayor exigencia en:

- El reporte de impactos ambientales.
- La gobernanza ambiental.
- La alineación con marcos globales de información.
- La diligencia debida en cadenas de suministro.

Estos factores impulsan la eficiencia, reducen riesgos legales y fortalecen la reputación.

## Riesgos y oportunidades

Los riesgos asociados al cumplimiento ambiental se concentran en dos frentes principales:

**1 Complejidad regulatoria**

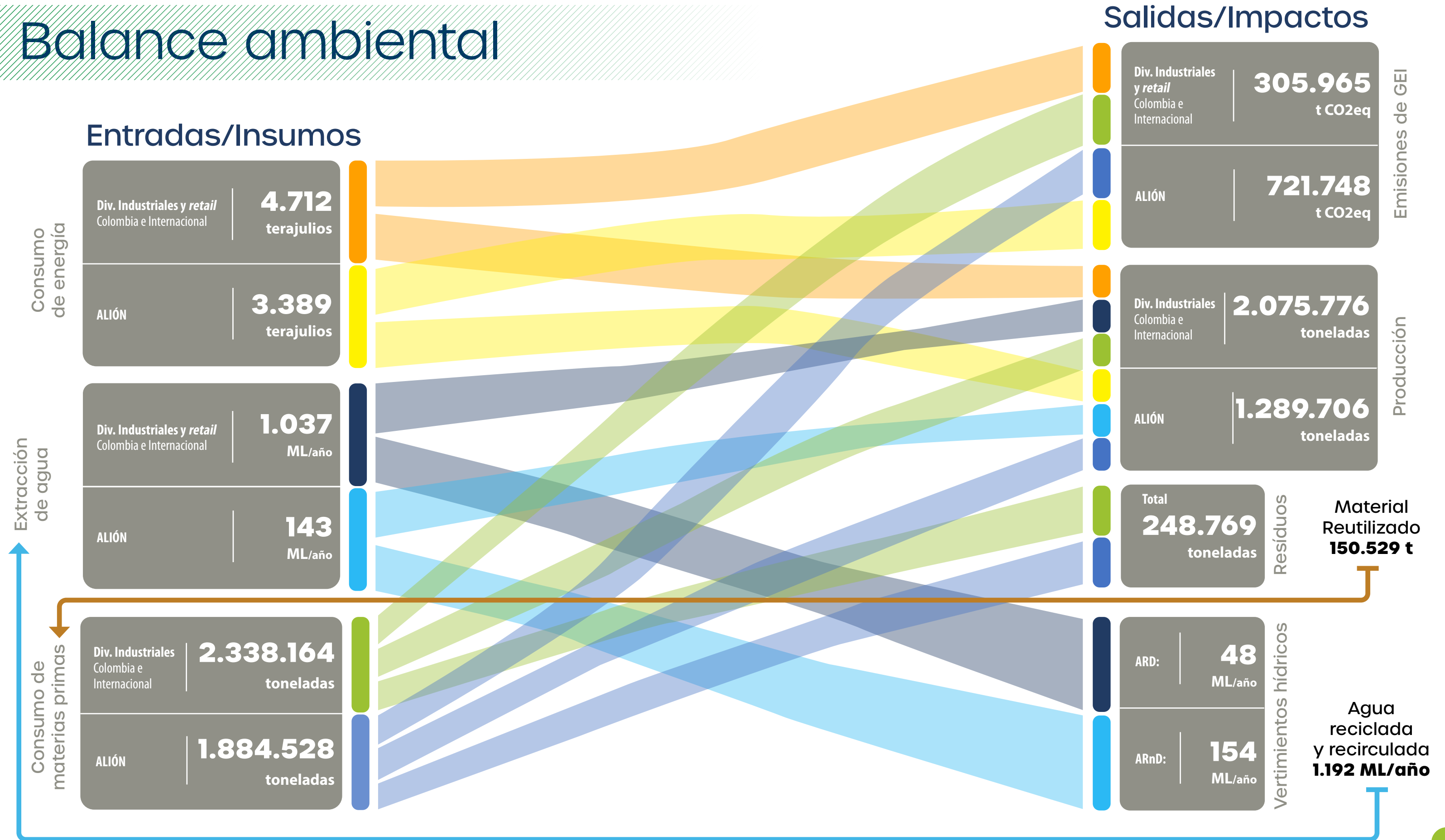
**Complejidad regulatoria:** la multiplicidad de normas, sumada a la adaptación continua a nuevos requisitos de reporte y estándares ASG, genera mayores costos y cargas administrativas.

**2 Limitaciones técnicas**

**Limitaciones técnicas:** la falta de herramientas y datos confiables puede dificultar la medición, el monitoreo y la gestión efectiva de obligaciones ambientales, limitando la capacidad de respuesta ante auditorías o evaluaciones regulatorias.

En contraste, se presentan oportunidades significativas: un desempeño ambiental verificable facilita el acceso a mercados más exigentes, cadenas de suministro con criterios restrictivos y fondos de financiamiento ligados a criterios ASG, ampliando el potencial competitivo de la Organización.

# Balance ambiental



# Memorando de verificación

## (Indicadores generales)



**KPMG S.A.S.**  
Calle 90 No. 19C - 74  
Bogotá D.C. - Colombia

Teléfono +57 (601) 618 8000  
+57 (601) 618 8100  
Fax +57 (601) 623 3823

www.home.kpmg/co

### Informe de seguridad limitada de los profesionales Independientes

Para **Organización Corona S.A.**

Informe sobre el aseguramiento limitado con relación a los parámetros y contenidos de sostenibilidad incluidos en la conclusión de este informe, presentados en el Informe de Sostenibilidad para **Organización Corona S.A.**, que consolida con **Sodimac Colombia S.A., Corona Industrial S.A.S. y Alión**, que a su vez comprende la información de **Empresa Colombiana de Cementos S.A.S., Insumos y Agregados de Colombia S.A.S. y Concretos Alión S.A.S.**, (en adelante "el Informe"), para el año terminado al 31 de diciembre de 2025. El Informe resume las acciones adelantadas por **Organización Corona S.A.**, en materia de sostenibilidad con la finalidad de que sus grupos de interés conozcan su gestión.

#### Conclusión

Hemos realizado un trabajo de seguridad limitada sobre si los contenidos de sostenibilidad incluidos en el Informe de Sostenibilidad para el año terminado el 31 de diciembre de 2025 de **Organización Corona S.A.**, multinacional colombiana que se dedica a la fabricación y venta de productos para el hogar, la construcción, la industria, la agricultura y la energía, se han preparado de conformidad con el estándar del Global Reporting Initiative (GRI), estándar internacional diseñado para informar al público general sobre los impactos económicos, ambientales y sociales relacionados con las empresas y los indicadores propios bajo la metodología de **Organización Corona S.A.**

Los contenidos cubiertos para **Organización Corona S.A.**, que consolida con **Sodimac Colombia S.A., Corona Industrial S.A.S. y Alión** por el trabajo de seguridad limitada son:

Estándar	Contenido	Información del "informe de sostenibilidad 2025"	Indicador asegurado para la entidad
GRI 2	2-7 Empleados	Información cuantitativa y cualitativa, ver página 110 y páginas 2-3 en la Tabla GRI del Informe.	Alión
GRI 201	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	Información cuantitativa, ver página 36 del Informe.	Alión
GRI 205	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Información cuantitativa, ver páginas 18, 25 y 110 y páginas 10-11 en la Tabla GRI del Informe.	Alión
GRI 302	302-1 Consumo de energía dentro de la organización	Información cuantitativa y cualitativa, ver páginas 93 y 110 y páginas 11-12 en la Tabla GRI del Informe.	Sodimac Colombia S.A. y Alión
GRI 303	303-3 Extracción de agua	Información cuantitativa, ver páginas 97 y 110 y página 13 en la Tabla GRI del Informe.	Corona Industrial S.A.S
GRI 303	303-5 Consumo de agua	Información cuantitativa, ver páginas 98, 99 y 110 y página 14 en la Tabla GRI del Informe.	Corona Industrial S.A.S. y Alión
GRI 305	305-4 Intensidad de las emisiones de GEI - Emisiones de CO <sub>2</sub> Gross	Información cuantitativa y cualitativa, ver página 110 y páginas 16-17 en la Tabla GRI del Informe.	Alión
GRI 305	305-4 Intensidad de las emisiones de GEI - Emisiones de CO <sub>2</sub> Net	Información cuantitativa y cualitativa, ver página 110 y páginas 16-17 en la Tabla GRI del Informe.	Alión
GRI 306	306-3 Residuos generados	Información cuantitativa, ver páginas 103 y 110 y páginas 17-18 en la Tabla GRI del Informe.	Corona Industrial S.A.S. y Sodimac Colombia S.A.
GRI 401	401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación del personal	Información cuantitativa, ver páginas 69, 70 y 110	Corona Industrial y Sodimac



Estándar	Contenido	Información del "informe de sostenibilidad 2025"	Indicador asegurado para la entidad
		y páginas 19-20 en la Tabla GRI del Informe.	
GRI 401	401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a otros empleados	Información cualitativa, ver página 55 y 110 y página 20 en la Tabla GRI del Informe.	Corona Industrial S.A.S.
GRI 403	403-9 Lesiones por accidente laboral	Información cuantitativa y cualitativa, ver páginas 59, 60 y 110 y página 21 en la Tabla GRI del Informe.	Corona Industrial S.A.S. y Sodimac Colombia S.A.
GRI 403	403-10 Las dolencias y enfermedades laborales	Información cuantitativa y cualitativa, ver páginas 59, 60 y 110 y página 21 en la Tabla GRI del Informe.	Corona Industrial S.A.S.
GRI 404	404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado	Información cuantitativa, ver página 47 del Informe.	Corona Industrial S.A.S. y Sodimac Colombia S.A.
GRI 406	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Información cuantitativa y cualitativa, ver página 66 del Informe.	Sodimac Colombia S.A.
Propio	Voluntariado corporativo	Información cuantitativa y cualitativa, ver página 80 del Informe.	Alión
Propio	Incidente con pérdida de tiempo (LTI)	Información cuantitativa, ver página 44 del Informe.	Alión
Propio	Tasa de valoración de residuos (% sustitución de combustibles alternativos)	Información cuantitativa, ver página 110 y página 19 en la Tabla GRI del Informe.	Alión

Basados en los procedimientos realizados y la evidencia obtenida, no ha llegado a nuestro conocimiento ningún asunto que nos lleve a considerar que la información sobre los contenidos de sostenibilidad relacionados anteriormente y que se encuentran incluidos en el Informe de Sostenibilidad de **Organización Corona S.A.**, al 31 de diciembre de 2025 no estén preparados, en todos sus aspectos materiales, de acuerdo con los estándares del Global Reporting Initiative (GRI) y los indicadores propios de la compañía, según lo detallado en los requerimientos del Estándar GRI 1 que incluye la fiabilidad de los datos, la adecuación de la información presentada y la ausencia de desviaciones y omisiones significativas.

#### Fundamentos para la conclusión

Realizamos nuestro trabajo de conformidad con la Norma Internacional sobre Trabajos de Aseguramiento (ISAE) 3000 (Modificada), *Trabajos de Aseguramiento Distintos de Auditorías o Revisiones de Información Financiera Histórica* emitida por el International Auditing And Assurance Standards Board (IAASB). Nuestras responsabilidades bajo estas normas se describen con más detalle en la sección "Nuestras Responsabilidades" de nuestro informe.

Hemos cumplido con los requisitos de independencia y otros requisitos éticos del Código Internacional de Ética para Contadores Profesionales (incluyendo las Normas Internacionales de Independencia) emitidas por el Internal Ethics Standards Board for Accountants (IESBA).

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad (ISQM) 1, Gestión de Calidad para Firmas que Realizan auditorías o Revisiones de Estados financieros, u otros Trabajos de Aseguramiento o Relacionados con estos, emitida por el IAASB. Esta norma requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de calidad, que incluya políticas o procedimientos acerca del cumplimiento de los requisitos éticos, las normas profesionales y los requisitos legales y regulatorios aplicables.

Consideramos que la evidencia que hemos obtenido es suficiente y adecuada para proporcionar una base para nuestra conclusión.

# Memorando de verificación

## (Indicadores generales)



### Propósito y restricciones de uso de Nuestro Reporte

De acuerdo con los términos de nuestro trabajo, este informe de aseguramiento ha sido preparado para **Organización Corona S.A.**, con el propósito de asistir a **Organización Corona S.A.**, en determinar si los parámetros objeto de aseguramiento limitado están preparados y presentados de forma adecuada.

Este informe no debe considerarse apropiado para ser usado o basarse en él, por cualquier tercero que quiera adquirir derechos contra KPMG diferente a **Organización Corona S.A.**, para ningún propósito o en cualquier otro contexto. Cualquier tercero diferente a **Organización Corona S.A.**, que obtenga acceso a nuestro informe o una copia de este y determine basarse en él, o en cualquier parte de este lo hará bajo su propio riesgo. En la mayor medida de lo posible, según lo permitido por ley, no aceptamos ni asumimos responsabilidad ante terceros diferentes a **Organización Corona S.A.**, por nuestro trabajo, por este informe de aseguramiento limitado, o por las conclusiones a las que hemos llegado.

Nuestro informe se entrega a **Organización Corona S.A.**, sobre la base de que no debe ser copiado, referido o divulgado, en su totalidad (salvo por los fines internos propios de **Organización Corona S.A.**, o en parte, sin nuestro consentimiento previo escrito.

No se modifica nuestra conclusión con respecto a este asunto.

### Responsabilidades por la información sobre la materia a evaluar

La administración de **Organización Corona S.A.**, es responsable de la Declaración de los contenidos indicados en la sección de conclusión de este informe, así como de:

- Diseñar, implementar y mantener el control interno pertinente para la preparación de los contenidos asegurados tal que estén exentos de representaciones incorrectas materiales, ya sea debido a fraude o error;
- Seleccionar o desarrollar criterios adecuados como base para la Declaración de los contenidos asegurados y referirse o describir adecuadamente a los criterios usados; y
- Declarar razonablemente los contenidos asegurados de acuerdo con los estándares incluidos en la conclusión de este informe;
- Realizar juicios y estimaciones que sean razonables en las circunstancias;
- Prevenir y detectar fraudes;
- Seleccionar el contenido de la información sobre la materia a evaluar, incluyendo identificar a los usuarios previstos y comprometerse con ellos para entender sus necesidades de información;
- Establecer objetivos, metas y otras medidas de desempeño, e implementar medidas para alcanzar esos objetivos, esas metas y medidas de desempeño;
- Asegurar que las personas involucradas en la preparación y presentación del informe están apropiadamente capacitadas y sus sistemas de información se actualicen adecuadamente.
- Garantizar la veracidad de la información puesta a nuestra disposición y relacionada a los parámetros incluidos en la conclusión de este informe.
- Desarrollar criterios adecuados para preparar los contenidos de sostenibilidad incluidos en el Informe, de manera que estos cumplan con los principios para la elaboración de informes según el estándar GRI 1: Fundamentos (precisión, equilibrio, claridad comparabilidad, exhaustividad, contexto de sostenibilidad, puntualidad y verificabilidad).

### Limitaciones inherentes

Dadas las limitaciones inherentes de cualquier estructura de control interno es posible que errores o irregularidades, en la información presentada en el informe puedan ocurrir y no ser detectadas. Nuestro encargo no está diseñado para detectar todas las debilidades de control interno sobre la preparación y presentación del informe, dado que el encargo no ha sido ejecutado continuamente a través del período y los procedimientos fueron llevados a cabo con base en pruebas selectivas.

### Nuestras responsabilidades

Somos responsables de:

- Planificar y realizar el trabajo para obtener seguridad limitada sobre si los contenidos asegurados en este informe están exentos de representaciones incorrectas materiales, ya sea debido a fraude o error;
- Formarnos una conclusión independiente, con base en los procedimientos que hemos realizado y la evidencia que hemos



obtenido; e

- Informar de nuestra conclusión a **Organización Corona S.A.**

### Resumen del trabajo que hemos realizado como base para nuestra conclusión

Ejercimos nuestro juicio profesional y mantuvimos el escepticismo profesional durante el trabajo. Diseñamos y realizamos nuestros procedimientos para obtener evidencia acerca de los contenidos asegurados incluidos en la sección de conclusión de este informe y que estos sean suficientes y adecuados para proporcionar una base para nuestra conclusión. Nuestros procedimientos seleccionados dependieron de nuestro entendimiento de los contenidos evaluados y otras circunstancias del trabajo, y nuestra consideración de áreas en las que probablemente surjan representaciones incorrectas materiales. Al realizar nuestro trabajo, los procedimientos que realizamos consistieron principalmente en:

- Indagaciones con **Organización Corona S.A.**, para obtener un entendimiento del proceso llevado a cabo para determinar los objetivos, alcance y datos presentados en los contenidos asegurados en este informe desarrollados por **Organización Corona S.A.**, e incluidos en el Informe para el año terminado al 31 de diciembre de 2025.
- Revisión de los contenidos de sostenibilidad reportados bajo los estándares GRI para garantizar que estos revelen la totalidad de la información solicitada por el estándar.
- Validación de la integridad de los datos presentados bajo los contenidos de sostenibilidad incluidos en el Informe para el año terminado el 31 de diciembre de 2025 a través del desarrollo de muestreo aleatorios de la información presentada para cada indicador.
- Aplicación de procedimientos sustantivos sobre las áreas donde puedan surgir errores materiales.

Los procedimientos aplicados en un trabajo de aseguramiento limitado difieren en su naturaleza y oportunidad, y su alcance es menor que para un trabajo de seguridad razonable. En consecuencia, el grado de seguridad obtenido en un trabajo de seguridad limitada es sustancialmente menor que el grado de seguridad que se hubiera obtenido si hubiéramos realizado un trabajo de seguridad razonable.

JOSE BORIS FORERO CARDOSO  
 Digitally signed by JOSE BORIS FORERO CARDOSO  
 Date: 2025.03.30 11:39:17 -05'00'  
 Jose Boris Forero Cardoso  
 Socio  
 KPMG S.A.S.  
 30 de marzo de 2026

# Memorando de verificación

## (Indicadores de huella de carbono)



**KPMG S.A.S.**  
Calle 90 No. 19C - 74  
Bogotá D.C. - Colombia

Teléfono +57 (601) 618 8000  
+57 (601) 618 8100  
Fax +57 (601) 623 3823  
www.home.kpmg/co

### Informe de seguridad limitada de los profesionales Independientes

Para **Organización Corona S.A.**

Informe sobre el aseguramiento limitado con relación a los parámetros y contenidos de gases de efecto invernadero incluidos en la conclusión de este informe, presentados en el Informe de Sostenibilidad para **Organización Corona S.A.**, que consolida con **Sodimac Colombia S.A., Corona Industrial S.A.S. y Alión**, que a su vez comprende la información de **Empresa Colombiana de Cementos S.A.S., Insumos y Agregados de Colombia S.A.S. y Concretos Alión S.A.S.**, (en adelante "el Informe"), para el año terminado al 31 de diciembre de 2025. El Informe resume las acciones adelantadas por **Organización Corona S.A.**, en materia de gases de efecto invernadero con la finalidad de que sus grupos de interés conozcan su gestión.

### Conclusión

Hemos realizado un trabajo de seguridad limitada sobre si los contenidos de gases de efecto invernadero incluidos en el Informe de Sostenibilidad para el año terminado el 31 de diciembre de 2025 de **Organización Corona S.A.**, multinacional colombiana que se dedica a la fabricación y venta de productos para el hogar, la construcción, la industria, la agricultura y la energía, se han preparado de conformidad con el estándar del Global Reporting Initiative (GRI), estándar internacional diseñado para informar al público general sobre los impactos económicos, ambientales y sociales relacionados con las empresas.

Los contenidos cubiertos para **Organización Corona S.A.**, que consolida con **Sodimac Colombia S.A., Corona Industrial S.A.S. y Alión** por el trabajo de seguridad limitada son:

Estándar	Contenido	Información del "Informe de sostenibilidad 2025"	Indicador asegurado para la entidad
GRI 305	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Información cuantitativa y cualitativa, ver páginas 92 y 110 y páginas 14-16 en la Tabla GRI del Informe.	Corona Industrial S.A.S, Sodimac Colombia S.A. y Alión
GRI 305	305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	Información cuantitativa y cualitativa, ver páginas 92 y 110 y páginas 14-16 en la Tabla GRI del Informe.	Corona Industrial S.A.S., Sodimac Colombia S.A. y Alión

Basados en los procedimientos realizados y la evidencia obtenida, no ha llegado a nuestro conocimiento ningún asunto que nos lleve a considerar que la información sobre los contenidos de gases de efecto invernadero relacionados anteriormente y que se encuentran incluidos en el Informe de Sostenibilidad de **Organización Corona S.A.**, al 31 de diciembre de 2025 no estén preparados, en todos sus aspectos materiales, de acuerdo con los estándares del Global Reporting Initiative (GRI), según lo detallado en los requerimientos del Estándar GRI 1 que incluye la fiabilidad de los datos, la adecuación de la información presentada y la ausencia de desviaciones y omisiones significativas.

### Fundamentos para la conclusión

Realizamos nuestro trabajo de conformidad con la Norma Internacional sobre Trabajos de Aseguramiento (ISAE) 3410, *Trabajos de Aseguramiento sobre Declaraciones de Gases con Efecto Invernadero*, emitida por el International Auditing And Assurance Standards Board (IAASB). Nuestras responsabilidades bajo estas normas se describen con más detalle en la sección "Nuestras Responsabilidades" de nuestro informe.

Hemos cumplido con los requisitos de independencia y otros requisitos éticos del Código Internacional de Ética para Contadores Profesionales (incluyendo las Normas Internacionales de Independencia) emitidas por el Internal Ethics Standards Board for Accountants (IESBA).

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad (ISQM) 1, Gestión de Calidad para Firmas que Realizan auditorías o Revisiones de Estados financieros, u otros Trabajos de Aseguramiento o Relacionados con estos, emitida por el IAASB. Esta norma requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de calidad, que incluya políticas o procedimientos acerca del cumplimiento de los requisitos éticos, las normas profesionales y los requisitos legales y regulatorios aplicables.



Consideramos que la evidencia que hemos obtenido es suficiente y adecuada para proporcionar una base para nuestra conclusión.

### Propósito y restricciones de uso de Nuestro Reporte

De acuerdo con los términos de nuestro trabajo, este informe de aseguramiento ha sido preparado para **Organización Corona S.A.**, con el propósito de asistir a **Organización Corona S.A.**, en determinar si los parámetros objeto de aseguramiento limitado están preparados y presentados de forma adecuada.

Este informe no debe considerarse apropiado para ser usado o basarse en él, por cualquier tercero que quiera adquirir derechos contra KPMG diferente a **Organización Corona S.A.**, para ningún propósito o en cualquier otro contexto. Cualquier tercero diferente a **Organización Corona S.A.**, que obtenga acceso a nuestro informe o una copia de este y determine basarse en él, o en cualquier parte de este lo hará bajo su propio riesgo. En la mayor medida de lo posible, según lo permitido por ley, no aceptamos ni asumimos responsabilidad ante terceros diferentes a **Organización Corona S.A.**, por nuestro trabajo, por este informe de aseguramiento limitado, o por las conclusiones a las que hemos llegado.

Nuestro informe se entrega a **Organización Corona S.A.**, sobre la base de que no debe ser copiado, referido o divulgado, en su totalidad (salvo por los fines internos propios de **Organización Corona S.A.**, o en parte, sin nuestro consentimiento previo escrito.

No se modifica nuestra conclusión con respecto a este asunto.

### Responsabilidades por la información sobre la materia a evaluar

La administración de **Organización Corona S.A.**, es responsable de la Declaración de los contenidos indicados en la sección de conclusión de este informe, así como de:

- Diseñar, implementar y mantener el control interno pertinente para la preparación de los contenidos asegurados tal que estén exentos de representaciones incorrectas materiales, ya sea debido a fraude o error;
- Seleccionar o desarrollar criterios adecuados como base para la Declaración de los contenidos asegurados y referirse o describir adecuadamente a los criterios usados; y
- Declarar razonablemente los contenidos asegurados de acuerdo con los estándares incluidos en la conclusión de este informe;
- Realizar juicios y estimaciones que sean razonables en las circunstancias;
- Prevenir y detectar fraudes;
- Seleccionar el contenido de la información sobre la materia a evaluar, incluyendo identificar a los usuarios previstos y comprometerse con ellos para entender sus necesidades de información;
- Establecer objetivos, metas y otras medidas de desempeño, e implementar medidas para alcanzar esos objetivos, esas metas y medidas de desempeño;
- Asegurar que las personas involucradas en la preparación y presentación del informe están apropiadamente capacitadas y sus sistemas de información se actualicen adecuadamente.
- Garantizar la veracidad de la información puesta a nuestra disposición y relacionada a los parámetros incluidos en la conclusión de este informe.
- Desarrollar criterios adecuados para preparar los contenidos de gases de efecto invernadero incluidos en el Informe, de manera que estos cumplan con los principios para la elaboración de informes según el estándar GRI 1: Fundamentos (precisión, equilibrio, claridad comparabilidad, exhaustividad, contexto de sostenibilidad, puntualidad y verificabilidad).

### Limitaciones inherentes

Dadas las limitaciones inherentes de cualquier estructura de control interno es posible que errores o irregularidades, en la información presentada en el informe puedan ocurrir y no ser detectadas. Nuestro encargo no está diseñado para detectar todas las debilidades de control interno sobre la preparación y presentación del informe, dado que el encargo no ha sido ejecutado continuamente a través del período y los procedimientos fueron llevados a cabo con base en pruebas selectivas.

### Nuestras responsabilidades

Somos responsables de:

- Planificar y realizar el trabajo para obtener seguridad limitada sobre si los contenidos asegurados en este informe están exentos de representaciones incorrectas materiales, ya sea debido a fraude o error;



- Formarnos una conclusión independiente, con base en los procedimientos que hemos realizado y la evidencia que hemos obtenido; e
- Informar de nuestra conclusión a **Organización Corona S.A.**

### Resumen del trabajo que hemos realizado como base para nuestra conclusión

Ejercimos nuestro juicio profesional y mantuvimos el escepticismo profesional durante el trabajo. Diseñamos y realizamos nuestros procedimientos para obtener evidencia acerca de los contenidos asegurados incluidos en la sección de conclusión de este informe y que estos sean suficientes y adecuados para proporcionar una base para nuestra conclusión. Nuestros procedimientos seleccionados dependieron de nuestro entendimiento de los contenidos evaluados y otras circunstancias del trabajo, y nuestra consideración de áreas en las que probablemente surjan representaciones incorrectas materiales. Al realizar nuestro trabajo, los procedimientos que realizamos consistieron principalmente en:

- Indagaciones con **Organización Corona S.A.**, para obtener un entendimiento del proceso llevado a cabo para determinar los objetivos, alcance y datos presentados en los contenidos asegurados en este informe desarrollados por **Organización Corona S.A.**, e incluidos en el Informe para el año terminado al 31 de diciembre de 2025.
- Revisión de los contenidos de gases de efecto invernadero reportados bajo los estándares GRI para garantizar que estos revelen la totalidad de la información solicitada por el estándar.
- Validación de la integridad de los datos presentados bajo los contenidos de gases de efecto invernadero incluidos en el Informe para el año terminado el 31 de diciembre de 2025 a través del desarrollo de muestreo aleatorios de la información presentada para cada indicador.
- Aplicación de procedimientos sustantivos sobre las áreas donde puedan surgir errores materiales.

Los procedimientos aplicados en un trabajo de aseguramiento limitado difieren en su naturaleza y oportunidad, y su alcance es menor que para un trabajo de seguridad razonable. En consecuencia, el grado de seguridad obtenido en un trabajo de seguridad limitada es sustancialmente menor que el grado de seguridad que se hubiera obtenido si hubiéramos realizado un trabajo de seguridad razonable.

JOSE BORIS FORERO CARDOSO  
Socio  
KPMG S.A.S.  
30 de marzo de 2026

Digitally signed by JOSE BORIS FORERO CARDOSO  
Date: 2026.03.30 11:39:47  
+05'00'

# Contenidos GRI

Consulte la Tabla GRI Corona  
2024 dando *clic aquí*



**corona**

[www.corona.com.co](http://www.corona.com.co)