

INFORME DE **SOSTENIBILIDAD** **2024**



SESENTA Y CINCO AÑOS
UNA COMPAÑÍA SÓLIDA Y
TRANSPARENTE

Síguenos



@hmv Ingenieros oficial



HMV Impulsando
el Desarrollo



HMV Impulsando
el Desarrollo



HMV Ingenieros

www.h-mv.com

TABLA DE
CONTENIDO

I.

Acerca de este Informe

II.

Mensaje del Presidente

III.

Perfil de la Organización

IV.

Aniversario 65 de H MV

V.

Proceso y Resultado de Materialidad

VI.

A. Dimensión Económica y Financiera

- 1. Sostenibilidad económica
- 2. Gestión de clientes
- 3. Gestión cadena de suministro

VII.

B. Dimensión de Gobierno Corporativo

- 4. Ética y gobierno corporativo

VIII.

C. Dimensión Social

- 5. Salud y seguridad en el trabajo
- 6. Gestión del talento

IX.

D. Dimensión Ambiental

- 7. Gestión de riesgos socio-ambientales
- 8. Ecoeficiencia operacional

X.

E. Dimensión de Transformación del Negocio

- 9. Gestión integral de proyectos
- 10. Innovación y gestión del conocimiento
- 11. Transformación digital

XI.

Anexos

XII.

Índice Contenidos GRI

XII.

Índice Contenidos SASB

1. ACERCA DE ESTE INFORME

DE SOSTENIBILIDAD

[GRI 2-3] [GRI 2-5] [GRI 2-14]

Presentamos nuestro Informe de Sostenibilidad en el cual damos a conocer la gestión realizada por HMV Ingenieros Ltda. en Colombia y Perú, durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024. El último informe corresponde al período entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del 2023. Este material y la información reportada por HMV han sido preparados con referencia a los estándares del Global Reporting Initiative (GRI) y los estándares SASB, asegurándonos de cumplir con los términos y condiciones que para la industria exigen y la transparencia requerida para su publicación. El índice de contenido se encuentra al final de este informe en el cual se podrán identificar los contenidos GRI, SASB, indicadores propios y la ubicación de estos en el informe.

De acuerdo con la visión de los socios, que entienden la sostenibilidad como la manera más eficiente e integral de hacer los negocios, la junta directiva aprueba el presente informe.

Este informe no cuenta con verificación externa. Para más información sobre este informe, puede comunicarse al correo electrónico del centro de excelencia: cde@h-mv.com.



2. MENSAJE DEL PRESIDENTE

[GRI 2-22]

Presentamos el Informe Integrado de Sostenibilidad 2024. Año en que hemos enfrentado desafíos globales y locales que han puesto a prueba nuestra resiliencia, innovación y capacidad de adaptación, sin desviar nuestra misión de promover el desarrollo sostenible.

Al reflexionar sobre los últimos doce meses, es gratificante constatar el progreso alcanzado. Gracias al compromiso de nuestros colaboradores y a una sólida planificación estratégica (2022–2025), hemos logrado consolidar una base de clientes leales, ejecutar proyectos con márgenes financieros satisfactorios y afianzar nuestra capacidad técnica. Estos resultados reflejan no solo nuestro cumplimiento de metas, sino también nuestra visión de construir una organización que trascienda generaciones y genere un impacto positivo en los sectores que servimos.

El inicio del año estuvo marcado por una creciente incertidumbre política y económica, tanto a nivel global como en Colombia. Las fluctuaciones regulatorias, los cambios en prioridades gubernamentales y las tensiones internacionales representaron retos significativos. No obstante, demostramos ser una organización robusta, capaz de adaptarse sin comprometer nuestros valores ni nuestra visión.

Alcanzamos hitos importantes como la expansión de nuestras operaciones en Guyana y Estados Unidos, incremento de ventas gracias a la consecución de nuevos clientes, ejecución de grandes proyectos EPC (Ingeniería, Compras y Construcción), fortalecimiento del negocio de Energías Renovables No Convencionales (ERNC). Logros que reflejan la consolidación de nuestro negocio y refuerzan nuestra proyección hacia el futuro.

En el marco de nuestro 65º aniversario, celebramos más de seis décadas de compromiso con la ética, la transparencia y la sostenibilidad. La adopción de buenas prácticas ambientales, sociales y regulatorias nos ha posicionado como un referente en ingeniería, generando valor



sostenible tanto para nuestros negocios como para las comunidades que impactamos. Este legado nos ha permitido ingresar a mercados globales, incursionar en nuevos segmentos, fortalecer nuestra posición financiera y optimizar la eficiencia y productividad de nuestros proyectos.

Hoy contamos con un portafolio diversificado de servicios de Ingeniería/Construcción que integra sinergias entre nuestras líneas de negocio y responde de manera efectiva a las necesidades de nuestros clientes.

De cara al futuro, estamos plenamente conscientes de los retos que enfrentaremos, la creciente demanda de energía limpia, la necesidad de mayor eficiencia energética, la incorporación de tecnologías avanzadas para optimizar proyectos.

Estos desafíos nos inspiran a continuar evolucionando, reafirmando nuestro compromiso con la sostenibilidad, la innovación y el liderazgo en la ingeniería. Seguiremos trabajando para generar valor a nuestros grupos de interés y garantizar una gestión corporativa y financiera responsable que respalde la ejecución exitosa de nuestros proyectos.

William Paredes
Presidente & CEO

3. PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

[GRI 2-1] [GRI 2-6]

El Grupo HMV está conformado por HMV Ingenieros Ltda., que opera a través de sus empresas afiliadas en Colombia, la sucursal en Perú, la agencia en Chile, y filiales en Brasil, Panamá, Trinidad y Tobago, Guyana, y empresas relacionadas en los Estados Unidos. El presente informe contiene las cifras de HMV Ingenieros Ltda., en Colombia y Perú.

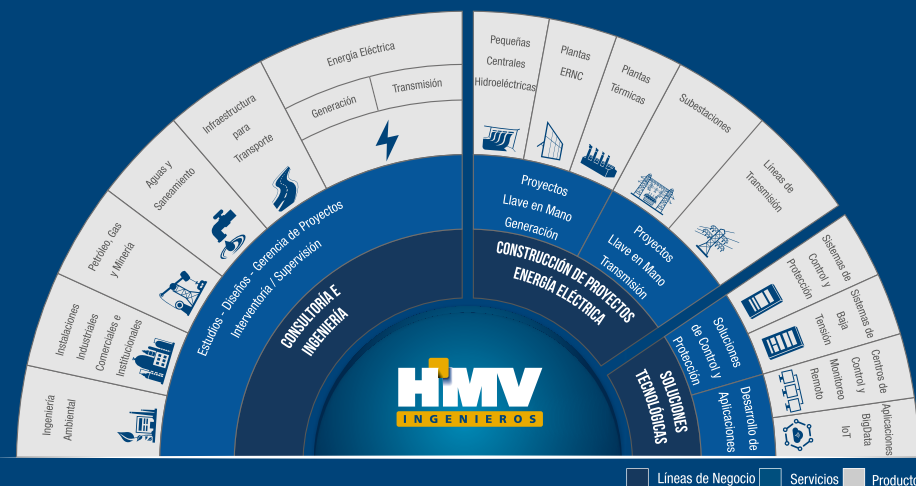
Con más de 65 años de experiencia y una trayectoria de constante evolución en el continente americano, nuestras líneas de negocio están estratégicamente posicionadas para marcar la diferencia en los sectores donde operamos. Nuestro portafolio ha crecido y se ha diversificado en respuesta a las tendencias del mercado y las necesidades específicas de cada industria, con el objetivo de ofrecer soluciones integrales que generen valor sostenible para nuestros clientes.

La cadena de valor del Grupo HMV se articula en torno a tres líneas principales de negocio: consultoría e ingeniería, construcción de proyectos de energía eléctrica y soluciones tecnológicas. Estas fueron diseñadas para cumplir con nuestro objeto social en los países donde operamos, enfocado en el desarrollo integral de proyectos de ingeniería en sus diversas especialidades, maximizando su valor y competitividad en el mercado.

Actualmente estamos certificados por entidades externas como ICONTEC (Certificaciones ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, NORSOK S-006) y QCERT (Certificaciones de producto RETIE).

[GRI 2-28]

Pertenece al clúster de energía sostenible Medellín, Antioquia. Somos miembros fundadores del Comité Nacional del Consejo Internacional de Grandes Sistemas Eléctricos – CIGRE y miembros del Comité de estudios SC-B3 Colombia Subestaciones e instalaciones eléctricas.



SINERGIA CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Entendemos la relevancia de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) como una guía global para abordar los desafíos económicos, sociales y ambientales más urgentes. Nuestro compromiso radica en integrar estos principios en nuestras operaciones, contribuyendo activamente al desarrollo sostenible y al bienestar de las comunidades donde tenemos impacto.

A través de la ejecución de nuestro portafolio, trabajamos para promover el acceso a soluciones energéticas sostenibles, fomentando la generación, distribución y el uso eficiente de energía limpia. Esto incluye la incorporación de tecnologías renovables en nuestros proyectos y la implementación de prácticas que reduzcan nuestra huella de carbono, en línea con el ODS 7.

Creemos en un desarrollo integral que combine sostenibilidad, innovación y crecimiento económico. Por ello, impulsamos la construcción de infraestructuras resilientes y sostenibles, mientras promovemos la adopción de tecnologías avanzadas. Nuestras iniciativas están orientadas a fortalecer la competitividad industrial, generar empleos de calidad y contribuir al desarrollo económico de nuestros grupos de interés, alineándonos con el ODS 9.

Participamos en proyectos que buscan crear entornos urbanos más seguros, inclusivos y sostenibles, desde la planificación de infraestructura eléctrica eficiente hasta la implementación de soluciones tecnológicas que mejoren la calidad de vida de las personas, apoyando el cumplimiento del ODS 11. A continuación, presentamos algunas acciones que desde la estrategia de sostenibilidad de HMV contribuyen al cumplimiento de las metas establecidas de los ODS mencionados para el 2030.

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE	META 2030	CONTRIBUCIÓN DE HMV
 Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna para todos	Aumentar considerablemente la proporción de energía renovable en el conjunto de fuentes energéticas.	A lo largo del año, llevamos a cabo proyectos EPC fotovoltaicos que contribuyeron a la generación de más de 430 MW de energía renovable. Estas iniciativas no solo permiten reducir la huella de carbono, sino que también suministran energía limpia y sostenible a las comunidades locales, impulsando su desarrollo y bienestar.
 Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación	Modernizar la infraestructura y reconvertir las industrias para que sean sostenibles, utilizando los recursos con mayor eficacia y promoviendo la adopción de tecnologías y procesos industriales limpios y ambientalmente racionales, y logrando que todos los países tomen medidas de acuerdo con sus capacidades respectivas.	Somos parte activa de la cadena de descarbonización, promoviendo la transición del uso de combustibles fósiles hacia fuentes de energía limpia y sostenible. Contribuimos al abastecimiento energético requerido por las industrias mediante la implementación de parques solares, una solución clave para reducir la huella de carbono. Nuestra participación abarca todas las etapas del desarrollo de estos proyectos, incluyendo el diseño, interventoría, construcción y puesta en servicio de los parques solares, garantizando soluciones integrales que impulsan desarrollos sostenibles.
 Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles	Proporcionar acceso a sistemas de transporte seguros, asequibles, accesibles y sostenibles para todos y mejorar la seguridad vial, en particular mediante la ampliación del transporte público, prestando especial atención a las necesidades de las personas en situación de vulnerabilidad, las mujeres, los niños, las personas con discapacidad y las personas de edad. -Aumentar la urbanización inclusiva y sostenible y la capacidad para la planificación y la gestión participativas, integradas y sostenibles de los asentamientos humanos en todos los países.	En nuestra compañía, estamos orgullosos de formar parte del proyecto TransMiCable San Cristóbal, ubicado al sur de Bogotá. Nuestro equipo brinda servicios de interventoría y supervisión en este sistema de transporte público tipo teleférico, diseñado específicamente para áreas con terrenos complejos. Este proyecto no solo conecta comunidades, sino que también mejora significativamente la calidad de vida de sus habitantes y visitantes, permitiendo una movilidad más ágil y segura. Se estima que esta conexión beneficiará hasta 4.000 personas por hora. Además, participamos activamente en el proyecto TransMicable Ciudad Bolívar Potosí, una iniciativa clave para la estrategia de movilidad multimodal y sostenible de la ciudad de Bogotá. Este sistema de transporte por cable aéreo beneficiará a más de 600.000 personas, conectando comunidades y reduciendo los tiempos de desplazamiento. Actualmente, el proyecto se encuentra en la fase de diseño e interventoría, con la construcción programada para iniciar en el año 2025.

4. SESENTA Y CINCO AÑOS

UNA COMPAÑÍA SÓLIDA Y TRANSPARENTE



Desde nuestros inicios en 1960, hemos trascendido de ejecutar proyectos con una sólida base de ingeniería a ofrecer un portafolio robusto de soluciones innovadoras que impulsan el desarrollo sostenible de nuestro entorno. Nuestra evolución refleja un compromiso constante con la excelencia, la innovación y la ética, factores que nos han permitido ser partícipes en la transformación de los sectores en los que operamos.

A lo largo de estos 65 años, hemos alcanzado grandes hitos en los países donde hemos tenido el privilegio de ejecutar proyectos. Estos logros no solo se destacan por su impacto técnico, sino también por su contribución al progreso económico y social de las comunidades en las que hemos servido.

Nuestro éxito radica en la construcción constante de una organización que prioriza la solidez técnica, la estabilidad económica y un actuar siempre honesto y transparente. Estos principios han sido nuestra guía en cada acción emprendida y en el cumplimiento de nuestro propósito de generar valor sostenible para nuestros clientes, colaboradores y la sociedad en general.

1960

Se crea en Bogotá, **HIDROESTUDIOS S.A. INGENIEROS - HE**, con el objetivo inicial de diseñar centrales hidroeléctricas

Fundadores:
• Julio Escobar
• Ernesto Carrizosa
• Carlos Tameyo
• Hernando Durana



MEJÍA VILLEGAS S.A. INGENIEROS CONSULTORES

1973

Se crea en Medellín, **MEJÍA VILLEGAS LTDA. - MV**, con el objetivo inicial de ofrecer servicios de consultoría en el Sector Eléctrico

Fundadores:
• Álvaro Villegas
• Víctor Mejía

1970

En la década de los 70, **HE, PARTICIPA EN LA EXPANSIÓN** del sistema de acueducto y alcantarillado de Bogotá

1984

HE, DISEÑA LA PRESA EN CCR (CONCRETO COMPACTADO CON RODILLO) MÁS ALTA DEL MUNDO, como parte de los diseños de la Central Hidroeléctrica La Miel I



1979

INTERCONEXIÓN ELÉCTRICA S.A. - ISA, ADJUDICA A MV, el contrato para Normalizar el Diseño de Subestaciones de Alta Tensión, inicia una gran relación comercial con ISA

1995

MV, participa en la interventoría del **METRO DE MEDELLÍN**



1996

MV, inicia su participación en mercados internacionales con **CONTRATOS DE INGENIERÍA EN PERÚ**

1998

Se crea la empresa **SERVICIOS AMBIENTALES Y GEOGRÁFICOS - SAG**

1994

MV, participa en el diseño del **PRIMER EDIFICIO "INTELIGENTE" PARA LA SEDE DE EMPRESAS PÚBLICAS DE MEDELLÍN - EPM**

2000

SE COMPRA HIDROESTUDIOS



2001

SE COMPRO MEJÍA VILLEGAS, SE FUSIONA CON HIDROESTUDIOS Y NACE HMV



Con la fusión de HE con MV, se fortalece la línea de negocio de Ingeniería y se crea la línea de negocio de Construcción.

En esta fusión fue necesario superar desafíos culturales, técnicos y administrativos, para acordar el nuevo portafolio y la estructura organizacional.

Rafael Potiño

2004

INICIA LOS SERVICIOS DE INGENIERÍA EN OIL&GAS con el Contrato Marco adjudicado por British Petroleum - BP. Se realiza ingeniería para todas las facilidades de campo y el cluster de exploración

2008

Se crea la filial **HMV PERÚ SRL**

SE CREA HMV INGENIERÍA DE TRINIDAD y se desarrollan proyectos EPC de SE y LT para Petrotrin y T&Tec

SE CREA HMV DO BRASIL

Se inicia construcción de las **PCH CARUQUÍA 9,76 MW Y GUANAQUITAS 9,74 MW**

PRIMEROS PROYECTOS DE INGENIERÍA EN USA



2005

HMV inicia la construcción de la primera **PEQUEÑA CENTRAL HIDROELÉCTRICA - PCH LA CASCADA 2,3 MW**

2010

Se inicia construcción de la **PCH BARROSO DE 20 MW**

2011

Se crea HMV Chile, Adjudicación del **EPC SUBESTACIÓN RAHUE 220 kV**

2012

Se inicia construcción de la **PCH EL POPAL 20 MW**



2013

Inicia operaciones la **PLANTA DE SOLUCIONES DE SISTEMAS DE CONTROL Y PROTECCIONES**

HMV ADQUIERE CONTROL DE JPPA, EN BRASIL, con buenas credenciales en Petroquímica, Gas y Petróleo

2015

Se crea en USA, **HMV ENGINEERS LLC**

2016

HMV OBTIENE IMPORTANTES CONTRATOS EPC de transmisión en Colombia



2018

ECOPETROL adjudica el primer **CONTRATO MARCO DE INGENIERÍA**

ISA ADJUDICA EL CONTRATO MARCO para EPC Secundario por 5 años y para proyectos en Colombia, Perú y Chile

HMV GANÓ CONTRATOS EPC cinco de ellos fueron en Chile, uno en Perú y uno en Colombia

2019

INICIA LA PANDEMIA

SAESA (Chile) adjudica a HMV el desarrollo del control y protección con **TECNOLOGÍA DIGITAL PARA LAS SUBESTACIONES REMEHUE Y LA MISIÓN.** Las primeras con este tipo de tecnología

Se crea la empresa **BIREN PATEL ENGINEERING - BPE**

2017

IDU ADJUDICA A HMV CONTRATOS para ejecutar diseños e interventoría de sus proyectos

Crece la participación de HMV **EN INGENIERÍA PARA ECOPETROL**



2020

Se adoptan medidas para operar con las **RESTRICCIONES DE LA PANDEMIA**

2021

ECOPETROL Y CENTI ADJUDICAN CONTRATOS MARCO, propiciando el crecimiento del área responsable de los proyectos O&G y energía eléctrica

2022

PETROPERÚ ADJUDICA CONTRATO MARCO para supervisión de sus proyectos de expansión y operación

INTERCHILE ADJUDICA EL EPC SEC para el proyecto KILA, el mayor contrato de HMV en esta línea de negocio

2023



HMV asegura un buen volumen de trabajo en todas sus líneas de negocio, producto de sus importantes Contratos Marco con Ecopetrol, el Grupo ISA y sus principales clientes privados

2024

HMV se fortalece en soluciones EPC para modernizar subestaciones de la red de Alta Tensión en Colombia y para conectar parques solares a las redes de transmisión.

Se crea en Guyana, **HMV GUYANA INC.**

Se crea en Puerto Rico, **HMV ENGINEERS PR PSC.**



5. PROCESO Y RESULTADOS DE MATERIALIDAD

[GRI 3-1] [GRI 3-2]

Desarrollar el proceso de materialidad nos permite enfocarnos en lo que realmente necesitamos como una empresa que impulsa la sostenibilidad. Este proceso, conlleva la identificación de aquellos componentes de las dimensiones sociales, económicas, ambientales y de gobernanza más relevantes para nuestra compañía y los grupos de interés.

La metodología diseñada para analizar las diferentes fuentes de información y cuantificar estas dimensiones, se ejecuta ante un cambio representativo a nivel regulatorio, dinámicas del mercado, estándares globales, mega tendencias o la incorporación de una de nuestras sedes o empresas afiliadas al grupo HMV. En esta línea, a partir del año 2023, integramos a la sede de Perú y esperamos en los años posteriores ir cubriendo las demás, con la finalidad de integrar la sostenibilidad en todos los negocios y segmentos operativos del grupo.

El proceso ejecutado el año anterior nos ha permitido plasmar unos horizontes claros para gestionar cada uno de los temas y validar los resultados anuales. Cada uno de los programas implementados están alineados con los resultados de esta materialidad y van en concordancia con la priorización manifestada por los grupos de interés.

Para la definición de los temas más relevantes para la organización en temas de sostenibilidad, se llevaron a cabo los siguientes pasos:

1.

Consideramos los insumos externos que contemplan las regulaciones en el marco de la sostenibilidad, como estándares internacionales, normatividad aplicable a cada país, objetivos de desarrollo sostenible (ODS), y mega tendencias.

2.

Actualizamos nuestro mapa de referentes nacionales e internacionales de sostenibilidad, así como diferentes actores de la industria, para identificar prácticas, aspectos relevantes y otros temas complementarios.

3.

Evaluamos insumos internos como las estrategias, cambios representativos en políticas, riesgos, hitos, actualizaciones y demás aspectos relevantes para la industria desde las dimensiones sociales, ambientales, económicas y de gobierno corporativo.

4.

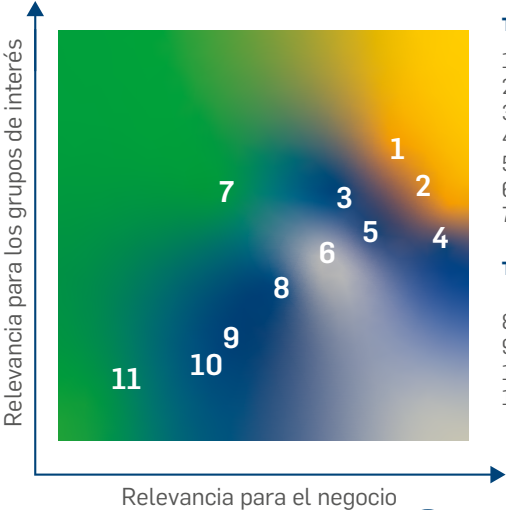
Valoramos los aspectos priorizados interiormente mediante encuestas y talleres donde participaron diferentes grupos de interés de la sede de Perú.

5.

Validamos los resultados obtenidos en las etapas anteriores y ponderamos cada asunto material de acuerdo con la relevancia interna y de los grupos de interés.

6.

De acuerdo con el ejercicio de priorización, la matriz de materialidad conserva la posición de los siete (7) temas prioritarios y los cuatro (4) temas de gestión eficiente.



TEMAS PRIORITARIOS

- 1. Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 2. Gestión del Talento.
- 3. Gestión Integral de Proyectos.
- 4. Sostenibilidad Económica.
- 5. Innovación y Gestión del Conocimiento.
- 6. Ética y Gobierno Corporativo.
- 7. Gestión de Riesgos Socioambientales.

TEMAS DE GESTIÓN EFICIENTE

- 8. Gestión de Clientes.
- 9. Transformación Digital.
- 10. Gestión de la Cadena de Suministro.
- 11. Ecoeficiencia Operacional.

[GRI 2-4]

Aunque no se realizaron cambios en los asuntos materiales ni en su posición dentro de la matriz de priorización, es importante resaltar que se observaron variaciones en los indicadores que evalúan la ejecución de los planes de acción. Estas variaciones serán reflejadas en el desarrollo de cada uno de los asuntos materiales.

Con el fin de entender mejor nuestros focos de actuación para gestionar los asuntos materiales, los agrupamos en cinco (5) categorías principales:

C.

Dimensión social: Reconocemos el valor de nuestros colaboradores y trabajamos para ofrecerles un ambiente sano, seguro y enriquecedor. Nuestras prácticas laborales están diseñadas para fomentar el desarrollo profesional y personal, promoviendo una cultura organizacional inclusiva, participativa y orientada al bienestar de las personas.

- 5. Salud y seguridad en el trabajo
- 6. Gestión del talento

A.

Dimensión económica y financiera: Ofrecemos productos y servicios en diversas áreas de la ingeniería, posicionándonos como un actor clave en la expansión y desarrollo de cada país donde operamos. Nuestra misión está orientada a la generación de valor mediante actividades rentables, lo que se traduce en beneficios directos para nuestros socios, colaboradores y demás grupos de interés. Este enfoque impulsa el crecimiento sostenible y refuerza nuestra competitividad en el mercado global.

- 1. Sostenibilidad económica
- 2. Gestión de clientes
- 3. Gestión cadena de suministro

B.

Dimensión de gobierno corporativo: La ética y un sólido gobierno corporativo son pilares fundamentales para construir organizaciones duraderas. Estos principios garantizan la transparencia, la responsabilidad y la coherencia en cada decisión estratégica, generando confianza y certidumbre entre inversionistas y demás grupos de interés. Implementamos estrategias que fortalecen el buen gobierno corporativo, priorizando siempre la ética, la transparencia y la sostenibilidad en la gestión de los negocios.

- 4. Ética y gobierno corporativo

D.

Dimensión ambiental: Asumimos el compromiso de reducir el impacto ambiental de nuestras operaciones. Adoptamos iniciativas innovadoras y eficaces que promueven la ecoeficiencia, la conservación de recursos y el desarrollo sostenible. Nuestro enfoque está orientado a mitigar los riesgos socioambientales y promover la eficiencia energética en todas nuestras actividades.

- 7. Gestión de riesgos socioambientales
- 8. Ecoeficiencia operacional

E.

Dimensión de transformación del negocio: La transformación digital y la innovación son esenciales para mantenernos competitivos y relevantes en un mercado en constante evolución. Integramos nuevas tecnologías, herramientas y metodologías para alcanzar la excelencia corporativa, mejorar nuestros procesos y ofrecer productos y servicios de calidad superior. Creemos firmemente que la sostenibilidad y la innovación son motores clave para garantizar el éxito y la continuidad del negocio.

- 9. Gestión integral de proyectos
- 10. Innovación y gestión del conocimiento
- 11. Transformación digital



DIMENSIÓN ECONÓMICA **Y FINANCIERA**

Cliente: Solarpack, Colombia
Proyecto: Parque Solar La Unión 100 MW
Alcance: EPC Subestación Elevadora 34,5/100 kV

A. DIMENSIÓN ECONÓMICA Y FINANCIERA

[GRI 3-3]

En el marco de nuestro compromiso con la sostenibilidad, entendemos que el éxito económico trasciende los resultados financieros, abarcando nuestra capacidad para generar valor a largo plazo, construir relaciones sólidas con los clientes y garantizar una cadena de abastecimiento responsable y eficiente. Este enfoque integral asegura, desde tres ejes clave (sostenibilidad económica, gestión de clientes y gestión de la cadena de suministro) la continuidad de nuestras operaciones, promoviendo el crecimiento económico y la creación de valor compartido tanto para HVM como para los grupos de interés directamente impactados.

A través de una gestión financiera sólida, no sólo respaldamos económicamente los proyectos para garantizar su finalización exitosa, la cual es el interés principal de nuestros clientes, también aseguramos el cumplimiento de nuestros compromisos en materia de abastecimiento. Esto fortalece nuestra capacidad para enfrentar desafíos, cumplir metas y mantener relaciones estratégicas con clientes, proveedores y aliados.

El impacto positivo de nuestras acciones en sostenibilidad económica, gestión de clientes y cadena de suministro fortalece nuestro compromiso con la creación de valor en cada etapa de nuestras operaciones, permitiéndonos cumplir con los más altos estándares de eficiencia, responsabilidad y fomento de prácticas sostenibles que generan beneficios tangibles para todas las partes involucradas. Al priorizar el desarrollo conjunto de nuestros clientes, proveedores, aliados y demás grupos de interés, reafirmamos nuestra visión de construir un modelo de negocio próspero, ético y orientado hacia un desarrollo sostenible.

Esta dimensión contiene:



1. Sostenibilidad económica



2. Gestión de clientes



3. Gestión cadena de suministro



1.
SOSTENIBILIDAD
ECONÓMICA

Indicadores destacados

Incremento del 162% en el valor
económico retenido (VER)

Disminución del 32% en el
valor de la deuda neta

NUESTRA GESTIÓN

[GRI 3-3]

En el Grupo HMV, la sostenibilidad económica es esencial para garantizar la permanencia en el tiempo y lograr un impacto positivo en todos nuestros grupos de interés. Esta sostenibilidad nos permite respaldar eficazmente la ejecución de nuestros proyectos, generando confianza en nuestros clientes respecto a nuestra capacidad financiera para garantizar su finalización exitosa. Es por esto, que desde la alta dirección existe un compromiso explícito, reflejado tanto en la planeación estratégica a mediano plazo como en la elaboración y seguimiento de los presupuestos anuales.

Esta estrategia es comunicada claramente a todos los niveles de la organización, lo cual genera compromiso en nuestros colaboradores para alcanzar los objetivos propuestos. Además, se realizan comunicaciones periódicas para informar oportunamente los resultados obtenidos, permitiendo así una toma de decisiones informada y efectiva.

Las herramientas de gestión utilizadas en nuestra compañía (reuniones de junta directiva, comités ejecutivos, informes mensuales y comités multidisciplinarios de ofertas) están diseñadas para evaluar los riesgos asociados y la viabilidad de las estrategias planteadas, así como para monitorear el desempeño económico en todas nuestras regiones. Elaboramos reportes dirigidos a clientes internos, al gobierno corporativo y a las entidades reguladoras, tanto internas como externas. Dichos informes son sometidos a auditorías internas y externas, que garantizan la transparencia, la integridad y la precisión de los resultados. Esto asegura la continuidad operativa y maximiza el valor agregado en las áreas donde operamos.

Gracias a estos mecanismos de evaluación, el Grupo HMV se mantiene a la vanguardia mediante la adopción de las mejores prácticas internacionales y una rápida adaptación frente a cambios en el entorno. Esto permite entregar información detallada y oportuna, generando oportunidades para una gestión proactiva y eficiente.

NUESTROS LOGROS

El año 2024 estuvo marcado por un entorno económico y político desafiante en los países donde operamos. A pesar de ello, el Grupo alcanzó resultados financieros positivos, demostrando resiliencia y solidez en su gestión. Logramos una mejora en la rentabilidad manteniendo un nivel de ingresos similar al promedio de los últimos cuatro (4) años, lo que se tradujo en un mayor retorno para nuestros socios, sin dejar de generar valor para todos nuestros grupos de interés.

Un hito relevante fue la reducción del nivel de endeudamiento al cierre del año, lo que fortalece significativamente nuestra posición financiera y nos permite seguir respaldando proyectos clave para la transformación del sistema energético, destacados por los proyectos EPC solares adquiridos durante este periodo.

Adicionalmente, completamos con éxito los distintos proyectos EPC en Chile, lo que consolidó nuestra presencia financiera en el país y reafirma nuestro posicionamiento como un proveedor estratégico para nuestros clientes. Este logro nos permite avanzar con mayor solidez hacia la continuidad y expansión sostenible de nuestras operaciones en la región.

Hemos integrado dentro de nuestra estrategia la incorporación de un nuevo sistema ERP. Esta herramienta nos permitirá contar con información más confiable y disponible, facilitando una respuesta más oportuna a los requerimientos de nuestros grupos de interés. Asimismo, mejorará la capacidad de análisis de datos, contribuyendo a una toma de decisiones más ágil y fundamentada.

Planes de acción	Indicador Clave de Desempeño (KPI) (*)	2023	2024
# Aumentar la rentabilidad y crecimiento económico de HMV.	[201-2] Valor económico distribuido	418.957.121	395.130.337
	Pagos realizados a proveedores de bienes, servicios y materiales	195.371.564	178.930.724
	Salarios y prestaciones legales y extralegales para los colaboradores	199.322.109	195.314.294
	Pagos a proveedores de capital (corresponde a obligaciones financieras y endeudamiento a corto y largo plazo. (No incluye CxP)	12.862.855	11.567.443
	Pagos a gobiernos	11.387.568	9.312.896
1	Inversiones en la comunidad	13.025	4.980

NUESTROS RETOS 2025

- Fortalecimiento del capital de trabajo para la ejecución de proyectos de EPC.
- Aumentar las ventas de la línea de negocio de EPC Secundario.
- Reducción de nivel de endeudamiento.
- Incrementar la participación en mercados emergentes.



Techo solar
Edificio HMV Ingenieros
Sede Medellín

2.

GESTIÓN DE

CLIENTES

NUESTRA GESTIÓN

[GRI 3-3]

Nuestro enfoque en el servicio al cliente se fundamenta en asegurar su satisfacción a través de una comunicación efectiva y una sólida Política Integrada de Gestión. Trabajamos constantemente en generar valor agregado y fortalecer la confianza, proporcionando servicios de alta calidad que superen las expectativas de nuestros clientes.

Nuestro compromiso con la excelencia operativa se traduce en la implementación de un plan comercial basado en segmentación del mercado, permitiendo identificar oportunidades según el tipo de empresa y sectores de operación. Además, gestionamos nuestra relación con los clientes a través de diversas plataformas de gestión, como encuestas de satisfacción, buzones de atención y reuniones estratégicas, asegurando así una óptima oportunidad de respuesta y calidad técnica en cada interacción.

Las encuestas de satisfacción las ejecutamos durante y después de la prestación del servicio, evaluando aspectos clave como oportunidad de respuesta, calidad técnica, confianza en la

información, atención y amabilidad, y satisfacción general. Trabajamos constantemente para alcanzar una calificación mínima de nueve (9) sobre diez (10) y, en caso de resultados inferiores, aplicamos planes de mejora para garantizar la excelencia y fortalecer la relación con los clientes.

Para fortalecer nuestra competitividad, apostamos por la adjudicación de contratos marco, garantizando relaciones comerciales sostenibles basadas la confianza, lealtad y rigor técnico de H MV. Hemos trabajado para mejorar las experiencias de nuestros clientes a través de un acompañamiento constante y una asesoría personalizada, sustentada en cinco pilares: identificación de necesidades, desarrollo de ofertas personalizadas, negociación de contratos, ejecución con excelencia y acompañamiento post-entrega.

Aseguramos la mejora continua mediante la evaluación de indicadores de desempeño (KPI) y auditorías periódicas. Además, la implementación de un ERP optimizará nuestros procesos comerciales y administrativos, fortaleciendo nuestra capacidad de respuesta y garantizando el cumplimiento de los más altos estándares de calidad.

Indicadores destacados

	Colombia	Perú
Satisfacción clientes	9.6	9.2
Clientes actuales	123	52

La siguiente tabla contiene los resultados obtenidos de la gestión de clientes, correspondiente al año 2024, tanto para la sede de Colombia como para la de Perú:

#	Planes de acción	Indicador Clave de Desempeño (KPI)	Colombia	Perú
1	Diversificación de mercados: Vincular nuevos clientes	[GC-1] Clientes activos.	123	52
2	Medir y aumentar la satisfacción de los clientes	[GC-2] Satisfacción de clientes. Calificación promedio.	9.6	9.2
3	Medir la lealtad de los clientes	[GC-4] % nuevos contratos de MSA (Master Service Agreement) (Valor de nuevos contratos MSA/Total nuevos contratos) *100	30%	37%

NUESTROS LOGROS

[GC-2] [GC-3]

En Colombia, obtuvimos un puntaje promedio de 9.6 en la encuesta de satisfacción. Es importante resaltar que todos los criterios evaluados alcanzaron calificaciones superiores a 9.0, destacándose la atención y amabilidad como los aspectos mejor valorados.

[GC-1] [GC-4]

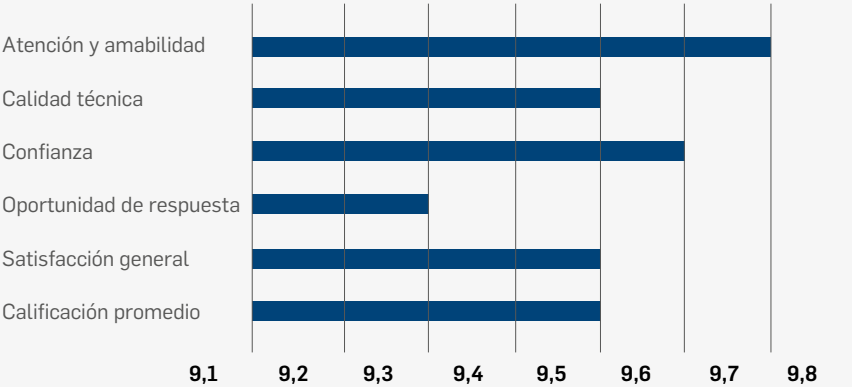
En el ámbito de desarrollo de nuevos negocios, logramos cumplir la mayoría de nuestras metas para la sede de Colombia, superando la proyección establecida en el valor de nuevos contratos. Vinculamos 19 nuevos clientes, alcanzando un total de 123 clientes activos. Además, el análisis del volumen de facturación nos permitió identificar que el 30% de las nuevas órdenes en Colombia provienen de estos clientes recientes. Esta expansión nos permitió fortalecer nuestra presencia en diversos sectores, incluyendo energías renovables, hidroeléctricas, infraestructura vial, industria, edificaciones, líneas de transmisión y minería, entre otros.

[GC-2]

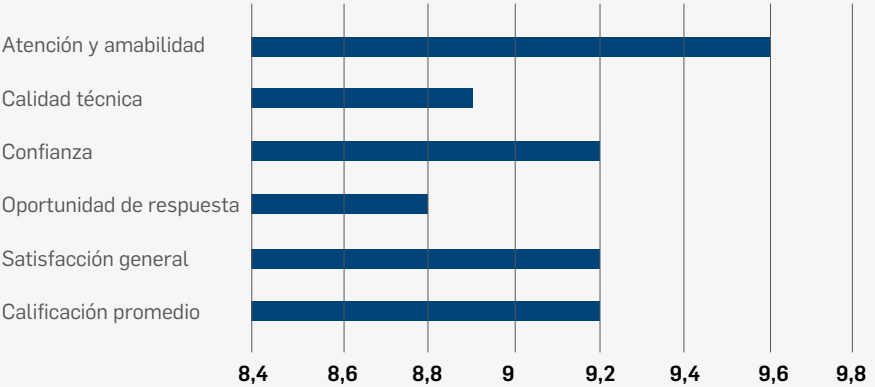
El año 2024 marcó un hito importante para la sede de Perú, consolidándose como un referente en la gestión eficiente de las encuestas de satisfacción al cliente. A través de un enfoque estratégico y una ejecución disciplinada, se logró mantener un flujo constante en el envío y monitoreo de las encuestas, asegurando una retroalimentación continua por parte de los clientes. Este esfuerzo no solo reafirma el compromiso de la sede con la excelencia operativa, sino también su capacidad para adaptarse a las necesidades del mercado y garantizar la satisfacción de este como prioridad.

Los resultados obtenidos son testimonio del impacto positivo de esta gestión, evidenciando niveles elevados de satisfacción y fidelización entre los clientes. Las métricas reflejan un incremento tanto en la calidad como en la cantidad de respuestas, lo que permitió identificar áreas de mejora y reforzar las fortalezas del servicio ofrecido. Este logro reafirma la importancia de mantener una comunicación activa con los clientes, consolidando así la reputación de la sede de Perú como líder en experiencia al cliente dentro de su sector.

Encuesta de satisfacción de clientes - Colombia
2024



Encuesta de satisfacción de clientes - Perú
2024



Para este año, la calificación promedio alcanzó un 9.2, lo que representa una disminución de dos (2) puntos en comparación con el año anterior. Sin embargo, este resultado, aunque sigue siendo significativamente alto, nos ha impulsado a realizar una trazabilidad exhaustiva de las encuestas y a implementar planes de mejora específicos en los diferentes proyectos. Este análisis nos presenta una valiosa oportunidad de mejora para el próximo año, que nos permitirá identificar brechas y nos ayudará a fortalecer el relacionamiento con este grupo de interés.

[GC-1] [GC-4]

En Perú, sumamos 5 nuevos clientes, para un total de 52 clientes activos, consolidamos aún más nuestra participación en los sectores de energía, minería e industria, reforzando nuestra estrategia de crecimiento en la región. Adicional, como resultado de la evaluación del volumen de facturación, logramos identificar que el 30% de las nuevas órdenes en Colombia y el 37% de nuevas órdenes en Perú fueron obtenidas a través de contratos marco – MSA.

Finalmente, Se logró la apertura de operaciones en Guyana, un mercado estratégico que ofrece oportunidades en prácticamente todo el portafolio de servicios de HMV, fortaleciendo así nuestra presencia en la región y amplía nuestro alcance comercial.

CANALES DE CONTACTO



hmvimpulsandoeldesarrollo



hmvimpulsandoeldesarrollo



hmvimpulsandoeldesarrollo



HMV Ingenieros

www.h-mv.com

NUESTROS RETOS 2025

- Continuar el crecimiento en el mercado de HMV en USA, a través de las empresas relacionadas.
- Obtener contratos que consoliden nuestra presencia en el mercado de Guyana.
- Fortalecer la Gestión del Riesgo desde la identificación de oportunidades, en la preparación de las ofertas y en la ejecución de los contratos para evitar o mitigar los riesgos que puedan amenazar la sostenibilidad de la empresa.
- Concentrar los esfuerzos comerciales en la identificación y búsqueda de clientes que reconozcan en HMV a una empresa sólida y con altos niveles de calidad y credibilidad, que ofrece precios justos por sus servicios.

América & Caribe

- Argentina
- Bolivia
- Brasil
- Chile
- Venezuela
- Colombia
- Costa Rica
- Ecuador
- El Salvador
- Estados Unidos
- Granada
- Haití
- Guyana
- Guatemala
- Honduras
- Islas Cayman
- México
- Panamá
- Paraguay
- Perú
- Surinam
- Trinidad & Tobago
- República Dominicana
- Uruguay

África, Asia Occidental

- Ghana
- Tanzania
- Mozambique
- Qatar
- Emiratos Árabes Unidos: (Dubai, Abu Dhabi)

Europa

- Dinamarca
- Alemania
- España
- Países Bajos
- Francia
- Reino Unido
- Italia
- Grecia

Asia Oriental, Oceanía

- Australia
- China
- India
- Malasia
- Nueva Zelanda
- Tonga
- Vietnam

NUESTROS PROYECTOS

3.
GESTIÓN DE LA
CADENA DE SUMINISTRO

Indicadores destacados

	Colombia	Perú
Gasto en proveedores locales	81%	76%
Proveedores con cumplimiento de criterios sociales y ambientales	37%	-

NUESTRA GESTIÓN

Estrategia de abastecimiento

[GRI 3-3]

Para garantizar que los proyectos, procesos y áreas cuenten con los suministros necesarios de manera oportuna y dentro de los márgenes pactados, nuestra estrategia de gestión de la cadena de abastecimiento se centra en la adaptación al entorno macroeconómico y a los acontecimientos globales que pueden impactar drásticamente el valor de los insumos básicos. Estos cambios pueden hacer que los pronósticos pierdan vigencia rápidamente, por lo que HMV trabaja en mitigar su impacto negativo y aprovechar las oportunidades emergentes en los mercados local e internacional.

Este enfoque se fortalece mediante una relación estratégica con nuestros proveedores, priorizando el escalamiento de compras y estableciendo un marco jurídico común para las adquisiciones de mayor envergadura en nuestros proyectos.

Durante el año 2024 se abordó la gestión de la cadena de suministro de una manera integral, ampliando el alcance de la gestión hacia una etapa preventiva y de planeación, sin dejar de lado la diligencia y practicidad que demandan los proyectos en ejecución. Hemos establecido y medido por cuatro (4) periodos los indicadores del proceso de compras y contratos. Así pues, hoy podemos decir que conseguimos alcanzar y superar las metas propuestas para el año en cuanto al desempeño del proceso, concluyendo que las compras realizadas en cada uno de los proyectos y áreas transversales se ejecutaron con mayor cumplimiento técnico y con fidelidad al procedimiento de compras, resguardando así los intereses de la organización. No obstante, estas mediciones frecuentes nos permitieron establecer planes de acción para contener las desviaciones significativas que presentaban algunos proyectos particulares permitiendo el cumplimiento global.

Los resultados obtenidos son la respuesta a una mayor sincronía con la alta dirección, lo que facilitó un accionar más rápido y acorde con la estrategia de la empresa, paralelamente también nos situó en el punto de partida hacia una gestión más eficiente de nuestros recursos frente a la implementación de un nuevo ERP.

A continuación, se presentan los indicadores de sostenibilidad para la gestión de la cadena de suministro:

#	Planes de acción	Indicador Clave de Desempeño (KPI)	Colombia	Perú
1	Promover la participación de proveedores locales	[GRI 2-6] # Total de proveedores.	1082	77
		[GRI 204-1] % de gasto en proveedores locales.	81%	86%
2	Medir los criterios ambientales y sociales de nuestros proveedores	[308-1] % de proveedores principales que han pasado los filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales.	38%	NA
		[414-1] % de proveedores principales que han pasado los filtros de selección según criterios sociales.	37%	NA

NUESTROS LOGROS

[GRI 2-6] [GSC-1]

Mitigación de riesgos en la cadena de abastecimiento

El 2024 fue un año desafiante en el que abordamos tanto objetivos tácticos como estratégicos, logrando avances significativos en múltiples frentes, entre ellos:

Como parte de nuestro proceso de adaptación, actualizamos la matriz de riesgos del proceso de compras y contratos, concluyendo ocho (8) riesgos totales, todos situados dentro del umbral aceptable gracias a los controles implementados. Sin embargo, se han definido dos planes de acción para fortalecer aquellos riesgos que demandan un seguimiento más riguroso.

En la misma línea, continuamos fortaleciendo acuerdos tempranos con proveedores críticos para proyectos con alta probabilidad de adjudicación. Como resultado de esto avanzamos con cotizaciones preferenciales y contribuimos a la adjudicación de proyectos estratégicos para la compañía.

Durante el año, trabajamos en la optimización de compras en conjunto con las áreas técnicas, lo que nos permitió anticipar ciertas adquisiciones y asegurar precios del año en curso, incluso cuando los suministros estaban programados para el año siguiente. Además, negociamos mejores condiciones y extendimos la vigencia de acuerdos marco en suministros clave sin incrementos de precio. Estas acciones ayudaron a reducir el impacto del cambio de año y mejorar el desempeño general de los proyectos, optimizando recursos y fortaleciendo nuestra capacidad de ejecución.

Como parte del proceso de modernización, realizamos un mapeo exhaustivo del proceso de compras, lo que servirá como base para una migración eficiente y completa al nuevo ERP. Paralelamente, avanzamos en la definición de un plan de continuidad del negocio, asegurando una alternativa que garantice la operación ante situaciones inesperadas.

Medición de criterios ambientales y sociales en nuestros proveedores

[GRI 308-1] [GRI 414-1]

En nuestro compromiso con la sostenibilidad, continuamos incorporando criterios sociales y ambientales en la evaluación de nuestros principales proveedores en la sede de Colombia, alcanzando un promedio de verificación del 37%. Desde el registro de proveedores, verificamos requisitos mínimos y monitoreamos la implementación de sistemas de gestión certificados o autodeclarados, asegurando su alineación con estándares de responsabilidad corporativa y normativas vigentes. Este proceso nos ha brindado valiosas lecciones que aplicaremos el próximo año en nuestra sede de Perú, con el objetivo de estandarizar y fortalecer nuestros procesos de evaluación.

Finalmente, en conjunto con la Gerencia de Legal y de Cumplimiento, avanzamos en la estandarización de minutas contractuales que incorporan todos los lineamientos jurídicos necesarios para la formalización de negocios con proveedores. Esto permite un mayor nivel de cobertura ante los riesgos inherentes a las adquisiciones, fortaleciendo la seguridad y solidez de nuestros acuerdos comerciales.

Estos avances reflejan nuestro compromiso con la eficiencia, la sostenibilidad y la adaptación al entorno cambiante, asegurando un suministro estratégico y competitivo para la compañía.

NUESTROS RETOS 2025

- Migrar el módulo de compras al nuevo ERP.
- Finiquitar el plan de continuidad del negocio para el proceso de compras y contratos.

NUESTRAS CERTIFICACIONES:



SC1354-1 - SC1354-4



SA324-1 - SA324-3



OS250-1 - OS250-3

A photograph of a corporate meeting. In the foreground, three people are seated around a wooden conference table. On the left, a man with grey hair in a white shirt is looking towards the center. In the middle, a man with glasses in a dark green sweater is looking at the camera. On the right, a woman with dark hair in a black top is looking towards the center. On the table are a laptop, a tablet, a pen, and some papers. In the background, a large wall-mounted screen displays a video conference with five participants. The room has a modern, professional feel with a grey wall and a dark wood door.

DIMENSIÓN DE GOBIERNO
CORPORATIVO

B. DIMENSIÓN DE GOBIERNO CORPORATIVO

[GRI 3-3]

En HMV, comprendemos que una gestión transparente, responsable y alineada con nuestros valores es esencial para fortalecer la confianza de nuestros grupos de interés y garantizar el cumplimiento de nuestra principal responsabilidad: la ejecución exitosa de los proyectos.

Nuestra misión es desarrollar proyectos de infraestructura en diversas ramas de la ingeniería con calidad, oportunidad y respaldo, dentro de un marco de sostenibilidad social y ambiental. Actuamos con integridad y transparencia, impulsando el desarrollo, aportando al conocimiento técnico, generando valor y bienestar, y contribuyendo a mejorar la calidad de vida de nuestros colaboradores y las comunidades beneficiadas.

Con esta base, trabajamos cada día para hacer realidad nuestra visión, ser líderes en la prestación de soluciones integrales de ingeniería, aplicando conocimiento y tecnología para contribuir al desarrollo sostenible. Nos esforzamos por entregar proyectos que superen las expectativas de nuestros clientes, promoviendo el bienestar de nuestros colaboradores y garantizando la rentabilidad de nuestros socios, todo ello bajo un sólido gobierno corporativo que refleje nuestro compromiso ético.

Por ello, hemos fortalecido nuestra estructura de gobierno corporativo, definiendo procesos claros que orientan la toma de decisiones estratégicas con integridad y en alineación con las expectativas de socios, colaboradores, clientes y comunidades.

Esta dimensión contiene:



4.

Ética y gobierno corporativo



El alcance de esta gestión trasciende a nuestros grupos de interés internos. Buscamos involucrar a la mayor cantidad posible de actores para fomentar la transparencia en la rendición de cuentas, mitigar riesgos y garantizar el cumplimiento de las normativas aplicables, al tiempo que promovemos una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad y la responsabilidad.

Al priorizar la ética y el buen gobierno corporativo, no solo fortalecemos nuestra reputación interna y externa, sino que también incrementamos nuestra competitividad en el mercado. Más allá de estos beneficios, creamos valor sostenible para todos aquellos que confían en nosotros, reafirmando nuestro compromiso con nuestros valores organizacionales: ética, responsabilidad social y ambiental, creatividad, compromiso del personal, calidad, orientación al cliente y crecimiento profesional.

4.
ÉTICA Y GOBIERNO
CORPORATIVO

NUESTRA GESTIÓN

Transparencia, ética y gestión de riesgos

[GRI 2-23] [GRI 3-3] [SASB SV-PS-510A.1] [SASB IF-EN-510A.3]

La empresa, con el objetivo de fortalecer su gobierno corporativo y alinearse con su misión, actualiza permanentemente sus políticas y procedimientos, define las instancias de dirección y ejecución, distribuye responsabilidades y garantiza transparencia en la gestión, la rendición de cuentas y la toma de decisiones. Para reforzar la ética organizacional, se divulga los manuales existentes e implementa herramientas que regulan las relaciones con HMV y otras partes interesadas, promueve la transparencia tanto interna como en las relaciones comerciales. Este enfoque asegura el cumplimiento normativo y gestiona activamente los riesgos, con formación específica para mitigar su materialización. Hemos identificado importantes retos para fortalecer la transparencia y el gobierno corporativo a nivel internacional, con avances notables en sus diversas sedes. La existencia de un comité de ética y el uso de herramientas enfocadas en promover la ética y la transparencia reflejan su compromiso con valores

sólidos y buenas prácticas que van más allá de las exigencias legales.

El gobierno corporativo se evalúa mediante informes entregados a la junta directiva y la alta dirección, cubriendo áreas como gestión de riesgos, el Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE) y sostenibilidad. La auditoría interna y externa contribuyen a evaluar la eficacia de los sistemas de gestión de riesgos y el cumplimiento de las políticas. Además, los comités de seguimiento mejoran continuamente las políticas y los procedimientos. Estas acciones fortalecen el gobierno corporativo, asegurando una base sólida para la toma de decisiones estratégicas y la alineación con los estándares actuales.

La siguiente tabla contiene los resultados obtenidos de la gestión de clientes, correspondiente al año 2024, tanto para la sede de Colombia como para la de Perú:

Indicadores destacados

	Colombia	Perú
Oficiales de cumplimiento capacitados en transparencia y ética empresarial	100%	100%
Colaboradores capacitados en transparencia y ética empresarial	100%	100%

NUESTROS LOGROS

Cultura de ética y transparencia

[GRI 2-15] [GRI 2-24] [SASB IF-EN-510A.3]

Durante el año 2024, se capacitó en el Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE) y SAGRILIFT a todas las áreas de la compañía, en especial las áreas que se relacionan con clientes, proveedores y empleados. Asimismo, la sede Perú reforzó su Programas de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE).

[GRI 2-25] [GRI 2-26][EGC-2] [EGC-5]

Con el objetivo de promover y fortalecer la participación nacional e internacional de todos los directivos, empleados, clientes, proveedores, contratistas y demás terceros en la construcción de relaciones y operaciones transparentes, se amplió nuestra línea ética como canal de denuncias a Perú.

Por otro lado, se actualizó la política de Conflictos de Interés, Manejo de Información Privilegiada y Operaciones con Partes Vinculadas, con el objetivo de fortalecer el compromiso de la empresa con la ética y la transparencia, tanto en nuestras operaciones internas como externas.

Adicionalmente, comprometidos con el crecimiento en materia de gobierno corporativo, hemos tomado todas las medidas necesarias para cumplir con los planes de acción derivados de los procesos de auditoría. Creemos firmemente que atender cada una de las oportunidades de mejora significa establecer bases sólidas que fortalezcan y perfeccionen el gobierno corporativo y el cumplimiento normativo dentro de la compañía.

Protección de datos personales

[SASB SV-PS-230A.2]

Con la finalidad de afianzar la protección de datos personales de colaboradores, clientes, proveedores y demás grupos de interesados, contamos con una política y un manual explícito que establecen los lineamientos frente al tema, para reducir el riesgo de pérdida o fuga de la información derivada de los datos personales recolectados. Incluimos dentro de nuestro programa de formación actividades de sensibilización y capacitación dirigidas a nuestros colaboradores, con el objetivo de fortalecer la cultura organizacional en torno a la protección de datos personales.

La finalidad principal de esta gestión es la recolección de datos en el marco de las actividades desarrolladas en cumplimiento del objeto social de la compañía.

Ante cualquier solicitud referente sobre datos personales, dirigirse al correo: **datospersonales@h-mv.com**

[GRI 2-27] [SASB SV-PS-510A.2] [SASB IF-EN-510A.2]

En el último periodo no se registraron incumplimientos significativos de orden legislativo o que están en contra de las normas aplicables a la organización, casos de acciones jurídicas pendientes o finalizadas en multas o sanciones no monetarias.

#	Planes de acción	Indicador Clave de Desempeño (KPI)	Colombia	Perú
1	Promover una cultura de ética y transparencia	[[EGC-1] % de oficiales capacitados en transparencia y ética empresarial	100%	100%
		[EGC-2] % de empleados capacitados en transparencia y ética empresarial / Total Empleados	100%	100%
		[EGC-3] % de implementación del proyecto de ética y gobierno corporativo en las otras regiones en donde opera HMV.	95%	80%
2	Implementar y promover el uso de la Línea Ética	[EGC-4] Implementar la externalización de la línea ética.	100%	100%
		[EGC-5] Número de casos registrados en la línea ética.	5	0
3	Divulgar y capacitar a clientes y proveedores sobre el Código de Ética y las líneas de denuncia	[EGC-6] Desarrollar una campaña de comunicaciones sobre asuntos éticos para proveedores. Anual.	100%	NA
		[EGC-7] Desarrollar una campaña de comunicaciones sobre asuntos éticos para clientes. Anual.	100%	NA

Estructura Gobierno Corporativo

Junta Directiva

[GRI 2-10] [GRI 2-18]

Los miembros de la junta directiva se eligen por períodos de un (1) año, según sus conocimientos y experiencia. Este órgano evalúa su desempeño anualmente. La autoevaluación la presentamos en marzo a la junta directiva, respecto al período 2024.

En todas las juntas, participaron el 100% de los miembros, quienes recibieron con antelación la información relevante a través de medios electrónicos.

Comités de Junta Directiva: comité de auditoría, comité de ética y cumplimiento

[GRI 2-9] [GRI 2-11] [GRI 2-16]

Los temas tratados en los comités se definen con base en su nivel de criticidad. Las cuestiones relacionadas con la operación y los riesgos asociados a ella son evaluadas, analizadas y gestionadas por el Comité de Presidencia.

En cuanto a las situaciones éticas o los casos derivados de faltas o incumplimientos en este ámbito, son evaluados y gestionados por el Comité de Ética.

El comité de auditoría sesiona conjuntamente y revisa los temas concernientes a todas las sociedades que forman parte del Grupo Empresarial, sin que esto suponga una transferencia de la responsabilidad de ninguna de las compañías del Grupo. Realizamos cuatro (4) reuniones del comité en el año 2024.

Oficiales de cumplimiento

La junta directiva designó a los oficiales de cumplimiento, principal y suplente, quienes son responsables de implementar y supervisar el proceso de control relacionado con el lavado de activos y la financiación del terrorismo. Además, tienen la tarea de promover entre los funcionarios las prácticas de ética empresarial, abarcando, entre otros aspectos, la

prevención del soborno transnacional. Para ello, utilizan diversos mecanismos, incluyendo la línea ética de la compañía, que permite recibir y gestionar todas las denuncias relacionadas con posibles incumplimientos. Esta línea ética es una herramienta clave para asegurar que se mantengan los más altos estándares de integridad y ética dentro de HMV, permitiendo a los colaboradores y partes interesadas informar cualquier conducta que pueda comprometer el cumplimiento normativo y los valores de la empresa.

Para más detalle de la Junta Directiva y del del Comité de ética ver Anexo

NUESTROS RETOS 2025

- Actualizar el formulario de Declaración de Conflictos de Interés, adaptándolo a las nuevas necesidades y estructura de la empresa, bajo los lineamientos de la actualización de la Política de Conflicto de Interés.
- Lograr que el 100% de los empleados diligencie el formulario de Declaración de Conflictos de Interés en su versión más reciente.
- Implementar y fortalecer el PTEE en todas las sedes.
- Crear y promover nuevas estrategias de capacitación y difusión del PTEE en todas las sedes.
- Elaborar e implementar el Código de Buen Gobierno Corporativo para HMV INGENIEROS LTDA. y sus sedes.

Canales de divulgación



lineaeticahmveticsglobal.com



Colombia: 01-800-5189-191
Chile: 800 914 501
Perú: (0 800) 78 424



Descarga la App de EthicsGlobal

Descarga la APP y escanea el QR para utilizar la línea



HMV - 1569 - ING

A photograph of an electrical worker in a white hard hat and blue uniform, wearing safety glasses and gloves, working on high-voltage electrical equipment. The worker is focused on a task involving wires and metal structures. The background shows other industrial equipment and a clear sky.

DIMENSIÓN **SOCIAL**

Pruebas y puesta en servicio para
PCH San Bartolomé 20 MW
Oiba, Santander

C. DIMENSIÓN SOCIAL

[GRI 3-3]

Dentro de nuestra estrategia de sostenibilidad, posicionamos el bienestar y la salud de nuestros colaboradores como el eje central de nuestras operaciones. Ejecutamos las mejores prácticas que nos permitan atraer y retener el mejor talento, potenciar las habilidades de los equipos, desarrollar programas de bienestar y fomentar un entorno laboral seguro que inspire confianza y refuerce el compromiso de nuestros colaboradores.

Estamos convencidos que un equipo motivado y empoderado es clave para alcanzar los objetivos y enfrentar los desafíos que plantean las industrias, el mercado y los constantes cambios del entorno. Por ello, a través de la gestión de la salud y seguridad en el trabajo y la gestión del talento humano, fortalecemos la relación más valiosa para nosotros: la que tenemos con nuestros colaboradores.

En materia de salud y seguridad, implementamos políticas y procedimientos robustos que fomentan una cultura de prevención y cuidado. Cumplimos con las normativas vigentes en cada país donde operamos, proporcionando los recursos necesarios para garantizar la seguridad de todos en nuestras operaciones. Por su parte, en la gestión del talento humano, buscamos atraer, desarrollar y retener a los mejores profesionales. Nos enfocamos en crear oportunidades de crecimiento personal y profesional, promoviendo el aprendizaje continuo, el reconocimiento al desempeño y la igualdad de oportunidades.

Esta dimensión social, compuesta por los pilares de salud y seguridad y la gestión del talento humano, refleja nuestro compromiso con quienes forman parte de HMV, y extiende sus beneficios al bienestar de sus familias y comunidades.

Esta dimensión contiene:



5.

Salud y seguridad en el trabajo



6.

Gestión del talento



Al invertir en estos aspectos, construimos un entorno laboral resiliente, productivo y alineado con nuestra visión de sostenibilidad, trabajando juntos hacia un futuro más justo, equitativo y humano.

5.
SEGURIDAD Y SALUD
EN EL TRABAJO

NUESTRA GESTIÓN

[GRI 3-3] [GRI 403-1]

Nuestro foco principal de actuación para gestionar la sostenibilidad es la seguridad y salud en el trabajo. Estamos comprometidos con crear y mantener entornos de trabajo seguros y saludables a través de programas integrales que promuevan el bienestar físico y social de nuestro equipo humano. Nuestros principales objetivos están orientados a prevenir y controlar la ocurrencia de incidentes, accidentes y enfermedades laborales, así como la promoción de la salud de los colaboradores, asegurar el cumplimiento de la legislación aplicable y los demás requisitos normativos.

Para alcanzar estos objetivos, partimos del análisis del contexto interno y externo, lo que permite a la alta dirección revisar anualmente las políticas del Sistema Integrado de Gestión (SIG). Este proceso incluye la definición de lineamientos estratégicos y la asignación de los recursos técnicos, humanos y financieros necesarios para garantizar el éxito del sistema de gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).

Disponemos de una infraestructura sólida de comunicación y participación que integra a todos nuestros colaboradores y grupos de interés clave. Entre los principales mecanismos destacamos las reuniones de grupo primario, los canales digitales (intranet), y diversos comités organizacionales, como COPASST, el Comité de Seguridad Vial, el Comité de Emergencia y Brigada, y el Comité de Convivencia. Además, contamos con buzones de reportes, programas de formación, y campañas y actividades diseñadas para sensibilizar y empoderar a nuestro equipo.

Estas iniciativas fortalecen la cultura de seguridad y salud en el trabajo, promoviendo el empoderamiento de los colaboradores según sus roles y fomentando el compromiso con los objetivos del sistema de gestión. Como resultado, contribuimos a la mejora continua de la adecuación, conveniencia y eficacia del SIG.

Contamos con un sistema de monitoreo y evaluación continuo incluyendo reportes semanales al comité de presidencia para la

emisión de directrices estratégicas, revisiones mensuales del cumplimiento del plan de trabajo, indicadores clave y planes de acción. Estamos sujetos a auditorías internas y externas realizadas de manera periódica por nuestro equipo y organismos acreditados. Estas evaluaciones incluyen certificaciones de estándares reconocidos como: ISO 45001, RUC, NORSOK S-006 e ISO 9001.

En el caso de Perú, las auditorías son realizadas por un auditor del Ministerio de Trabajo (MINTRA), conforme a los requisitos legales aplicables. Los resultados de estas evaluaciones son fundamentales para identificar oportunidades de mejora y generar acciones que contribuyan al desarrollo continuo del sistema de gestión SST.

De esta manera, reafirmamos nuestro compromiso con la sostenibilidad, el bienestar de nuestro equipo y el cumplimiento de los más altos estándares en seguridad y salud en el trabajo.

Indicadores destacados

	Colombia	Perú
Cumplimiento del estándar NORSOK S-006	99%	99%
Autoevaluación del cumplimiento del SGSST	99%	99%
Número de accidentes registrables*200.000/total HHT	0,6	0,7

NUESTROS LOGROS

Disminución del riesgo de accidentes y enfermedades profesionales

[SASB IF-EN-320A.1]

En nuestra organización, desarrollamos programas enfocados en alcanzar el objetivo de cero lesiones, mediante la implementación de programas de gestión de riesgos prioritarios. Estos programas establecen acciones concretas para prevenir riesgos, formar a nuestros colaboradores en prácticas seguras, identificar peligros y establecer controles efectivos. Implementamos los programas de promoción y prevención, que incluyen exámenes médicos, capacitaciones, talleres y campañas enfocadas a la prevención de enfermedades y las recomendaciones para mantener la buena salud de nuestros colaboradores.

Gracias a estas iniciativas, logramos resultados significativos. En Colombia, la tasa de accidentalidad se redujo un 52% en comparación con al año anterior, mientras que la severidad de los accidentes disminuyó en un 23%. Por su parte, no se presentaron enfermedades laborales ni accidentes graves en la sede. En Perú se presentó un único accidente, demostrando la eficacia de las acciones implementadas en nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).

Certificaciones en materia SST

[SST-3] [SST-4]

Obtuvimos la renovación de la certificación en ISO 45001 por parte del ICONTEC, en la cual no se identificaron “no conformidades” mayores. Alcanzamos una calificación de cumplimiento en el RUC (Registro Uniforme de Contratistas) del 90%, superando en un punto el resultado 2023. Mantuvimos nuestra calificación del estándar Norsok S-006 con una calificación del 99% tanto para Colombia como para Perú. Logramos además una calificación del 99% en la autoevaluación de estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) certificada por ARL.

[GRI 404-1]

El 100% de nuestros colaboradores recibieron durante el año capacitaciones de seguridad salud en el trabajo. Además, trabajamos continuamente en la actualización de información, diseñando materiales didácticos e infografías que faciliten la comprensión y aplicación de prácticas seguras en sus labores diarias.

#	Planes de acción	Indicador Clave de Desempeño (KPI)	Colombia	Perú
1	Reducir el riesgo de accidentes y enfermedades profesionales	[GRI 403-1] Sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo.	Vigente	Vigente
		[GRI 403-2a] Tasa de absentismo: (# de días perdidos debido a lesiones, enfermedades comunes, enfermedades ocupacionales y accidentes / # de días de trabajo programados en el período) x 100. Trimestral. (considera todos los orígenes, incluyendo enfermedades/ accidentes de origen común).	1.7	1.9
		[SST-1] Tasa de absentismo: (# de días perdidos debido a lesiones, enfermedades ocupacionales y accidentes / # de días de trabajo programados en el período) x 100. No considera enfermedades o accidentes de origen común.	0.05	0.01
		[SASB IF-EN-320a.1] LTIFR. Número de accidentes registrables * 200,000 / Total HHT (trabajadores de HMV).	0.6	0.7
		[SST-2] RIF (N ° casos con días laborables perdidos o con tratamiento médico / HHT total) * 200.000.	0.7	0.7
		[GRI 403-9] [SASB IF-EN-320a.1] Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral (Trabajadores HMV y Subcontratistas).	0	0
		[GRI 403-2a] Incidencia. N ° de casos nuevos EL * 100 / No. trabajadores expuestos (trabajadores de HMV).	0	0
2	Promover y garantizar una cultura de seguridad y prevención	[GRI 404-1] Promedio de horas de formación en SST por empleado.	3.0	3.6
		[GRI 404-1] % de empleados que han recibido formación en SST/ Total empleados.	100%	100%
		[SST-3] Calificación RUC en Seguridad, Salud y Medio Ambiente (Registro Único de Contratistas).	90	NA
		[SST-4] Calificación Norsok S-006 en Seguridad, Salud y Medio Ambiente	99%	99%

NUESTROS RETOS 2025

- Fortalecer la cultura de seguridad y salud en el trabajo en todos los colaboradores.
- Actualización de programas de gestión, de acuerdo con requisitos legales y riesgos priorizados.
- Aseguramiento de estándares en campo.
- Implementación de herramienta para gestión de contratistas.
- Fortalecer proceso de promoción y prevención y seguimiento de casos de salud.



Equipo Pruebas y Puesta en Servicio

6.
GESTIÓN DEL
TALENTO

NUESTRA GESTIÓN

[GRI 3-3]

La gestión del talento durante el año 2024 se centró en ejecutar un plan de trabajo integral; desarrollando actividades de alto valor que impactaron positivamente en la selección, formación y bienestar de los colaboradores.

La implementación del nuevo sistema de información (ERP) contribuyó significativamente a la estandarización de procedimientos y buenas prácticas con las sedes de la compañía, desplegando estrategias para el desarrollo de competencias en comunicación, negociación y adaptabilidad al cambio, logrando una mayor alineación y sinergia.

A lo largo del año se atendieron múltiples auditorías internas y externas las cuales reflejaron un mejoramiento significativo del proceso. Logro alcanzado gracias al seguimiento permanente a través de grupos primarios, medición de indicadores, procesos de formación y la implementación de nuevas metodologías en los diversos procesos que conforman la gestión del talento.

NUESTROS LOGROS

Desarrollo de habilidades

[GRI 404-1]

La consolidación de la nueva estructura y el fortalecimiento en la implementación de nuevas prácticas, continuó siendo la apuesta durante el 2024, logrando visibilizar el proceso y convirtiéndolo para la alta dirección en un aliado estratégico del negocio.

En formación y desarrollo destacamos más de 36.344 horas de capacitación, alineadas con los resultados de la evaluación de desempeño y las necesidades de nuestra compañía, la activación de más 800 usuarios en la plataforma Ubits con 2.500 contenidos finalizados, 40 webinars con temáticas de salud mental, inglés y competencias del ser, además de continuar con el patrocinio a cuatro estudiantes de ingeniería eléctrica, iniciativa que nos enorgullece por su aporte en el desarrollo de futuros talentos del sector.

Indicadores destacados

	Colombia	Perú
Encuesta de clima organizacional Puntaje máximo 100 puntos	83	87
Evaluación de Desempeño Porcentaje de colaboradores evaluados	96%	97%

En nuestra sede Perú el pilar de desarrollo principal fue el fortalecimiento en habilidades de liderazgo, autogestión y toma de decisiones, además del mejoramiento del proceso de onboarding a través del cual se facilita la adaptación de los nuevos colaboradores a la cultura organizacional y a los procesos internos de la sede.

Desde bienestar y compensación se actualizaron políticas y se desarrollaron actividades y eventos con impacto en más de 1.280 colaboradores, acciones que se reflejaron en altos resultados tanto en la encuesta de clima laboral como en la de servicio interno.

El equipo de selección reclutó y gestionó la contratación de más de 553 nuevos empleados, implementando estrategias que permiten el uso de inteligencia artificial para la búsqueda de candidatos, proceso de entrevistas y cálculo del nivel de alineación jefe – colaborador. Durante el 2024 se creó el comité laboral el cual se encarga de analizar y gestionar casos de alta complejidad, garantizando una atención detallada y eficiente de los requerimientos legales - laborales surgidos durante el año.

Clima organizacional

[SASB SV-PS-330A.3]

Ética, creatividad, calidad, orientación al cliente y compromiso, son los valores que se destacan en la cultura H MV. Una cultura en la que se percibe un ambiente tranquilo, colaborativo y profesional.

La medición de clima es la herramienta utilizada para visualizar los aspectos positivos y las oportunidades de mejora que requieren el establecimiento de planes de acción que nos permitan avanzar en el propósito de convertirnos en el mejor lugar para trabajar. La reciente evaluación contó con la participación del 86% de los colaboradores y una calificación de 83 para Colombia y 87 para Perú (sobre 100 puntos). Estos resultados resaltan como fortalezas el enfoque estratégico, el enfoque al cliente y el compromiso de los colaboradores para la ejecución de sus labores y el cumplimiento de las metas. Entre los retos y oportunidades de mejora se destacan aspectos como fortalecimiento de las lecciones aprendidas, con el objetivo de convertirlas en un pilar fundamental de la cultura organizacional. Para ello, en colaboración con las áreas involucradas, se busca facilitar la metodología y un registro adecuado, fomentando el aprendizaje continuo y asegurando su aplicación en futuros proyectos, lo que contribuirá a la optimización de procesos y a una mejor toma de decisiones.

Crecimiento profesional y evaluación de desempeño.

[GRI 404-3]

La evaluación de desempeño es un pilar fundamental para el crecimiento profesional de nuestros líderes y colaboradores, a través de ésta identificamos fortalezas y áreas de mejora, de acuerdo con las competencias técnicas y blandas evaluadas.

En 2024 se finalizó con este proceso ejecutando la etapa Feedback, en la cual los líderes socializaron con sus colaboradores los resultados de su evaluación y se construyeron conjuntamente planes de acción estableciendo una ruta de formación alineada a las necesidades individuales. Con este enfoque fomentamos la autoconciencia y dimos respuesta a las necesidades específicas de los equipos y de la organización.

Becas de pregrado

[GT-2]

En H MV, reconocemos que la formación especializada es esencial para el crecimiento y la sostenibilidad de nuestra organización. Por ello, continuamos con el programa de becas educativas que beneficia a nuestros colaboradores. Durante 2024, trece (13) empleados recibieron apoyo para cursar especializaciones y maestrías; acción que contribuye al fortalecimiento de nuestras estrategias de retención.

#	Planes de acción	Indicador Clave de Desempeño (KPI)	Colombia	Perú
1	Fomentar un clima organizacional de equidad, compromiso y bienestar	[GT-1] Encuesta de clima organizacional.	83	87
2	Ofrecer un programa de capacitación y formación orientado a promover los conocimientos y habilidades requeridos por los colaboradores de H MV	[GRI 404-1] Promedio de horas de formación por empleado.	24.4	17.8
		[GRI 404-1] Porcentaje de empleados que han recibido formación.	72%	77%
		[GRI 404-1] % de horas de formación en habilidades blandas.	63%	50%
		[GRI 404-1] % de horas de formación en habilidades técnicas.	63%	50%
		[GRI 404-1] Horas de Capacitación virtual.	21.483	1.221
		[GRI 404-1] Horas de Capacitación presencial.	13.008	632
3	Apoyar el desarrollo profesional de nuestros colaboradores	[GRI 404-3] Evaluación de Desempeño: % empleados evaluados/el total de empleados.	96%	97%
		[GT-2] # de Colaboradores beneficiados con apoyo económico para posgrado. Anual	12	1

NUESTROS RETOS 2025

- Estandarizar y automatizar el proceso de Desarrollo Humano.
- Promover la formación y el desarrollo de todos los colaboradores.
- Fortalecer los planes de sucesión.
- Potencializar el plan de salud mental y bienestar laboral.

DIMENSIÓN
AMBIENTAL

Especie: *Anolis Auratus*
San Luis, Antioquia

D. DIMENSIÓN AMBIENTAL

[GRI 3-3]

Cada uno de los ejes que componen el desarrollo sostenible cobra una importancia vital en la búsqueda de mejorar la forma en que hacemos negocios. En este contexto, la gestión ambiental se destaca como una necesidad inherente, integrándose tanto en la ejecución de proyectos específicos de construcción como en las operaciones de nuestras sedes. Esta gestión no solo nos permite mitigar riesgos asociados con la escasez de recursos, sino que se vuelve efectiva al implementar tácticas que trascienden la responsabilidad ética y benefician directamente a los territorios y comunidades que impactamos de alguna manera.

En consecuencia, los proyectos ambientales y sociales son componentes fundamentales de nuestra estrategia. Somos conscientes de nuestro papel como prestadores de servicios para un cliente que asume la responsabilidad principal del proyecto. Sin embargo, aunque nuestra permanencia en un territorio esté limitada al período de ejecución, nuestro compromiso va más allá del simple cumplimiento de las regulaciones.

Nos esforzamos por ser participantes activos de un sistema enfocado en la conservación del entorno natural y en el fortalecimiento de las comunidades locales. Esto se traduce en la implementación de programas que promuevan la sensibilización sobre el uso responsable de los recursos naturales, la educación ambiental, la apertura de vacantes de empleo y el desarrollo de capacidades dentro de estas comunidades.

A través de estas acciones, buscamos generar un vínculo significativo entre nuestra empresa y nuestros grupos de interés, contribuyendo no solo al desarrollo sostenible, sino también al bienestar colectivo. Nuestro propósito es dejar un impacto positivo duradero que trascienda los límites de nuestros proyectos, fomentando un entorno más equilibrado y minimizando el impacto negativo en el entorno.

Esta dimensión contiene:



7.

Gestión de riesgos
sociambientales



8.

Ecoeficiencia operacional



A continuación, presentamos las gestiones realizadas y los logros obtenidos en el marco de los asuntos materiales Gestión de Riesgos Socioambientales y Ecoeficiencia Operacional:

7.

GESTIÓN DE RIESGOS

SOCIOAMBIENTALES

NUESTRA GESTIÓN

Mecanismos para la gestión estratégica de riesgos

[GRI 3-3] [SASB IF-EN-160A.2]

La alta dirección de la organización aborda la gestión de riesgos socioambientales estableciendo una estructura clara y una serie de mecanismos estratégicos para integrar estos riesgos en el proceso de toma de decisiones y en la cultura corporativa, demostrando su compromiso a través de políticas formales. Estas políticas están diseñadas para garantizar la responsabilidad corporativa en cuanto a la sostenibilidad ambiental y el bienestar social. Incluyen una declaración explícita de compromiso con la minimización de impactos negativos, la promoción de la equidad social y la gestión de riesgos, involucrando a los colaboradores y demás partes interesadas. Este compromiso se manifiesta en programas de formación, en la implementación de medidas preventivas y correctivas ante riesgos identificados, así como en el fomento de una cultura organizacional que valore la sostenibilidad. Se establecen objetivos específicos, tales como la

reducción de la huella de carbono, la conservación de recursos naturales, la mejora de las condiciones laborales y la prevención de impactos negativos sobre las comunidades locales.

Para garantizar que los riesgos sean abordados de manera efectiva, se han implementado mecanismos claros para comunicar las políticas y recibir retroalimentación de los colaboradores, así como gestionar sus solicitudes. Estos mecanismos incluyen intranet, boletines informativos, reuniones regulares, encuestas de clima laboral y canales para reportar irregularidades relacionadas con el cumplimiento de las políticas socioambientales. Además, se fomentan lecciones aprendidas y se desarrollan programas de formación y sensibilización para educar a los colaboradores sobre los riesgos socioambientales y cómo pueden contribuir a la mitigación de los mismos.

El monitoreo continuo y la evaluación periódica son fundamentales para asegurar la efectividad de las estrategias implementadas. La organización cuenta con un sistema sólido que

permite hacer seguimiento a los indicadores clave, considerando las opiniones de diversos grupos de interés, como colaboradores, comunidades locales y entes reguladores. Entre los mecanismos de monitoreo, se destacan:

- Auditorías internas y externas: Realizadas para revisar el cumplimiento de las políticas y estándares establecidos. Las auditorías externas son conducidas frecuentemente por entidades certificadoras que verifican el cumplimiento con estándares internacionales, como ISO 14001 (gestión ambiental) o certificaciones de sostenibilidad.
- Indicadores clave de rendimiento (KPIs): Estos incluyen métricas sobre el uso de recursos, emisiones, calidad del aire y agua y condiciones laborales.
- Sistemas de medición: Herramientas de sostenibilidad que permiten evaluar de manera continua el impacto de las operaciones en el medio ambiente y la sociedad.

Los resultados de las auditorías y evaluaciones sirven como base para implementar mejoras continuas en los procesos de la organización. Adicional, la alta dirección ha adoptado medidas correctivas, como la implementación de tecnologías más limpias y eficientes, la inclusión de nuevas políticas de bienestar

Indicadores destacados

	Colombia	Perú
Número de proyectos EPC	8	1
Cumplimiento en programas ambientales y sociales de proyectos EPC	100%	100%

para los colaboradores y el fortalecimiento de la relación con las comunidades locales mediante proyectos sociales. Es fundamental realizar un seguimiento continuo de la efectividad de las medidas implementadas. Para ello, la organización lleva a cabo revisiones periódicas de los informes de desempeño, lo que permite ajustar las estrategias y optimizar las acciones. Este proceso de seguimiento incluye el monitoreo de indicadores clave, como: La reducción de emisiones, el uso eficiente de recursos, el nivel de cumplimiento de las normativas, los programas de manejo y calidad del agua y ruido, los programas de información y participación comunitarias.

NUESTROS LOGROS

Gestión de los riesgos socio – ambientales en los proyectos EPC (ingeniería, abastecimiento y construcción):

[SASB IF-EN-410A.2]

En relación con la Gestión de Riesgos Socioambientales, la organización tiene implementado una serie de programas, proyectos e iniciativas con el objetivo de mitigar los riesgos, cumplir con las normativas ambientales y sociales y promover una cultura de sostenibilidad dentro de la compañía. Dentro de las iniciativas de la organización, se destacan:

- Reducir las emisiones de CO2 generadas por las operaciones de la empresa, adoptando tecnologías energéticamente eficientes y optimizando procesos para reducir el consumo de energía.
- Aumentar el reciclaje de materiales y reducir los residuos industriales no reciclables, implementando sistemas de separación de residuos en las obras, optimizando así, el ciclo de vida de los productos.
- Mejorar las condiciones socioeconómicas de las comunidades cercanas a las operaciones de la empresa mediante el apoyo a proyectos de educación, salud y desarrollo local fomentando la inclusión social y el empleo local.

La alta dirección desempeña un papel crucial en la integración de la gestión de riesgos socioambientales en la estrategia empresarial. A través de políticas claras, objetivos específicos, herramientas especializadas y un monitoreo continuo, se asegura el cumplimiento y la mejora continua en este ámbito. Las iniciativas que la compañía lleva a cabo han mejorado las condiciones de

vida de las comunidades donde opera, por medio de programas de apoyo a la educación, salud, igualdad de género y proyectos que fomentan el desarrollo local, las prácticas laborales justas, el respeto a los derechos humanos, la inclusión, la diversidad y la transparencia en su gestión.

Las auditorías, la retroalimentación de los grupos de interés y la evaluación constante son esenciales para gestionar estos riesgos y mejorar el desempeño ambiental y social de la compañía, lo que demuestra un enfoque serio y responsable hacia la sostenibilidad. El resultado de los indicadores para el año 2024 se puede observar en la siguiente tabla:

#	Planes de acción	Indicador Clave de Desempeño (KPI)	Colombia	Perú
1	Gestionar los Riesgos Socioambientales en los proyectos EPC	[GRSA-1] Programa de manejo maquinaria y equipo.	100%	100%
		[GRSA-2] Programa para el manejo integral de materiales de construcción.	100%	NA
		[GRSA-3] Programa para el manejo del recurso hídrico (*).	100%	NA
		[GRSA-4] Programa para el manejo integral de residuos sólidos no peligrosos.	100%	100%
		[GRSA-5] Programa para el manejo integral de residuos sólidos y líquidos peligrosos.	100%	100%
		[GRSA-6] Programa de manejo de sustancias químicas.	100%	100%
		[GRSA-7] Programa de manejo de calidad del aire y ruido (*).	94%	NA
		[GRSA-8] Programa de información y participación comunitaria.	100%	NA
		[GRSA-9] Programa de contratación de mano de obra local.	100%	100%
		[GRSA-10] Programa integral de residuos de construcción y demoliciones.	100%	NA
		[GRSA-11] Programa de capacitación ambiental para la comunidad y los colaboradores.	100%	100%
		[SASB IF-EN-000.A] Número de proyectos EPC activos (EPC Primarios y Secundarios que contemplen construcción)	8	1
		[SASB IF-EN-000.B] Número de proyectos EPC finalizados	12	0

*No aplica para proyectos EPC de ERNV (Energías Renovables No Convencionales).

NUESTROS RETOS 2025

- Desarrollar y ejecutar proyectos de construcción que utilicen materiales ecológicos, tecnologías de eficiencia energética y diseños que minimicen el impacto ambiental. Esto incluirá la incorporación de sistemas de energía renovable, aislamiento eficiente, reutilización de recursos y la gestión responsable de residuos durante la construcción de proyectos EPC.
- Lograr una disminución significativa en las emisiones de CO2 mediante la adopción de técnicas y materiales de construcción que favorezcan la sostenibilidad ambiental.
- Obtener certificaciones como LEED (Leadership in Energy and Environmental Design) o similares, que aseguren que las edificaciones cumplen con los más altos estándares de sostenibilidad y eficiencia energética.
- Asegurar que todos los proyectos se alineen con las certificaciones internacionales y las normativas ambientales, manteniendo un alto estándar de cumplimiento.
- Asegurar la sostenibilidad y expansión de los programas de bienestar social para alcanzar a más personas en las comunidades aledañas a la ejecución de los proyectos de la compañía.



EPC - PCH El Popal 20 MW
Cocorná, Antioquia

8.
ECOEficiencia
OPERACIONAL

NUESTRA GESTIÓN

Programas de gestión eficiente de recursos

[GRI 3-3] [SASB IF-EN-160A.2] [SASB IF-EN-410A.2]

Estamos comprometidos con el desarrollo sostenible y la prevención de la contaminación. Reconocemos la importancia de combatir el cambio climático, por lo que identificamos y gestionamos los aspectos e impactos ambientales en todas nuestras sedes y proyectos.

Hemos implementado un sistema de gestión ambiental que establece directrices, políticas, iniciativas y objetivos orientados a prevenir, controlar y mitigar la contaminación. Este sistema se encuentra alineado con los requisitos legales y las expectativas de nuestros grupos de interés.

Como parte de nuestro compromiso, desarrollamos programas de gestión ambiental que incluyen actividades de promoción y prevención, capacitaciones, campañas de sensibilización y otras iniciativas que fomentan una cultura de conciencia ambiental.

Esto nos permite contribuir a la protección de los recursos naturales, prevenir riesgos y minimizar los impactos ambientales de nuestras operaciones.

En todas nuestras sedes y proyectos fomentamos una cultura de consumo responsable mediante campañas orientadas al ahorro de recursos, la reducción, reutilización y el reciclaje adecuado. Promovemos prácticas sostenibles y desarrollamos un plan integral de sensibilización para concientizar a nuestros colaboradores sobre la importancia del cuidado ambiental.

Entre los principales mecanismos de comunicación, participación y consulta que utilizamos se encuentran: correos corporativos, carteleras, reuniones de grupo primario, intranet, encuestas, buzones de reportes, capacitaciones, programas de inducción y reinducción, campañas informativas, evaluaciones de desempeño y retroalimentación, así como grupos de apoyo. Estas acciones permiten a nuestros colaboradores adoptar hábitos y mentalidades que contribuyen activamente a la conservación del medio ambiente.

Semanalmente, se reportan temas ambientales relevantes al comité de presidencia, lo que facilita la emisión de directrices estratégicas a nivel corporativo. Asimismo, realizamos un seguimiento y monitoreo constante de nuestro sistema de gestión ambiental mediante inspecciones, revisión de planes de trabajo, monitoreo de indicadores y auditorías internas realizadas por nuestro equipo, complementadas con auditorías externas llevadas a cabo por organismos acreditados en normativas como ISO 14001, RUC, NORSOK S-006 e ISO 9001. Los resultados de estas evaluaciones nos permiten implementar acciones orientadas a la mejora continua, consolidando nuestro compromiso con la sostenibilidad y el cuidado del planeta.

NUESTROS LOGROS

Certificaciones ambientales

[SASB IF-EN-160A.2]

En 2024, ninguno de nuestros proyectos presentó accidentes ambientales. Recibimos auditorías por parte del Consejo Colombiano de Seguridad, donde obtuvimos una calificación del 90%, mejorando en un punto respecto al año

Indicadores destacados

	Colombia	Perú
Consumo total de energía (kWh)	732.020	32.571
Consumo total de agua (m³)	2.881	162
Residuos reciclados	31%	43%

anterior. Asimismo, fuimos evaluados por el ICONTEC, sin que se identificaran no conformidades mayores.

En el componente ambiental, renovamos la certificación ISO 14001 para nuestras operaciones, con un alcance que incluye:

- Servicios de consultoría en estudios, diseños, gerencia y asesoría para proyectos de ingeniería civil, eléctrica, electrónica, mecánica, de procesos y ambiental.
- Fabricación de tableros de control, protección, y tableros de media y baja tensión.
- Interventoría de estudios, diseños, construcción y montajes electromecánicos para proyectos de ingeniería civil, eléctrica, electrónica, mecánica, de procesos y ambiental.
- Construcción de edificaciones, redes de energía de baja y media tensión, telecomunicaciones, y obras para transformación y transporte de energía (edificaciones de control, líneas de transmisión y subestaciones de energía de media, alta y extra tensión).
- Generación de energía, incluyendo equipos de generación e infraestructura asociada.
- Compra, instalación, montaje, pruebas y puesta en servicio de equipos electromecánicos.

Obtuvimos una calificación del 99 % en el estándar NORSOK S-WA-006 para nuestras operaciones en Colombia y Perú. Cumplimos al 100 % con el desarrollo del plan de trabajo, alcanzando las metas corporativas y los objetivos de los programas de gestión. Asimismo, implementamos campañas ambientales de amplio alcance, generando un impacto positivo tanto en nuestra organización como en las comunidades.

#	Planes de acción	Indicador Clave de Desempeño (KPI)	Colombia	Perú
1	Energía: Fortalecer el programa de ahorro de consumo de energía en las sedes	[GRI 302-1] Consumo total de energía (administración y negocio de consultoría) (kWh). Trimestral.	7732.020	32.571
2	Agua: Implementar acciones específicas para promover el uso eficiente y racional del agua en todas las sedes.	[GRI 303-5] Consumo de agua m³.	2.881	162
3	Residuos: Gestionar residuos no peligrosos eficientemente	[306-1] % de residuos que se reciclan / total de residuos que se generan. Trimestral.	31%	43%
4	Reducción de emisiones: Implementar practicas sostenibles para disminución de huella de carbono.	[EO-1] Reducción de emisiones de CO². (TonCo²)	28%	NA

NUESTROS RETOS 2025

- Continuar con la medición de huella de carbono y generación de acciones encaminadas a la reducción de emisiones.
- Asegurar estándares en campo.
- Actualizar el manual SSTMA de contratistas y mejorar las herramientas de habilitación/homologación de éste.
- Analizar la viabilidad de implementar un ejercicio de economía circular para los proyectos.
- Registrar en MINAN de Perú para obtener la primera estrella de huella de carbono.



monarca
transformando nuestro futuro

DIMENSIÓN DE TRANSFORMACIÓN
DEL NEGOCIO

E. DIMENSIÓN DE TRANSFORMACIÓN DEL NEGOCIO

[GRI 3-3]

La transformación del negocio es una estrategia esencial para garantizar la continuidad y sostenibilidad del negocio ante un entorno dinámico y competitivo. Con esta estrategia buscamos adaptarnos constantemente ante las exigencias del mercado y a las tendencias emergentes que influyen en las expectativas de los clientes y generan oportunidades que deben ser incorporadas de manera efectiva.

Esta transformación está respaldada por una gestión eficiente de los recursos y una operación responsable que contribuyen directamente al logro de los objetivos de desarrollo sostenible. Al integrar elementos clave como la gestión integral de proyectos, la innovación, la gestión del conocimiento y la transformación digital, se fortalecen los procesos, metodologías y estructuras organizacionales, logrando así responder con agilidad y eficacia a las demandas del entorno. El enfoque principal radica en aumentar la productividad y en potenciar la capacidad de la organización para diferenciarse en el mercado. Este enfoque no solo optimiza las operaciones internas, sino que también se convierte en un factor determinante para la adquisición de nuevos proyectos. En este contexto, HVM se posiciona como un socio estratégico confiable, respaldado por una sólida estructura administrativa que soporta la ejecución eficiente y exitosa de los proyectos.

La transformación del negocio no se limita a responder a los desafíos actuales, también prepara a la organización para el futuro. Esto implica realizar las inversiones necesarias y adoptar una visión a largo plazo que permita a la empresa liderar y prosperar frente a los retos y oportunidades que trae consigo la evolución constante del mercado y la tecnología. Con esta estrategia aseguramos la competitividad, reforzamos el compromiso con la sostenibilidad, innovación y excelencia.

Esta dimensión contiene:



9. Gestión integral de proyectos 

10. Innovación y gestión del conocimiento 

11. Transformación digital 

A continuación, presentamos mayor detalle en la gestión de los asuntos materiales mencionados:

9.

GESTIÓN INTEGRAL DE PROYECTOS

NUESTRA GESTIÓN

[GRI 3-3]

La alta dirección aborda la gestión de proyectos con un enfoque sistemático, estratégico y estructurado, respaldado por una política interna que resalta el compromiso con la calidad, el cumplimiento de plazos, la eficiencia de recursos y un compromiso explícito con los colaboradores.

Se han establecido objetivos específicos para mejorar la eficiencia y la calidad en la ejecución de proyectos para cada área de la compañía, alineados con los planes organizacionales a largo plazo. Los mecanismos de comunicación incluyen reuniones periódicas, plataformas digitales de gestión de proyectos y comités de seguimiento y control. Utilizamos la herramienta de gestión para planificar, monitorear, coordinar y controlar las tareas que se asignan en cada uno de los proyectos.

La evaluación de la gestión de proyectos se realiza mediante auditorías internas y externas y se emplean sistemas de medición como indicadores clave de desempeño (KPIs), que incluyen el cumplimiento de desempeño en tiempo y costo de los proyectos

que se ejecutan dentro de la organización.

Las retroalimentaciones de grupos de interés, como colaboradores y clientes, se realizan mediante reuniones de revisión de proyectos. Además, se organizan comités internos para analizar los resultados de proyectos clave y mejorar los procesos y metodologías utilizadas. Lo anterior, ha permitido implementar mejoras, como la optimización de recursos, la integración de nuevas metodologías y actualizaciones de software (ERP) que integran y gestionan diversas funciones y procesos de nuestra compañía en una única plataforma.

Para asegurar la efectividad de las medidas, se realiza un seguimiento mensual mediante la actualización de indicadores de desempeño y la medición del impacto de las mejoras implementadas. Los cambios en los indicadores o métodos de medición son revisados anualmente para asegurar que se mantengan alineados con los objetivos estratégicos de la organización.

Indicadores destacados

	Colombia	Perú
% de Cumplimiento de proyectos - EPC en costo.	99%	99%
% Cumplimiento de proyectos - Ingeniería Energía en costo.	100%	100%

NUESTROS LOGROS

Metodologías para la optimización y seguimiento de proyectos

En el año 2024, continuamos con la elaboración periódica de los informes de seguimiento de proyectos en el área de EPC (primaria y secundaria), los cuales, son herramientas clave para controlar y evaluar el progreso de cada proyecto. Estos informes permiten a la dirección y partes interesadas monitorear cómo se está ejecutando el proyecto en comparación con los objetivos establecidos, los plazos, el presupuesto, los riesgos, los recursos y la calidad, permitiendo trazar un plan de acción para mitigar las desviaciones e imprevistos encontrados en las diferentes fases del proyecto, estableciendo medidas correctivas y/o preventivas que contribuyan a la mejora continua del proyecto.

Gracias a la información proporcionada por estos informes, se puede garantizar que el proyecto se mantenga dentro de los parámetros de costo y tiempo establecidos, optimizando así los recursos disponibles y maximizando la eficiencia en su ejecución.

Dos de los indicadores más importantes son el CPI, que refleja la eficiencia del proyecto en cuanto a los costos y el SPI que mide el avance del proyecto. En el área de ingeniería los datos suelen ser más constantes debido a la naturaleza técnica y planificada de las actividades, en el área de EPC los indicadores pueden fluctuar más debido a factores como cambios en los diseños, permisos ambientales y prediales, definiciones de compras y suministros o condiciones externas imprevistas.

Dentro de la política de mejora continua de la compañía, se desarrollaron una serie de encuentros conversacionales e interactivos con líderes y técnicos de los diferentes proyectos, que permitieron compartir experiencias de lecciones aprendidas, con el fin de documentarlas, disminuir y mitigar los riesgos operacionales que se pueden presentar en cualquier área de la empresa.

En colaboración con el equipo de Ingeniería Energía, se estructuró una propuesta híbrida (predictiva + ágil) para la gestión de proyectos de la línea de negocio de consultoría e ingeniería, adaptada a las necesidades específicas de la compañía y a la naturaleza dinámica de estos proyectos. El objetivo es asegurar el éxito y la competitividad a largo plazo en un entorno empresarial cada vez más cambiante, ya que la implementación de herramientas y metodologías modernas, incluidas las prácticas ágiles, permitirá a la empresa responder con mayor rapidez y eficiencia a los cambios del mercado y a las necesidades internas de los proyectos. Al adoptar esta metodología híbrida, este tipo de proyectos se beneficiarán de ciclos de retroalimentación más cortos, mejor capacidad de adaptación a los requisitos cambiantes y una entrega continua de valor al cliente.

#	Planes de acción	Indicador Clave de Desempeño (KPI)	Colombia	Perú
1	Implementar la PMO dentro de la organización	[GIP-1] % Avance de la implementación de la PMO.	90%	90%
2	Medir el desempeño de los proyectos a través de la PMO	[GIP-2] % de Cumplimiento de proyectos - EPC en tiempo.	92%	100%
		[GIP-3] % de Cumplimiento de proyectos - EPC en costo.	99%	99%
		[GIP-4] % Cumplimiento de proyectos - Ingeniería Energía en costo.	100%	86%
		[GIP-5] % Cumplimiento de proyectos – Ingeniería Infraestructura en costo.	99%	NA
		[SASB IF-EN-000.A] Número de proyectos EPC activos (Ingeniería e Interventoría)	691	33

NUESTROS RETOS 2025

- Concluir con éxito la fase de implementación del ERP en la fase de Gestión de Proyectos.
- Ejecutar los proyectos piloto para evaluar la viabilidad, el desempeño y la efectividad de la metodología híbrida en la Gestión de Proyectos del área de Ingeniería, asegurando que se articule de manera eficiente con el ERP que se está implementando en la compañía.

10. INNOVACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Indicadores destacados

40 ideas de innovación
recibidas

Tres ideas ganadoras del premio a la innovación:

- Automatización en Modelos BIM.
- Perforaciones knock-outs para instalación de equipos.
- Automatización para estudios eléctricos.

NUESTRA GESTIÓN

[GRI 3-3]

En nuestra organización, somos conscientes de que la innovación y la gestión del conocimiento son pilares fundamentales para alcanzar la sostenibilidad. Desde su integración en nuestra estructura, hemos trabajado en desarrollar en nuestros colaboradores las capacidades necesarias para responder a los desafíos del entorno. Al fomentar la generación, captura, difusión y aplicación del conocimiento, hemos consolidado una cultura de mejora continua que nos permite anticiparnos a los cambios, identificar nuevas oportunidades y desarrollar soluciones innovadoras que potencian nuestra competitividad y crean valor para nuestros clientes.

Para alcanzar nuestros objetivos, incentivamos y reconocemos la participación activa de nuestros colaboradores en un ecosistema de innovación diseñado para generar impacto. Este ecosistema se organiza en torno a diversos retos, los cuales invitan a los colaboradores a proponer soluciones creativas e innovadoras.

Estos retos están orientados a adquirir nuevos conocimientos, fortalecer la excelencia, impulsar la investigación, optimizar productos y procesos, y generar un valor tangible para la organización y nuestros clientes. Cada reto tiene un enfoque específico:

- 1. Innovación en los procesos:** Reto dirigido a las áreas o líneas de negocio que identifican oportunidades específicas de mejora. La participación está limitada a los colaboradores de estas áreas, quienes trabajan en soluciones directamente aplicables a sus procesos.
- 2. Divulgación de desarrollos internos:** Está abierto a todos los colaboradores de la organización y busca recopilar y compartir los desarrollos implementados por los equipos de trabajo relacionados con la mejora continua. Su objetivo es visibilizar y replicar las mejores prácticas dentro de la organización.

- 3. Investigación técnica:** Incentiva la investigación en los campos técnicos relacionados con nuestra actividad. Las propuestas deben culminar en publicaciones reconocidas por revistas o instituciones académicas de prestigio, posicionando a HMV como un referente en innovación técnica y conocimiento especializado.

Además, fortalecemos nuestra cultura de aprendizaje continuo mediante estrategias alineadas con nuestro modelo de gestión del conocimiento. Destacamos las actividades de transferencia de conocimientos en temáticas clave de nuestras líneas de negocio, con el objetivo de impactar a un mayor número de colaboradores. Para el 2024, hemos incorporado al programa temas relevantes como patología estructural, diseño de indicadores y herramientas para la gestión de proyectos. Este enfoque garantiza que el conocimiento se convierta en un activo estratégico, permitiendo alcanzar nuestros objetivos de negocio, fortalecer las competencias clave de nuestra organización y asegurar la transferencia de conocimientos entre generaciones, promoviendo la sostenibilidad a largo plazo.

El área de Innovación y Gestión del Conocimiento forma parte integral del Centro de Excelencia, una unidad estratégica que es sometida a auditorías anuales para garantizar su desempeño y alineación con los objetivos organizacionales. Su servicio es evaluado anualmente por los colaboradores a través de la Encuesta de

Servicio Interno, una herramienta clave para medir la percepción y satisfacción con los servicios brindados. En su última evaluación, obtuvimos una calificación de 4.1, cumpliendo con la meta establecida por la Gerencia de Servicios Corporativos. Este resultado refleja el compromiso del área con la excelencia y su capacidad para responder a las expectativas de nuestros colaboradores y la organización.

NUESTROS LOGROS

Cultura de la Innovación y Gestión del Conocimiento

[INMN-5] [INMN-6]

Desde que incorporamos la innovación y la gestión del conocimiento como ejes estratégicos, nuestra organización ha experimentado una transformación significativa. Al promover una cultura de aprendizaje continuo y colaboración activa, hemos logrado un impacto positivo en nuestros colaboradores de todas las sedes. En 2024, dedicamos 1.199 horas a actividades de transferencia de conocimiento, en las que participaron 997 colaboradores, fortaleciendo nuestras capacidades organizacionales.

Uno de los programas más destacados fue la inclusión de las propuestas innovadoras que se desarrollaron durante el año, diseñado para compartir herramientas, metodologías y estrategias implementadas en diferentes áreas. Este programa tuvo como objetivo facilitar su adopción por otras áreas y desmitificar la innovación, demostrando que no es un proceso inaccesible ni exclusivo de ciertos roles, sino una práctica al alcance de todos.

En total, realizamos 16 eventos liderados en su mayoría por colaboradores con amplia experiencia técnica en los temas abordados. Esto no solo contribuyó a cerrar brechas de conocimiento, sino que también potenció nuestra cultura organizacional al convertir el aprendizaje compartido en un pilar del desarrollo colectivo.

[INMN - 3]

Con respecto a la innovación, a través de los diferentes retos implementados, logramos una destacada participación con 26 propuestas en Perú y 14 en

Colombia, desarrolladas por colaboradores comprometidos en diseñar soluciones que impactan positivamente la efectividad de sus roles y equipos de trabajo. Para evaluar estas propuestas, se conformó un equipo evaluador encargado de calificarlas con base en criterios definidos, entre los que destacaron: el impacto de la propuesta, el cumplimiento de los indicadores asociados y posibilidad de réplica en otros procesos.

Premios a la innovación 2024



#	Planes de acción	Indicador Clave de Desempeño (KPI)	Colombia	Perú
1	Promover una cultura de innovación y establecer canales de comunicación adecuados para que los colaboradores puedan compartir sus ideas	[INMN-1] Percepción del sistema de innovación en la Encuesta Clima Organizacional.	4.0	NA
		[INMN-2] % de Personas en talleres y sesiones de ideación / Total Empleados HMV Colombia.	30%	NA
2	Generar una cultura de mejora continua dentro de la organización	[INMN-3] # Ideas de mejora continua recibidas e implementadas.	14	26
3	Implementar acciones encaminadas a gestionar el conocimiento entre los colaboradores	[INMN-4] % de procesos involucrados en el registro de los activos de conocimiento.	67%	NA
		[INMN-5] # de horas invertidas en actividades de gestión del conocimiento.	1105	94
		[INMN-6] # de colaboradores que participan en actividades de gestión del conocimiento.	920	77

NUESTROS RETOS 2025

- Generar acciones para continuar fomentando la gestión del conocimiento como pilar estratégico en nuestra cultura organizacional.
- Incorporar herramientas de transferencia del conocimiento para las líneas de negocio de las diferentes sedes.
- Crear una plataforma para recopilar ideas de innovación, enfocada en la mejora de procesos.



11.
TRANSFORMACIÓN
DIGITAL

Indicadores destacados

Proyecto Monarca
Ejecución al
100%

Programa Ciberseguridad
protección de la información
de HMV.

Excelencia operativa
Optimización de flujos de
trabajo.

NUESTRA GESTIÓN

[GRI 3-3]

En HMV, la Transformación Digital es un pilar estratégico fundamental para garantizar la sostenibilidad, productividad y competitividad de la compañía. A través de la digitalización de procesos, la adopción de nuevas tecnologías, la optimización de la gestión de la información y la seguridad de los datos, buscamos fortalecer nuestras operaciones y mejorar la eficiencia en la toma de decisiones.

La alta dirección gestiona este proceso a través del Plan Estratégico de Tecnología (PETI), el cual establece objetivos claros para la evolución digital de la compañía. Este plan es revisado anualmente y supervisado trimestralmente mediante indicadores de desempeño, reportados a la Gerencia de Servicios Corporativos y al Comité de Sostenibilidad del Grupo.

Contamos con mecanismos de comunicación y retroalimentación que incluyen reuniones de seguimiento, auditorías internas y externas, referenciaciones con estándares del sector, evaluación

NUESTROS LOGROS

[TD-1] [TD-2]

Durante el 2024, consolidamos avances significativos en Transformación Digital, alineados con la Planeación Estratégica 2022-2025, teniendo como metas, la implementación de herramientas que permitan la automatización e integración de los procesos del negocio y el flujo e intercambio de información segura y confiable entre las diferentes áreas transversales de HMV. Entre los hitos más relevantes, se destacan la implementación de dos grandes proyectos.

Proyecto Monarca: Implementación del nuevo ERP

El primero hace referencia a la implementación del nuevo ERP (Proyecto Monarca). Iniciamos la implementación del nuevo ERP IFS, integrando procesos claves en todas las áreas de HMV, incluyendo: gestión de proyectos, comercial, finanzas, compras, inventario y gestión de activos, calidad, riesgos, recursos humanos, gestión documental e integración con el sistema de nómina.

El Proyecto Monarca está diseñado para desarrollarse en un período de tres años y, hasta la fecha, hemos cumplido con el 100% del avance programado. En esta fase inicial, se conformó el equipo del proyecto, asegurando la participación de actores clave de cada proceso, así como del personal encargado del soporte técnico y la gestión del cambio. Posteriormente, se llevó a cabo el levantamiento de información esencial, con el objetivo de garantizar la correcta configuración del sistema y su alineación con las necesidades operativas, los procesos internos y el marco estratégico de la organización. Esta primera etapa finalizó con la identificación de posibles situaciones o escenarios que se podrían presentar durante la ejecución del proceso clave y como se podrían solucionar, para ajustar su configuración dentro de las especificaciones del ERP.

Como medida transversal, se ha implementado un plan de comunicaciones para gestionar el cambio organizacional y para garantizar que todas las partes interesadas se mantengan informadas sobre el avance del proyecto, sus impactos y las actividades que continúan.

Programa de ciberseguridad

[SASB SV-PS-203A.1]

El segundo proyecto ejecutado en 2024 fue el fortalecimiento del programa de ciberseguridad, para lo cual implementamos una estrategia de seguridad en tres capas, diseñada para proteger nuestros activos digitales y garantizar la integridad de la información:

- Protección perimetral: Refuerzo en el control de accesos y seguridad externa de la red.
- Monitoreo proactivo: Vigilancia continua de activos críticos dentro de la infraestructura de TI.
- Evaluación de riesgos y amenazas: Análisis y actualización constante de protocolos de seguridad.

Como parte de esta estrategia, pusimos en servicio el Centro de Operaciones de Seguridad (SOC), el cual opera 24/7 supervisando y monitoreando nuestra plataforma tecnológica. Su objetivo es garantizar la protección de los datos, la información y los sistemas de la empresa, mitigando posibles amenazas cibernéticas.

Gracias a estas iniciativas, hemos reducido significativamente los riesgos y vulnerabilidades, fortaleciendo la confianza de nuestros colaboradores, clientes, proveedores y demás partes interesadas. Con ello, aseguramos que la información suministrada a HMV se encuentra protegida contra accesos no autorizados, pérdida, destrucción, divulgación o modificación indebida.

Excelencia operativa

Además de los proyectos implementados, continuamos ejecutando nuestras estrategias de automatización y digitalización de Procesos, así como la modernización de la infraestructura tecnológica.

En esta línea, seguimos impulsando el uso de herramientas de Microsoft Power Platform (Power Apps, Power Automate, Power BI), lo que permitió mejorar la eficiencia operativa de procesos claves logrando reducciones significativas en tiempos de ejecución y optimizar la comunicación entre áreas.

Por otro lado, durante el 2024 mantuvimos la estrategia operativa de renovación de nuestra plataforma tecnológica con la adquisición de nuevas estaciones de trabajo, equipos de cómputo, equipos de impresión y dispositivos de red, garantizando la actualización y eficiencia de nuestros sistemas.

Teniendo en cuenta que los proyectos que soportan la gestión de la estrategia en materia de transformación digital están planteados para desarrollarse en un periodo de tres años, la medición de cada uno de los indicadores está sujeta al cumplimiento de las actividades definidas para cada año.

Los indicadores de desempeño reflejan los avances obtenidos en 2024:

#	Planes de acción	Indicador Clave de Desempeño (KPI)	Colombia	Perú
1	Implementación del nuevo ERP en las áreas involucradas de las diferentes sedes	[TD-1] % Avance en la implementación del nuevo ERP	100%	100%
		[TD-2] % Avance en la actualización del software de nómina	100%	100%
2	Programa de ciberseguridad	[GRI 418-1] [SASB SV-PS-203a.3] Cantidad total de reclamaciones fundamentadas recibidas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	0	0
3	Excelencia operativa	[TD-3] % Avance en la implementación del Sistema de Gestión Documental	100%	100%

NUESTROS RETOS 2025

- Finalización de la implementación del proyecto Monarca (ERP - IFS) en Colombia y Perú.
- Extensión del ERP IFS a las demás compañías y consorcios de HMV.
- Desarrollo e implementación de un sistema formal de Gestión Documental, asegurando su alineación con las necesidades del negocio y aprovechando las funcionalidades de IFS.
- Ampliación del uso de Microsoft Power Platform para automatización de procesos y optimización de flujos de trabajo.



ANEXOS

Cliente: ENGIE - Chile
Proyecto: Parque Eólico Lomas de Taital 342 MW
Alcance: Supervisión de construcción cimentación aerogenerador 6 MW

ANEXOS

PROCESO Y RESULTADOS DE MATERIALIDAD

[GRI 2-12] [GRI 2-13]

El análisis de materialidad fue revisado y aprobado por el comité de presidencia y la junta directiva. Adicionalmente, hemos conformado un equipo de sostenibilidad encargado de liderar las estrategias, acciones e impactos asociados a cada uno de los temas materiales. Este equipo está integrado por un responsable, quien lidera cada tema y forma parte del rol estratégico o directivo de HMV, junto con un grupo de colaboradores comprometidos que participan activamente en el proceso. Durante el 2024, continuamos implementando los planes de acción definidos para cada tema material, los cuales se describen en detalle más adelante.

[GRI 2-29]

Constantemente estamos revisando, cuestionando y valorando las necesidades, expectativas y oportunidades que enfrentamos con nuestros grupos de interés en materia de los impactos que generamos en el desarrollo de nuestras actividades. La relación con nuestros grupos de interés está basada en el diálogo abierto y la participación constante mediante actividades como visitas a clientes, reuniones con proveedores y socios, publicaciones técnicas, encuestas, entre otras. A lo largo de este informe, ofrecemos respuestas a las preocupaciones más significativas planteadas por nuestros grupos de interés identificados.



ANEXOS

INFORMACIÓN GENERAL

Indicador	Nombre
[GRI 2-7] [SASB SV-PS-330a.1] [SV-PS-000.A]	Información sobre colaboradores y otros empleados

El porcentaje de colaboradores por categoría laboral	Colombia	Perú
Número total de colaboradores	1341	91
Número de mujeres	449	32
Porcentaje de mujeres	33%	35%
Número de hombres	892	59
Porcentaje de hombres	67%	65%

COLOMBIA					
Indicadores laborales por género y región	Mujer	Hombre	Medellín	Bogotá	Total
Número total de colaboradores	449	892	854	487	1341
Número de colaboradores fijos	385	686	674	397	1071
Número de colaboradores temporales	64	206	180	90	270
Número de colaboradores por horas no garantizadas	3	5	7	1	8
Número de colaboradores a tiempo completo	444	887	845	486	1331
Número de colaboradores a tiempo parcial	2	0	2	0	2

PERÚ					
Indicadores laborales por género y región	Mujer	Hombre	Lima	Piura - Talara	Total
Número total de colaboradores	32	59	87	4	91
Número de colaboradores fijos	10	17	27	0	27
Número de colaboradores temporales	22	42	60	4	64
Número de colaboradores por horas no garantizadas	0	0	0	0	0
Número de colaboradores a tiempo completo	32	59	87	4	91
Número de colaboradores a tiempo parcial	0	0	0	0	0

Indicador	Nombre
GRI 2-8	Colaboradores que no son empleados

Colaboradores que no son empleados	2024	Explique la variación con respecto a años anteriores
Número total de colaboradores que no son empleados	8	La incorporación de la figura “no empleados” se debe a la necesidad de obtener asesorías técnicas en diferentes procesos organizacionales.

ROTACIÓN Y RETENCIÓN

Indicador	Nombre
GRI 401-3	Permiso parental

Reincorporación al trabajo luego de licencia de maternidad o paternidad, desglosado por género	COLOMBIA		PERÚ	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Colaboradores que disfrutaron de baja por maternidad o paternidad	23	13	3	2
Colaboradores que se reincorporaron al trabajo después de finalizar su baja por maternidad o paternidad	22	13	3	2
Tasa de regreso al trabajo	96%	100%	100%	100%
Tasa de retención	70%	92%	100%	100%

Indicador	Nombre
[GRI 401-1] SASB [SV-PS-330a.2]	Nuevas contrataciones de colaboradores y rotación de personal

DIVERSIDAD

Indicador	Nombre
[GRI 405-1] [SASB SV-PS-330a.1]	Diversidad en órganos de gobierno y colaboradores

Rotación de colaboradores	Colombia	Perú	Explique la variación con respecto a años anteriores
Tasa de rotación de personal	48%	59%	El porcentaje de rotación es directamente proporcional al número de ingresos y retiros de personal como consecuencia del ciclo de los proyectos que se ejecutaron en la unidad de negocio de infraestructura y EPC.

Nota: Datos al 31 de diciembre del año respectivo

Diversidad en órganos de gobierno	2023	2024
Número total de colaboradores en los órganos de gobierno	8	8
Número de mujeres en los órganos de gobierno	3	3
Porcentaje de mujeres en los órganos de gobierno	38%	38%
Número de hombre en los órganos de gobierno	5	5
Porcentaje de hombres	63%	63%

ANEXO GOBIERNO CORPORATIVO

[2-9] ESTRUCTURA DE COMITÉ DE ÉTICA

Diversidad en órganos de gobierno			2023	2024
Miembro de junta directiva	German Sandoval Castro	Administración de empresas	Desde el año 2000, y durante 15 años ocupó varias posiciones en Helm Banca de Inversión hasta llegar al cargo de vicepresidente en el año 2011. Desde mayo de 2015 ocupa la posición de director en Helm Holdings, siendo parte del equipo que gestiona y lidera las diferentes compañías del Grupo Helm.	
Presidente de la Compañía	William Paredes Forero	Ingeniero civil	Trabajó 25 años en Amec Foster Wheeler, de los cuales estuvo como Country Manager por nueve (9) años. Se desempeñó también como Senior Vice President en Procesos y Diseños Energéticos en Wood. Actualmente es el CEO y Presidente de H MV, cargo que desempeña desde noviembre del año 2019.	
Oficial de cumplimiento principal	Sandra Acosta López	Abogada	Abogada con 14 años de experiencia en derecho comercial, corporativo y societario. Se desempeña actualmente como Secretaria General de la compañía.	
Oficial de cumplimiento suplente	Juliana Pareja Cifuentes	Psicóloga	Se ha desempeñado en cargos relacionados con la administración del talento humano, Actualmente se encuentra liderando el Área del Centro de Excelencia, en donde se incluyen las temáticas de sostenibilidad, gestión del conocimiento e innovación. A la fecha, su experiencia laboral se ha desarrollado en H MV, vinculación que tuvo lugar hace 13 años.	

[GRI 2-9] Estructura de Junta Directiva

Junta directiva			
Principal	Estudios	Experiencia	Tipo
German Sandoval Castro	Administración de empresas	Desde el año 2000, y durante 15 años ocupó varias posiciones en Helm Banca de Inversión hasta llegar al cargo de vicepresidente en el año 2011. Desde mayo de 2015 ocupa la posición de director en Helm Holdings, siendo parte del equipo que gestiona y lidera las diferentes compañías del Grupo Helm.	Patrimonial
Rafael Pardo Soto	Administración de empresas	Desde 1992 hasta 2002 estuvo vinculado con ING donde fue vicepresidente en el Área Comercial, luego ejerció como presidente de Helm Banca de Inversión hasta 2011. Así mismo, ha sido vicepresidente de distintas áreas de Ing Barings NY y miembro de distintas Juntas Directivas de las Sociedades de Grupo Helm. Miembro de la junta directiva del Banco Itaú CorpBanca Colombia S.A. de 2013 a 2019 y Miembro de la Juntas Directivas de Itaú Corredor de Seguros S.A., Prodesa S.A.S. y Century Energy Development S.A.S ESP, entre otras sociedades.	Patrimonial
William Paredes Forero	Ingeniero civil	Trabajó 25 años en Amec Foster Wheeler, de los cuales estuvo como Country Manager por 9 años. Se desempeñó también como Senior Vice President en Procesos y Diseños Energéticos en Wood. Actualmente es el CEO y presidente de HMV cargo que desempeña desde noviembre del 2019.	Administración

Índice de Contenidos GRI 2024

TABLA DE INDICADORES GRI HMV			
Declaración de uso	HMV ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre 01 de enero a 31 de diciembre de 2024 utilizando como referencia los estándares GRI.		
GRI 1 usado	GRI 1: Fundamentos 2021.		
Estándares sectoriales GRI aplicables	NA		

I. ACERCA DE ESTE INFORME			
Estándar GRI	Código	Código	Ubicación
GRI 1: Fundación 2021	-	Declaración de elaboración del informe de conformidad con estándares GRI	3
GRI 1: Fundación 2021	-	Índice de contenidos GRI	52
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-3	Periodo objeto del informe	3
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-5	Verificación externa	3

II. MENSAJE DEL PRESIDENTE			
Estándar GRI	Código	Código	Ubicación
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	4

III. PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN			
Estándar GRI	Código	Título de Contenido	Ubicación
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-1	Detalles organizativos	5
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-2	Entidades incluidas en los informes de sostenibilidad de la organización	NA
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	5
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-28	Asociaciones de miembros	5

V. PROCESO Y RESULTADO DE MATERIALIDAD			
Estándar GRI	Código	Título de Contenido	Ubicación
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-4	Reexpresiones de información	10
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-12	Rol del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de impactos	49
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-13	Delegación de responsabilidad para la gestión de impactos	49
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-29	Enfoque para la participación de las partes interesadas	49
GRI 3: Temas materiales 2021	3-1	Proceso para determinar temas materiales	27
GRI 3: Temas materiales 2021	3-2	Lista de temas materiales	9

ASUNTOS MATERIALES				
1. Sostenibilidad Económica				
Estándar GRI	Código	Título de Contenido	Ubicación	ODS
GRI 201: Desempeño económico 2012	201-2	Valor económico directo distribuido	14	8
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Manejo de temas materiales	13	

2. Gestión de Clientes				
Estándar GRI	Código	Título de Contenido	Ubicación	ODS
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Manejo de temas materiales	15	8
Sin estándar GRI	GC-1	Clientes activos	15	
Sin estándar GRI	GC-2	Satisfacción de clientes públicos. Calificación promedio.	15	
Sin estándar GRI	GC-3	Satisfacción de clientes privados. Calificación promedio.	16	
Sin estándar GRI	GC-4	% contratos de MSA (Master Service Agreement) (Valor de contratos MSA/Total nuevos contratos) *100	16	

3. Gestión de la Cadena de Suministro

Estándar GRI	Código	Título de Contenido	Ubicación	ODS
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-6	# Total de proveedores	18	8-9-12-13
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Manejo de temas materiales	18	
GRI 204: Prácticas de abastecimiento 2016	204-1	% de gasto en proveedores locales. (Gasto en Proveedores locales / Gasto total de proveedores)	18	
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016	308-1	% de proveedores principales que han pasado los filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	18	
GRI 414: Evaluación social de proveedores 2016	414-1	% de proveedores principales que han pasado los filtros de selección según criterios sociales	18	

4. Ética y Gobierno Corporativo

Estándar GRI	Código	Título de Contenido	Ubicación	ODS
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-9	Estructura y composición de la gobernanza	24	16
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-10	Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	24	
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	24	
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-12	Rol del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de impactos	49	

4. Ética y Gobierno Corporativo

Estándar GRI	Código	Título de Contenido	Ubicación	ODS
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-13	Delegación de responsabilidad para la gestión de impactos	49	16
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-15	Conflictos de Interés	22	
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-14	Papel del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	3	
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-16	Comunicación de preocupaciones críticas	24	
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-17	Conocimiento colectivo del máximo órgano de gobierno	NA	
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	24	
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-19	Políticas de remuneración	NA	
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-20	Proceso para determinar la remuneración	NA	
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-21	Ratio de compensación total anual	NA	
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-23	Compromisos de política	22	
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-24	Incorporación de compromisos de política	22	

4. Ética y Gobierno Corporativo

Estándar GRI	Código	Título de Contenido	Ubicación	ODS
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-25	Proceso para remediar impactos negativos	22	16
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-26	Mecanismos para buscar asesoramiento y plantear inquietudes	22	
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-27	Cumplimiento de leyes y reglamentos	23	
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Manejo de temas materiales	26	
Sin estándar GRI	EGC-1	% de oficiales de cumplimiento capacitados en ética y SARGLAFT/ Total Oficiales de cumplimiento	23	
Sin estándar GRI	EGC-2	% de colaboradores capacitados el Código de Ética y SARGLAFT/ Total colaboradores	23	
Sin estándar GRI	EGC-3	% de implementación del proyecto de ética y gobierno corporativo en las otras regiones en donde opera HMV.	23	
Sin estándar GRI	EGC-4	Implementar la externalización de la línea ética.	23	
Sin estándar GRI	EGC-5	Número de casos registrados en la línea ética.	23	
Sin estándar GRI	EGC-6	Desarrollar una campaña de comunicaciones sobre asuntos éticos para proveedores	23	
Sin estándar GRI	EGC-7	Desarrollar una campaña de comunicaciones sobre asuntos éticos para clientes	23	

5. Salud y Seguridad en el Trabajo

Estándar GRI	Código	Título de Contenido	Ubicación	ODS
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Manejo de temas materiales	26	
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	27	
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-2a	Incidencia	NA	
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-9	Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	28	
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	404-1	Promedio de horas de formación en SST por colaborador	28	
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	404-1	% de colaboradores que han recibido formación en SST/ Total colaboradores.	28	
Sin estándar GRI	SST-1	Tasa de Absentismo	28	
Sin estándar GRI	SST-2	RIF Número de casos con días laborales perdidos	28	
Sin estándar GRI	SST-3	Calificación RUC en Seguridad, Salud y Medio Ambiente (Registro Único de Contratistas).	28	

ASUNTOS MATERIALES

5. Salud y Seguridad en el Trabajo

Estándar GRI	Código	Título de Contenido	Ubicación
Sin estándar GRI	SST-4	Calificación Norsok S-006 en Seguridad, Salud y Medio Ambiente	28
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Manejo de temas materiales	30
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	27
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-2a	Incidencia	28
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-9	Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	28
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	404-1	Promedio de horas de formación en SST por colaborador	28

6. Gestión del Talento

Estándar GRI	Código	Título de Contenido	Ubicación	ODS
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-7	Colaboradores	49	3-4-5-8
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-8	Colaboradores que no son empleados	50	
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-30	Acuerdos colectivos de negociación	NA	
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Manejo de temas materiales	30	
GRI 401: Empleo 2016	401-3	Permiso Parental	50	
GRI 404: Formación y educación 2016	404-1	Promedio de horas de formación al año por colaborador	28	
GRI 404: Formación y educación 2016	404-1	Porcentaje de colaboradores que han recibido formación	28	
GRI 404: Formación y educación 2016	404-1	% de horas de formación en habilidades blandas	Página	
GRI 404: Formación y educación 2016	404-1	% de horas de formación en habilidades técnicas	28	
GRI 404: Formación y educación 2016	404-1	Horas de capacitación Virtual	30	
GRI 404: Formación y educación 2016	404-1	Horas de capacitación Presencial	30	

6. Gestión del Talento

Estándar GRI	Código	Título de Contenido	Ubicación	ODS
GRI 404: Formación y educación 2016	404-3	Porcentaje de colaboradores que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	31	3-4-5-8
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y colaboradores	50	
Sin estándar GRI	GT -1	Encuesta de clima organizacional	31	
Sin estándar GRI	GT-2	# de colaboradores beneficiados con apoyo económico para posgrado. Anual	31	

7. Gestión de Riesgos Socioambientales

Estándar GRI	Código	Título de Contenido	Ubicación	ODS
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Manejo de temas materiales	33	3-6-8-11-15
Sin estándar GRI	GRSA-1	# de proyectos EPC.	35	
Sin estándar GRI	GRSA-2	Programa de manejo maquinaria y equipo.	35	
Sin estándar GRI	GRSA-3	Programa para el manejo integral de materiales de construcción.	35	
Sin estándar GRI	GRSA-4	Programa para el manejo del recurso hídrico.	35	
Sin estándar GRI	GRSA-5	Programa para el manejo integral de residuos sólidos no peligrosos.	35	

7. Gestión de Riesgos Socioambientales

Estándar GRI	Código	Título de Contenido	Ubicación	ODS
Sin estándar GRI	GRSA-6	Programa para el manejo integral de residuos sólidos y líquidos peligrosos.	35	3-6-8-1115
Sin estándar GRI	GRSA-7	Programa de manejo de sustancias químicas.	35	
Sin estándar GRI	GRSA-8	Programa de manejo de tránsito.	35	
Sin estándar GRI	GRSA-9	Programa de manejo de calidad del aire y ruido.	35	
Sin estándar GRI	GRSA-10	Programa de información y participación comunitaria.	35	
Sin estándar GRI	GRSA-11	Programa de contratación de mano de obra local.	35	

8. Ecoeficiencia Operacional

Estándar GRI	Código	Título de Contenido	Ubicación	ODS
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Manejo de temas materiales	37	12-13
GRI 302: Energía 2016	302-1	Consumo total de energía (administración y negocio de consultoría) (kWh).	38	
GRI 303: Agua y efluentes 2018	303-5	Consumo de agua m3.	38	
Sin estándar GRI	EO-1	Generación de energía solar fotovoltaica (kWh). Trimestral	38	

9. Gestión Integral de Proyectos

Estándar GRI	Código	Título de Contenido	Ubicación	ODS
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Manejo de temas materiales	41	8-12
Sin estándar GRI	GIP- 1	% Avance de la implementación de la PMO	42	
Sin estándar GRI	GIP- 2	% de Cumplimiento de proyectos - EPC en tiempo.	42	
Sin estándar GRI	GIP- 3	% de Cumplimiento de proyectos - EPC en costo.	42	
Sin estándar GRI	GIP- 4	% Cumplimiento de proyectos - Ingeniería Energía en costo.	42	
Sin estándar GRI	GIP- 5	% Cumplimiento de proyectos – Ingeniería Infraestructura en costo.	42	

10. Innovación y Gestión del Conocimiento

Estándar GRI	Código	Título de Contenido	Ubicación	ODS
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Manejo de temas materiales	43	7-8-9
Sin estándar GRI	INMN-1	Percepción del sistema de innovación en la Encuesta Clima Organizacional.	45	
Sin estándar GRI	INMN-2	% de Personas en talleres y sesiones de ideación/ Total Colaboradores HMV Colombia.	45	
Sin estándar GRI	INMN-3	# Ideas de mejora continua recibidas e implementadas. Anual.	45	
Sin estándar GRI	INMN-4	% de procesos involucrados en el registro de los activos de conocimiento.	45	
Sin estándar GRI	INMN-5	# de horas invertidas en actividades de gestión del conocimiento.	45	
Sin estándar GRI	INMN-6	# de colaboradores que participan en actividades de gestión del conocimiento.	45	

11. Transformación Digital				
Estándar GRI	Código	Título de Contenido	Ubicación	ODS
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Manejo de temas materiales	46	8
GRI 418: Privacidad del cliente 2016	[418-1]	Cantidad total de reclamaciones fundamentadas recibidas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	47	
Sin estándar GRI	TD -1	% Avance en la implementación del nuevo ERP	47	
Sin estándar GRI	TD-2	% Avance en la implementación del nuevo software de nómina	47	
Sin estándar GRI	TD-3	% Avance en la implementación del Sistema de Gestión Documental	47	

ÍNDICE DE CONTENIDOS SASB 2024

SERVICIOS PROFESIONALES Y COMERCIALES			
Tema	Código	Título de Contenido	Ubicación
Seguridad de los datos	SV-PS-2 30a.1	Seguridad de los datos	23
Seguridad de los datos	SV-PS-2 30a.2	Políticas y prácticas relativas a la recopilación, el uso y la conservación de información de los clientes	23
Seguridad de los datos	SV-PS-2 30a.3	Número de filtraciones de datos	47
Diversidad e implicación de la fuerza laboral	SV-PS-3 30a.1	Porcentaje de representación de géneros en directivos ejecutivos y todos los demás empleados	49
Diversidad e implicación de la fuerza laboral	SV-PS-3 30a.2	Tasa de reemplazo voluntario e involuntario de todos los empleados	50
Diversidad e implicación de la fuerza laboral	SV-PS-3 30a.3	Implicación de los empleados expresada en forma de porcentaje	31
Integridad profesional	SV-PS-5 10a.1	Descripción del enfoque para garantizar la integridad profesional	22
Integridad profesional	SV-PS-5 10a.2	Importe total de las pérdidas monetarias como resultado de los procedimientos judiciales relacionados con la integridad profesional	NA
Parámetros de la actividad	SV-PS-0 00.A	Número de empleados a tiempo completo y a tiempo parcial, temporales y contratados	49
Parámetros de la actividad	SV-PS-0	Horas trabajadas por los empleados, porcentaje facturable	NA

SERVICIOS DE INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN			
Tema	Código	Título de Contenido	Ubicación
Efectos ambientales del desarrollo de proyectos	IF-EN-16 0a.1	Número de incidentes de no conformidad asociados con permisos, estándares y regulaciones medioambientales	NA
Efectos ambientales del desarrollo de proyectos	IF-EN-16 0a.2	Riesgos ambientales asociados al diseño, la ubicación y la construcción de los proyectos	34
Integridad estructural y seguridad	IF-EN-25 0a.1	Importe de los costes de reelaboración relacionados con los defectos y la seguridad	NA
Integridad estructural y seguridad	IF-EN-25 0a.2	Importe total de pérdidas monetarias como resultado de los procedimientos judiciales relacionados con incidentes de seguridad y por defectos	NA
Salud y seguridad de la fuerza laboral	IF-EN-32 0a.1	Tasa total de incidentes registrables (TRIR) y tasa de mortalidad para a) empleados directos y empleados con contrato	28
Efectos del ciclo de vida de los edificios e infraestructuras	IF-EN-41 0a.1	Número de proyectos encargados certificados según un estándar de sostenibilidad de atributos múltiples de terceros y proyectos activos pendientes de dicha certificación	NA
Efectos del ciclo de vida de los edificios e infraestructuras	IF-EN-41 0a.2	Eficiencia energética e hídrica de la fase operativa en la planificación y el diseño de los proyectos	35
Efectos climáticos de la combinación de negocios	IF-EN-41 0b.1	Cantidad de atrasos en proyectos relacionados con los hidrocarburos y proyectos de energías renovables	NA

SERVICIOS DE INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN			
Tema	Código	Título de Contenido	Ubicación
Efectos climáticos de la combinación de negocios	IF-EN-41 Ob.3	Importe de cartera de pedidos para proyectos no energéticos relacionados con la mitigación del cambio climático	NA
Ética empresarial	IF-EN-51 0a.1	Cartera de pedidos en países que ocupan los 20 puestos más bajos en el índice de percepción de la corrupción de Transparencia Internacional	NA
Ética empresarial	IF-EN-51 0a.2	Importe total de pérdidas monetarias como resultado de los procedimientos judiciales relacionados con acusaciones de sobornos o corrupción y prácticas de competencia desleal	23
Ética empresarial	IF-EN-51 0a.3	Prevención de los sobornos y la corrupción	22
Parámetro de actividad	IF-EN-00 0.A	Número de proyectos activos	35
Parámetro de actividad	IF-EN-00 0.B	Número de proyectos finalizados	35
Parámetro de actividad	IF-EN-00 0.C	Total de cartera de pedidos	NA



AVISO LEGAL

HMV Ingenieros Ltda. y las empresas mencionadas en este documento, lo han preparado con el propósito de transmitir información a sus grupos de interés. La información acá contenida no está libre de errores, por lo cual corregiremos todos aquellos que identifiquemos o nos sean comunicados, sin embargo, ni HMV Ingenieros Ltda., ni las empresas acá mencionadas asumirán responsabilidad ni obligación alguna, derivadas de la información publicada en este informe. HMV Ingenieros Ltda. y las empresas relacionadas, se reservan de forma exclusiva todos los derechos de propiedad intelectual sobre este documento, por lo que no autorizan su reproducción, divulgación, almacenamiento, transformación, distribución y cualquier otra acción que les sea atribuible como titulares del mismo, ni se hacen responsables por la veracidad de la información contenida en este documento o por los daños y perjuicios ocasionados a terceros por el uso no autorizado.



INFORME DE
SOSTENIBILIDAD 2024