



*IMPULSANDO EL
DESARROLLO*

INFORME DE SOSTENIBILIDAD

- 2020 -



TABLA DE CONTENIDO

	Página
I. Acerca de este Informe	3
II. Mensaje del Presidente	4
III. Perfil de la Organización:	5
a. HMV 60 años: Una historia de innovación	6
b. Proyectos especiales: La tecnología digital (4RI) en HMV	9
IV. Proceso y Resultado de Materialidad	
a. Asuntos Prioritarios	12
1. Salud y seguridad en el trabajo	14
2. Gestión del Talento	16
3. Gestión Integral de Proyectos	19
4. Sostenibilidad Económica	21
5. Innovación y Gestión del Conocimiento	23
6. Ética y Gobierno Corporativo	25
7. Gestión de Riesgos Socioambientales	28
b. Asuntos de Gestión Eficiente	
8. Gestión de Clientes	30
9. Transformación Digital	32
10. Gestión de la Cadena de Suministro	34
11. Ecoeficiencia Operacional	36
V. Anexos	37
VI. Índice Contenido GRI	42

ACERCA DE ESTE INFORME DE SOSTENIBILIDAD

[102-50] [102-51] [102-52] [102 -53] [102-54] [102-55] [102-32]

Presentamos nuestro Informe de Sostenibilidad en el cual damos a conocer la gestión realizada por HMV, principalmente en Colombia además de sus otras sedes, durante el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2020. La fecha del último informe corresponde al periodo entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del 2018 de ahora en adelante el Informe de Sostenibilidad se publicará anualmente.

Este material y la información reportada por HMV ha sido preparada con referencia a los Estándares del Global Reporting Initiative (GRI) Versión 2016 y el contenido actualizado de GRI 403 Salud y Seguridad en el Trabajo 2018 como se cita en el índice del reporte. El índice de Contenido se encuentra al final de este informe en el cual se podrán identificar los contenidos GRI en las páginas citadas. De acuerdo con la visión de los accionistas, que entienden la sostenibilidad como la manera más eficiente e integral de hacer los negocios, la Junta Directiva aprueba el presente informe.

Para más información sobre este informe, puede comunicarse al correo electrónico:

hmvostenible@h-mv.com



MENSAJE DEL PRESIDENTE

[102-14] [102-15]

Estimados todos,

Para la emisión de este reporte HMV cumplió 60 años de operación, tiempo en el cual la Compañía ha demostrado los más altos estándares en ejecución de proyectos, innovación tecnológica, manejo positivo del medio ambiente y sobre todo en promover y proteger la seguridad de cada uno de sus colaboradores; para mí personalmente, es un orgullo representar a HMV y ser artífice de su compromiso con el desarrollo y con la sostenibilidad en todos los proyectos y los países en los que opera.

HMV ha tenido en cuenta la transformación energética en la ejecución de sus proyectos y en la fijación de estrategias corporativas a través de los años; es nuestro compromiso alinearnos de la mejor manera con las peticiones del mundo en materia de proyectos sostenibles, energías renovables y reducción de emisiones, pensando en el futuro de las nuevas generaciones. En HMV buscamos dejar un mundo mejor al que encontramos, por ello nos esforzamos en ser partícipes de la transformación que tanto queremos.

En este detallado informe podrán ver de manera clara todas las acciones que hemos tomado en el año 2020 para fortalecer los resultados de la Compañía. Destaco la implementación del departamento "Project Management Office" (PMO), como unidad independiente y responsable del control de costos y duración de proyectos y la expansión de nuestras

operaciones a Norteamérica, que demuestran que la estrategia regional está dando grandes frutos.

El año 2020 estuvo marcado por la pandemia, sin embargo, nos adaptamos con resiliencia a la nueva realidad, protegiendo siempre el empleo y la salud de cada uno de nuestros colaboradores.

Finalmente, quiero agradecer a todos los que hacen parte de HMV, a nuestros clientes, colaboradores, proveedores, comunidades, quienes con su compromiso con la sostenibilidad permiten que nuestro trabajo esté alineado con las expectativas de la sociedad y del mundo.

Cordial Saludo.

William Paredes
Presidente de HMV Ingenieros



PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN



INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2020



UNA HISTORIA DE INNOVACIÓN

[102-1] [102-2] [102-3] [102-4] [102-5] [102-6] [102-7]

El Grupo HMV está conformado por HMV Ingenieros Ltda. y sus empresas afiliadas en Colombia, Islas Caimán, Trinidad and Tobago, Brasil y los Estados Unidos (en adelante, denominados, colectivamente, como "HMV").

Somos conscientes de los grandes retos que trae el futuro, en un mundo que crece, evoluciona y se transforma.

Nuestro objetivo es apoyar e impulsar el desarrollo sostenible de infraestructura para nuestros clientes en el continente americano, mediante el conocimiento y profesionalismo de nuestro equipo, de más de 1300 integrantes. Ofrecemos servicios de consultoría, interventoría o supervisión y gerencia de proyectos para múltiples sectores y contamos con oficinas en Colombia, Perú, Chile, Brasil, Estados Unidos y Trinidad & Tobago.

INNOVACIÓN E INTERNACIONALIZACIÓN DE MERCADOS



INNOVACIÓN EN SERVICIOS Y MODELOS DE NEGOCIO



INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2020 | PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

+1.300
NUESTRO EQUIPO



NUESTRAS SEDES



- COLOMBIA
- PERÚ
- CHILE
- BRASIL
- ESTADOS UNIDOS
- TRINIDAD & TOBAGO

[102-12]

Actualmente estamos certificados en procesos y resultados por entidades externas como el **ICONTEC-ONAC-IAF (Certificaciones ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001, NORSOK S-006)**, **ONAC-OCERT (Certificación RUC, Certificaciones de producto RETIE)**, **Certificaciones de producto UL508A para tableros de control y protección.**

CERTIFICACIONES



[102-13]

Pertecemos al clúster de energía sostenible Medellín, Antioquia. Asimismo, 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.

Ejecutamos proyectos con una sólida base de ingeniería, que nos permiten ofrecer soluciones innovadoras para impulsar el desarrollo sostenible de nuestro entorno. Por esto, desde nuestro nacimiento (1960) hemos sido partícipes de proyectos de ingeniería pioneros e innovadores en Colombia, como el Metro de

Medellín, primer sistema de transporte masivo al estilo de las grandes capitales del mundo puesto al servicio de una ciudad; el edificio “inteligente” de Empresas Públicas de Medellín, primero en la región; los primeros diseños con ingeniería 100% nacional de sistemas de transmisión a 500 kV en Colombia y Perú (Grupo ISA), al igual que de la presa de gravedad con la técnica del concreto compactado con rodillo CCR (por sus siglas) más alta del mundo en el momento de su construcción (Miel I, ISAGEN) y de la planta de tratamiento de aguas residuales de mayor capacidad en Colombia (EPM), entre otros proyectos pioneros de infraestructura vial y portuaria.



HMV HA INNOVADO CONTINUAMENTE EN SUS SERVICIOS, NEGOCIOS Y MERCADOS, PARTIENDO DE SER UNA EMPRESA DE CONSULTORÍA EN INGENIERÍA, PASÓ A INCLUIR EN SU PORTAFOLIO PROYECTOS TIPO EPC O LLAVE EN MANO (2002) DE SUBESTACIONES Y LÍNEAS DE TRANSMISIÓN.

El conocimiento adicional logrado con la ejecución de proyectos EPC, aunado al acumulado en el diseño de centrales hidroeléctricas, nos permitió innovar en un nuevo servicio: Desarrollo Integral de Centrales Hidroeléctricas (2005), con un modelo de negocio completamente innovador, donde cubría todo el ciclo de vida del proyecto, desde su identificación, factibilidad, ingeniería, construcción, montaje, pruebas y puesta en servicio, hasta su operación y mantenimiento (146,2 MW en ocho proyectos construidos a la fecha, 40 MW en dos proyectos en construcción actualmente y 1065,2 MW identificados).

Como complemento a nuestro portafolio de servicios, fruto del proceso de gestión de innovación y de la identificación de nuevas

oportunidades, se inició el desarrollo de Sistemas digitales integrados de control y protección para subestaciones y centrales hidroeléctricas (2012), con un taller propio de ensamble y pruebas de tableros; potencializando la oportunidad de nuestros proyectos EPC, las necesidades del medio y la experiencia y conocimiento de sus grupos de diseño de sistemas de protección, control, automatización y comunicaciones (1369 tableros suministrados, en 86 proyectos).

Estos nuevos servicios impulsaron la búsqueda para incursionar en nuevos mercados, con un claro objetivo de internacionalizar y diversificar. Fue así como, luego de tener una gran presencia en toda Colombia, y de haber realizado proyectos para más de 40 países en los cinco continentes, HMV inició un plan comercial que logró, mediante diferentes estrategias innovadoras en mercados y con alianzas, llegar a tener presencia local en Trinidad y Tobago (2006), Perú (2008), Brasil (2010), Chile (2012), y Estados Unidos (2016).

En HMV somos conscientes de la huella que estamos dejando en el crecimiento de la sociedad y estamos alineados con las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible establecidas por las Naciones Unidas, por eso desarrollamos proyectos que impactan comunidades con energía asequible y no contaminante (ODS 7) y continuamente contribuimos al crecimiento de la industrialización inclusiva y sostenible (ODS 9), aportando soluciones innovadoras que inspiren para el desarrollo sostenible de la humanidad (ODS 11).



La tecnología digital (4RI) en HMV

[102-15]

Para HMV la apropiación y asimilación de la tecnología digital ha sido un camino de aprendizajes y logros, desde nuestros principios como consultores responsables por los diseños y especificaciones de los primeros sistemas de control digital utilizados en Colombia para centrales hidroeléctricas, subestaciones de alta y extra alta tensión, sistemas SCADA para energía, agua y gas, sistemas para edificios inteligentes (BMS – Building Management Systems) y sistemas de control industrial.

Nuestra estrategia corporativa está encaminada a estudiar y apropiarnos de como las nuevas tecnologías digitales enmarcadas dentro de la 4RI – Cuarta Revolución Industrial, pueden generar nuevos negocios para la empresa, basados en Big data, IoT, tecnologías de nube, analítica de datos e inteligencia artificial y machine learning.

A continuación, presentamos algunos de los proyectos y servicios, basados en las nuevas tendencias tecnológicas, que actualmente tenemos y algunos de los pilotos que estamos realizando con las nuevas tecnologías de la 4RI.

1. Sistemas Integrados de Gestión de Infraestructuras

En HMV nos hemos mantenido actualizados en herramientas tecnológicas que permitan que nuestros diseños cumplan con altos estándares de calidad y que optimicen nuestros procesos de ingeniería. Es por esto, que durante algunos años nos hemos dedicado a expandir nuestro conocimiento sobre las nuevas tecnologías digitales en el sector de la energía y estructurar un modelo de negocio para servicios relacionados con las Redes inteligentes y las Micro-redes.

Esto se inició con una fase de adquisición del conocimiento relacionado con la selección, dimensionamiento, diseño e implementación de Micro-redes, tanto conectadas a la red como aisladas, para diferentes aplicaciones (edificios, centros comerciales, industria, urbanos, rurales, etc.); para posteriormente complementar con conocimientos relacionados con la temática de redes inteligentes, que implica aspectos tales como medición inteligente, comunicaciones, automatización, gestión de la demanda, Big datos, IoT, almacenamiento, etc.

Para lograr lo anterior se planteó el desarrollo de un sistema de gestión de Micro-redes para edificios (y otras infraestructuras), que optimice el uso de las fuentes de energía, así como de la gestión de la demanda, integrando las funciones EMS (Energy Management System) y BMS (Building Management System), involucrando tecnologías de IoT y Big Data. Se desarrolló un piloto en el edificio de oficinas de HMV en Medellín (Torre I), cuyo alcance incluyó la implementación de una micro-red que abarcara las plantas solares fotovoltaicas (1 kW y 16 kW), un sistema de almacenamiento por baterías, las plantas Diesel y una planta eólica (futura) y la fuente de energía del suministrador de red; así mismo la adquisición de datos y supervisión de los sistemas electro-

mecánicos del edificio (Aire acondicionado, iluminación, ascensores, temperaturas, etc.).

Toda la información de los sistemas y equipos del edificio se adquirió mediante tecnología de IoT y se llevó a una base de datos no relacional en un servicio de nube y con esta información se desarrolló una solución de visualización, sobre plataforma web, para poder conocer en tiempo real la operación de la micro-red y monitorear el estado de los equipos electromecánicos del edificio.

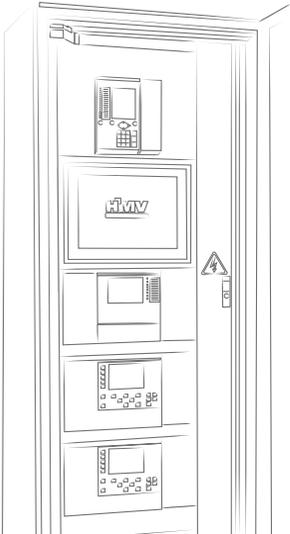
El resultado final de este piloto lo tenemos funcional en nuestro edificio de la Torre I de la sede de HMV en Medellín, desde el cual podemos monitorear en tiempo real, desde dispositivos con acceso a la web, la generación de energía de nuestras dos plantas solares de techo de 1 kW y de 16 kW, el consumo total del edificio, el funcionamiento de la planta de almacenamiento, los consumos de energía de los sistemas de aire acondicionado y las condiciones ambientales externas del edificio.



2. Sistemas digitales integrales de control y protección

Las soluciones integrales de control y protección que ofrece HMV están orientadas a satisfacer las necesidades de proyectos de subestaciones eléctricas de alta y extra alta tensión y centrales hidroeléctricas, teniendo como mercado objetivo los países donde tenemos operaciones (Colombia, Perú, Chile, Brasil y USA).

Estas soluciones tienen como valores diferenciadores para nuestros clientes:



- ▶ El hecho de tener toda la ingeniería junto con el ensamblaje en un solo lugar, lo cual permite optimizar los tiempos, costos y la calidad de las soluciones ofrecidas.
- ▶ La independencia con respecto a los fabricantes de equipos y proveedores de software, actuando como integradores con acuerdos comerciales con cada uno de ellos.
- ▶ La capacidad de ofrecer soluciones personalizadas y multimarca en cuanto a equipos, diseños, normas y simbología según las preferencias del cliente, ofreciendo además un soporte técnico directo en

la programación, operación y mantenimiento, en adición al soporte del fabricante de los equipos.

- ▶ Ofrecer estas soluciones en diferentes formatos, especialmente los tipos EPC (Engineering, Procurement & Construction), lo cual permite mayor flexibilidad para la negociación de los contratos.
- ▶ Tener la certificación ISO 9001 y RETIE para los tableros ensamblados en nuestro taller, lo cual certifica la calidad de las soluciones entregadas a los clientes.

HMV ha suministrado más de 1369 tableros en 86 proyectos de Soluciones digitales integrales de control y protección, en seis países (Colombia, Perú, Chile, Argentina, Paraguay y USA); compitiendo con los principales fabricantes mundiales de sistemas de control y protección; demostrando la capacidad, conocimiento y calidad de estas soluciones suministradas por HMV; lo cual nos ha convertido en líderes regionales en el suministro de estas soluciones.

3. Subestaciones digitales con bus de proceso (Connectivity plus)

Dentro de la transformación digital del sector eléctrico, las subestaciones convencionales están siendo reemplazadas por el nuevo concepto de subestaciones digitales, que incorporan los beneficios de las comunicaciones del estándar IEC 61850 "Communication networks and systems for power utility automation", el cual establece las condiciones para los sistemas de comunicaciones en esquemas de control y protección de subestaciones digitales.

1.369
tableros de Control y
protección



en

86 → **6**
PROYECTOS PAÍSES

- ▶ Colombia
- ▶ Perú
- ▶ Chile,
- ▶ Argentina
- ▶ Paraguay
- ▶ Estados Unidos



Para la adopción de esta tecnología en Colombia, HMV lanzó la iniciativa Connectivity plus, con el objeto de validar la tecnología de bus de proceso en condiciones locales, comparándola con el sistema tradicional, para lo cual se instaló inicialmente un sistema completamente operacional en el campo de conexión a 110 kV de la Central Hidroeléctrica San Miguel (2015) y posteriormente dos unidades en la Central El Molino (2016), cada una con una tecnología de un fabricante diferente. Esta tecnología ya es usada de manera extensiva en China, y en América se viene consolidando como una tendencia con referentes en México, Brasil Chile, Bolivia, Colombia, entre otros.

La experiencia adquirida incluye validación de criterios técnicos de diseño, montaje, puesta en servicio y operación de una tecnología que reduce significativamente tiempos y costos durante las fases de diseño, construcción, montaje y pruebas; y mejora los tiempos de respuesta en caso de falla, durante su operación y mantenimiento.

4. Gestión de información de sistemas energéticos (usando el internet de las cosas - IoT)

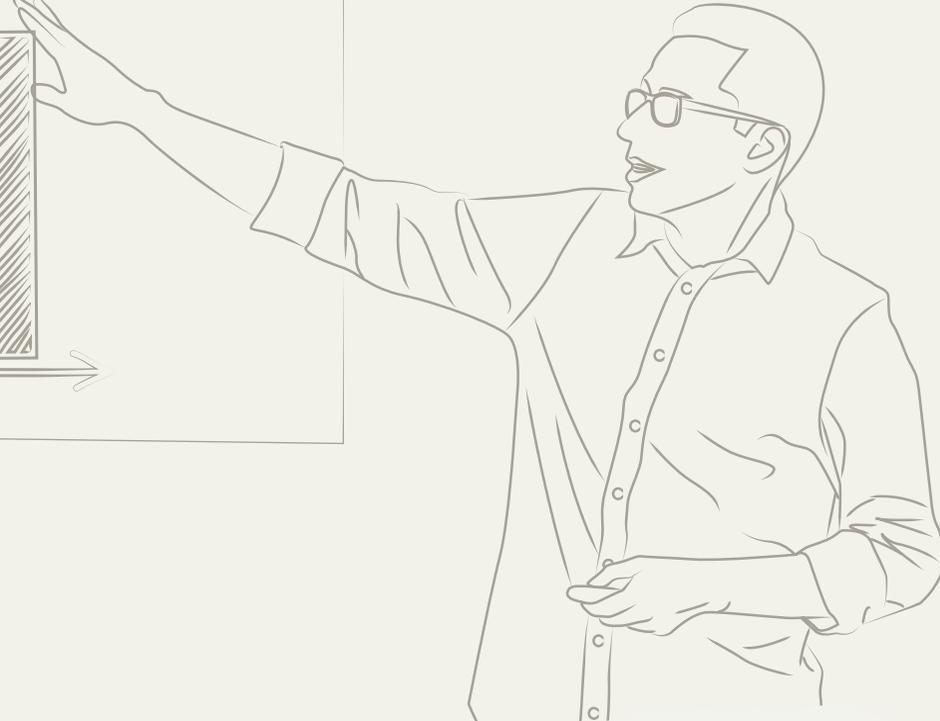
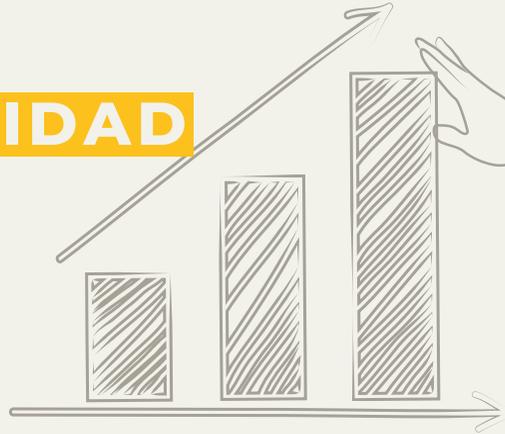
HMV siempre ha buscado mantenerse actualizada en lo que respecta a las nuevas tecnologías que puedan impactar los sectores donde nos movemos, es por lo que hemos visto una oportunidad en el sector eléctrico, el cual está siendo impactado por nuevas tecnologías como son la generación distribuida, energías renovables no convencionales, sistemas de almacenamiento, participación activa de los consumidores, redes inteligentes, etc., lo cual está implicando cambios fundamentales en la forma como se deben gestionar estos sistemas, debido al crecimiento y complejidad de la información que estos manejan.

Para esto hemos desarrollado un proyecto de investigación y desarrollo de tecnologías digitales de la 4RI, como son el Big Data, el IoT, la nube y la analítica de datos, orientado a la aplicación de estos para la gestión de sistemas energéticos, que permita la asimilación de este conocimiento para el personal de HMV y su aplicación a proyectos de interés de nuestros clientes.

La información en la nube se utiliza inicialmente para el desarrollo de aplicaciones que permitan tener visualizaciones sobre la operación de las plantas y generar reportes con el estado de los equipos; todo esto se puede acceder desde aplicativos móviles o desde cualquier equipo conectado a Internet. Posteriormente la idea es desarrollar algoritmos de Inteligencia artificial (Machine Learning, Deep Learning), que permitan conocer patrones de comportamiento de los equipos, aprovechando la multiplicidad de datos desde diferentes centrales y equipos y desarrollar servicios y soluciones encaminadas a optimizar su operación y el mantenimiento.



RESULTADOS DE MATERIALIDAD



[102-46] [102-47]

EN 2018 REALIZAMOS EL PRIMER EJERCICIO DE MATERIALIDAD PARA IDENTIFICAR Y PRIORIZAR LOS ASPECTOS RELEVANTES PARA EL NEGOCIO Y NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS. PARA LLEVAR A CABO DICHO PROCESO SE SURTIERON LAS SIGUIENTES ETAPAS:

- ▶ Revisamos diferentes referentes internacionales de sostenibilidad.
- ▶ Revisamos referentes regionales y globales de la industria a igual que las tendencias existentes.
- ▶ Llevamos a cabo consultas con diferentes grupos de interés.
- ▶ Finalmente priorizamos y validamos los resultados obtenidos identificando seis (6) temas prioritarios y cuatro (4) temas de gestión eficiente, que se muestran a continuación:



[102-40] [102-42] [102-43] [102-44]

Conscientes de la importancia de construir relaciones de confianza, perdurabilidad y transparencia con nuestros grupos de interés, promovemos espacios de diálogo y participación con los diferentes públicos con quienes tenemos relación. Las visitas a los clientes, las reuniones con proveedores y colaboradores, las publicaciones técnicas, entre otros, nos permiten fortalecer el relacionamiento con estos grupos y así podemos identificar las necesidades y expectativas para generar una respuesta más oportuna y pertinente. A lo largo de este reporte damos respuesta a los temas más relevantes para nuestros grupos de interés.

Nuestros Grupos de Interés son:



[102-49]

Si bien no hemos modificado información relevante en este informe de sostenibilidad respecto al anterior, consideramos pertinente resaltar que debido a la coyuntura crítica excepcional vivida durante el año 2020 por la pandemia COVID-19, decidimos darle una relevancia significativa a la materialidad de Seguridad y Salud en el Trabajo y por esto, podrá ser encontrada como el primer asunto dentro de los temas prioritarios que desarrollamos en este informe.

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Enfoque

[103-1]

Diseñar procesos con rigor técnico nos permite desarrollar proyectos de manera segura y confiable, contribuyendo al cumplimiento de nuestros objetivos estratégicos, el aumento en la confianza de nuestros clientes, la continuidad del negocio y la mejora del desempeño. El Sistema Integrado de Gestión considera tanto elementos propios del contexto interno y externo, como necesidades y expectativas de nuestros grupos de interés para su actualización y despliegue específico en cada proyecto.

Gestión

[103-2] [403-1]

Anualmente, asignamos recursos humanos, técnicos y financieros, para implementar buenas prácticas y promover una cultura de seguridad y prevención entre empleados, proveedores, contratistas y clientes, que nos permiten prevenir la ocurrencia de eventos no deseados, tales como incidentes o enfermedades, reducir de manera sistemática el número de casos y su severidad, tener condiciones de salud y bienestar acordes con nuestros principios, y operar eficientemente nuestros procesos. La alta dirección revisa las políticas del Sistema Integrado de Gestión, incluyendo su Política SIG, que establece el compromiso de la Organización con la seguridad y salud en el trabajo y sirve marco de referencia para los objetivos en materia de seguridad, salud,

medio ambiente y calidad, aplicables en todas sus operaciones, y para sus empleados, proveedores y contratistas, los cuales tienen seguimiento y análisis periódico.

Además de mecanismos de participación, comunicación y consulta, tales como, comités de gestión, grupos primarios, encuestas, levantamiento de información y revisión de estándares, validación y divulgación de prácticas seguras en sitio y esquemas de auto reportes de actos y condiciones, se desarrollan inspecciones gerenciales y la revisión por la dirección, donde se analiza el desempeño del sistema de gestión de manera integral, para establecer acciones específicas que permitan mejorar nuestro desempeño, a través, de los programa de gestión para riesgos priorizados.

Evaluación y Resultados

[103-3]

Mensualmente se analiza el comportamiento de los diferentes indicadores claves establecidos y el avance en el plan de trabajo general y por programa de gestión. El Comité, analiza los balances de gestión y estadísticas, e identifica recomendaciones aplicables.

En cada vigencia, nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo –SGSST, es evaluado mediante auditorías internas a procesos y proyectos, por personal propio y de terceros, y auditorías externas, desarrolladas por organismos acreditados, bajo estándares como OHSAS 18001, ISO 45001, RUC, Norsok S-006, y por clientes con sus referentes específicos, incluso OSHA. Con base en todas las evaluaciones y en cumplimiento de requisitos legales aplicables, realizamos su autoevaluación que nos permite identificar

oportunidades de mejora y planes de acción tendientes a optimizar nuestro desempeño.



[SST-6] [SST-7]

En autoevaluación del SGSST-resolución 0312 de 2019- obtuvimos 100% de cumplimiento certificado por nuestra ARL (Administradora de Riesgos Laborales). En evaluaciones de ICONTEC, no se identificaron no conformidades mayores, se realizó transición a ISO 45001 y se amplió el alcance de nuestros certificados para seguridad, salud y medio ambiente, en construcción de proyectos hasta extra alta tensión, proyectos de energías renovables no convencionales y fabricación de tableros. Obtuvimos el 91% en calificación RUC (Registro Único de Contratistas), 99,6% en cumplimiento del Decreto 1073 de 2015 (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo) y 90% en Norsok S-006 (Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Ambiental para contratistas Oil & Gas)

[SST-1] [SST-2] [SST-3] [SST-4] [SST-5]

Avanzamos en la actualización de nuestros programas de gestión bajo el método de infografía, para mayor claridad y entendimiento por parte de nuestros colaboradores, en temas como, plan de emergencias, riesgo químico y mecánico, espacios confinados. A pesar del aumento en el número de frentes de trabajo, actividades simultáneas y personas expuestas en algunos proyectos, no se presentaron accidentes graves ni mortales, y con respecto a la vigencia anterior: aunque se incrementó el número de incidentes, se tuvo una severidad (días perdidos) similar, una reducción del 41% en el total de casos con días perdidos y del 11% del total de días perdidos, por todos los orígenes. Apoyamos la seguridad y salud de nuestro personal y colaboradores, y soportamos la continuidad en las operaciones, mediante el diseño, despliegue y mejora del protocolo de medidas para prevención y mitigación del contagio por COVID 19, con bajos niveles de contagio. En la siguiente vigencia enfocaremos esfuerzos en mantener y mejorar indicadores de formación de nuestros colaboradores.

Planes de acción	Indicadores Principales	2020
1 Reducir el riesgo de accidentes y enfermedades profesionales	[403-1] Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Vigente
	[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.	0,06%
	[SST-2] LTIFR. Número de accidentes registrables * 200,000 / Total HHT (trabajadores de HMV).	1,85
	[SST-3] RIF (N ° casos con días laborables perdidos o con tratamiento médico / HHT total) * 200.000.	2,38
	[SST-4] Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral (Trabajadores HMV y Subcontratistas).	0
	[SST-5] Incidencia. N ° de casos nuevos EL * 100 / No. trabajadores expuestos (trabajadores de HMV).	0
	[404-1] Promedio de horas de formación en SST por empleado.	6,1
	[404-1] % de empleados que han recibido formación en SST/ Total empleados.	74%
	[SST-6] Calificación RUC en Seguridad, Salud y Medio Ambiente (Registro Único de Contratistas).	91%
	[SST-7] Calificación Norsok S-006 en Seguridad, Salud y Medio Ambiente	90%

[103-3]

A continuación compartimos los proyectos a corto plazo:

- Actualizar programas prioritarios tales como: riesgo eléctrico y manejo de energías peligrosas, riesgo público y socio político
- Realizar mantenimiento de programas priorizados para tareas críticas, de alto riesgo o potencialidad
- Crear una nueva versión de manual de proveedores y contratistas: énfasis en enfoque práctico

GESTIÓN DEL TALENTO

Enfoque

[103-1]

En HMV contamos con excelentes personas, le apostamos a la energía y motivación de las nuevas generaciones tanto como a la experiencia y sabiduría de los profesionales senior. El trabajo conjunto de profesionales con habilidades complementarias desarrolla y motiva el crecimiento personal y profesional.

La Gestión del talento se centra en la atracción y retención del mejor talento. Para ello buscamos mantener un buen clima laboral basado en una cultura de diversidad, inclusión e igualdad y fortalecer el crecimiento y desarrollo de los empleados. En 2020 destacamos la equilibrada participación de hombres y mujeres en los equipos directivos.

Gestión

[103-2]

En el año 2020 validamos la capacidad de adaptación de nuestros empleados lo que nos permitió enfrentar los desafíos operacionales durante la pandemia. El desarrollo tecnológico tuvo un papel muy importante frente al nuevo modelo de trabajo, pero aún más determinante fue la respuesta de los equipos para mantener la continuidad de la operación sin deteriorar la calidad y conservando la productividad. Los programas de salud mental y la claridad de la estrategia corporativa fueron fundamentales para afrontar los desafíos generados por la pandemia.

[401-1]

En el año 2020 tuvimos más contrataciones que en el año 2019 y una menor tasa de rotación, aun con las dificultades ya conocidas por la pandemia. Este logro se explica en parte porque nuestros proyectos en campo suspendieron operaciones por tiempos muy cortos ya que estamos presentes en las áreas de energía e infraestructura vial, las cuales estaban dentro de las excepciones que el gobierno nacional definió como vitales para la operación del país.

[102-7]



Número total de empleados

1.348



30%
400

MUJERES



70%
948

HOMBRES

Clima Laboral

[GT-1]

El clima laboral lo medimos mediante una encuesta bianual que define el grado de aceptación o afinidad con los motivadores al trabajo para los empleados de HMV. Entre los aspectos que medimos sobresalen: la relación con el jefe, el salario, la estabilidad laboral, la flexibilidad en los horarios, la oportunidad de capacitación y formación, el crecimiento dentro de la empresa, la relación con los compañeros de trabajo y la oportunidad de interactuar con otras culturas.

Esta encuesta nos permite diferenciar los resultados por Vicepresidencia y Dirección, para definir un plan de trabajo con cada líder, que busca conservar la calificación de los aspectos positivos y mejorar los demás. La última medición del clima laboral fue realizada en el 2020.

Calificación promedio
clima organizacional de
HMV Ingenieros LTDA

83%

Crecimiento Profesional y Evaluación de Desempeño

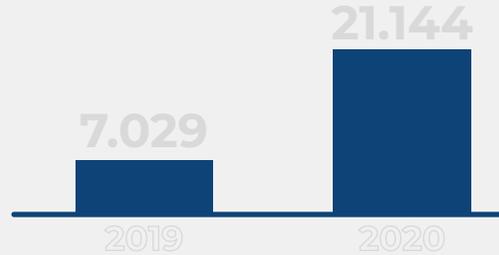
[404-1]

Las oportunidades de crecimiento profesional y formación son muy importantes para nuestros empleados. En HMV definimos un programa de formación anual que incluye formación técnica y habilidades blandas o del ser.

A pesar de la pandemia, se mantienen las horas de formación para los años 2019 y 2020, no obstante, es evidente el cambio significativo en la composición de horas presenciales vs horas virtuales, y mayor énfasis en capacitación de habilidades blandas. Desarrollamos un programa virtual de formación en auto liderazgo con el objetivo de fortalecer al interior de cada persona la responsabilidad por la comunicación, la autogestión del plan de trabajo individual y la generación del cambio desde el pensamiento individual. Este programa tuvo gran impacto y se evidenció su beneficio en las nuevas dinámicas de trabajo exigidas en todos los niveles de los procesos productivos y de apoyo.

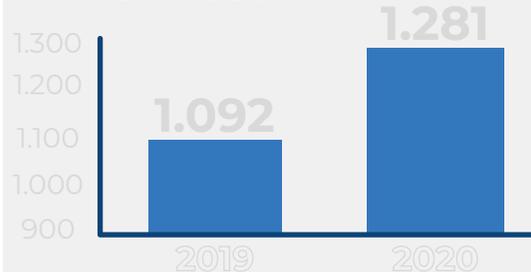
Número total de horas de formación

■ Número total de horas de formación



Número de empleados que han recibido formación en el año

■ Número de empleados que han recibido formación en el año



[404-3]

El propósito de la evaluación de desempeño es permitir que los líderes evalúen en forma individual y transversal a sus equipos de trabajo, en cuanto a tendencias, coherencias y singularidades de comportamientos; de esta forma se definen planes que mejoran la productividad y desempeño de los equipos. Para el año 2020 los líderes evaluaron el 99% de sus equipos de trabajo en cuanto a calidad, confiabilidad, oportunidad en la entrega, solución de problemas, uso adecuado de los recursos y aporte para el mejoramiento.

Primer Empleo y Becas de Pregrado y Posgrado

[GT-5]

Con el programa de Primer Empleo contribuimos al desarrollo del programa nacional 40 Mil Primeros Empleos. Este programa es una iniciativa del Gobierno para promover la contratación formal de jóvenes entre 18 y 28 años sin experiencia laboral. En 2020, HMV vinculó 36 personas bajo este programa.

[GT-4]

Con el programa de Becas de Pregrado y Posgrado se busca apoyar a los empleados que han tenido una excelente evaluación de desempeño para incentivar su permanencia y compromiso con la organización. Las becas otorgadas incluyen maestrías en ingeniería eléctrica, especializaciones en ingeniería de sistemas hídricos urbanos, aguas y saneamiento ambiental, recursos hídricos, seguridad informática y Pregrados en ingeniería eléctrica, ingeniería de la seguridad y salud en el trabajo y contaduría pública. En 2020, 10 colaboradores participaron en este programa.

En el 2020

HMV VINCULÓ

36 PERSONAS

bajo el programa PRIMER EMPLEO



Bienestar

El programa de bienestar laboral ofrece espacios recreativos y de unión para mejorar la calidad de vida de nuestros empleados. En el año 2020, fue necesario buscar formas nuevas de encontrarnos y de celebrar: para el día de la madre organizamos la celebración de la Eucaristía, para el día del padre invitamos a un comediante y en la celebración de los 60 años de HMV invitamos a un bingo virtual en donde nuestros empleados y sus familias pudieron jugar e interactuar en forma lúdica y divertida. Diariamente se tuvo la opción de hacer entrenamiento físico o clases de yoga en forma virtual, al terminar la jornada laboral. En Navidad cada empleado recibió una canasta para Picnic, con el mensaje “desconéctate para conectarte”, incentivando las relaciones de familia y la buena comunicación; en forma coherente con la sostenibilidad, los elementos que contenía la canasta fueron amigables con el medio ambiente.

Evaluación y Resultados

[103-3]

Durante el año 2020 monitoreamos nuestra gestión mediante los indicadores mostrados a continuación:

Planes de acción		Indicadores Principales	2020
1	Fomentar un clima organizacional de equidad, compromiso y bienestar.	[GT-1] Encuesta de clima organizacional.	83
		[404-1] Promedio de horas de formación por empleado.	55
2	Ofrecer un programa de capacitación y formación orientado a promover los conocimientos y habilidades requeridos por los colaboradores de HMV.	[404-1] Porcentaje de empleados que han recibido formación.	95%*
		[404-1] % de horas de formación en habilidades blandas.	87%
		[404-1] % de horas de formación en habilidades técnicas.	13%
		[404-1] Horas de Capacitación virtual.	18722
		[404-1] Horas de Capacitación presencial.	2421
		[404-3] Evaluación de Desempeño: % empleados evaluados/el total de empleados.	99%
3	Apoyar el desarrollo profesional de nuestros empleados.	[GT-4] # de Colaboradores beneficiados con apoyo económico para posgrado.	10
		[GT-5] # de jóvenes vinculados al Programa Primer empleo del Gobierno Nacional (contratación de jóvenes entre 18 y 28 años sin experiencia laboral)	36

A continuación compartimos los proyectos a corto plazo:

- ▶ Promover el desarrollo integral de los equipos de trabajo, con planes de carrera, formación integral, planes de sucesión, oportunidades de interacción con otras culturas y fortalecimiento de un estilo de liderazgo inspiracional.
- ▶ Fortalecer la cultura de equidad, solidaridad e inclusión.



GESTIÓN INTEGRAL DE PROYECTOS

Enfoque

[103-1]

En HMV entendemos que los proyectos son nuestra razón de ser y el medio por el cual se desarrolla nuestro objeto social. Por lo tanto, la excelencia técnica que nos caracteriza está siempre acompañada de una adecuada gestión integral de proyectos contractual y administrativa, estandarizada y acorde con las mejores prácticas mundiales, enfocados en la generación de valor, el respeto por el medio ambiente y la satisfacción de nuestros clientes.

La Gestión Integrada de Proyectos nos permite desarrollar las capacidades necesarias para administrar de manera ordenada las actividades misionales de nuestra empresa, estableciendo los parámetros mediante los cuales se planean, ejecutan y controlan los proyectos y portafolios de HMV; empleando un lenguaje común, herramientas tecnológicas de vanguardia y procesos adecuados para cada tipo de proyecto.

Gestión

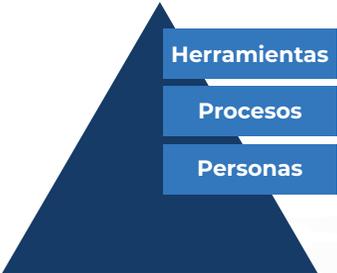
[103-2] [GIP-1]

Con el objetivo de fortalecer la Gestión Integral de Proyectos decidimos implementar una Oficina de Gestión de Proyectos o PMO (por sus siglas en Inglés), que consolida y potencia las

capacidades individuales de cada negocio o Vice Presidencia y de esta manera establecer los parámetros corporativos, mediante los cuales se gestionan los proyectos de HMV, adoptando las mejores prácticas y herramientas para fortalecer la planeación, seguimiento y control del desempeño de los proyectos y portafolios.

El objetivo de nuestra PMO se expresa como su Propósito Superior en "Implementar los métodos, procesos y herramientas óptimos para la gestión eficiente, ordenada y controlada de las operaciones misionales de la empresa".

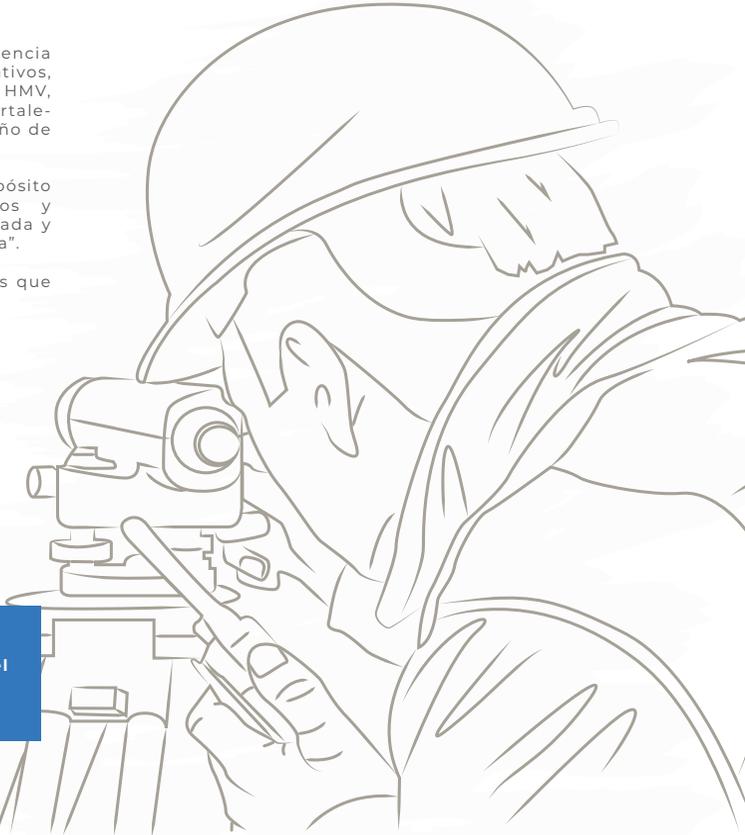
Nuestra PMO se fundamenta en tres pilares esenciales que apalancan el logro de su propósito superior:



Herramientas

Procesos

Personas



La PMO se sustenta en un equipo humano con actitud positiva, vocación de servicio y mente abierta al cambio. Entiende a las personas como el más importante activo de la empresa y la buena actitud como su más importante valor.

Evaluación y Resultados

[103-3] [GIP-2] [GIP-5] [GIP-6]

La PMO surgió en HMV en medio de un año atípico. Iniciamos con la implementación en la Vicepresidencia de Proyectos EPC, logrando modificar el método de seguimiento y control en tiempo y costo de los proyectos. En 2020 el cumplimiento de los Proyectos EPC en tiempo fue del 93% y el cumplimiento en costos fue del 94%.

[GIP-4]

Parametrizamos e implementamos el Servidor de Proyectos basado en la tecnología de nube de Microsoft Project Online y Power BI, el cual fue diseñado para administrar los cronogramas y recursos de todos los proyectos EPC. En la Vicepresidencia de ingeniería de Energía iniciamos una transformación cultural enfocada en la implementación del Servidor de Proyectos y la estandarización de las Estructuras de Desglose de Trabajo (EDT).

La iniciativa de la PMO Corporativa es en sí misma el resultado de la constante autoevaluación y pensamiento crítico en HMV. La revisión, creación y ajuste de procesos para la planeación, seguimiento y control de proyectos fue constante durante el 2020. Procesos transversales a la Compañía como el control de cambios, la matrícula de proyectos, lecciones aprendidas y seguimiento de acciones de comité fueron automatizados mediante flujos de trabajo, agilizando las aprobaciones virtuales y mejorando su trazabilidad.

Logramos unificar los procesos e implementar los métodos y herramientas basados en el Project Management Institute (PMI), International Project Management Association (IPMA), Application Performance Management (APM) y otras guías metodológicas que indican la manera de gestionar y evaluar el desempeño y gestión de los proyectos.

El uso extensivo del método de Valor Ganado (EVM) en todos los proyectos nos permitió medir el desempeño bajo un mismo lenguaje.

[103-3]

A continuación compartimos los proyectos a corto plazo:

- ▶ Integrar la planeación de costos, personal y entregables de Ingeniería de Energía mediante cronograma en MS Project.
- ▶ Implementar la plataforma de Lecciones Aprendidas.
- ▶ Implementar y documentar los procesos de Forecast y Backlog de proyectos.

Planes de acción		Indicadores Principales	2020
1	Implementar la PMO dentro de la organización.	[GIP-1] % Avance de la implementación de la PMO.	100%
		[GIP-2] % Proyectos EPC bajo esquema de seguimiento y control de la PMO.	100%
		[GIP-3] % Proyectos de Ingeniería de Energía bajo esquema de seguimiento y control de la PMO.	20%
		[GIP-4] % de implementación del servidor de proyectos.	100%
2	Medir el desempeño de los proyectos a través de la PMO.	[GIP-5] % de Cumplimiento de proyectos - EPC en tiempo.	93%
		[GIP-6] % de Cumplimiento de proyectos - EPC en costo.	94%

SOSTENIBILIDAD ECONÓMICA

Enfoque

[103-1]

La sostenibilidad económica en HMV es uno de los pilares fundamentales de la organización, ya que nos ha permitido alcanzar una posición de liderazgo en los mercados y sectores que atendemos en Latinoamérica y Estados Unidos. Además, nos ha permitido invertir en nuestro activo más valioso que son nuestros empleados, a quienes reconocemos toda su entrega y colaboración y quienes siempre serán el pilar fundamental de la organización.

El 2020 fue un año marcado por la volatilidad económica generada por la pandemia mundial asociada al COVID-19, la cual, no solo afectó todos los pronósticos de evolución económica para el año, sino que adicionalmente sumió al mundo en una profunda crisis y Colombia no fue la excepción.

A comienzos del año 2020, todo el mundo, incluyendo Colombia afrontó un hecho sin precedentes en la historia reciente, que llevó a que las autoridades nacionales, en cabeza del presidente de la República decretaran el confinamiento obligatorio desde el 25 de Marzo de 2020, hecho que no solo afectó la dinámica comercial de los diferentes sectores económicos, sino que adicionalmente generó que el peso colombiano COP afrontara una fuerte devaluación contra el dólar americano USD, alcanzando máximos históri-

cos que llegaron a COP 4.100 por USD 1, y que frente al promedio del año mostró una devaluación del 12%, una de las más altas en América Latina.

A nivel financiero se pueden destacar los siguientes resultados:

- ▶ Los ingresos operacionales mostraron un crecimiento del 32% frente al 2019, generado principalmente por una mayor ejecución de proyectos y contratos de ingeniería.
- ▶ Los gastos de administración y ventas se mantuvieron controlados a lo largo del 2020
- ▶ El margen operacional en 2020 fue del 7%.

Gestión

[103-2]

Para el logro de la sostenibilidad financiera, nos enfocamos en fortalecer el crecimiento económico y aumentar la rentabilidad de HMV. Gestionamos la sostenibilidad económica de manera continua, partiendo de la definición de estrategias, metas y lineamientos por parte de la Junta Directiva, las cuales son ejecutadas por la Presidencia y la Alta Dirección de la Compañía.

Los objetivos trazados contemplan la implementación de iniciativas de ahorro encaminadas a buscar la eficiencia sin alterar la calidad, logrando simultáneamente el crecimiento del volumen de ingresos, la consolidación e integración de las operaciones y el cumplimiento de los márgenes brutos de cada una de las unidades de negocio, que le permitan a la organización alcanzar los indicadores financieros y sigan posibilitando la participación de la organización en los proyectos públicos en Colombia.

Evaluación y Resultados

[103-3]

Para monitorear y gestionar cada uno de los objetivos se realiza la emisión de estados financieros por parte del área contable de manera mensual, los cuales son presentados a la Presidencia en un informe de cierre e incluye ejecución real vs presupuesto y pronóstico para cierre de año. Paralelamente se realizan los informes mensuales de control de gastos, los informes trimestrales de sedes y las reuniones de Junta Directiva, en donde se presenta un informe detallado de la situación comercial, operacional, financiera, legal de la organización, el cual cuenta con la participación de los accionistas y es realizada de manera trimestral.

[201-1]

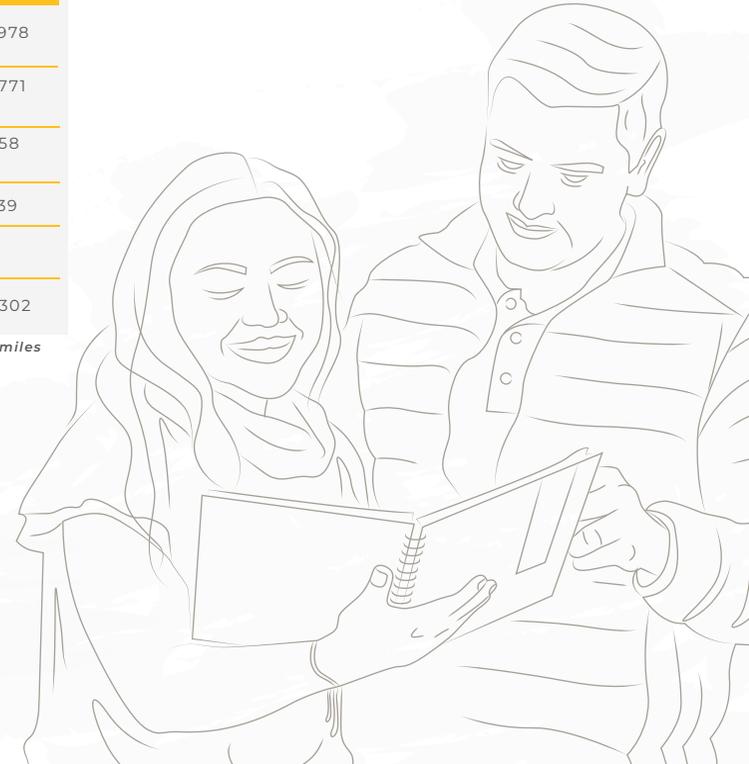
Todas las anteriores, son las principales herramientas utilizadas por HMV para hacer el seguimiento y control financiero, con el fin de poder monitorear y evaluar el estado de cada uno de los objetivos trazados. La empresa además, aporta a los distintos grupos de interés y este se ve reflejado en el valor económico distribuido contenido en la siguiente tabla. El valor económico distribuido en 2020 fue \$394,888,302,000 COP en comparación con \$344,053,271,000 COP en 2019.

Planes de acción	Valor Económico Distribuido *	2020 COP M
1 Aumentar la rentabilidad y crecimiento económico de HMV	Pago realizados a proveedores de bienes, servicios y materiales	236,407,978
	Salarios y prestaciones legales y extralegales para los empleados	149,902,771
	Pago a proveedores de capital (corresponde a obligaciones financieras y endeudamiento a corto y largo plazo. (No incluye CxP)	4,940,758
	Impuestos	3,625,039
	Inversiones a la comunidad	11,756
	[201-1] Valor económico distribuido	394,888,302

* Cifras en miles

A continuación compartimos los proyectos a corto plazo.

- ▶ Maximizar los márgenes de rentabilidad.
- ▶ Incrementar el volumen de operación con Estados Unidos.



INNOVACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Enfoque

[103-1]

La innovación para HMV es un proceso estratégico y transversal, que está directamente relacionado con la estrategia de crecimiento organizacional y con la competitividad en el mercado. Por esto implementamos al interior de la empresa un Sistema de Gestión de Innovación – “Ingeniar” (2012), con el objetivo de promover la innovación como un valor fundamental.

Así mismo, entendemos que no puede suceder la innovación si ésta no va arraigada a la gestión del conocimiento, el cual es un factor clave en el mejoramiento continuo de nuestros procesos y la generación de nuevas oportunidades de negocio, debido a que permite la disponibilidad del conocimiento, en el momento oportuno y para la totalidad de las personas que lo requieran, logrando así promover el aprendizaje y la innovación, obteniendo una ventaja sostenible que aporte al crecimiento rentable y perdurable de HMV.

Gestión

[103-2]

El avance durante el 2020 fue significativo y se logró impactar diferentes Unidades de Negocio con talleres cortos en los diferentes grupos primarios, capacitaciones virtuales, formación para directores y gestores de innovación, pero principalmente gracias al apoyo de la Alta Dirección que, desde Presidencia, exige un área de Innovación enfocada en inyectarle energía a un sistema que continúa creciendo. A continuación, relacionamos algunas cifras de nuestras actividades principales.

[INMN-2] [INMN-3] [INMN-4]

Ingeniar es nuestra plataforma de ideación para el ingreso y gestión de las ideas de nuevos servicios y mejoramiento de procesos. Con el sistema de innovación, buscamos desarrollar los cuatro pilares que debe contener este tipo de iniciativas para ser exitoso: estrategia, personas, procesos e infraestructura. En 2020 recibimos 120 ideas nuevas de las cuales 5% se convirtieron en oportunidades de negocio y 1 se convirtió en un prototipo para un nuevo negocio.



10+ sesiones de ideación



120+ ideas generadas



110+ participantes



1500+ participantes en charlas técnicas especializadas



18+ participaciones en grupos primarios



267+ participantes formados en talleres de creatividad y bloqueos



10+ expertos externos nos compartieron su conocimiento en Conectando con expertos



20+ Compañeros nos compartieron su conocimiento experto en Miércoles Técnicos



6+ VP's y Gerentes vinculados en procesos de innovación y conocimiento



9 Unidades de Gestión compartiendo su conocimiento técnico con el personal de la organización



[INMN-1]

Ingeniar ha logrado integrar al 30% de las personas que componen nuestra empresa; algunas se han convertido en gestores de innovación, otras proponen ideas o participan en sesiones de ideación y otras participan en los talleres de innovación en los grupos primarios. Los gestores de innovación en Ingeniar son voluntarios de las diferentes líneas de negocio con diferentes perfiles, que quieren ayudar a que cada persona en la organización se sienta cercana al sistema.

En HMV contamos con salas de innovación ambientadas con colores y tableros para promover la creatividad y la apertura, esto ha permitido lograr un cambio, pasando de trabajar en silos a trabajar en proyectos corporativos en conjunto.

Evaluación y Resultados

[103-3]

En Ingeniar permanentemente ejecutamos actividades y campañas que nos permiten promover e incentivar la creatividad de los colaboradores de HMV, logrando así estimular la generación de ideas de nuevos negocios, servicios, mercados y el mejoramiento continuo de nuestros procesos. Durante el año 2020 realizamos y monitoreamos el desempeño del Sistema de Innovación Ingeniar mediante los indicadores mostrados a continuación:

Planes de acción		Indicadores Principales	2020
1	Promover una cultura de innovación	[INMN-1] % de Personas en talleres y sesiones de ideación/ Total Empleados HMV Colombia.	30%
2	Generar nuevas oportunidades de negocio para la Compañía.	[INMN-2] Nuevas ideas recibidas. (Plataforma, sesiones ideación, retos, viernes de Pizza).	120
		[INMN-3] Oportunidades de negocio. 10% de las ideas recibidas que se convierten en oportunidades identificadas	5%
		[INMN-4] Pilotos / Prototipos. Las oportunidades que se prototipan, se vuelven proyecto Interno.	1

[103-3]

A continuación compartimos los proyectos a corto plazo:

- ▶ Lograr que los empleados de HMV compartan sus ideas de forma sistematizada y que se sientan involucrados con el sistema de innovación.
- ▶ Identificar de forma estructurada las mejoras que se han implementado en cada Unidad de Gestión.
- ▶ Realizar retos focalizados que nos permitan identificar soluciones a un reto específico planteado por los directores de Unidades de Gestión y Unidades de Negocio.

ÉTICA Y GOBIERNO CORPORATIVO

Enfoque

[103-1]

En HMV los valores y principios corporativos no son negociables, sobre ellos se constituyen los parámetros mínimos de comportamiento aplicables a toda la Compañía, en todos sus ámbitos de actuación.

Mediante la implementación y observancia de nuestro Código de Ética nos destacamos en el sector, no solo con nuestros clientes, sino también con proveedores, competidores y colaboradores, como una empresa socialmente responsable, cumplidora de las normas y estándares de comportamiento y que genera confianza y credibilidad.

Ética, Integridad y Transparencia

Nuestros Valores

Ética

Transparencia, integridad y lealtad en nuestras acciones.

Responsabilidad social y ambiental

Conciencia de la contribución al tejido social y el respeto por el medio ambiente y los derechos humanos.

Calidad

Profesionalismo y rigor en el trabajo para garantizar confianza interna y externa alrededor de nuestros proyectos.

Creatividad

Aplicación del conocimiento y de la imaginación para crear soluciones innovadoras que nos permitan ser flexibles y adaptables ante las necesidades de los clientes y del mercado.

Crecimiento del personal

Desarrollo integral en los aspectos profesional, personal y social de nuestros colaboradores.

Orientación al Cliente

Atención experta, amable, respetuosa y transparente.

Compromiso del personal

Responsabilidad con el logro de objetivos y resultados, con el autocontrol, el autocuidado y el respeto por los clientes y comunidades.

Gestión

[103-2] [102-16] [102-26]

La alta dirección y administración de HMV han sido conscientes de la importancia de promover una cultura basada en valores y comportamientos éticos, así como en la prevención del soborno y la corrupción; es por ello que desde el año 2011 aprobamos y publicamos el primer Código de Ética, el cual ha sido fortalecido durante estos años. Los valores y principios contenidos en el Código de Ética aplican a todos los

funcionarios, colaboradores, proveedores y consorciados. Este conjunto de principios y valores se comunica a todos los grupos quienes reciben capacitación anual sobre su contenido e importancia.

Evaluación Y Resultados

[103-3]

Trabajamos en la implementación del Código de Ética en todas las compañías y sedes del Grupo HMV, adaptando el mismo a las normas aplicables en la materia en los países en donde operamos, entre estos, Brasil, Chile, Peru y los Estados Unidos. El comité de ética nombró a los gerentes de sede como oficiales de cumplimiento de las mismas.

[103-3]

En el segundo semestre del año, 320 personas que ingresaron a la Compañía recibieron capacitación y fueron evaluadas en temas de ética y cumplimiento. Adicionalmente, 180 contratistas y proveedores fueron informados acerca de nuestro programa de ética y suscribieron las cláusulas de ética, prevención de lavado de activos, financiación del terrorismo, prácticas anticorrupción y soborno.

Comité de Ética:

Desde el año 2018 se institucionalizó el Comité de Ética. Este comité lidera la puesta en marcha de los mecanismos de prevención y solución de las conductas contenidas en el Código de Ética, promueve un ambiente de trabajo sano y estimula las conductas éticas en todos los colaboradores y destinatarios de dicho Código; sesiona de manera ordinaria dos veces al año, o cuando las circunstancias lo exijan.

El Comité está conformado por los siguientes miembros, Presidente de la Junta Directiva, el Presidente de la Compañía, la directora de desarrollo humano y el oficial de cumplimiento principal.

[102-18]

El oficial de cumplimiento designado por la junta directiva y su suplente se encargan de estudiar y elevar las situaciones recibidas por los distintos canales al Comité de Ética. Están a cargo de implementar el proceso de control de lavado de activos y financiación del terrorismo, así como de divulgar entre los funcionarios las prácticas de ética empresarial, incluido lo relativo a soborno transnacional. Los Oficiales de Cumplimiento se capacitaron en el 2020 en sus responsabilidades y obligaciones a fin de velar por el cumplimiento del Código de Ética, normas de lavado de activos y financiación del terrorismo y anticorrupción.

**[103-3]**

Durante el año 2020 se estimó necesario que el oficial de cumplimiento fuera responsable tanto de la ejecución y seguimiento del sistema de autocontrol LA/FT, como se venía realizando, así como de la implementación, ejecución y seguimiento del Programa de Ética de todas las empresas del Grupo HMV, ajuste que se estará formalizando en el primer semestre de 2021.

Junta Directiva**[102-22] [102-24] [102-28]**

La Junta Directiva está conformada por tres miembros. Los miembros de la junta directiva son elegidos por períodos de un año, con base en sus conocimientos y experiencia y se autoevalúan anualmente. El presidente y secretario de la junta son elegidos para cada reunión. A las juntas asistió el 100% de los miembros, a quienes se les envió previamente la información correspondiente por medio electrónico.

[102-17]**LÍNEA ÉTICA:**

Las personas que tienen conocimiento de un acto o hecho contrario al Código de Ética y Conducta lo comunican a través de la línea ética por los siguientes canales:

Línea telefónica:

3208821095



etica@h-mv.com



www.h-mv.com

[102-27]

Los miembros de la Junta directiva tienen una formación diversa e interdisciplinar, con conocimientos en todas las áreas de la organización. Durante el año recibieron capacitación en seguros, específicamente en los riesgos y coberturas de las pólizas de directores y administradores y riesgos profesionales.

[102-25]

La Junta Directiva aprobó el Código de Conflictos de Interés y Manejo de Información Privilegiada, al cual se someten los accionistas, la Junta Directiva y la alta dirección; este define quiénes son las partes relacionadas, los eventuales conflictos de interés, así como el procedimiento de solución en beneficio de la sociedad. Anualmente los destinatarios del código actualizan la declaración de partes relacionadas, para el estudio de eventuales conflictos de interés.



Comité de Auditoría

[102-18]

El comité de auditoría forma parte de la estructura del Gobierno Corporativo depende de la Junta Directiva y es responsable de la evaluación del Sistema de Control Interno (SCI) de las compañías; se encarga de revisar los riesgos y oportunidades de las compañías del grupo y propende por un proceso de análisis y mejora continua. Sesiona conjunta-

mente 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 empresas del Grupo. En el año 2020 sesionó cuatro veces y está conformado por tres miembros.

Durante el año 2020 realizamos y monitoreamos el desempeño de HMV en asuntos de Ética y Gobierno Corporativo mediante los indicadores mostrados a continuación:

[103-3]

A continuación compartimos los proyectos a corto plazo:

- ▶ Actualizar los lineamientos del Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (Sagrlaft).
- ▶ Divulgar y capacitar a proveedores y contratistas sobre el Código de Ética y las líneas de denuncia.
- ▶ Generar estrategias de comunicación que permitan que los clientes, proveedores y contratistas conozcan y apliquen nuestro Código de Ética y Conducta.

Planes de acción		Indicadores Principales	2020
1	Promover una cultura de ética y transparencia.	[EGC-1] % de oficiales capacitados en ética y SARGLAFT/ Total Oficiales de Cumplimiento.	100%
		[EGC-2] % de empleados capacitados en ética y SARGLAFT/ Total Empleados.	27%
		[EGC-3] % de implementación del proyecto de ética y gobierno corporativo en las otras regiones en donde opera HMV.	80%
		[EGC-4] Número de casos registrados en la línea ética.	0
2	Divulgar y capacitar a clientes y proveedores sobre el Código de Ética y las líneas de denuncia.	[EGC-5] Desarrollar una campaña de comunicaciones sobre asuntos éticos para proveedores.	40%

GESTIÓN DE RIESGOS SOCIOAMBIENTALES

Enfoque

[103-1]

Para HMV la implementación de altos estándares de gestión de riesgos socio ambientales nos ha permitido posicionarnos en el mercado como un referente en gestión de proyectos integrales, maximizando este factor diferenciador, aumentando nuestras calificaciones comerciales en la región y ampliando a nuevos clientes y proyectos. La gestión socio ambiental es otro pilar fundamental en la estrategia de desarrollo sostenible que la Organización se ha trazado en todas sus líneas de negocio, que busca crear un vínculo ecoeficiente entre el crecimiento económico y la protección y conservación del medio ambiente.

En el año 2020, la Organización desarrolló y terminó sus primeros proyectos de energías renovables no convencionales en el país de mediana escala, proyectos que por su concepción ofrecen seguridad energética, aumentan el acceso a la energía y mitigan el cambio climático, considerando la importante reducción en la huella de carbono que estos proyectos generan.

Al invertir en tecnologías y prácticas respetuosas con el medio ambiente, mejoramos nuestro posicionamiento y permanencia en el mercado, lo que deriva en impactos

financieros positivos y permite materializar nuestro compromiso de ser un agente transformador de la sociedad, seguir consolidando la cultura organizacional con el crecimiento sostenible y fortalecer la confianza de nuestros grupos de interés.

Gestión

[103-2]

Desde la alta dirección de la Compañía se han establecido los objetivos, indicadores y metas de gestión socio ambiental, los cuales se monitorean mensualmente para cada proyecto en ejecución. Los objetivos y metas trazadas en estos asuntos están alineados con nuestro compromiso de desarrollo sostenible, cumplimiento de normatividad y regulaciones de autoridades, involucramiento de los grupos de interés, cumplimiento contractual y respeto y cuidado de los recursos naturales.

Evaluación y Resultados

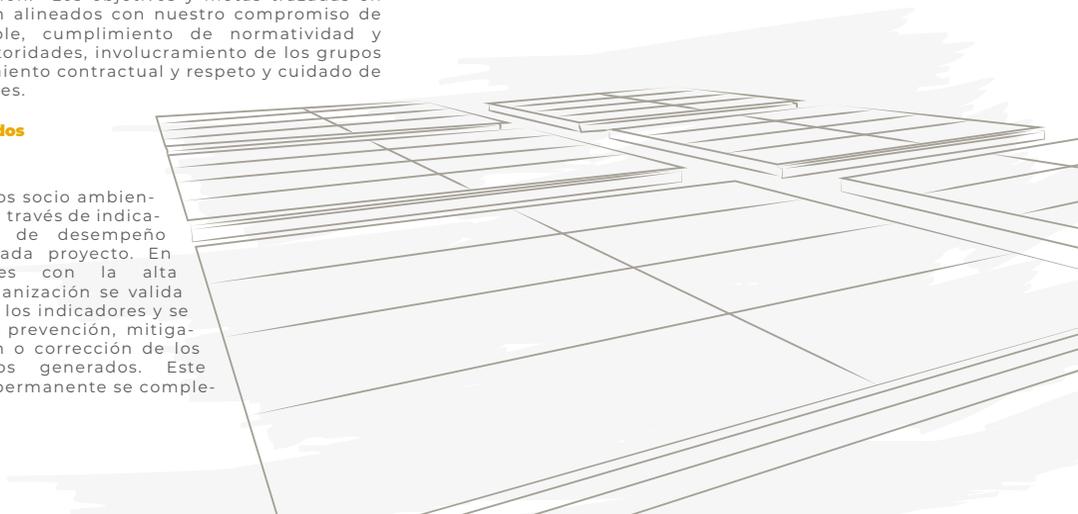
[103-3]

La gestión de riesgos socio ambientales se monitorea a través de indicadores e informes de desempeño mensuales, para cada proyecto. En Comités mensuales con la alta dirección de la Organización se valida el cumplimiento de los indicadores y se toman medidas de prevención, mitigación, compensación o corrección de los impactos negativos generados. Este monitoreo interno permanente se comple-

menta con auditorías ejecutadas por algunos de nuestros clientes que han ratificado la implementación a satisfacción de nuestros planes de gestión y su monitoreo.

[GRSA-1 a 13]

Los resultados de indicadores del presente informe, a continuación, se circunscriben exclusivamente a los proyectos EPC ejecutados en Colombia. De los cuatro (4) Proyectos EPC y los 3 Proyectos EPC de Energías Renovables No Convencionales gestionados en 2020 en Colombia, todos cumplieron al 100% con los siguientes programas:



Planes de acción	Indicadores Principales	2020
1 Gestionar los Riesgos Socio-Ambientales en los Proyectos EPC convencionales y de ERNC.	[GRSA-1] # de proyectos EPC.	NA
	[GRSA-2] Programa de manejo maquinaria y equipo.	100%
	[GRSA-3] Programa para el manejo integral de materiales de construcción (*)	NA
	[GRSA-4] Programa para el manejo del recurso hídrico (*)	NA
	[GRSA-5] Programa para el manejo integral de residuos sólidos no peligrosos.	NA
	[GRSA-6] Programa para el manejo integral de residuos sólidos y líquidos peligrosos (*)	NA
	[GRSA-7] Programa de manejo de sustancias químicas.	100%
	[GRSA-8] Programa de manejo de tránsito (*)	NA
	[GRSA-9] Programa de manejo de calidad del aire y ruido (*)	NA
	[GRSA-10] Programa de información y participación comunitaria.	100%
	[GRSA-11] Programa de contratación de mano de obra local.	100%
	[GRSA-12] Programa integral de residuos de construcción y demoliciones	100%
	[GRSA-13] Programa de capacitación ambiental para la comunidad y los trabajadores	100%

(*) No aplica para proyectos EPC de Energías Renovables no Convencionales (ERNC)

Si bien el año 2020 estuvo afectado por la pandemia por Covid-19, el Grupo HIMV desplegó sus máximos esfuerzos para terminar los proyectos en ejecución, en total cumplimiento de los indicadores y metas de gestión socio ambiental. Los proyectos ejecutados y/o terminados durante el 2020 en Colombia fueron:

- ▶ Planta Fotovoltaica Edificio Bancolombia 770 kWp
- ▶ Planta Fotovoltaica Edificio Relianz 1000 kWp
- ▶ Planta Fotovoltaica Edificio Hydraulic Systems 500 kWp
- ▶ Subestación Termobarranca 230/110/34.5kV (GIS)
- ▶ Subestación Palenque 115/34kV, 5/13kV, 8kV
- ▶ Subestación Suaita 115 kV
- ▶ Subestación San Gil 115/34kV, 5/13kV, 8kV

[103-3]

A continuación compartimos los proyectos a corto plazo:

- ▶ Finalizar la implementación del sistema integral de gestión de riesgos y la sistematización tecnológica del proceso de gestión de riesgos.
- ▶ Incorporar nuevos procesos de control y seguimiento de lecciones aprendidas en proyectos.
- ▶ Masificar nuevas técnicas en el desarrollo de proyectos EPC.
- ▶ Extender la incorporación de soluciones ambientales amigables en procesos de construcción tales como sistemas fotovoltaicos autosuficientes en las instalaciones provisionales de los proyectos.

GESTIÓN DE CLIENTES

Enfoque

[103-1]

En HMV buscamos lograr la satisfacción del cliente en cada momento de verdad. Hemos participado exitosamente en el desarrollo de grandes proyectos industriales y de infraestructura en más de 40 países, lo cual nos han permitido conformar un equipo profesional multidisciplinario que interactúa desde cada una de nuestras áreas, para ofrecer servicios de ingeniería, consultoría y desarrollo de proyectos llave en mano, con altos estándares de calidad y tiempo de entrega, que fortalecen la sostenibilidad y el crecimiento económico de nuestros clientes.

Gestión

[103-2] [102-2] [102-3] [102-4] [102-6]

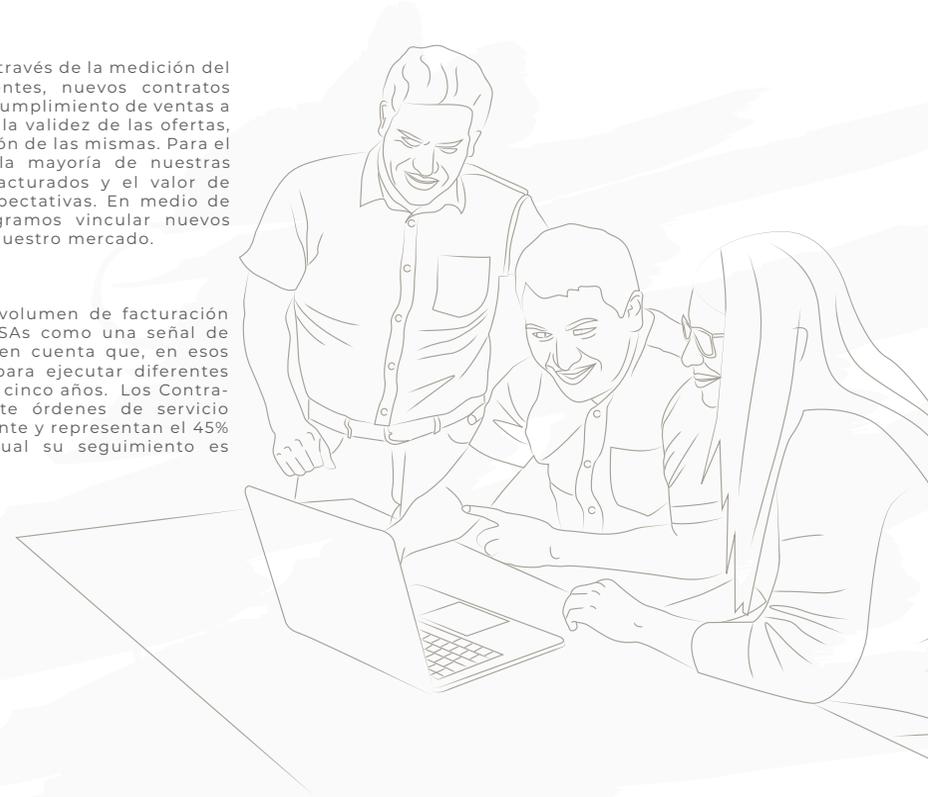
Nuestro plan comercial comprende estrategias enfocadas en una detallada segmentación del mercado, el cual se basa en clientes públicos, privados y mixtos y líneas de negocio de Ingeniería, Soluciones Tecnológicas y Construcción. Impactamos los sectores de Energía, Agua y Saneamiento, Industria, Petróleo y Minería, Transporte y Medio Ambiente. Actualmente tenemos operaciones en algunas ciudades principales de Colombia, Perú, Chile, Brasil, Estados Unidos y Trinidad y Tobago. Estamos en capacidad de desarrollar proyectos en cualquier lugar del mundo, con el fin de mantener un contacto permanente y atender las necesidades específicas de nuestros clientes.

[GC-1] [103-3]

Evaluamos la Gestión de clientes a través de la medición del promedio de satisfacción de clientes, nuevos contratos Master Service Agreements (MSA), cumplimiento de ventas a nuevos clientes y cumplimiento en la validez de las ofertas, incluyendo el éxito en la presentación de las mismas. Para el año 2020 logramos cumplir con la mayoría de nuestras metas comerciales; los ingresos facturados y el valor de nuevos contratos superaron las expectativas. En medio de los desafíos de la pandemia, logramos vincular nuevos clientes que permitieron expandir nuestro mercado.

[GC-4]

Desde el año 2020, evaluamos el volumen de facturación asociada a los Contratos Marco MSAs como una señal de lealtad y sostenibilidad, teniendo en cuenta que, en esos contratos se pactan condiciones para ejecutar diferentes servicios durante periodos de dos a cinco años. Los Contratos Marco se desarrollan mediante órdenes de servicio ajustadas a las necesidades del cliente y representan el 45% de las órdenes nuevas, por lo cual su seguimiento es continuo y detallado.



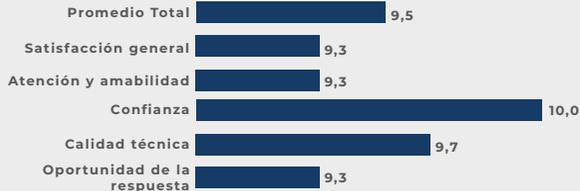
Evaluación y Resultados

[102-6] [GC-2] [GC-3]

La Satisfacción del cliente por su parte, es la base de nuestro sistema de gestión. Contamos con 122 clientes activos que nos impulsan a mantener la gestión del cliente como nuestra prioridad. Los clientes requieren de servicios que satisfagan sus necesidades y expectativas y para esto se tiene una medición que permite evaluar la aceptabilidad y la perspectiva de los mismos. Existe una encuesta que se realiza al finalizar cada proyecto que evalúa oportunidad de respuesta, calidad técnica, confianza, atención y amabilidad. En el 2020, el promedio total de la satisfacción de los clientes públicos fue el 9.5 y de los clientes privados fue el 9.6.

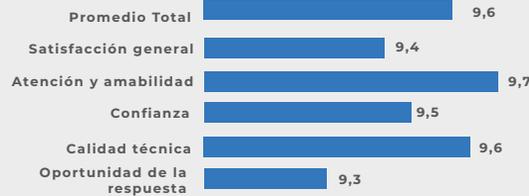
Promedio total 9,5

Satisfacción de Clientes Públicos



Promedio total 9,6

Satisfacción de Clientes Privados



INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2020 | GESTIÓN DE CLIENTES

[103-3]

A continuación compartimos los proyectos a corto plazo:

- ▶ Aplicar tácticas de Marketing Digital y mejoramiento de la página web.
- ▶ Fortalecer el sector de Oil & Gas.
- ▶ Fortalecer la participación en la Costa Atlántica.
- ▶ Abrir operaciones en Guyana en los sectores de energía, transporte, agua y saneamiento.
- ▶ Apoyar las decisiones corporativas para el desarrollo de nuevas líneas de negocio en Proyectos EPC enfocados en sistemas fotovoltaicos, líneas de transmisión subterráneas, proyectos EPC en el sector de aguas, Oil & Gas y concesiones en Sistemas de Transmisión Regional.

En la siguiente tabla detallamos los resultados obtenidos en la gestión de clientes para el año 2020:

Planes de acción	Indicadores Principales	2020
1 Medir y aumentar la satisfacción de los clientes	[GC-1] Clientes activos.	122
	[GC-2] Satisfacción de clientes públicos. Calificación promedio.	9.5
	[GC-3] Satisfacción de clientes privados. Calificación promedio.	9.6
3 Medir la lealtad de los clientes	[GC-4] % nuevos contratos de MSA (Master Service Agreement)	45%

TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Enfoque

[103-1]

Los sectores de ingeniería y construcción están siendo impactados por nuevos desarrollos tecnológicos, por lo cual en HMV avanzamos hacia la llamada Cuarta Revolución Industrial (4RI).

Los desarrollos de software avanzado para diseños de ingeniería basados en BIM (*Building Information Modelling*), la computación y el almacenamiento en la nube, la robótica y especialmente los drones, la inteligencia artificial con sus diferentes ramas (*Machine Learning*, *Deep Learning*, *Análítica avanzada*, etc.) y demás tecnologías digitales, abren un panorama muy prometedor y retador en la forma como HMV obtiene, asimila y pone a disposición estas herramientas para mejorar la calidad y eficiencia en sus procesos operativos y de negocio.

En HMV somos conscientes de este reto y venimos incorporando este tipo de tecnologías a las soluciones de ingeniería que suministramos, a los procesos de diseños que realizamos, a la forma como gerenciamos los proyectos y al modo como realizamos los procesos internos de soporte a la operación.

Gestión

[103-2]

La transformación digital es un objetivo estratégico de HMV y desde la Alta Dirección hay un compromiso claro acerca de la importancia de implementar iniciativas y planes de acción orientados a que los procesos, proyectos y personas dispongan de las herramientas digitales necesarias para ser cada vez más competitivos y ofrecer mejores servicios a nuestros clientes.

[TD-3]

Esta iniciativa de transformación digital viene acompañada de una formalización del proceso de Gobierno, Gestión y Seguridad de la Información. Disponemos de un Manual de Gobierno de TI, Manual de Gestión de TI, Manual de Bases de datos, Política para la Administración de bases de datos, Política para la Administración de cuentas de usuario, Política de Desarrollo de aplicaciones y del Manual del Sistema de Gestión de seguridad de la información.

[TD-2]

Durante el año 2020 migramos la plataforma tecnológica hacia servicios de Microsoft 365, lo que permitió tener acceso a la última tecnología de herramientas colaborativas y de comunicación, de gestión documental y de automatización en la nube, logrando mejorar los procesos de analítica de datos, gestión documental, gestión de proyectos, automatización de procesos y gestión del conocimiento. En particular, la herramienta analítica de datos e inteligencia de negocios facilita el análisis de la información y la toma de decisiones en los procesos Comercial, Gestión de Proyectos, Recursos Humanos, Finanzas y Tecnología.

Evaluación y Resultados

[103-3]

La estrategia de HMV relacionada con la transformación digital está encaminada a evaluar el impacto de las nuevas tecnologías digitales sobre nuestro negocio y emprender las acciones necesarias para su adquisición y asimilación, de modo que nos permitan ser cada vez más competitivos y ofrecer servicios de tecnología de punta a nuestros clientes.

Los pilares sobre los cuales se enfoca la estrategia de transformación digital son:

- ▶ Implementar nuevas tecnologías para mejorar la prestación de servicios de proyectos de Ingeniería, Tecnología y EPC; y la forma como estos se gestionan (Gerencia de proyectos).
- ▶ Apoyar la automatización de los procesos que soportan nuestro negocio (Comercial, Ofertas, Gestión de Conocimiento, Recursos humanos, Compras, etc.).
- ▶ Implementar nuevas tecnologías digitales de 4RI.

Para esto se formulan periódicamente planes de acción estratégicos encaminados a vigilar y apropiarnos de las tecnologías que vamos requiriendo según las valoraciones correspondientes. En 2020 logramos los siguientes avances:

Planes de acción	Indicadores Principales	2020
1 Definir e implementar un Sistema de Gestión Documental (SGD)	[TD-1] % de Proyectos SGD	30%
2 Implementar herramientas de análisis de datos para apoyar la toma de decisiones y agilizar los procesos.	[TD-2] % de procesos involucrados	60%
3 Establecer, formalizar y documentar los procesos	[TD-3] % de cumplimiento con el cronograma de trabajo	96%

A continuación compartimos los proyectos a corto plazo:

- ▶ Seleccionar e implementar una nueva plataforma ERP.
- ▶ Adoptar herramientas de Microsoft para la automatización de los procesos, flujos de trabajo e informes.



GESTIÓN DE LA CADENA DE SUMINISTRO

Enfoque

[103-3]

En HMV somos conscientes que la continuidad del negocio está relacionada con el modelo de abastecimiento estratégico. Por ello en el 2020, nos enfocamos en identificar oportunidades de reducción de costos y riesgos que pudiesen afectar el desarrollo de nuestros proyectos. Para ello centralizamos el proceso de abastecimiento de la organización y desarrollamos una plataforma tecnológica para realizar los procesos en línea y hacer seguimiento constante a cada uno de los requerimientos de bienes o servicios recibidos. Con la mejora del proceso de abastecimiento también se ajustaron y reforzaron los criterios de selección, lo cual permitió afianzar nuestras relaciones comerciales y mejorar nuestro conocimiento de proveedores y contratistas.

Gestión

[103-2] [GCS-1] [308-1]

En HMV reconocemos que nuestros proveedores y contratistas son aliados estratégicos en el desarrollo exitoso de los proyectos, por este motivo, los apoyamos en la formación y promoción de prácticas de sostenibilidad. Como equipo somos conscientes de que nuestros proveedores deben cumplir los requisitos de selección y evaluación comercial que incluyen, criterios de selección ambiental y social, política SAGRILAFT, política de ética y transparencia y demás requisitos contenidos en el manual de contratistas. En 2020, el 7% de los proveedores fueron capacitados en aspectos ambientales y sociales y el 79% de los proveedores críticos han pasado los filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales.

[204-1]

Las limitaciones del mercado colombiano en la fabricación de equipos eléctricos, hacen que debamos adquirir equipos del exterior, sin embargo, damos prioridad al abastecimiento local cuando las condiciones existentes son favorables. Actualmente, el 50% del gasto en compras corresponde a proveedores locales.

En HMV implementamos negociaciones globales con nuestros proveedores y algunas áreas de la organización, lo cual nos permite sostener relaciones de largo plazo, impactar positivamente el desarrollo sostenible y estandarizar las

negociaciones. Todo ello con el fin de mejorar la rentabilidad de la organización y la eficiencia y productividad de los procesos de abastecimiento.

EN EL 2020

**7%**

de los proveedores fueron capacitados en aspectos ambientales y sociales

**79%**

de los proveedores críticos han pasado los filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales.

Evaluación y Resultados

[103-3] [102-10]

El año 2020 representó un gran reto para la gestión de la cadena de suministro, se realizó una rápida adaptación al cambio iniciando con la virtualidad; el relacionamiento entre el equipo de trabajo, los clientes internos y externos, proveedores y contratistas se llevó a cabo por medio de herramientas tecnológicas, que han permitido tener una comunicación constante, eficaz y veraz. Mientras nos adaptábamos a los nuevos retos de la virtualidad, debíamos negociar bienes bajo criterios de oportunidad en demanda de mercado, por lo que los costos aumentaron en más de un 30% según históricos de compras en los mismos productos, y donde las condiciones comerciales no eran las estipuladas por la organización, sobre todo en los elementos de protección personal.

El cambio en los tránsitos y las frecuencias en las navieras, el represamiento de cargas en diferentes puertos y aeropuertos, el cierre de fronteras, el incumplimiento contractual en producción y entrega de suministros, y suspensión de trabajos en campo, fueron algunos de los retos que se vivieron en el abastecimiento del 2020 por causa del COVID-19.

[308-1]

Mientras aprendíamos a abastecernos en tiempos de pandemia, tomaron fuerza los cambios en los criterios de selección, pues el ordenamiento mundial llevó a que muchas empresas se declararan en quiebra, algunas en liquidación y otras simplemente cerraron sus puertas. En HMV hemos mantenido como prioridad conocer la situación financiera

de los proveedores y contratistas, para evitar riesgos en la ejecución de los proyectos. Así mismo, la evaluación de proveedores y contratistas ha sido un aspecto que seguimos fortaleciendo, y para esto ha sido de vital importancia las retroalimentaciones que le hacemos a ellos. El cambio de los criterios de criticidad de proveedores y la actualización del manual de contratistas incluyendo requisitos para temas ambientales y sociales son algunos de los cambios que se vivieron en el 2020. Se busca conocer el desempeño de proveedores y contratistas, para realizar retroalimentaciones que permitan propiciar la mejora continua.

Planes de acción		Indicadores Principales	2020
1	Promover la participación de proveedores locales.	[102-9] # Total de proveedores.	441
		[204-1] % de gasto en proveedores locales. (Gasto en Proveedores locales/ Gasto total de proveedores).	50%
2	Medir los criterios ambientales de nuestros proveedores	[308-1] % de proveedores principales que han pasado los filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales.	79%

[103-3]

A continuación compartimos los proyectos a corto plazo:

- ▶ Capacitar proveedores y contratistas en el manual de contratistas de la organización.
- ▶ Promover buenas prácticas relacionadas con el modelo sostenibilidad de HMV.
- ▶ Promover auditorías externas a los contratistas de HMV calificados como críticos.
- ▶ Implementar mayor número de negociaciones globales.

ECOEficiencia OPERACIONAL

Enfoque

[103-1]

Lograr un nivel de conciencia adecuado sobre el uso eficiente de los recursos naturales, principalmente agua y energía, en nuestras sedes administrativas es una estrategia clave para transformar nuestra cultura corporativa.

Gestión

[103-2]

El Sistema de Gestión Ambiental, certificado bajo los estándares internacionales ISO 14001:2015 y Norsok S-006, así como el Registro Único de Contratistas (RUC) del Consejo Colombiano de Seguridad, nos permiten promover y enfocarnos hacia una cultura de uso eficiente de los recursos. En cada vigencia, nuestro Sistema de Gestión Ambiental, es evaluado mediante la revisión del cumplimiento de requisitos legales y auditorías internas y externas.

La Política del Sistema Integrado de Gestión (SIG) establece compromisos con la prevención de la contaminación y reducción y mitigación de impactos. La revisión sistemática de su cumplimiento, la planificación de las actividades a desarrollar, el despliegue de rutinas de mantenimiento e inspección periódica y los reportes de condiciones, contribuyen a optimizar el uso de los recursos y la toma de acciones oportuna.

Evaluación y Resultados

[103-3]

En 2020, monitoreamos el uso de los recursos y determinamos acciones para reducir u optimizar los consumos de agua y energía en las sedes administrativas.

Planes de acción		Indicadores Principales	2020
1	Energía	[302-1] Consumo total de energía (administración y negocio de consultoría) (kWh).	810.828
		[EO-1] Generación de energía solar fotovoltaica (kWh).	7.994
		[EO-2] Reducción de emisiones de CO2 por uso de energía solar fotovoltaica. (TonCo2).	3,08
2	Agua: Fortalecer el programa de ahorro de consumo de agua en las sedes de Medellín y Bogotá.	[EO-4] Consumo de agua m3	2.710
3	Residuos: Gestionar residuos no peligrosos eficientemente.	[EO-3] % de residuos que se reciclan / total de residuos que se generan ¹	52%

¹ Todos los residuos fueron gestionados a través de prestadores de servicios homologados, en cumplimiento de requisitos legales aplicables en materia ambiental.

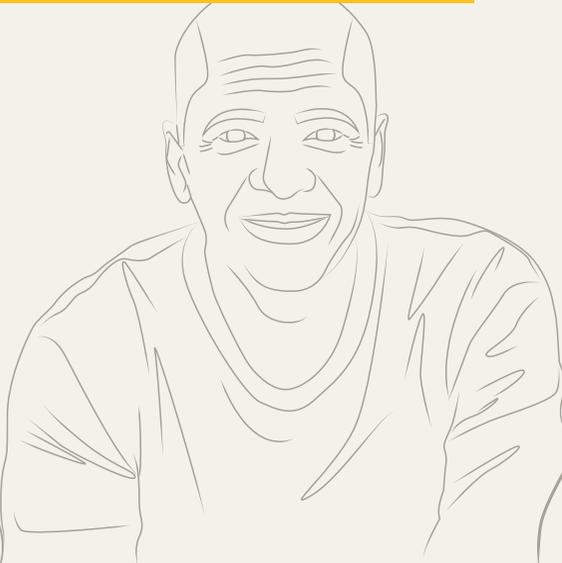
[103-3]

A continuación compartimos los proyectos a corto plazo:

- ▶ Mejoras en herramientas para adelantar análisis de ciclo de vida.
- ▶ Aumento de la cobertura en evaluaciones y/o visitas de revisión de aplicación del manual de contratistas.
- ▶ Piloto de estimación de huella de carbono armonizado con acciones para movilidad segura y sostenible.

ANEXOS

INDICADORES GRI



INFORMACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA

Indicador	Nombre	
102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	
El porcentaje de empleados por categoría laboral	2019	2020
Número total de empleados	1084	1348
Número de mujeres	367	400
Porcentaje de mujeres		
Número de hombres	717	935
Porcentaje de hombres		

Indicadores laborales generales	2019	2020
Número total de empleados (jornada completa)	1107	1348
Número de empleados con otro tipo de contratos (especifique que otro tipo de contratos como aprendices, practicantes, entre otros).	367	400

ROTACIÓN Y RETENCIÓN

Indicador	Nombre	
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	
El porcentaje de empleados por categoría laboral	2019	2020
Tasa de rotación de personal		

DIVERSIDAD

Indicador	Nombre			
401-3	Permiso parental			
Reincorporación al trabajo luego de licencia de maternidad o paternidad, desglosado por género	2019		2020	
Empleados que disfrutaron de baja por maternidad o paternidad	18	12	20	9
Empleados que se reincorporaron al trabajo después de finalizar su baja por maternidad o paternidad	18	11	20	9
Tasa de regreso al trabajo	1	0,9	1	1
Tasa de regreso al trabajo	0,9	0,6	0,9	0,9

Indicador	Nombre	
405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	
Nota: Datos al 31 de diciembre del año respectivo		
Diversidad en órganos de gobierno	2019 2020	
Número total de empleados en los órganos de gobierno	7	8
Número de mujeres en los órganos de gobierno	2	4
Porcentaje de mujeres en los órganos de gobierno		
Número de hombre en los órganos de gobierno	5	4
Porcentaje de hombres		

[102-18]

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 CE&O y presidente de HMV cargo que desempeña desde noviembre del 2019.	Administración

ANEXO GOBIERNO CORPORATIVO

[102-18] Estructura de Comité de Ética

COMITÉ DE ÉTICA

Cargo	Nombre	Estudios	Experiencia
Miembro de junta directiva	Germán Sandoval Castro	Administrador 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 HMV, 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, cargo que ocupa hace cuatro (4) años..
Oficial de cumplimiento suplente	Marisol Jiménez Ovalle	Contadora pública	Por 30 años ha liderado la implementación de proyectos y mejoramiento de diferentes áreas en compañías del sector de manufacturas, producción y petróleo y gas. Actualmente ocupa el cargo de Gerente de Servicios Corporativos.

ÍNDICE DE GRI 2019



TABLA DE INDICADORES GRI HMV

1. ACERCA DE ESTE INFORME

Tipo	Código	Título de Contenido	Ubicación	Respuesta o Razón de Omisión
GRI	102-49	Cambios en la elaboración de informes	Pág 13	
GRI	102-50	Período objeto del informe	Pág 3	
GRI	102-51	Fecha del último informe	Pág 3	
GRI	102-52	Ciclo de elaboración de informes	Pág 3	
GRI	102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	Pág 3	
GRI	102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con estándares GRI	Pág 3	Este material hace referencia a los Estándares GRI Versión 2016, GRI 403 Salud y Seguridad en el Trabajo 2018.
GRI	102-55	Índice de contenidos GRI	Pág 3	
GRI	102-56	Verificación externa	NA	No se realizó una verificación externa

MENSAJE DEL PRESIDENTE

Tipo	Código	Título de Contenido	Ubicación	Respuesta o Razón de Omisión
GRI	102-14	Cambios en la elaboración de informes	Pág 4	
GRI	102-15	Impactos, riesgos y oportunidades principales	Pág 4	

PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

Tipo	Código	Título de Contenido	Ubicación	Respuesta o Razón de Omisión
GRI	102-1	Nombre de la organización	Pág 6	
GRI	102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	Pág 6	
GRI	102-3	Ubicación de la sede	Pág 6	
GRI	102-4	Ubicación de las operaciones	Pág 6	
GRI	102-5	Propiedad y forma jurídica	Pág 6	
GRI	102-6	Mercados servidos y Segmentación de Clientes	Pág 6	
GRI	102-7	Tamaño de la organización	Pág 6	No se incluyeron las ventas netas ni la capitalización total. Solamente se incluye número de operaciones en América y total de empleados en Colombia.
GRI	102-12	Iniciativas externas	Pág 6	
GRI	102-13	Afiliación a asociaciones	Pág 7	
GRI	102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	NA	No se incluyeron los estados financieros

PROCESO Y RESULTADO DE MATERIALIDAD

Tipo	Código	Título de Contenido	Ubicación	Respuesta o Razón de Omisión
GRI	102-40	Lista de grupos de interés	Pág 13	
GRI	102-42	Identificación y selección de grupos de interés	Pág 13	
GRI	102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés	Pág 13	
GRI	102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados	NA	No Procede
GRI	102-46	Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema	Pág 13	No se incluye cobertura externa o interna de cada asunto material
GRI	102-47	Lista de temas materiales	Pág 13	
GRI	102-48	Re expresión de la información	NA	No Procede
GRI	102-20	Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	NA	Los responsables de cada asunto material hacen parte del Equipo Directivo
GRI	102-21	Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales	NA	Se realizó durante el proceso de materialidad. Líder de Sostenibilidad agendó y coordinó los diálogos con los grupos de interés
GRI	102-29	Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	NA	Se realizó durante el proceso de materialidad
GRI	102-31	Revisión de temas económicos, ambientales y sociales	NA	Se revisan los planes de acción e indicadores de gestión trimestralmente y en un reporte anual consolidado. Los avances de los planes de acción y la gestión de cada asunto se revisan trimestralmente y la Junta revisa la evolución de estos temas constantemente y en el Reporte de Sostenibilidad.

INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2020 | ÍNDICE CONTENIDO GRI

ASUNTOS MATERIALES

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Tipo	Código	Título de Contenido	Ubicación	Respuesta o Razón de Omisión
GRI	103-1	Explicación del tema material y su cobertura	Pág 14	
GRI	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Pág 14	
GRI	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Pág 14	
GRI	403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Pág 14	
GRI	404-1	Promedio de horas de formación en SST por empleado	Pág 15	
GRI	404-1	Promedio de horas de formación en SST por empleado	Pág 15	
GRI	404-1	% de empleados que han recibido formación en SST/ Total empleados	Pág 15	
Propio	SST-1	Tasa de Absentismo	Pág 15	No considera enfermedades o accidentes de origen común. el número de días de trabajo programados por periodo se determinó así: (# días laborables por calendario * # total de empleados promedio/año)
Propio	SST-2	LTIFR Número de accidentes registrables/Total empleados HMV	Pág 15	
Propio	SST-3	RIF Número de casos con días laborales perdidos	Pág 15	
Propio	SST-4	Número de fallecimientos	Pág 15	
Propio	SST-5	Incidencia	Pág 15	
Propio	SST-6	Calificación RUC en Seguridad, Salud y Medio Ambiente (Registro Único de Contratistas).	Pág 15	
Propio	SST-7	Calificación Norsok S-006 en Seguridad, Salud y Medio Ambiente	Pág 15	

GESTIÓN DEL TALENTO

Tipo	Código	Título de Contenido	Ubicación	Respuesta o Razón de Omisión
GRI	103-1	Explicación del tema material y su cobertura	Pág 16	
GRI	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Pág 16	
GRI	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Pág 16	
GRI	102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	Pág 38	Datos Recopilados por Equipo de Gestión Humana [102-8 f.]
GRI	102-8	% de mujeres en organización/ Total empleados	Pág 38	Datos Recopilados por Equipo de Gestión Humana [102-8 f.]
GRI	102-41	Acuerdos de negociación colectiva	NA	La empresa no cuenta con sindicatos ni convenios colectivos.
GRI	401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	Pág 18	No se incluye por grupo, edad, género o región.
GRI	404-1	Porcentaje de empleados que han recibido formación	Pág 18	
GRI	404-1	% de horas de formación en habilidades técnicas	Pág 18	
GRI	404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	Pág 18	No se incluye porcentaje por género o categoría laboral

GESTIÓN DEL TALENTO

Tipo	Código	Título de Contenido	Ubicación	Respuesta o Razón de Omisión
GRI	404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	Pág 18	No se incluye porcentaje por género o categoría laboral
GRI	401-3	Permiso Parental	Pág 39	
GRI	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Pág 16	No se incluye rango de edad
Propio	GT -1	Encuesta de clima organizacional	Pág 16	
Propio	GT-4	# de colaboradores beneficiados con apoyo económico para posgrado. Anual	Pág 17	
Propio	GT-5	# de jóvenes vinculados al Programa Primer empleo del Gobierno Nacional (contratación de jóvenes entre 18 y 28 años sin experiencia laboral) Anual.	Pág 17	

GESTIÓN INTEGRAL DE PROYECTOS

Tipo	Código	Título de Contenido	Ubicación	Respuesta o Razón de Omisión
GRI	103-1	Explicación del tema material y su cobertura	Pág 19	
GRI	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Pág 19	
GRI	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Pág 19	
Propio	GIP-1	% Avance de la implementación de la PMO	Pág 19	
Propio	GIP-2	% Proyectos EPC bajo esquema de seguimiento y control de la PMO	Pág 20	
Propio	GIP-3	% Proyectos de Ingeniería de Energía bajo esquema de seguimiento y control de la PMO.	Pág 20	
Propio	GIP-4	% de implementación del servidor de proyectos	Pág 20	
Propio	GIP-5	% de Cumplimiento de proyectos - EPC en tiempo.	Pág 20	
Propio	GIP-6	% de Cumplimiento de proyectos - EPC en costo	Pág 20	

SOSTENIBILIDAD ECONÓMICA

Tipo	Código	Título de Contenido	Ubicación	Respuesta o Razón de Omisión
GRI	103-1	Explicación del tema material y su cobertura	Pág 21	
GRI	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Pág 21	
GRI	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Pág 21	
GRI	201-1	Valor económico directo distribuido	Pág 22	No se incluye Valor Económico Generado

INNOVACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Tipo	Código	Título de Contenido	Ubicación	Respuesta o Razón de Omisión
GRI	103-1	Explicación del tema material y su cobertura	Pág 23	
GRI	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Pág 23	
GRI	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Pág 24	
GRI	INMN-1	% de Personas en talleres y sesiones de ideación/ Total Empleados HMV Colombia	Pág 24	
GRI	INMN-2	Nuevas ideas recibidas. (Plataforma, sesiones ideación, retos, viernes de Pizza).	Pág 24	
GRI	INMN-3	Oportunidades de Negocio. [Oportunidades de negocio/ Nuevas ideas recibidas]	Pág 24	
GRI	INMN -4	Pilotos - Prototipos	Pág 24	

ÉTICA Y GOBIERNO CORPORATIVO

Tipo	Código	Título de Contenido	Ubicación	Respuesta o Razón de Omisión
GRI	103-1	Explicación del tema material y su cobertura	Pág 25	
GRI	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Pág 25	
GRI	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Pág 25	
GRI	102-16	Valores, principios, Estándares y normas de conducta	Pág 25	
GRI	102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	Pág 25	
GRI	102-18	Estructura de gobernanza	Pág 26	
GRI	102-19	Delegación de autoridad	NA	
GRI	102-22	Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	Pág 26	
GRI	102-23	Presidente del máximo órgano de gobierno	NA	No Procede
GRI	102-24	Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	Pág 26	
GRI	102-25	Conflictos de Interés	Pág 27	
GRI	102-26	Función del máximo órgano de gobierno en la selección de objetivos, valores y estrategia	Pág 25	
GRI	102-27	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	Pág 26	No se incluye horas de capacitación
GRI	102-28	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	Pág 26	

ÉTICA Y GOBIERNO CORPORATIVO

Tipo	Código	Título de Contenido	Ubicación	Respuesta o Razón de Omisión
GRI	102-32	Función del máximo órgano de gobierno en elaboración de informes de sostenibilidad	Pág 3	Evaluar y aprobar el Informe de Sostenibilidad
GRI	102-33	Comunicado de preocupaciones críticas	NA	No Procede
GRI	102-34	Naturaleza y número total de preocupaciones críticas	NA	No Procede
GRI	102-35	Políticas de remuneración	NA	No Procede
GRI	102-36	Proceso para determinar la remuneración	NA	No Procede
GRI	102-37	Involucramiento de los grupos de interés en la remuneración	NA	No Procede
GRI	102-38	Ratio de compensado total anual	NA	No Procede
GRI	102-39	Ratio del incremento porcentual de la compensación total anual	NA	No Procede
Propio	ECC-1	% de oficiales de cumplimiento capacitados en ética y SARGLAFT/ Total Oficiales de cumplimiento	Pág 27	
Propio	ECC-2	% de empleados capacitados el Código de Ética y SARGLAFT/ Total empleados	Pág 27	
Propio	ECC-3	% de implementación del proyecto de ética y gobierno corporativo en las otras regiones en donde opera HMV.	Pág 27	
Propio	ECC-4	Número de casos registrados en la línea ética.	Pág 27	
Propio	ECC-5	Desarrollar una campaña de comunicaciones sobre asuntos éticos para proveedores	Pág 27	

GESTIÓN DE RIESGOS SOCIOAMBIENTALES

Tipo	Código	Título de Contenido	Ubicación	Respuesta o Razón de Omisión
GRI	103-1	Explicación del tema material y su cobertura	Pág 28	
GRI	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Pág 28	
GRI	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Pág 28	
Propio	GRSA-1	# de proyectos EPC	Pág 28	
Propio	GRSA-2	Programa de manejo maquinaria y equipo	Pág 29	
Propio	GRSA-3	Programa para el manejo integral de materiales de construcción.	Pág 29	
Propio	GRSA-4	Programa para el manejo del recurso hídrico	Pág 29	
Propio	GRSA-5	Programa para el manejo integral de residuos sólidos no peligrosos	Pág 29	
Propio	GRSA-6	Programa para el manejo integral de residuos sólidos y líquidos peligrosos	Pág 29	
Propio	GRSA-7	Programa de manejo de sustancias químicas	Pág 29	
Propio	GRSA-8	Programa de manejo de tránsito	Pág 29	
Propio	GRSA-9	Programa de manejo de calidad del aire y ruido	Pág 29	
Propio	GRSA-10	Programa de información y participación comunitaria	Pág 29	

GESTIÓN DE RIESGOS SOCIOAMBIENTALES

Tipo	Código	Título de Contenido	Ubicación	Respuesta o Razón de Omisión
Propio	GRSA-11	Programa de contratación de mano de obra local	Pág 29	
Propio	GRSA-12	Programa integral de residuos de construcción y demoliciones	Pág 29	
Propio	GRSA-13	Programa de capacitación ambiental para la comunidad y los trabajadores	Pág 29	

GESTIÓN DE CLIENTES

Tipo	Código	Título de Contenido	Ubicación	Respuesta o Razón de Omisión
GRI	103-1	Explicación del tema material y su cobertura	Pág 30	
GRI	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Pág 30	
GRI	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Pág 30	
Propio	GC-1	Clientes activos	Pág 30	
Propio	GC-2	Satisfacción de clientes públicos. Calificación promedio.	Pág 31	
Propio	GC-3	Satisfacción de clientes privados. Calificación promedio.	Pág 31	
Propio	GC-4	% nuevos contratos de MSA (Master Service Agreement) (Valor de nuevos contratos MSA/Total nuevos contratos)*100	Pág 31	

TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Tipo	Código	Título de Contenido	Ubicación	Respuesta o Razón de Omisión
GRI	103-1	Explicación del tema material y su cobertura	Pág 32	
GRI	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Pág 32	
GRI	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Pág 32	
Propio	TD -1	% de proyectos SDG	Pág 33	
Propio	TD-2	% de procesos involucrados	Pág 33	
Propio	TD-3	% de cumplimiento con el programa de trabajo	Pág 33	

GESTIÓN DE LA CADENA DE SUMINISTRO

Tipo	Código	Título de Contenido	Ubicación	Respuesta o Razón de Omisión
GRI	103-1	Explicación del tema material y su cobertura	Pág 34	
GRI	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Pág 34	
GRI	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Pág 34	
GRI	102-9	# Total de proveedores	Pág 35	
GRI	102-10	Cambios significativos en organización y su cadena de suministro	Pág 35	
GRI	308-1	% de proveedores principales que han pasado los filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales.	Pág 35	
GRI	204-1	% de gasto en proveedores locales. (Gasto en Proveedores locales / Gasto total de proveedores)	Pág 35	No se incluyen definiciones
Propio	GCS-1	% de proveedores capacitados en aspectos ambientales y sociales. # de contratistas capacitados / # total de contratistas	Pág 35	

ECOFICIENCIA OPERACIONAL

Tipo	Código	Título de Contenido	Ubicación	Respuesta o Razón de Omisión
GRI	103-1	Explicación del tema material y su cobertura	Pág 36	
GRI	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Pág 36	
GRI	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Pág 36	
GRI	302-1	Consumo total de energía (administración y negocio de consultoría)(kWh).	Pág 36	
GRI	EO-4	Consumo de agua mts3.	Pág 36	
Propio	EO-1	Generación de energía solar fotovoltaica (kWh).	Pág 36	
Propio	EO-2	Reducción de emisiones de CO2. (TonCo2).	Pág 36	
Propio	EO-3	% de residuos que se reciclan / total de residuos que se generan.	Pág 36	

Aviso Legal

HMV Ingenieros Ltda. y sus empresas afiliadas 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 afiliadas 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 de la misma.



**IMPULSANDO EL
DESARROLLO**

Síguenos

 www.h-mv.com |  hmv@h-mv.com |  HMV Impulsando el Desarrollo

 HMV Ingenieros Ltda. |  HMV Impulsando el Desarrollo