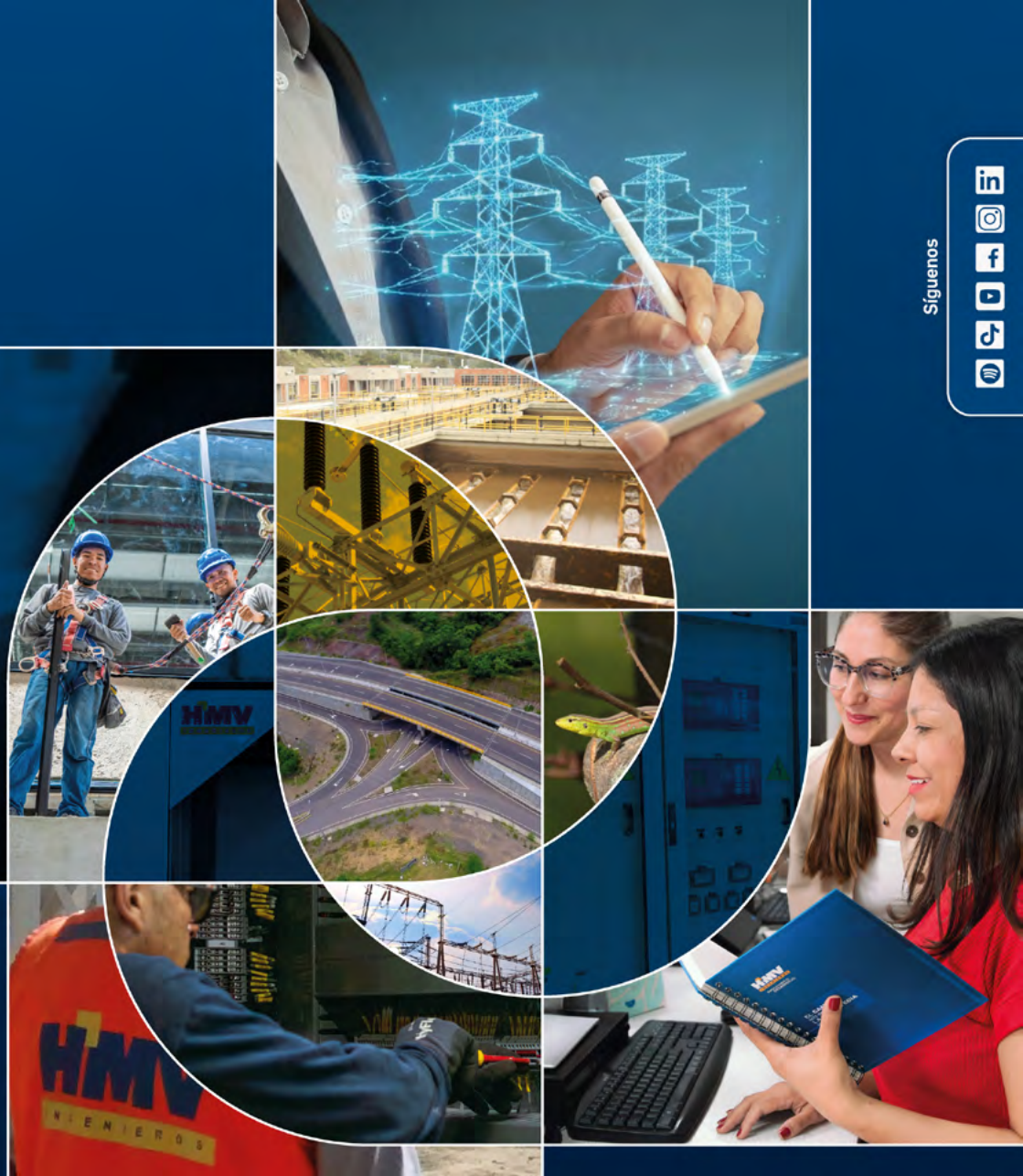




IMPULSANDO EL
DESARROLLO

INFORME DE SOSTENIBILIDAD

2025



Síguenos



TABLA DE CONTENIDO

1.	Acerca de este Informe	2.	Mensaje del Presidente	3.	Perfil de la Organización	4.	Proyecto Monarca: Fortalecemos la gestión de proyectos con nuestro nuevo ERP IFS Cloud
5.	Proceso y Resultado de Doble Materialidad	6.	Dimensión económica y financiera • Sostenibilidad económica • Gestión de clientes • Gestión cadena de suministro	7.	Dimensión de gobierno corporativo	8.	Dimensión social • Salud y seguridad en el trabajo • Gestión del talento
9.	Dimensión ambiental • Gestión de riesgos socioambientales • Ecoeficiencia operacional	10.	Dimensión de Transformación del negocio • Gestión integral de proyectos • Innovación y gestión del conocimiento • Transformación digital	11.	Anexos	12.	Índice Contenido GRI - SASB

ACERCA DE ESTE INFORME

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

Ponemos a disposición de nuestros grupos de interés el Informe de Sostenibilidad de HMV Ingenieros Ltda., en el que presentamos los principales avances, resultados y compromisos de nuestra gestión en Colombia y Perú, correspondientes al período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025. El reporte anterior cubrió el período 1 de enero al 31 de diciembre de 2024, lo que nos permite conservar la trazabilidad, la consistencia y la comparabilidad de la información divulgada. En este documento exponemos las estrategias que soportan nuestra gestión, las metas definidas y los retos que aún debemos alcanzar para seguir fortaleciendo nuestro desempeño.

La información reportada fue preparada con referencia a los Estándares GRI (Global Reporting Initiative) y los Estándares SASB (Sustainability Accounting Standards Board), aplicando criterios de calidad, coherencia y transparencia, en línea con las expectativas de nuestros grupos de interés y con nuestras prácticas internas de control de la información. Asimismo, evidenciamos nuestro compromiso a través de la alineación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y la contribución de nuestras iniciativas a dichas metas globales. Al final del documento se incluye el índice de contenido, que facilita la consulta de las divulgaciones GRI y SASB, así como de nuestros indicadores propios y su ubicación dentro del informe.

En línea con la visión del Grupo, que entiende la sostenibilidad como un componente central para la creación de valor y la mejor manera de hacer negocios, la junta directiva revisó y aprobó el presente informe.

Este informe no ha sido objeto de verificación externa. Para ampliar la información o formular inquietudes sobre su contenido, puede comunicarse con el Centro de Excelencia al correo cde@h-mv.com.



MENSAJE DEL PRESIDENTE

[GRI 2-22]

A lo largo de estos 65 años hemos construido una trayectoria sustentada en estrategia, alianzas y adquisiciones que han fortalecido nuestro posicionamiento en distintos sectores. Hoy somos un aliado clave para organizaciones que impulsan la economía en los países donde operamos, aportando capacidades de ingeniería y ejecución que habilitan proyectos de alto impacto.

Nuestra visión de crecer más allá de Colombia nos permitió consolidar una presencia internacional, estamos en Brasil y Perú desde hace 17 años, en Chile desde hace 14 años, en Estados Unidos desde hace 10 años y, desde 2024, ampliamos nuestro alcance a Guyana y Puerto Rico. Esta expansión refleja una decisión clara, estar cerca de nuestros clientes para ofrecer servicios integrales de ingeniería y responder con pertinencia a los retos técnicos, regulatorios y sociales de cada mercado.

En este camino, hemos mantenido una visión de largo plazo que se traduce en confianza para nuestros grupos de interés. Entregamos proyectos que se distinguen por su calidad, oportunidad y capacidad de resolución, con equipos que convierten los desafíos en resultados y llevan cada iniciativa a buen término. Somos parte de cientos de historias y de hitos relevantes que consolidan nuestro rol como agente de desarrollo, contribuyendo a que la sociedad cuente con insumos esenciales como agua, energía, infraestructura de transporte y capacidades industriales, entre otros factores clave.

Cerramos el año con avances relevantes en nuestro desempeño y con la convicción reforzada de que crecer solo tiene sentido si lo hacemos creando valor de manera responsable. En coherencia con ello, capitalizamos el aprendizaje de los últimos años y fortalecimos nuestra metodología de gestión de riesgos para anticiparlos, analizarlos y mantenerlos bajo control, con una visión preventiva y



un seguimiento constante a lo largo del ciclo de vida de los proyectos. Esta disciplina nos permitió tomar decisiones oportunas, reducir la exposición a desviaciones, proteger el desempeño contractual y financiero, y sostener márgenes más saludables. Al mismo tiempo, consolidamos la evolución de cada línea de negocio, elevando nuestra capacidad de ejecución, la coherencia en la entrega y la generación de valor para clientes, aliados y demás grupos de interés.

Producto de nuestra trayectoria, consolidamos proyecciones relevantes de crecimiento a partir del desarrollo de iniciativas en energías renovables, con una participación cada vez más activa en proyectos solares y eólicos, así como en obras de conexión y transmisión en alta tensión para la integración de nueva generación al sistema eléctrico. Estas capacidades, sumadas a nuestra experiencia técnica y a la solidez de nuestra ejecución, nos han permitido fortalecer el relacionamiento con actores clave del sector y avanzar en nuestro posicionamiento como proveedor estratégico para nuevos desarrollos, aportando soluciones confiables que aceleran la transición energética en los mercados donde operamos. En este contexto, vemos un horizonte positivo, iniciamos 2026 con una cartera de proyectos asegurada en un nivel elevado, reflejo de la confianza del mercado y de la solidez de nuestra propuesta de valor.

El futuro también exige evolucionar administrativamente. Por ello, en la planeación estratégica anterior nos planteamos un desafío central, ser cada vez más eficientes a medida que crece nuestro número de proyectos, clientes y colaboradores. En un entorno marcado por la aceleración tecnológica, nuevas exigencias de información y control, y expectativas crecientes de nuestros grupos de interés, decidimos dar un paso estructural en nuestra evolución operativa. Hace dos años pusimos en marcha el proyecto interno MONARCA, orientado a la implementación de IFS Cloud, un ERP de última generación que integra nuestros procesos en una plataforma única, robusta y flexible, y que transformará la forma en que gestionamos los proyectos y los procesos corporativos.

Esta evolución tecnológica nos permitirá operar de manera más ágil, integrada y eficiente, con mayor trazabilidad y control sobre cada etapa del ciclo de vida de los proyectos, desde la planificación y ejecución hasta el cierre y la entrega.

Asimismo, fortalecerá la toma de decisiones basada en datos, la estandarización de prácticas y la capacidad de anticipación frente a riesgos y desviaciones, consolidando una operación más resiliente y preparada para sostener el crecimiento. Avanzamos con el compromiso de lograr una implementación oportuna que preserve nuestra productividad y, especialmente, la experiencia y el servicio que entregamos a nuestros clientes.

Detrás de cada cifra representativa de HMV hay una historia, un esfuerzo y un equipo de trabajo. Cada proyecto ejecutado trasciende los resultados operativos, genera valor para la sociedad y tiene un impacto real en la vida de las personas. Por eso, entendemos el desarrollo como un impulso compartido que nos moviliza y le da sentido a lo que hacemos cada día.

William Paredes

Presidente & CEO Grupo HMV.





Colaboradores
Sede Bogotá

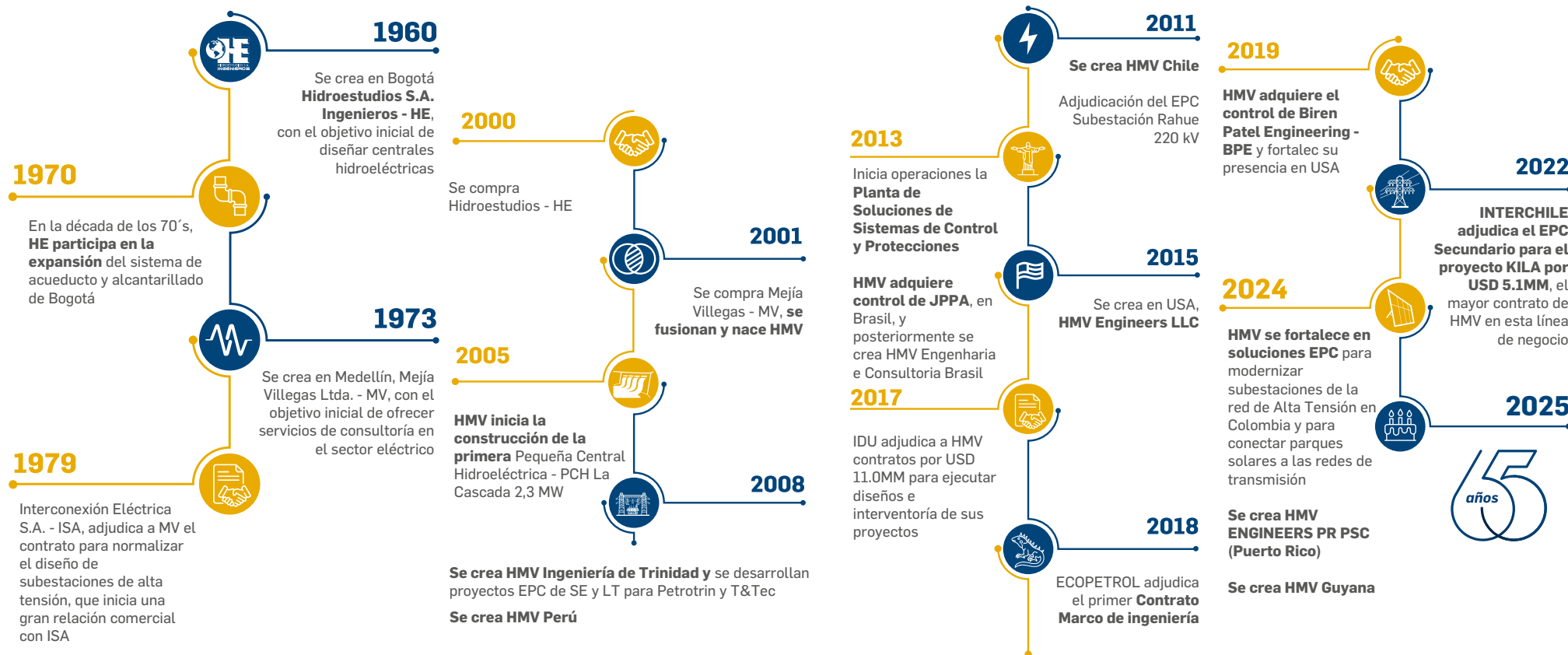
PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

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

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

Somos una empresa líder en soluciones de ingeniería, especializada en consultoría, supervisión y gerencia de proyectos en sectores estratégicos como Energía, Petróleo y Gas, Infraestructura para el Transporte, Agua y Saneamiento, Minería, Instalaciones Industriales y Medio Ambiente. Además, construimos proyectos de Energía Eléctrica y desarrollamos soluciones tecnológicas avanzadas para la industria.

Con más de 65 años de experiencia y el talento de más de 2.000 colaboradores, trabajamos para promover el desarrollo sostenible de infraestructura, respaldados por el conocimiento, la excelencia profesional, el rigor técnico y la ética que nos caracteriza.



¿En donde hemos desarrollado proyectos?

América & Caribe

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

Europa

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

África, Asia Occidental

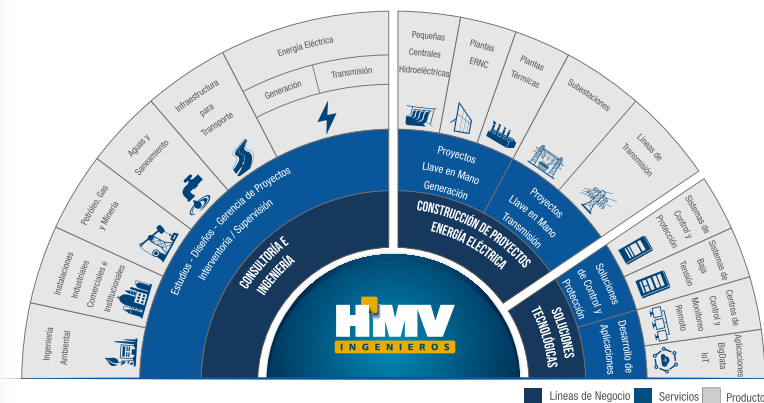
- Ghana
- Tanzania
- Mozambique
- Qatar
- Emiratos Árabes Unidos:
(Dubai, Abu Dhabi)

Asia Oriental, Oceanía

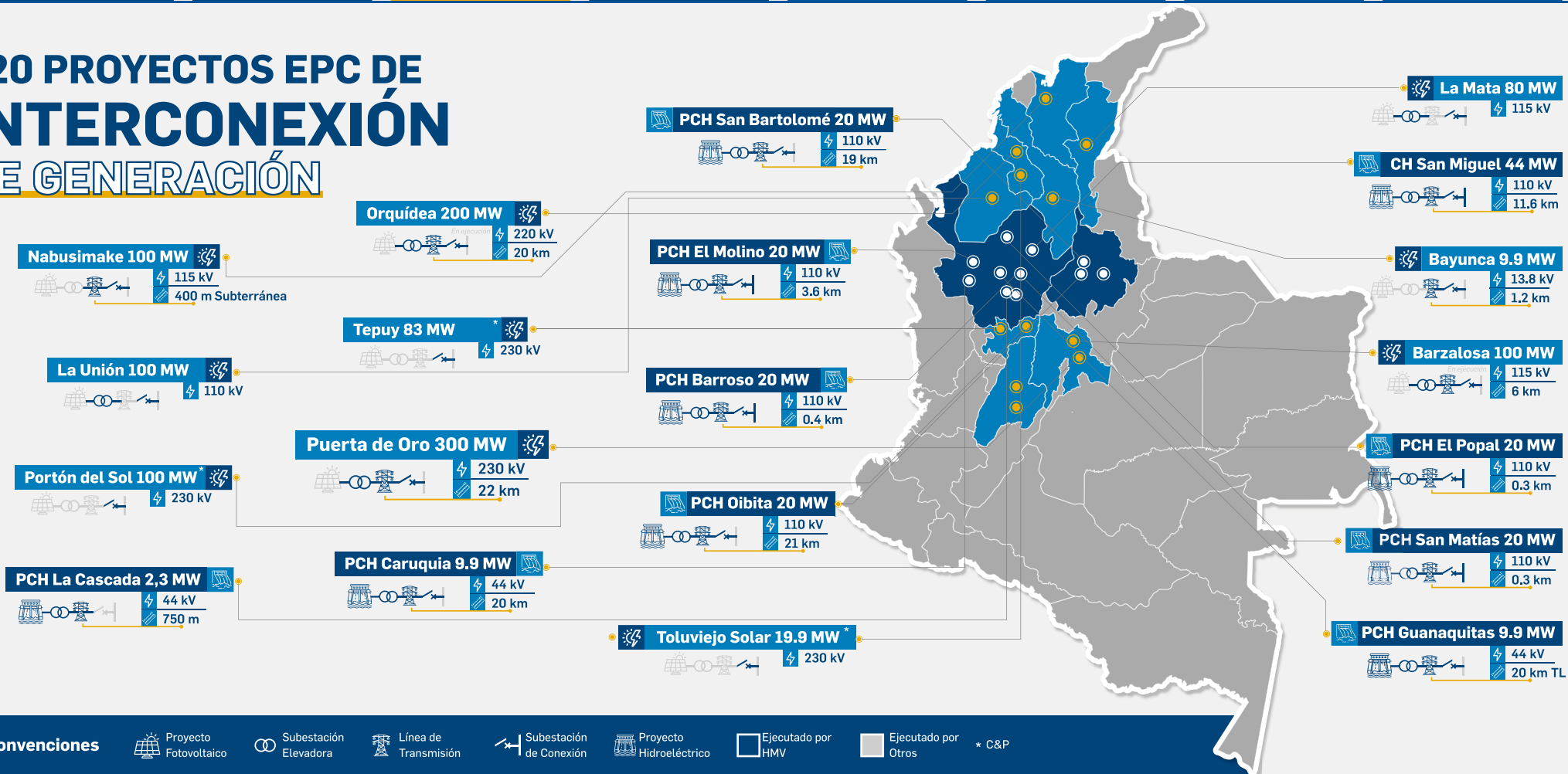
- Australia
- China
- India
- Malasia
- Nueva Zelanda
- Tonga
- Vietnam

A lo largo de nuestra trayectoria, hemos ejecutado proyectos de ingeniería en más de 40 países de los cinco continentes, consolidándonos como un referente en el sector. Nuestra organización se fundamenta en principios sólidos, transparencia e integridad, pilares que guían cada una de nuestras acciones.

Nuestro compromiso es desarrollar soluciones innovadoras y sostenibles que crean valor para nuestros clientes y aportan al bienestar de las comunidades donde operamos. En este marco, destacamos nuestra experiencia en proyectos EPC de interconexión de generación, clave para habilitar el crecimiento de energías renovables que, con el avance tecnológico, tienden a ser cada vez más eficientes y a reducir su huella ambiental. Esta tendencia representa una gran oportunidad para acelerar la transición energética, y en HMV la convertimos en resultados a través de capacidades técnicas consolidadas y una ejecución confiable. Como expertos en interconexión, somos un aliado reconocido por integrar soluciones de alta complejidad con estándares de calidad, seguridad y desempeño, garantizando la incorporación efectiva de nueva generación a la infraestructura energética.



+20 PROYECTOS EPC DE INTERCONEXIÓN DE GENERACIÓN





PROYECTO

monarca

IFS - transformando nuestro futuro

FORTALECEMOS LA GESTIÓN DE PROYECTOS CON NUESTRO NUEVO ERP IFS CLOUD

Entendemos que los desafíos de la ingeniería moderna exigen mucho más que conocimiento técnico: requieren agilidad, integración, trazabilidad y control sobre todo el ciclo de vida de los proyectos. Por eso, en coherencia con nuestra visión de innovación y excelencia, emprendimos una transformación digital profunda de nuestras operaciones, procesos y herramientas corporativas.

Durante los primeros años de expansión, incorporamos distintos sistemas de información para responder a necesidades específicas. Aunque estos sistemas fueron útiles en su momento, con el tiempo generaron información dispersa, mayores esfuerzos de conciliación y una alta carga operativa. Comprendimos entonces que el reto no era solo mejorar lo existente, sino transformar la manera en que administrábamos la información y coordinábamos procesos simultáneos, mediante una plataforma única, capaz de reflejar la magnitud real de la operación y habilitar una gestión más eficiente, trazable y controlada.

Así nació el Proyecto Monarca, con tres objetivos principales: seleccionar un ERP alineado con la naturaleza de nuestro negocio, implementarlo exitosamente y preservar, de cara a clientes, proveedores y aliados estratégicos, la calidad, confiabilidad y confianza en nuestros servicios, información y entregables.

El diferencial determinante de IFS Cloud fue su enfoque en la gestión de proyectos, aspecto central para HMV. Su diseño permite articular el ciclo completo del proyecto mediante capacidades como la estructuración WBS, presupuesto y control de costos, seguimiento físico y financiero, control de cambios y riesgos, e integración con contratos, compras, recursos, tiempos, facturación y reportes. Esta visión integral fortalece la capacidad de los equipos de proyectos y PMO para actuar con mayor oportunidad, visibilidad y enfoque estratégico.

Como ocurre en transformaciones de esta magnitud, uno de los mayores desafíos fue articular la operación diaria con el cambio estructural. La implementación exigió armonizar procesos que habían evolucionado durante años, definir estándares comunes, preparar datos con criterios de calidad y asegurar integraciones consistentes entre áreas con dinámicas distintas. Todo esto, sin afectar la continuidad del negocio.

El proceso dejó aprendizajes clave para HMV. Confirmamos que la tecnología crea capacidad, pero la adopción genera resultados. Aprendimos que estandarizar no significa perder flexibilidad, sino ganar consistencia para operar y escalar; que la calidad del dato debe diseñarse desde el proceso; y que el cambio se acelera cuando existen roles claros, dirección visible, usuarios clave empoderados y espacios de conversación con las áreas.

El Proyecto Monarca no termina con la implementación; se consolida con la mejora continua. Los próximos pasos se enfocan en profundizar la estandarización, fortalecer las capacidades analíticas, ampliar el aprovechamiento de la plataforma, madurar módulos y funcionalidades, robustecer integraciones con herramientas especializadas, automatizar tareas recurrentes y desplegar tableros e indicadores para una gestión basada en datos.



Equipo Proyecto Monarca - ERP IFS

05.

PROCESO DE DEFINICIÓN DE
DOBLE MATERIALIDAD

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

Desde 2018, cuando iniciamos el reporte de nuestros asuntos de sostenibilidad a través de una matriz de impacto, hemos venido fortaleciendo este ejercicio de forma progresiva. Lo hemos ajustado a partir del diálogo con nuestros grupos de interés, la integración de nuevas sedes y el avance de los planes de acción asociados a los temas priorizados.

No obstante, la evolución de estándares, normas y circulares que hoy orientan el reporte corporativo y las expectativas del mercado nos llevó a ampliar el enfoque. Por esta razón, adaptamos nuestra aproximación para integrar dos dimensiones complementarias: la materialidad de impacto y la materialidad financiera. Con base en el ejercicio histórico de materialidad de impacto, desarrollamos una metodología que articula ambos enfoques, con el propósito de consolidar una priorización integral y relevante para la toma de decisiones.

Este proceso es liderado por el equipo responsable de sostenibilidad, en articulación con las áreas de gestión de riesgos, equipos técnicos y la dirección financiera, la alta dirección y la junta directiva participan en la validación de supuestos y aprobación final de resultados, garantizando coherencia con la estrategia corporativa y con el sistema de gestión de riesgos.

Cómo los factores ambientales, sociales, económicos y de gobernanza impactan en el rendimiento financiero y la valoración de la empresa. Se centra en riesgos que pueden afectar a inversionistas.

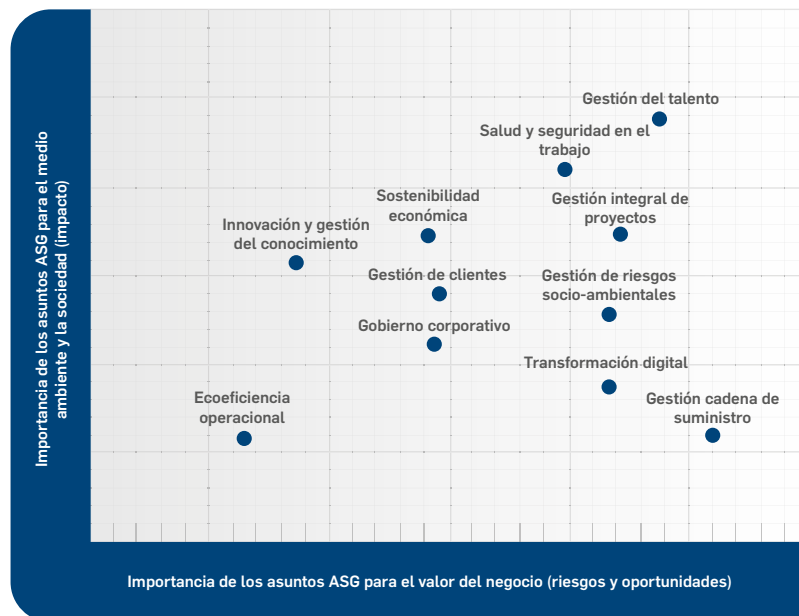


Cómo las actividades de la empresa afectan a la sociedad y el medio ambiente. Considera a todos los grupos de interés.

a. Resultados de doble materialidad

[GRI 2-16] [GRI 2-4] [GRI 3-2]

Como resultado de este proceso, presentamos la matriz de doble materialidad, en donde se ubica los temas doblemente materiales, de impacto, financieros, y de gestión eficiente, para el periodo 2025 – 2028:



TEMAS MATERIALES

1. Gestión del talento
2. Salud y seguridad en el trabajo
3. Gestión integral de proyectos
4. Gestión de riesgos socioambientales
5. Sostenibilidad económica
6. Gobierno corporativo
7. Gestión de la cadena de suministro

TEMAS DE GESTIÓN EFICIENTE

8. Transformación digital
9. Gestión de clientes
10. Innovación y gestión del conocimiento
11. Ecoeficiencia operacional

Colaboradores Fábrica
de Ensamble de Tableros Eléctricos

Dimensión	Descripción de la dimensión	Materialidades
Dimensión económica y financiera	Representa los principales habilitadores para asegurar la viabilidad del negocio y la generación de valor en el corto, mediano y largo plazo. Comprende la forma en que planifica, ejecuta y controla su modelo de negocio para mantenerse competitiva, gestionar riesgos y oportunidades, y garantizar una operación sostenible, desde la rentabilidad y la productividad, hasta la estabilidad de relaciones comerciales, la transparencia en la contratación y la capacidad de entregar resultados consistentes a clientes, inversionistas y demás grupos de interés.	a. Sostenibilidad económica b. Gestión de clientes c. Gestión cadena de suministro
Dimensión de gobierno corporativo	Integra los lineamientos que aseguran una conducción responsable del negocio, promoviendo la integridad, la transparencia y el cumplimiento normativo, así como la adecuada gestión de riesgos, la rendición de cuentas y la toma de decisiones coherente con la estrategia y los compromisos de sostenibilidad.	a. Gobierno corporativo
Dimensión Social	Comprende los impactos y compromisos relacionados con las personas, específicamente con nuestros colaboradores, incluyendo las condiciones de trabajo, el respeto por los derechos laborales, la equidad y la inclusión, el desarrollo de capacidades, el bienestar y la calidad de vida, así como las relaciones y contribuciones que la organización realiza para promover entornos más seguros, justos y con mayores oportunidades.	a. Salud y seguridad en el trabajo b. Gestión del talento
Dimensión ambiental	En esta dimensión reflejamos cómo identificamos, gestionamos y reducimos nuestros impactos sobre el entorno, fortaleciendo la resiliencia operativa y aportando al desarrollo sostenible. Orientamos nuestras acciones a prevenir y mitigar las posibles afectaciones ambientales asociadas tanto a la ejecución de proyectos como a la operación de nuestras sedes, impulsando la mejora continua del desempeño ambiental desde todos los frentes.	a. Gestión de riesgos socioambientales b. Ecoeficiencia operacional
Dimensión de transformación del negocio	Impulsa la evolución del modelo operativo de la organización, fortaleciendo su capacidad de adaptación en un entorno cada vez más dinámico, competitivo y orientado por datos. Su gestión es clave para habilitar mayor eficiencia, trazabilidad y respuesta oportuna a lo largo de la cadena de valor, elevando el desempeño, la experiencia del cliente y la generación de valor sostenible.	a. Gestión integral de proyectos b. Innovación y gestión del conocimiento c. Transformación digital

06.

DIMENSIÓN ECONÓMICA
Y FINANCIERAColaboradores
Sede Medellín

[GRI 3-3]

La dimensión económica y financiera es uno de los pilares de sostenibilidad en HMV, puesto que genera valor para los grupos de interés y construye la base económica que habilita el crecimiento y la proyección de la organización. Desde esta dimensión se asegura el control responsable de los gastos y la asignación eficiente de recursos, con base en información confiable, oportuna y trazable para la toma de decisiones. Asimismo, permite estructurar y priorizar proyectos internos estratégicos que fortalecen la rentabilidad, la solidez operativa y la continuidad del negocio en el tiempo.

Por ello, esta dimensión agrupa tres materialidades que se articulan dentro de la cadena de valor y están directamente conectadas con la generación y protección de sostenibilidad. En primer lugar, Sostenibilidad económica integra la visión de desempeño financiero de largo plazo, eficiencia operativa y gestión de riesgos; además, asegura una gestión orientada a mantener flujos de caja adecuados y a cumplir los compromisos adquiridos con clientes, colaboradores, proveedores y demás grupos de interés. En segundo lugar, Gestión de clientes se incorpora debido a que la generación de valor se concreta en la relación con el cliente, desde la propuesta y la ejecución hasta el cierre y la fidelización, incidiendo en ingresos, costos y estabilidad comercial. Finalmente, la gestión de cadena de suministro direcciona las relaciones comerciales con proveedores y contratistas como un eslabón crítico para asegurar costos, plazos, calidad y continuidad; una gestión robusta del abastecimiento reduce riesgos y mejora el desempeño integral de la cadena de valor, con impacto directo en la eficiencia financiera de la compañía.

A.

SOSTENIBILIDAD

ECONÓMICA

EN CIFRAS

Incremento del 16% en el valor económico
generado (VEG)



Disminución del 59% en el valor
de la deuda neta



Sostenibilidad Económica

[GRI 3-3]

En el Grupo HMV, la sostenibilidad económica constituye un pilar fundamental para asegurar la permanencia de la organización en el tiempo, fortalecer su capacidad de crecimiento y continuar generando valor para los grupos de interés con los que se relaciona. Esta dimensión no se limita al logro de resultados financieros positivos, sino que representa la base que permite cumplir oportunamente las obligaciones adquiridas, reinvertir en el desarrollo del negocio, generar empleo, fortalecer capacidades internas y aportar al desarrollo económico de los países donde la compañía tiene presencia.

La estrategia económica y financiera es plasmada en la planeación estratégica y es comunicada a la organización, promoviendo la alineación de los equipos con los objetivos corporativos y facilitando la toma de decisiones informadas en los diferentes niveles. Esta estrategia se refuerza mediante la elaboración, seguimiento y control de los presupuestos anuales.

Para el cumplimiento de estos logros, contamos con herramientas de gestión y seguimiento como la Junta Directiva, los Comités Ejecutivos, los informes mensuales, los informes trimestrales de sedes, los comités de presidencia y multidisciplinarios de ofertas. Estos espacios no solo permiten evaluar el desempeño económico de la compañía, sino también anticipar riesgos, identificar oportunidades, ajustar estrategias y asegurar que el crecimiento sea gestionado de manera responsable. De esta forma, se habilitan condiciones para que la organización genere valor agregado, no solo para responder a los interesados, sino fortaleciendo su competitividad, que en fin ultimo es nuestra misión principal.

Nuestros resultados y logros

Durante 2025, el desempeño económico del Grupo HMV evidenció una evolución favorable frente al año anterior, reflejando la solidez de la operación, la capacidad de adaptación de la organización frente a las dinámicas del mercado y la efectividad de las estrategias orientadas a la sostenibilidad del negocio. En este periodo, el valor económico generado (VEG) creció aproximadamente un 16,7% respecto a 2024, resultado que demuestra la capacidad del Grupo para consolidar oportunidades comerciales, fortalecer su presencia en los mercados donde opera y mantener una gestión enfocada en la generación de valor de largo plazo.

Este crecimiento también se reflejó en el valor económico distribuido (VED), que aumentó cerca de un 15,8% frente al año anterior, evidenciando que los resultados económicos de la organización no se concentran únicamente en la compañía, sino que se trasladan a sus grupos de interés mediante pagos a colaboradores, proveedores, entidades financieras, estado y demás actores que hacen parte de la cadena de valor. De esta manera, el desempeño económico se convierte en un mecanismo para generar beneficios compartidos, dinamizar el entorno y aportar al desarrollo de las regiones en donde tenemos presencia.

Adicionalmente, la caja de la compañía presentó un comportamiento positivo durante el periodo, lo cual permitió cumplir oportunamente con las obligaciones adquiridas y, a su vez, generar excedentes que fortalecen la capacidad financiera para atender nuevos compromisos sin generar presiones de corto plazo. Este resultado es especialmente relevante, ya que contribuye a la estabilidad operacional, respalda la toma de decisiones estratégicas y permite contar con mayor flexibilidad para responder a los desafíos que se presentan en la ejecución de los proyectos.

En este contexto, uno de los hitos más relevantes de 2025 fue el avance en la implementación del nuevo ERP, una herramienta diseñada con visión al futuro para fortalecer la gestión integral de la compañía. Este proyecto busca optimizar el uso de los recursos, mejorar la trazabilidad de la información, integrar procesos clave y facilitar una toma de decisiones más oportuna y confiable. Así, además de contribuir a la eficiencia interna, el ERP se consolida como un habilitador estratégico para seguir generando valor a los grupos de interés y fortalecer la sostenibilidad económica del Grupo HMV en el tiempo.

Planes de acción		Indicador Clave de Desempeño (KPI) (*)		2024	2025
1	Aumentar la rentabilidad y crecimiento económico de HMV.	[GRI 201-2] Valor económico distribuido		395.181.942	457.678.147
		Pagos realizados a proveedores de bienes, servicios y materiales		178.982.329	225.003.018
		Salarios y prestaciones legales y extralegales para los colaboradores		195.314.294	210.416.285
		Pagos a proveedores de capital (corresponde a obligaciones financieras y endeudamiento a corto y largo plazo. (No incluye CxP)		11.567.443	5.237.779
		Pagos a gobiernos		9.312.896	17.016.726

*Cifras en COP miles

Macorp New Facilities,
Equipo EPC.
Georgetown, Guyana



Retos clave 2026 – 2030

- Consolidar una rentabilidad sostenible y una estructura financiera sólida.
- Expandir la presencia internacional en mercados estratégicos.
- Identificar e invertir en nuevas oportunidades de negocio y mercados emergentes

B.

GESTIÓN DE CLIENTES

EN CIFRAS

Clientes activos

Colombia

117

Perú

54



Satisfacción de clientes privados

Colombia

9,5

Perú

9,6



% nuevos contratos de MSA (Master Service Agreement)

Colombia

34%

Perú

12%

Gestión de Clientes

[GRI 3-3]

La gestión de clientes es una prioridad estratégica para HMV, en la medida en que nuestros clientes habilitan la prestación de los servicios y sostienen la continuidad del negocio. Por ello, su satisfacción no se aborda únicamente como un resultado, sino como un eje permanente de relacionamiento, seguimiento y mejora continua, orientado a entregar productos y soluciones que reflejen nuestra calidad técnica y el conocimiento diferenciado en cada proyecto.

Esta gestión se desarrolla a través de dos vías complementarias y se consolida en un plan comercial estructurado, construido sobre la base de una segmentación del mercado, que nos permite identificar, priorizar y desarrollar oportunidades de acuerdo con el tipo de empresa y su sector de operación. Hacia el exterior, se fortalece mediante acciones de posicionamiento y competitividad en el mercado, a través de la participación en ferias, encuentros y eventos sectoriales, donde compartimos capacidades, casos de éxito y tendencias, y consolidamos vínculos con actores clave de la industria. Hacia el interior, la experiencia del cliente se gestiona mediante encuestas de satisfacción y espacios de retroalimentación que permiten identificar oportunidades de ajuste, anticipar desviaciones y priorizar iniciativas de mejora. Adicionalmente, impulsamos estrategias comerciales orientadas a la adjudicación de contratos marco, como una vía para consolidar relaciones de largo plazo, fortalecer la recurrencia del negocio y generar mayor predictibilidad en la planeación y prestación del servicio. Esta gestión se respalda con el seguimiento de indicadores clave de desempeño (KPI'S) y la realización de auditorías periódicas, que permiten evaluar el desempeño, asegurar la integralidad de la información y sostener un ciclo de mejora continua.

Nuestros resultados y logros

Diversificación de mercados: Vincular nuevos clientes

[GC-1]

Durante 2025 logramos el cumplimiento de la mayoría de nuestras metas comerciales en ambas sedes y superamos la meta establecida en el valor de nuevos contratos, reflejando un desempeño sólido en crecimiento y posicionamiento. En línea con la estrategia de diversificación de mercados, en Colombia vinculamos 14 nuevos clientes, alcanzando un total de 117 clientes activos, mientras que en Perú sumamos 6 nuevos clientes, para un total de 54 clientes activos. Esta cifra se obtiene a partir de la consolidación anual del listado único de clientes con relación comercial vigente, lo que permite comparabilidad frente al año anterior.

Esta expansión fortaleció nuestra presencia en diversos sectores, incluyendo energías renovables, hidroeléctricas, infraestructura vial, industria, edificaciones, líneas de transmisión y minería, entre otros. En Perú, además, consolidamos nuestra participación en los sectores de energía, minería e industria, reforzando la estrategia de crecimiento regional y ampliando oportunidades de negocio sostenibles en el tiempo.

Medir la lealtad de los clientes

[GC-4]

En paralelo, medimos la lealtad de los clientes mediante el indicador de nuevos contratos bajo Contratos Marco – MSA / valor total de nuevos contratos. Como resultado de la evaluación del volumen de facturación, identificamos que el 34% de las nuevas órdenes en Colombia y el 12% en Perú se obtuvieron a través de este tipo de contratos. Frente al año anterior, en Colombia la participación de contratos marco aumentó de 30% a 34%, lo que evidencia un fortalecimiento de relaciones comerciales de mayor continuidad y confianza; mientras que en Perú disminuyó de 37% a 12%, reflejando una mayor proporción de nuevas órdenes bajo esquemas distintos. No obstante, en ambas sedes sobrepasamos las expectativas en ventas, lo que confirma un desempeño comercial sólido y una capacidad de crecimiento que se sostiene tanto en contratos de largo plazo como en oportunidades de negocio fuera de este mecanismo.

Medir y aumentar la satisfacción de los clientes

[GC-2] [GC-3]

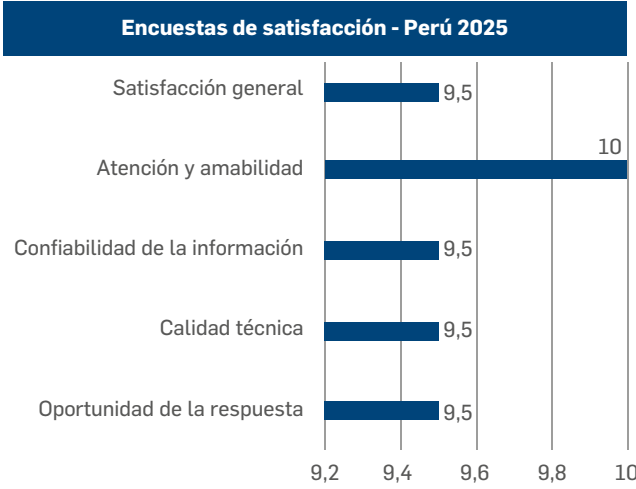
En Colombia, el nivel de satisfacción del cliente se mantuvo en un rango alto, con variaciones leves frente al año anterior. De acuerdo con las encuestas aplicadas en 2025, la satisfacción promedio se ubicó en 9,3 frente a 9,5 en 2024 para clientes del sector público, y en 9,5 frente a 9,7 para clientes privados. Estos resultados confirman la consistencia en la calidad del servicio y una percepción favorable sobre el desempeño técnico y la experiencia de atención.

Los indicadores muestran un desempeño sólido y equilibrado en todas las variables evaluadas. En particular:

- Los resultados reflejan que los clientes perciben un servicio confiable, técnicamente competente y con altos estándares de trato y atención, alineado con la promesa de valor de HMV.
- Se incluyó una nueva variable de evaluación sobre “Cumplimiento de requisitos SSTMA aplicables al proyecto”, que obtuvo una calificación sobresaliente de 9,9, convirtiéndose en el indicador mejor valorado. Esta incorporación fortalece la trazabilidad y el control del desempeño en Seguridad, Salud en el Trabajo y Medio Ambiente, y refuerza la cultura preventiva dentro de los proyectos.

La inclusión de esta nueva variable no solo amplía la visión integral de la satisfacción del cliente, sino que también habilita la identificación de oportunidades de mejora y la implementación de acciones correctivas y preventivas cuando sea necesario, en coherencia con el enfoque de mejoramiento continuo. En conclusión, los resultados confirman que Colombia sostiene un nivel de satisfacción alto, coherente con años anteriores, y avanza hacia un modelo de gestión más completo, responsable y alineado con estándares SSTMA, reforzando la confianza de los clientes y la excelencia operacional de HMV.

En Perú, 2025 fue un año sin precedentes, al superar la meta de ventas en un 511% respecto al objetivo trazado, y al alcanzar un 150% de cumplimiento frente a la meta definida para el valor comercial de nuevos contratos EPC. Estos resultados reflejan el posicionamiento logrado en el mercado, la fidelización de los clientes y la entrega consistente de proyectos con altos estándares de calidad. Este desempeño comercial se ve respaldado por los indicadores de satisfacción, donde la sede registró una mejora notable entre clientes privados, pasando de 9,2 en 2024 a 9,6 en 2025, lo que evidencia un fortalecimiento de la experiencia del cliente y de las relaciones de largo plazo. En conjunto, estos resultados confirman que el éxito de la sede Perú es consecuencia directa de una estrategia centrada en la excelencia operativa, la experiencia del cliente y la construcción de relaciones basadas en la confianza.



Planes de acción		Indicador Clave de Desempeño (KPI) (*)	Colombia	Perú
1	Diversificación de mercados: Vincular nuevos clientes	[GC-1] Clientes activos.	117	54
2	Medir y aumentar la satisfacción de los clientes	[GC-2] Satisfacción de clientes públicos. Calificación promedio.	9.3	NA
		[GC-3] Satisfacción de clientes privados. Calificación promedio.	9.5	9.6
3	Medir la lealtad de los clientes	[GC-4] % nuevos contratos de MSA (Master Service Agreement) (Valor de nuevos contratos MSA/Total nuevos contratos) *100	34%	12%

Retos clave 2026 – 2030

- Expandir y abrir nuevas líneas de negocio en los países donde ya se tiene presencia.
- Profundizar la estrategia de obtención de contratos marco como un mecanismo clave para garantizar estabilidad operativa.
- Avanzar en la estrategia de consolidación como líderes en el país y la región, a través de la fidelización de clientes y el aseguramiento permanente de altos estándares de calidad en los servicios prestados.
- Priorizar el reforzamiento del relacionamiento estratégico comercial y la presencia institucional de la empresa en Guyana, como mercado clave para la proyección regional.

Suministro, instalación, pruebas y puesta en servicio de los sistemas de control y protección de las SE's Molinos, Campestre y La Rosa

C.

GESTIÓN DE LA CADENA DE SUMINISTRO

EN CIFRAS

Total de proveedores



Colombia

Perú

441

76

Gasto en proveedores locales



Colombia

Perú

92%

80%

Gestión de la Cadena de Suministro

[GRI 3-3]

En 2025, la gestión de la cadena de suministro se consolidó como un proceso de apoyo para la operación y la sostenibilidad del negocio, entendiendo que el abastecimiento es fundamental porque influye, en gran medida, la rentabilidad del proyecto, considerando que una compra mal especificada, tardía o con riesgos no controlados impacta costos, cronogramas, calidad y, en consecuencia, la rentabilidad del negocio. Bajo esa premisa, los proveedores junto con los clientes se reconocen como un grupo de interés sensible, dado que su desempeño incide directamente en la continuidad del negocio, el cumplimiento normativo y la reputación corporativa.

En este contexto, el proceso de compras no se gestiona únicamente como una actividad transaccional, sino como un mecanismo de cobertura y control de riesgos (legales, reputacionales, operacionales y de cumplimiento). Desde el ingreso y registro de proveedores se realizan validaciones asociadas a debida diligencia (en el marco del proceso SAGRILAF), y se solicita información para monitorear criterios sociales y ambientales, incluyendo el estado de certificaciones, con el propósito de fortalecer la trazabilidad y soportar el cumplimiento de estándares de reporte y requisitos de terceros.

Nuestros resultados y logros

Implementación Proyecto Monarca

Durante 2025, la gestión de abastecimiento se enfocó en fortalecer la participación de proveedores locales, avanzar en la incorporación de criterios ambientales y sociales en la selección de proveedores principales, y participar en la implementación del ERP IFS Cloud (Proyecto Monarca) como habilitador para mejorar la integralidad, articulación y trazabilidad del ciclo de compras. Esta preparación buscó reducir reprocesos y cerrar brechas de información, fortaleciendo la claridad de los registros, la consistencia de los datos y la definición de criterios para su gestión y control.

En esta participación se enfrentaron dos desafíos principales. El primero fue alinear las expectativas de HMV con los criterios del proveedor, de forma que la configuración del sistema y la definición de requerimientos conservaran, en la medida de lo posible, la lógica del proceso ya implementado, sin perder consistencia ni capacidad de control. El segundo desafío fue el “desaprender para aprender”, dado que la transición implicó adoptar nuevas lógicas de trabajo, roles y flujos operativos propios de la herramienta. Para gestionarlo, se realizaron múltiples capacitaciones, se fortaleció el acompañamiento interno y se involucró activamente al equipo en la toma de decisiones, promoviendo apropiación, adherencia al modelo y continuidad operativa mientras avanzaba la implementación.

A partir de este esfuerzo, se consolidaron logros clave que dejaron bases para la puesta en marcha del Proyecto Monarca en la cadena de suministro. Se avanzó en la preparación de la migración a IFS Cloud sin comprometer la continuidad operativa, reforzando la articulación del proceso y su capacidad de control. Desde el inicio del proyecto (febrero de 2024), se destinaron recursos del área para acompañar la implementación y, durante el último año, el equipo de compras participó de manera sostenida mediante capacitaciones y acompañamiento permanente. Esta participación temprana facilitó un entendimiento más profundo del nuevo modelo y aceleró la efectividad de la gestión del cambio. En línea con ello, aun con la dedicación intensa requerida por la implementación, el área mantuvo la operación de compras sin incumplimientos que afectaran la rentabilidad o generaran contingencias legales significativas, evidenciando capacidad de gestión simultánea entre la operación y la transformación.

Promover la participación de proveedores locales

[GRI 2-6] [GRI 204-1]

En paralelo, el seguimiento de indicadores permitió evaluar el desempeño del abastecimiento durante el año. Para medir el número total de proveedores, el cálculo se realizó mediante el conteo de proveedores únicos con relación comercial activa durante el periodo, con base en los registros del sistema de compras. En Colombia, se registraron 441 proveedores en 2025, frente a 1.082 en 2024, evidenciando una disminución relevante del universo de proveedores. Este comportamiento estuvo directamente asociado al número y tipo de proyectos ejecutados durante el año, así como a negociaciones con proveedor único implementadas para fortalecer la continuidad y los lazos comerciales. En Perú, el resultado se mantuvo estable, con 76 proveedores en 2025 frente a 77 en 2024, lo que refleja continuidad en la base de abastecimiento.

Por su parte, el indicador de gasto en proveedores locales, estimado como la proporción del gasto anual ejecutado con proveedores locales frente al gasto total en compras, mostró en Colombia una mejora al pasar de 81% (2024) a 92% (2025), reflejando un fortalecimiento de la contratación local. En Perú, el indicador disminuyó un 6% en el 2025, no obstante, el gasto local se mantuvo en niveles altos y la variación observada no fue representativa.

Medir los criterios ambientales y sociales de nuestros proveedores

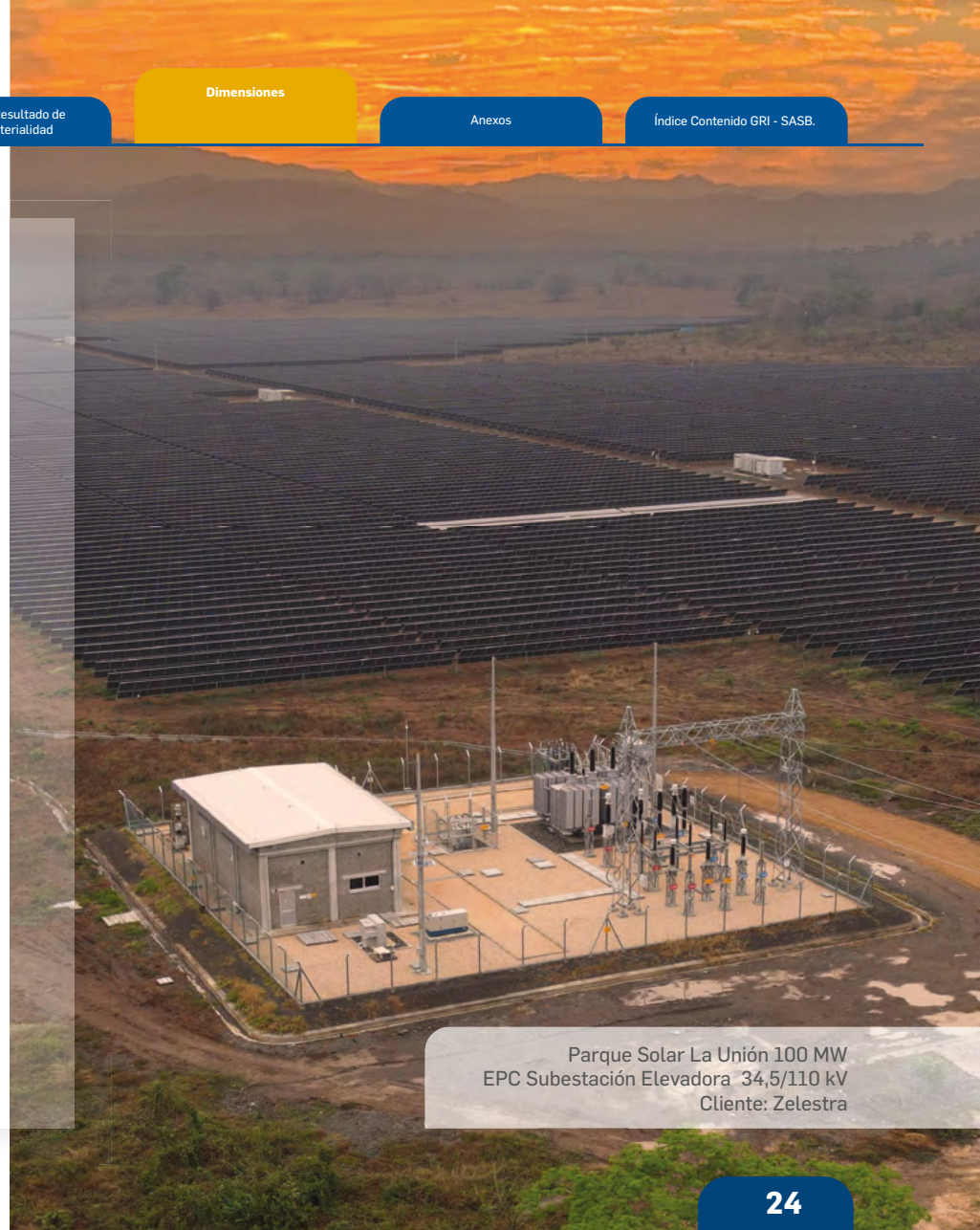
[GRI 308-1] y [GRI 414-1]

Con el fin de asegurar una gestión responsable de los impactos sociales y ambientales en nuestra cadena de suministro en Colombia y Perú, durante 2025 fortalecimos tanto los controles preventivos como los mecanismos de atención y respuesta. En este sentido, una de las formas en que medimos la gestión es a través de los reportes canalizados por la línea ética, como medio formal para recibir, gestionar y dar trazabilidad a inquietudes, quejas o alertas relacionadas con proveedores; en el periodo no se registraron casos asociados a impactos sociales o ambientales en ninguna de las dos sedes (0 en Colombia y 0 en Perú), lo que evidencia estabilidad operativa y la efectividad de los lineamientos establecidos. De manera complementaria, robustecimos el componente preventivo mediante la divulgación y apropiación de expectativas ASG (ambiental, social y de gobernanza), comunicadas desde el registro del proveedor y ante la emisión de las ordenes de servicio, alcanzando una cobertura del 100% de proveedores informados sobre estos mecanismos y los compromisos de sostenibilidad de HMOV en ambos países.

	Planes de acción	Indicador Clave de Desempeño (KPI) (*)	Colombia	Perú
1	Promover la participación de proveedores locales	[GRI 2-6] # Total de proveedores.	441	76
		[GRI 204-1] % de gasto en proveedores locales.	92%	80%
2	Medir los criterios ambientales y sociales de nuestros proveedores	[308-1] Número de casos recibidos por impactos sociales o ambientales asociados a proveedores	0	0
		[414-1] % de proveedores comunicados sobre los mecanismos de quejas y los compromisos ASG de HMOV.	100%	100%

Retos clave 2026 – 2030

- Implementar efectivamente el modelo de compras en IFS.
- Fortalecer el gobierno de proveedores desde los requisitos del registro y la definición operativa de conceptos.
- Desarrollar mecanismos de evaluación de proveedores a través de instrumentos ágiles.



Parque Solar La Unión 100 MW
EPC Subestación Elevadora 34,5/110 kV
Cliente: Zelestra

07.



Miembros Comité
Alta Dirección

DIMENSIÓN DE GOBIERNO CORPORATIVO

EN CIFRAS

Oficiales de cumplimiento capacitados en
transparencia y ética empresarial



Colombia

Perú

100%

100%

Colaboradores capacitados en transparencia
y ética empresarial



Colombia

Perú

100%

100%

Gobierno Corporativo

[GRI 3-3] [GRI 2-23]

La compañía, con el propósito de fortalecer su gobierno corporativo y mantener su alineación con la misión y los valores institucionales, continúa avanzando en la actualización y consolidación de sus políticas y procedimientos. Se encuentran claramente definidas las instancias de dirección y ejecución, con una distribución de responsabilidades que favorece la transparencia en la gestión, la rendición de cuentas y la toma de decisiones.

Con el fin de reforzar la ética organizacional, se han divulgado de manera permanente los manuales y políticas vigentes y, se han implementado y actualizado herramientas orientadas a regular las relaciones con los colaboradores, clientes, proveedores y demás partes interesadas, promoviendo la transparencia tanto al interior de la empresa como en sus relaciones comerciales.

HMV viene trabajando de manera continua en el fortalecimiento de su sistema y políticas de gobierno corporativo a nivel nacional e internacional, con avances significativos en las sedes internacionales, reflejando un compromiso con valores sólidos y buenas prácticas que trascienden las exigencias legales.

El seguimiento y evaluación del gobierno corporativo se realiza mediante informes periódicos presentados a la junta directiva y a la alta dirección, los cuales abarcan temas como la gestión de riesgos, el Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE), SAGRILAF y sostenibilidad. De igual forma, las auditorías internas y externas contribuyen a evaluar la eficacia de los controles y el cumplimiento de las políticas, así como a definir planes de acción orientados a la mejora continua.

Lo anterior, ha permitido consolidar una base sólida para la toma de decisiones estratégicas y su alineación con los estándares y buenas prácticas vigentes.

Nuestros resultados y logros

Promover una cultura de ética y transparencia

[GRI 2-24] [SASB SV-PS-510a.1] [SASB IF-EN-510a.3]

Durante 2025, la compañía consolidó y dio continuidad a las iniciativas implementadas en años anteriores en materia de Ética y Gobierno Corporativo, fortaleciendo de manera progresiva el sistema de cumplimiento, la gestión de riesgos y el control interno. El seguimiento se realizó mediante indicadores de cobertura de formación, avance de implementación y uso de la Línea Ética, calculados con la misma metodología aplicada en 2024 para asegurar comparabilidad interanual. En este marco, se alcanzó una cobertura del 100% en las actividades de capacitación, tanto para oficiales como para colaboradores, manteniendo un desempeño estable frente al año anterior en Colombia y Perú. La formación se desarrolló mediante una estrategia combinada de sesiones presenciales y virtuales, apoyadas con material audiovisual, que garantizó la cobertura de todas las áreas, con especial énfasis en los procesos de relacionamiento con clientes, proveedores y demás terceros.

Gestión de conflictos de interés, prevención de delitos y mejora del control interno

[GRI 2-15] [GRI 2-25]

Como parte de los logros definidos para el año, se llevó a cabo la actualización del formulario de Declaración de Conflictos de Interés, en coherencia con la actualización de la Política de Conflictos de Interés, Manejo de Información Privilegiada y Operaciones con Partes Vinculadas, vigente desde diciembre de 2024. Esta acción fortaleció los mecanismos de identificación, gestión y prevención de situaciones que puedan afectar la transparencia y la objetividad en la toma de decisiones. Adicionalmente, se registraron avances significativos en la elaboración del Manual de Gobierno Corporativo para la Compañía, así como en la actualización del Código de Ética y su Manual de

Implementación, reforzando el marco normativo interno y el compromiso con la integridad, la transparencia y las buenas prácticas de gobierno corporativo.

En cuanto a la expansión del proyecto de ética y gobierno corporativo, Colombia alcanzó un 100% de implementación en el año, mejorando frente a 2024 (95%), lo cual evidencia el cierre de actividades pendientes y el cumplimiento del despliegue previsto. En Perú, el avance fue del 100% en 2025, de acuerdo con el cronograma de implementación definido para esta sede.

Implementar y promover el uso de la Línea Ética

[EGC-5]

De manera complementaria, se mantuvo implementada la externalización de la Línea Ética en ambas sedes. En términos de uso del canal, Colombia registró cinco (5) casos en 2025 y Perú cero (0), resultados iguales a los reportados en el año anterior. Este indicador se gestiona como un conteo anual de reportes y constituye una señal de funcionamiento del canal, cuya gestión se complementa con el análisis, tiempos de atención y acciones de cierre.

En atención a los resultados de auditoría, la compañía ejecutó los planes de acción definidos, abordando de manera sistemática las oportunidades de mejora identificadas. Estas acciones han contribuido a fortalecer la eficacia del sistema de control y a consolidar bases más sólidas para la evolución del gobierno corporativo. Como reto, se prioriza el continuar profundizando la medición de indicadores y fortalecer el seguimiento a su impacto en el mediano plazo.

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

Estructura Gobierno Corporativo

Junta Directiva

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

La junta directiva del Grupo HMV orienta a la organización hacia el cumplimiento de los objetivos que permiten crecer de manera rentable y sostenible. Para ello, brinda dirección estratégica y supervisa la implementación de los lineamientos definidos, realizando seguimiento a la gestión y a los resultados de la administración.

Los miembros de la junta directiva son elegidos por períodos de un (1) año, con base en sus conocimientos y experiencia. Este órgano evalúa su desempeño de forma anual. La autoevaluación correspondiente al período 2025 fue presentada a la junta directiva en marzo.

En las reuniones realizadas durante el período, se contó con la participación del 100% de los miembros, quienes recibieron con antelación la información relevante a través de medios electrónicos.

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

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

La junta directiva cuenta con comités que apoyan su labor de supervisión y toma de decisiones. Cada comité cumple una función específica y opera bajo procedimientos definidos que regulan su composición, responsabilidades, procesos y periodicidad de reunión. La agenda y el alcance de sus funciones se determinan según la criticidad de los asuntos a evaluar o decidir.

- Comité de presidencia: analiza los temas relacionados con la operación y los riesgos asociados, promoviendo el alto desempeño de la organización y generando las sinergias necesarias para el cumplimiento de la estrategia.
- Comité de ética y cumplimiento: evalúa y gestiona situaciones éticas o casos derivados de presuntas faltas o incumplimientos en esta materia. Asimismo, realiza seguimiento a la ejecución de los programas de ética y vela porque los casos recibidos a través de la línea ética sean tratados con objetividad, debida diligencia y transparencia.
- Comité de auditoría: sesiona de manera conjunta y revisa asuntos transversales a las sociedades que conforman el Grupo Empresarial, sin que ello implique transferencia de responsabilidades entre compañías. Su objetivo principal es supervisar la efectividad del sistema de control interno y su gestión en cada una de las sociedades. En 2025 se realizaron cuatro (4) reuniones.

Oficiales de cumplimiento

[GRI 2-26]

La junta directiva designó a los Oficiales de Cumplimiento (principal y suplente), responsables de implementar y supervisar los controles relacionados con la prevención del lavado de activos y la financiación del terrorismo. Adicionalmente, promueven prácticas de ética empresarial entre los colaboradores, incluyendo, entre otros aspectos, la prevención del soborno transnacional.

Para el desarrollo de estas funciones se emplean diversos mecanismos, entre ellos la línea ética, a través de la cual se reciben y gestionan reportes y denuncias sobre posibles incumplimientos. Esta herramienta contribuye a mantener altos estándares de integridad y transparencia, facilitando que colaboradores y partes interesadas informen conductas que puedan comprometer el cumplimiento normativo y los valores de HMV.

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

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

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

Línea Ética HMV, es el medio para denunciar conductas e irregularidades en contra del código de ética y/o la normatividad laboral de HMV Ingenieros.

 lineaetica@hmv.ethicsglobal.com

 01-800-5189-191

 Descarga la App de EthicsGlobal

Descarga la app y escanea el
QR para utilizar la línea

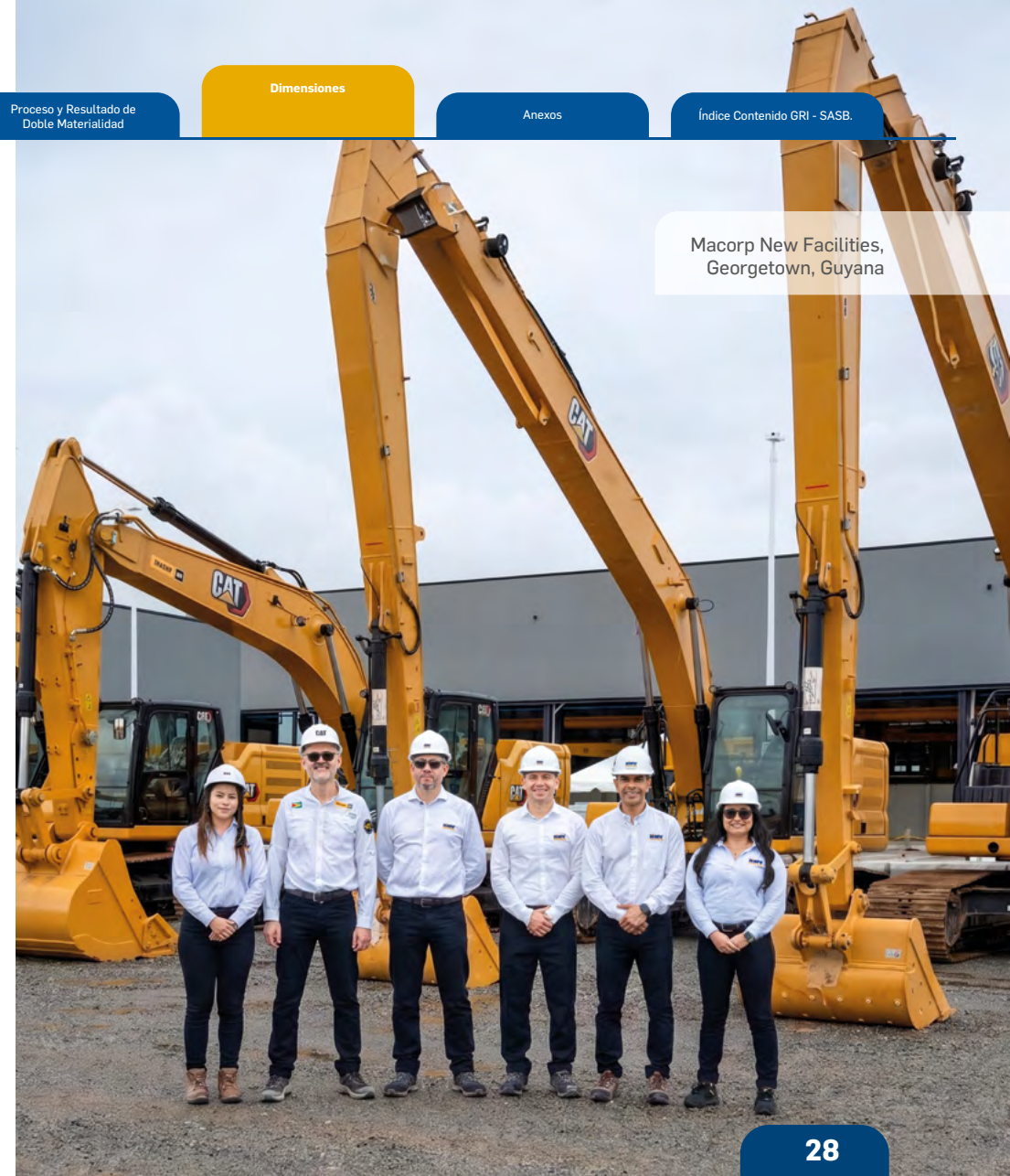


HMV - 1569 - ING

Retos clave 2026 – 2030

- Elaborar e implementar el Código de Gobierno Corporativo, orientado a fortalecer las prácticas de dirección, control y toma de decisiones éticas.
- Actualizar el Código de Ética y Conducta y su Manual de Implementación, en alineación con los principios de transparencia, integridad y cumplimiento normativo.
- Continuar fortaleciendo la implementación del sistema de cumplimiento en las sedes, superando el cumplimiento mínimo legal y avanzando hacia estándares más altos de gestión ética y control.

Macorp New Facilities,
Georgetown, Guyana



08.

DIMENSIÓN
SOCIALColaboradores
Sede Bogotá

[GRI 3-3]

El crecimiento económico no tiene sentido si no se traduce en desarrollo para quienes lo hacen posible. Por eso, el avance de la organización y el de sus colaboradores van de la mano, consolidando una base social sólida que respalda la continuidad del negocio y la generación de valor en el largo plazo.

La dimensión social es un pilar esencial de la sostenibilidad en HMV porque concentra la gestión de uno de los grupos de interés más determinantes para el desempeño organizacional: los colaboradores. Ellos constituyen el corazón de la organización y la base que hace posible la ejecución de los proyectos, la calidad del servicio y el cumplimiento de los compromisos; en términos prácticos, son la “materia prima” del valor que HMV entrega. Por esta razón, esta dimensión se orienta a fortalecer una relación laboral responsable, segura y sostenible, reconociendo que los resultados se construyen, en gran medida, a través de la gestión diaria de las personas.

En coherencia con ello, promovemos mecanismos y prácticas que protegen la integridad de los colaboradores y, a la vez, potencializan su conocimiento y capacidades, habilitando entornos de trabajo seguros, saludables e inclusivos, así como procesos de formación, bienestar y desarrollo.

A.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

EN CIFRAS

Cumplimiento del estándar NORSOK S-006



Colombia

Perú

99

99



Calificación RUC

Colombia

Perú

99

NA

Número de accidentes registrables
*200.000/total HHT


Colombia

Perú

1.03

0.90

Salud y Seguridad en el Trabajo

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

La alta dirección asume la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) como un eje estratégico para la sostenibilidad del negocio y promueve una cultura preventiva basada en el autocuidado, la responsabilidad compartida y el liderazgo visible. Este compromiso se formaliza mediante la Política del Sistema Integrado de Gestión (SIG) y se complementa con políticas específicas, como la política de detención de labores (Stop Work), la política de prevención del consumo, uso y abuso de sustancias psicoactivas, alcohol y tabaco en el lugar de trabajo, y la política de seguridad vial. Estas directrices se comunican y promueven activamente entre todos los colaboradores y partes interesadas.

Se han establecido objetivos claros y medibles orientados a la prevención de accidentes de trabajo (AT) y enfermedades laborales (EL), así como al cumplimiento de los requisitos legales aplicables. Para la comunicación y la gestión de la SST se emplean distintos mecanismos, entre ellos: capacitaciones, charlas de seguridad, reporte de actos y condiciones inseguras, canales internos de comunicación, comités de SST y espacios permanentes de retroalimentación para atender inquietudes y solicitudes.

El desempeño del sistema se monitorea mediante indicadores de frecuencia y severidad, el cumplimiento de los programas de gestión de riesgos prioritarios y la ejecución de inspecciones. Asimismo, se realizan auditorías internas y externas de forma periódica. En 2025 recibimos auditorías de entes externos como el Consejo Colombiano de Seguridad (CCS) e ICONTEC, en las cuales se evaluaron los sistemas certificados en ISO 45001, NORSOK S-006 e ISO 9001 para Colombia y Perú. Adicionalmente, en Colombia se llevó a cabo la calificación RUC. En Perú, se realizaron auditorías por parte del Ministerio de Trabajo (MINTRA), de

conformidad con la normatividad vigente. Los resultados de estas evaluaciones son clave para identificar oportunidades de mejora y definir acciones que fortalezcan la mejora continua del Sistema de Gestión de SST.

Obtuvimos resultados destacados, lo que evidencia la madurez del sistema y el compromiso organizacional. Los hallazgos derivados de estas evaluaciones permitieron implementar planes de mejora y realizar seguimiento a la eficacia de las acciones correctivas y preventivas. La alta dirección revisa periódicamente los resultados y, cuando corresponde, ajusta metas e indicadores, con el fin de asegurar la mejora continua y fortalecer el desempeño en SST.

Nuestros resultados y logros

Reducir el riesgo de accidentes y enfermedades profesionales

[SASB IF-EN-320a.1] [GRI 403-2]

Durante el año 2025, la gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) se orientó a la priorización y control de los riesgos críticos identificados, concentrando los esfuerzos en aquellos con mayor potencial de impacto sobre la seguridad de los colaboradores. En este sentido, se fortalecieron los programas de riesgo eléctrico y trabajo en alturas, así como los controles operacionales asociados a actividades críticas. De manera complementaria, se dio inicio al programa de cultura de SST, orientado al fortalecimiento de comportamientos seguros, el liderazgo visible y el autocuidado, el cual tendrá continuidad durante 2026.

Para evaluar el desempeño del sistema, se consolidan los resultados de los indicadores clave de desempeño (KPI) en SST,

los cuales fueron construidos y calculados a partir de la integración de registros del Sistema de Gestión de SST (eventos, días perdidos, diagnósticos y formación), información de la administración del talento humano (ausentismo y días programados) y el control de exposición (horas hombre trabajadas – HHT).

En relación con el ausentismo total, se estimó como el porcentaje de días perdidos por lesiones, enfermedades comunes, enfermedades ocupacionales y accidentes, respecto a los días de trabajo programados en el periodo. En Colombia, el indicador aumento 5% con respecto al año anterior, producto de los proyectos de construcción; mientras que en Perú se redujo de 1,90% a 1,05% en el 2025, mostrando una mejora relevante.

[SASB IF-EN-320a.1] [GRI 403-9]

Si bien durante el periodo se presentó un aumento en la accidentalidad, los eventos registrados fueron leves, sin accidentes graves ni fatales. Este comportamiento estuvo asociado principalmente a la ejecución de proyectos con mayor nivel de riesgo operativo y al incremento del personal expuesto. La gestión integral del riesgo implementada, que incluyó inducciones, supervisión permanente en campo con apoyo de la ARL, controles operacionales específicos, campañas de autocuidado y el fortalecimiento de la cultura SST, permitió contener la severidad de los eventos y evitar impactos graves.

La frecuencia de eventos se evaluó mediante indicadores normalizados por exposición. El LTIFR registró un incremento relativo 0,60 (2024) a 1,03 (2025) en Colombia y del 28,6% en Perú frente al año anterior, evidenciando una mayor ocurrencia de accidentes registrables en relación con el nivel de exposición. En la misma línea, el RIF (casos con días perdidos o con tratamiento médico) aumentó 64,3% en Colombia y 28,6% en Perú, manteniendo la tendencia al alza en la frecuencia de eventos con afectación.

Aun cuando la frecuencia aumentó, en términos de severidad se evidenció una reducción del 28% en los días perdidos por accidentalidad frente al año anterior, lo que refuerza la efectividad de los controles para limitar consecuencias. Asimismo, se mantuvo el resultado de cero fallecimientos en Colombia y Perú.

De manera adicional, no se presentaron accidentes de trabajo en contratistas durante 2025, lo que refleja la efectividad de los requisitos y controles de SST aplicados a terceros y el fortalecimiento de los procesos de selección, inducción y seguimiento a proveedores y aliados.

En cuanto a salud ocupacional, la incidencia de enfermedad laboral se calculó como el número de casos nuevos de enfermedad laboral en colaboradores de HMV. En Colombia, el indicador pasó de 0,00 (2024) a 0,06 (2025), evidenciando la aparición de casos nuevos; mientras que en Perú se mantuvo en 0, sin casos nuevos reportados. Sin embargo, este resultado sigue siendo satisfactorio para el sistema.

Promover y garantizar una cultura de seguridad y prevención

[GRI 403-5]

La cultura preventiva se soportó, además, en el despliegue de formación en SST. El promedio de horas de formación en SST por empleado se obtuvo dividiendo las horas totales de capacitación impartidas entre el total de empleados del periodo. En Colombia se mantuvo en 3,0 horas en ambos años, mientras que en Perú disminuyó de 3,6 horas (2024) a 2,3 horas (2025), considerando que su enfoque está asociado al alcance más que al número de horas. En este sentido, la cobertura de formación se sostuvo en 100% de empleados capacitados en ambas sedes para ambos años, evidenciando cumplimiento total en alcance.

Como resultados relevantes del sistema de gestión, en 2025 obtuvimos la renovación de las certificaciones ISO 9001 e ISO 14001, sin no conformidades asociadas a SST. Asimismo, alcanzamos una calificación RUC del 99% para Colombia y una calificación NORSOK del 99% para las sedes de Chile, Colombia y Perú, ratificando la solidez del Sistema de Gestión. Adicionalmente, obtuvimos una calificación del 100% en la autoevaluación de estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), certificada por la ARL.

Estos logros consolidan avances significativos en la madurez del sistema y en la capacidad de control de riesgos en entornos operativos exigentes. En consecuencia, las acciones de mejora se orientaron a:

- Robustecer el despliegue del programa de cultura preventiva.
- Reforzar la gestión de riesgos críticos con énfasis en actividades de alto potencial (riesgo eléctrico, trabajo en alturas y control de energías peligrosas).
- Profundizar el liderazgo en campo mediante observaciones planeadas y retroalimentación efectiva.
- Mantener el desempeño de contratistas a través de auditorías, verificación documental y acompañamiento en sitio.

De esta manera, la organización no solo mantuvo la continuidad operativa bajo criterios de seguridad, sino que fortaleció las bases para reducir la accidentalidad y elevar la consistencia del desempeño en SST durante 2026, en línea con el enfoque de mejora continua y el compromiso de la alta dirección.

Retos clave 2026 – 2030

- Implementar un plan para el fortalecimiento del programa de riesgo mecánico, considerando que este riesgo ha sido identificado como la principal causa de la accidentalidad en la compañía.
- Dar continuidad y fortalecer el programa de cultura de Seguridad y Salud en el Trabajo a nivel corporativo, ampliando su cobertura y reforzando comportamientos seguros, autocuidado y responsabilidad compartida.
- Fortalecer el control operativo de los riesgos críticos, asegurando la aplicación efectiva de los estándares de seguridad y la verificación permanente de los controles en campo.
- Implementar una herramienta para la gestión integral de contratistas, orientada a mejorar el control, seguimiento y desempeño en SST de las empresas contratistas y subcontratistas.

Planes de acción	Indicador Clave de Desempeño (KPI) (*)	Colombia	Perú
1 Reducir el riesgo de accidentes y enfermedades profesionales	[GRI 403-1] Sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo.	Vigente	Vigente
	[GRI 403-2a] Tasa de absentismo: (# de días perdidos debido a lesiones, enfermedades comunes, enfermedades ocupacionales y accidentes / # de días de trabajo programados en el período) x 100. Trimestral. (considera todos los orígenes, incluyendo enfermedades/ accidentes de origen común).	1.79	1.05
	[403-9] 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.	0.04	0.01
	[SASB IF-EN-320a.1] LTIFR. Número de accidentes registrables * 200,000 / Total HHT (trabajadores de HMV).	1.03	0.90
	[SST-1] RIF (N ° casos con días laborables perdidos o con tratamiento médico / HHT total) * 200.000.	1.15	0.90
	[GRI 403-9] [SASB IF-EN-320a.1] Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral (Trabajadores HMV y Subcontratistas).	0	0
2 Promover y garantizar una cultura de seguridad y prevención	[GRI 403-2a] Incidencia. N ° de casos nuevos EL * 100 / No. trabajadores expuestos (trabajadores de HMV).	0.06	0
	[GRI 403-5] Promedio de horas de formación en SST por empleado.	3.0	2.3
	[GRI 403-5] % de empleados que han recibido formación en SST/ Total empleados.	100%	100%
	[SST-2] Calificación RUC en Seguridad, Salud y Medio Ambiente (Registro Único de Contratistas).	99	NA
	[SST-3] Calificación Norsok S-006 en Seguridad, Salud y Medio Ambiente	99	99

B.

GESTIÓN DEL TALENTO

EN CIFRAS

Distribución de colaboradores por generaciones (Colombia - Perú)



	Mayores de 50 años	Entre 31 y 50 años	Menores de 30 años
Colombia	214	896	284
Perú	7	66	50

=

Total colaboradores

Colombia	Perú
1386	123

Total colaboradores por género



	Colombia	Perú
Mujeres	453	41
Hombres	933	82

Gestión del Talento

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

Durante 2025, la gestión del talento humano se consolidó como un habilitador estratégico de la sostenibilidad y la competitividad del negocio en todas las operaciones de la compañía. En Colombia, atendimos en promedio a 1.541 colaboradores mensuales, lo que representó un crecimiento del 9% frente a 2024, acompañado de una mejora en la satisfacción interna, que pasó de 4,0 a 4,1 puntos, reflejando avances en eficiencia operativa y experiencia del colaborador. En Perú, registró un crecimiento del 5% en el área de Ingeniería, fortaleciendo nuestras capacidades operativas y contribuyendo al desarrollo de nuestras operaciones.

Estos resultados evidencian un proceso de consolidación que también se reflejó en el fortalecimiento del modelo de gestión, al avanzar en la estandarización de los procesos con la casa matriz, generando un impacto estratégico a nivel corporativo y asegurando el cumplimiento de la normativa legal vigente, sin perder la adecuación al contexto local. Esta alineación permitió operar bajo estándares globales, fortaleciendo la coherencia y la gobernanza del modelo de gestión del talento.

A partir de esta alineación corporativa, en Perú consolidamos la toma de decisiones basada en indicadores, facilitando el diseño de planes de acción más efectivos y orientados a resultados, y fortaleciendo la eficiencia organizacional. Adicionalmente, implementamos la versión web del sistema de administración de personal, optimizando el control y seguimiento de colaboradores en modalidad de teletrabajo y equipos en obra, y asegurando continuidad operativa y trazabilidad en tiempo real.

De manera complementaria, se potenció la presencia activa de los equipos de talento humano en las sedes y proyectos, consolidándolos como aliados estratégicos de los líderes en los procesos de selección, acompañamiento y toma de decisiones, lo que fortaleció la cercanía, la agilidad y la efectividad de la gestión del talento.

Nuestros resultados y logros

La gestión integrada de los procesos asociados a la administración del talento permitió consolidar prácticas alineadas con los objetivos estratégicos del negocio y fortalecer la sostenibilidad del talento a nivel regional. En 2025, el seguimiento se realizó a través de un conjunto de indicadores trazables, contruidos a partir de fuentes corporativas como los resultados de la encuesta de clima, los registros de formación (plataformas virtuales, listados de asistencia y reportes de jornadas presenciales) y los reportes del proceso de evaluación de desempeño, garantizando consistencia metodológica para la comparación frente a los años anteriores.

Fomentar un clima organizacional de equidad, compromiso y bienestar

[GRI 404-1] [GRI 404-3]

En Colombia, la atracción de talento registró un incremento del 58,2% frente al año anterior, impulsado por la participación en ferias universitarias y una presencia activa en ecosistemas de primer empleo. Este crecimiento se alcanzó sin aumentar la estructura del equipo de selección, evidenciando mayor eficiencia operativa y madurez del proceso. De manera complementaria, se avanzó en la estandarización del modelo de selección, incorporando modelos evaluativos y assessment adaptados a perfiles críticos y entornos de alta demanda, lo que fortaleció la consistencia metodológica y la trazabilidad.

En paralelo, el desarrollo del personal se consolidó a través de una estrategia integral que combinó bienestar, compensación y liderazgo, incluyendo ajustes en la escala salarial, esquemas de trabajo flexible, monitoreo continuo del clima laboral y acompañamiento a líderes en la gestión de equipos y resolución de conflictos. Como resultado, la encuesta de clima organizacional se mantuvo estable, con un puntaje de 83 en 2025, igual al registrado en 2024, lo que refleja continuidad en la percepción del clima y el compromiso, aun en un contexto de fortalecimiento y ajuste de prácticas internas.

En desarrollo y bienestar, la principal apuesta del año fue la implementación de un programa integral de salud mental con enfoque preventivo e innovador, cuyo diferenciador fue el desarrollo de un podcast corporativo como herramienta de alto alcance, permitiendo una cobertura transversal y homogénea en las sedes de la compañía; esta iniciativa duplicó la participación de los colaboradores en las actividades de bienestar e integró talleres, procesos de coaching y acompañamiento especializado.

En materia de formación, consolidando tanto las horas ejecutadas como la cobertura de participación, se evidenció que el promedio de horas de formación por empleado pasó de 24,4 a 17 horas, con una disminución correlativa en la cobertura del 72% al 48%, como resultado de un cambio en el enfoque de la estrategia de formación. Esta evolución no obedece a una reducción de la inversión en formación, sino a una reorientación del portafolio formativo, orientada a priorizar intervenciones de mayor profundidad y valor agregado. Durante el año, se fortalecieron iniciativas del plan de bienestar, con énfasis en la prevención y promoción de la salud mental, las cuales concentraron esfuerzos, recursos y espacios de intervención, reduciendo la ejecución de programas formativos tradicionales de alta cobertura. Adicionalmente, la implementación del sistema IFS implicó una racionalización temporal de algunas actividades de capacitación, particularmente en modalidad virtual, privilegiando procesos asociados a la adopción operativa y estabilización del sistema.

En este contexto, y en coherencia con el propósito de fortalecer el aprendizaje experiencial y la apropiación efectiva de los contenidos, la compañía reforzó la formación presencial como modalidad prioritaria. En consecuencia, las horas de capacitación presencial aumentaron de 13.008 a 16.377, evidenciando un mayor peso relativo de esta modalidad dentro del total de horas de formación del año, aun cuando la cobertura de participantes fue menor frente al periodo anterior.

Por su parte, la gestión del desempeño evolucionó hacia un modelo más estratégico y digital, mediante la incorporación de plataformas basadas en inteligencia artificial para la evaluación del desempeño y la medición de competencias, fortaleciendo la objetividad, la trazabilidad y la toma de decisiones basada en datos. En línea con este avance, el indicador de evaluación de desempeño alcanzó 100% en 2025, mejorando frente a 96% en 2024, lo que evidencia cierre de brechas de aplicación y mayor disciplina del proceso.

Ofrecer un programa de capacitación y formación orientado a promover los conocimientos y habilidades requeridos por los colaboradores de HMV

[SASB SV-PS-330a.3] [GRI 404-1] [GRI 404-3]

En Perú, las mejoras se implementaron en el marco de la adopción del modelo regional, asegurando que el proceso de selección operara bajo estándares comunes y fortaleciera la transferencia de capacidades entre sedes. En este contexto, se incorporó la verificación de referencias laborales como parte del procedimiento, lo que permitió robustecer la validación de perfiles, optimizar la identificación de talento idóneo y reducir la curva de adaptación al ingreso.

En bienestar y clima, las acciones se reforzaron mediante actividades mensuales orientadas a la integración, el acompañamiento y el fortalecimiento del sentido de equipo. En términos de medición, la encuesta de clima organizacional se mantuvo estable en 87 tanto en 2025 como en 2024, lo que refleja continuidad en la percepción del ambiente laboral y en los niveles de compromiso.

De igual manera, los procesos de formación se orientaron a roles críticos y al desarrollo de habilidades blandas, a través de talleres de coaching dirigidos a analistas con potencial de liderazgo. No obstante, frente al año anterior se evidenció una reducción en el alcance del plan formativo, el promedio de horas de formación por empleado disminuyó en 18% y la cobertura de empleados formados se redujo en 30%, en línea con la priorización de otras iniciativas internas y la focalización de esfuerzos en formación más específica para perfiles clave.

Aun con esta reducción, el enfoque de fortalecimiento técnico se reflejó en la distribución temática de la formación. El porcentaje de horas en habilidades

técnicas aumentó de 50% a 63%, consolidando capacidades críticas para la operación. En gestión del desempeño, se alcanzó una cobertura del 100% de colaboradores evaluados en 2025, mejorando frente al 97% en 2024, lo que evidencia la consolidación del proceso bajo estándares regionales y una mayor disciplina en la aplicación y registro de la evaluación.

Apoyar el desarrollo profesional de nuestros colaboradores

Como parte del apoyo al desarrollo profesional, el número de colaboradores beneficiados con apoyo económico para posgrado se determinó mediante el conteo anual de beneficiarios con auxilio aprobado. En ambas sedes, el resultado aumentó un 66%, reforzando el impulso al crecimiento académico y la sostenibilidad del talento en el mediano plazo.

Planes de acción		Indicador Clave de Desempeño (KPI) (*)	Colombia	Perú
1	Fomentar un clima organizacional de equidad, compromiso y bienestar	[SASB SV-PS-330a.3] Encuesta de clima organizacional.	83	87
		[GRI 404-1] Promedio de horas de formación por empleado.	17	15
		[GRI 404-1] Porcentaje de empleados que han recibido formación.	48%	59%
		[GRI 404-1] % de horas de formación en habilidades blandas.	40%	44%
		[GRI 404-1] % de horas de formación en habilidades técnicas.	60%	63%
2	Ofrecer un programa de capacitación y formación orientado a promover los conocimientos y habilidades requeridos por los colaboradores de HMV	[GRI 404-1] Horas de Capacitación virtual.	15.051	1.371
		[GRI 404-1] Horas de Capacitación presencial.	16.377	393
		[GRI 404-3] Evaluación de Desempeño: % empleados evaluados/el total de empleados.	100%	100%
		[GT-1] # de Colaboradores beneficiados con apoyo económico para posgrado. Anual	20	2

Retos clave 2026 – 2030

- Consolidar una gestión del talento humano más estandarizada, automatizada y escalable a nivel regional.
- Acompañar a los equipos en la correcta adopción del nuevo ERP, asegurando su integración efectiva a los procesos de gestión del talento.
- Automatización del repositorio de hojas de vida y la consolidación de una base de datos reutilizable.
- Política salarial regional unificada que garantice equidad interna y competitividad.



Colaboradores
Sede Medellín

09.

DIMENSIÓN
AMBIENTAL

EPC PCH San Bartolomé 20 MW
Oiba, Santander

[GRI 3-3]

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

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

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

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

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

A.

GESTIÓN DE RIESGOS

SOCIOAMBIENTALES**EN CIFRAS**

Número de proyectos EPC



Colombia

Perú

8

1

Cumplimiento programas ambientales y
sociales de proyectos EPC

Colombia

Perú

100%

100%

Gestión de Riesgos Socioambientales

[GRI 3-3]

En los últimos años, hemos consolidado un volumen relevante de adjudicaciones en proyectos EPC, resultado del fortalecimiento progresivo de nuestras capacidades de planeación, ejecución y dirección de proyectos. Este crecimiento no solo refleja la confianza de los clientes en nuestro desempeño, sino que también ha generado aprendizajes valiosos derivados de la complejidad técnica, contractual y socioambiental de los proyectos ejecutados. Hoy, esos aprendizajes se traducen en estrategias de gestión de riesgos más completas, fortalecidas por la experiencia y alineadas con los focos de actuación de HMV, con el fin de anticipar escenarios, controlar impactos y asegurar una ejecución confiable para nuestros clientes y partes interesadas.

Para los proyectos que se ejecutan en HMV, la gestión de riesgos es un componente inherente al modelo de planeación y ejecución. Desde etapas tempranas, incluso desde la preparación de ofertas, realizamos análisis que permiten identificar y gestionar riesgos críticos, especialmente los de naturaleza contractual y legal. Este enfoque se traduce en estrategias preventivas y, cuando corresponde, en la formulación de observaciones y ajustes a minutas contractuales, asegurando que la asignación de riesgos sea razonable y gestionable para la organización y para el proyecto.

Nuestros resultados y logros

[SASB IF-EN-160a.2] [SASB IF-EN-410a.2]

Durante 2025, la alta dirección de la compañía fortaleció de manera decidida su liderazgo en la Gestión de Riesgos Socioambientales, integrando de forma sistemática este eje estratégico en la planificación corporativa y en la toma de decisiones de todos los

proyectos EPC. Este liderazgo se tradujo en una supervisión proactiva del desempeño socioambiental, que incluyó la definición de lineamientos claros, la asignación oportuna de recursos, la priorización de acciones preventivas y correctivas y el fomento de la mejora continua. Asimismo, contribuyó a consolidar una cultura organizacional orientada a la excelencia operacional, la prevención y mitigación de riesgos, la transparencia en la gestión y el cumplimiento riguroso de los compromisos corporativos, contractuales y normativos, fortaleciendo la reputación de la compañía y su capacidad de respuesta frente a desafíos socioambientales complejos.

En materia de riesgos socioambientales, nuestro alcance puede variar según la duración del proyecto y la estructura con la que el cliente tenga definida la gestión de las partes interesadas potencialmente impactadas. No obstante, en todos los casos procuramos gestionarlos de forma rigurosa y proporcional al contexto, articulándonos con los lineamientos del cliente y aportando capacidades técnicas y metodológicas que permitan prevenir afectaciones, atender inquietudes de manera oportuna y fortalecer la trazabilidad de los compromisos. De esta manera, nuestra gestión no solo busca mitigar impactos durante la ejecución, sino también apoyar al cliente en la construcción de bases sólidas para una relación de largo plazo con las comunidades y actores relevantes del entorno.

Asimismo, fortalecimos nuestra estructura organizacional, incorporando una gerencia específica de riesgos y gestión contractual. Su propósito no solo es promover el cumplimiento de los controles definidos, sino también acompañar a los directores y equipos de proyecto en la implementación, actualización y seguimiento de la matriz de riesgos, articulando de forma precisa la gestión contractual con la gestión integral del proyecto.

Gestionar los Riesgos Socio-Ambientales en los proyectos EPC

[GRSA-1] [SASB IF-EN-000.A] [SASB IF-EN-000.B]

En Colombia tuvimos un incremento en la actividad EPC frente al año anterior. El número de proyectos EPC primarios aumentó de seis (6) a ocho (8),

reflejando un mayor volumen de proyectos y, por tanto, una mayor exposición potencial a riesgos socioambientales que requiere control y seguimiento.

En Perú, se mantuvo estable en ejecución, el número de proyectos EPC primarios se sostuvo en uno (1), al igual que los activos que se mantuvieron en uno (1). No obstante, se registró un avance en cierres, pasando de 0 proyectos finalizados a 1 en el 2025.

En cuanto a la implementación de programas, se mantuvo un desempeño alto y consistente. En 2025 se sostuvo el cumplimiento del 100%, sin variación frente al año anterior en programas críticos para ambas sedes. En Colombia se presentaron dos variaciones puntuales, el programa de manejo integral de materiales de construcción disminuyó en un 6%, evidenciando una reducción moderada que orienta acciones de refuerzo; y el programa de calidad del aire y ruido mejoró de 94% a 100% durante el año, reflejando el cierre de brechas en la implementación y el registro de controles.

En términos de desempeño ambiental, se lograron avances significativos, destacando el fortalecimiento de los programas de manejo ambiental, la optimización en la gestión de residuos, ajustes estratégicos en los planes de tráfico y control de ruido y la ampliación del alcance y cobertura de los programas comunitarios. Durante el año se mantuvo un alto nivel de cumplimiento (superior al 94 %) en la ejecución de los programas, con resultados especialmente positivos en la gestión eficiente del recurso hídrico, la administración de residuos y el control de sustancias químicas, asegurando el cumplimiento de los límites normativos y la reducción efectiva de impactos ambientales. Las oportunidades de mejora, particularmente relacionadas con la calidad del aire y el ruido, fueron gestionadas de manera inmediata mediante la implementación de medidas correctivas y preventivas, garantizando la continuidad de los estándares de desempeño establecidos.

Por su parte, en el ámbito de la gestión social y comunitaria, se consolidaron los programas de información, participación comunitaria y contratación de mano de obra local, alcanzando una cobertura total en los proyectos ejecutados. Las iniciativas implementadas contribuyeron de manera significativa a mejorar las condiciones socioeconómicas de las comunidades del área de influencia, mediante la generación de empleo local, el fortalecimiento de capacidades a través de programas de capacitación especializados y el establecimiento de canales de diálogo permanente, transparente y constructivo con los grupos de interés, consolidando relaciones de confianza y cooperación a largo plazo.

Si bien el cumplimiento de estos indicadores está directamente influenciado por la duración y etapa del proyecto, para efectos de este ejercicio su evaluación y consolidación se realiza de manera anual. El resultado de los indicadores para el año 2025 se puede observar en la siguiente tabla:



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

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

Los indicadores de desempeño socioambiental correspondientes al año se mantuvieron estables en comparación con el período anterior, lo cual evidencia la consolidación de un sistema de gestión consistente y alineado con los requisitos establecidos por clientes, autoridades y partes interesadas, así como con los objetivos estratégicos de la compañía, reflejando un enfoque preventivo y sistemático, fortaleciendo la confianza de clientes, comunidades, autoridades y grupos de interés, lo cual contribuye a la sostenibilidad y continuidad de las operaciones de la organización.

Retos clave 2026 - 2030

- Implementar proyectos EPC con mayor uso de materiales ecológicos y prácticas de eficiencia energética.
- Fortalecer los programas de control de ruido y calidad del aire en proyectos de mayor complejidad.
- Ampliar el alcance de los programas sociales, incrementando el número de comunidades beneficiadas en las zonas de influencia de los proyectos.
- Avanzar en la obtención de certificaciones ambientales reconocidas internacionalmente, tales como LEED u otras equivalentes.

Macorp New Facilities,
Georgetown, Guyana

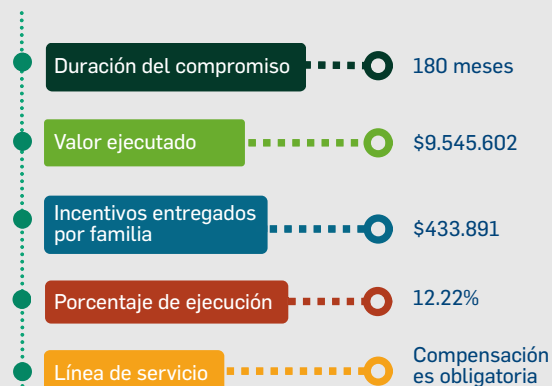


UNA ALIANZA POR EL TERRITORIO



A través de la compensación de la línea de transmisión San Lorenzo 115 kV **HMV Ingenieros** en alianza con **Masbosques** contribuye a la conservación de ecosistemas estratégicos y reconociendo el papel fundamental de las familias que habitan y protegen estos territorios, generan un impacto social y ambiental positivo.

Inversión total en proyecto: \$78.100.501

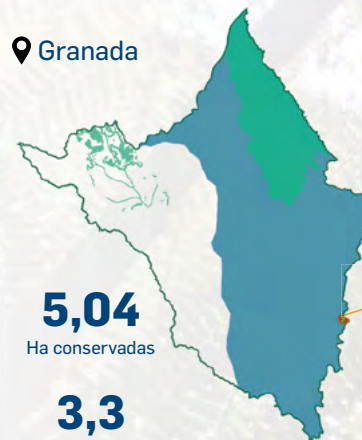


Compromisos ODS



Ubicación ecológica y territorial

Granada



Predio familia

Esta compensación garantiza la protección del territorio durante 15 años, fortaleciendo el rol de la familia como guardiana del bosque y asegurando la permanencia de especies emblemáticas de flora y fauna propias de estos ecosistemas.



Biomias Presente

Orobioma Subandino Nechí - San Lucas y Helobioma Nechí San Lucas

Zona climática

Usualmente entre los 800 y 2.000 metros sobre el nivel del mar, dependiendo de la región.



- Lluvias frecuentes y bien distribuidas, con poca o ninguna estación seca marcada.
- Alta humedad relativa durante casi todo el año.
- Alta humedad relativa durante casi todo el año.
- Temperaturas templadas a cálidas, normalmente entre 18°C y 24°C.

Impacto ambiental y social



Zonas de vida

Bosque pluvial premontado (bp-PM)

- Bosques densos, altos y siempre verdes.
- Gran presencia de árboles medianos y grandes, helechos arborecentes, palmas y lianas.
- Abundancia de epífitas como orquídeas, bromelias, musgos y líquenes, por la humedad constante.
- Alta diversidad de especies vegetales.

B.

ECOEficiencia

OPERACIONAL

EN CIFRAS

Consumo total de energía (kWh)



Colombia

612.358

Perú

34.381



Consumo total de agua (m³)

Colombia

3.864

Perú

213

Residuos reciclados



Colombia

32%

Perú

50%

Ecoeficiencia Operacional

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

La alta dirección gestiona la Ecoeficiencia Operacional a través del Sistema de Gestión Ambiental, en coherencia con la Política del Sistema Integrado de Gestión (SIG), la cual establece un compromiso con la sostenibilidad ambiental y la mejora continua. Este enfoque se refuerza mediante acciones orientadas al fortalecimiento de la cultura ambiental, tales como carteleras informativas, inducciones, charlas y campañas de sensibilización dirigidas a todos los colaboradores.

En este sentido, se han definido objetivos específicos de desempeño ambiental, incluyendo la medición y reducción de la huella de carbono (alcances 1 y 2), la gestión eficiente de recursos y la prevención de impactos significativos. De manera complementaria, se establecieron metas asociadas al reciclaje y aprovechamiento de residuos, así como al desempeño en consumo de agua y energía (PPC), integrando la sostenibilidad dentro de los indicadores operativos.

Si bien muchas de las prácticas que hemos implementado históricamente corresponden a enfoques de economía circular, este término es relativamente nuevo en la compañía y hoy lo adoptamos como un marco explícito para orientar y fortalecer la mejora continua. Por esto, HMV incorpora principios de economía circular como palanca de desempeño, promoviendo el rediseño de productos y procesos en dos niveles: en las soluciones y entregables de ingeniería y proyectos, con criterios de selección de materiales, estandarización, modularidad y eficiencia en el uso de recursos; y en los procesos internos de soporte y operación, optimizando flujos de trabajo, reduciendo reprocesos y previniendo la generación de residuos desde la fuente. Este enfoque permite avanzar simultáneamente en desempeño ambiental, eficiencia operativa y control del impacto asociado al ciclo de vida de nuestros productos y servicios.

Nuestros resultados y logros

[SASB IF-EN-410a.2] [SASB IF-EN-160a.2]

Certificaciones ambientales

Durante 2025, la compañía consolidó avances relevantes en ecoeficiencia operacional, reafirmando su compromiso con el medio ambiente y la mejora continua de nuestros sistemas. Ninguno de los proyectos registró accidentes ambientales, lo que evidencia la efectividad de los controles implementados.

En materia de verificación y desempeño, se recibió la evaluación del Consejo Colombiano de Seguridad, obteniendo una calificación del 99%, lo cual refleja un resultado sobresaliente. Asimismo, en la auditoría realizada por ICONTEC no se identificaron no conformidades asociadas a aspectos ambientales, y se renovó exitosamente la certificación ISO 14001 e ISO 9001 para las sedes de Colombia y Perú, ratificando la solidez del Sistema de Gestión Ambiental. A nivel internacional, las operaciones en Colombia, Chile y Perú alcanzaron una calificación del 99% en el estándar NORSOK S-WA-006, confirmando la coherencia y calidad de las prácticas ambientales.

Gestiones ambientales

HMV consolidó la medición de los indicadores ambientales asociados a las sedes operativas, priorizados en el plan de acción (energía, agua, residuos y emisiones) a partir de registros operativos verificables (facturación de servicios públicos, mediciones internas, soportes de gestores y reportes de inventario). Para asegurar consistencia, los resultados se construyeron con el mismo criterio de medición empleado en 2024 y se compararon en términos de variación, identificando tendencias de desempeño y oportunidades de mejora.

En la ejecución de los programas, se cumplió al 100% el plan de trabajo, alcanzando las metas corporativas y los objetivos definidos para la gestión ambiental. Así mismo, se implementaron campañas y programas orientados a fortalecer la cultura de cuidado del medio ambiente. En línea con este enfoque, se fortalecieron prácticas de economía circular en la operación, priorizando la reutilización, el mantenimiento y la reparación de equipos y herramientas utilizadas en proyectos y en actividades internas. Estas acciones

permitieron extender la vida útil de activos, reducir compras de reposición, disminuir consumos asociados a logística y abastecimiento, y mitigar la generación de residuos derivada del recambio y la disposición, manteniendo condiciones de seguridad, confiabilidad y desempeño técnico.

Agua: Implementar acciones específicas para promover el uso eficiente y racional del agua en todas las sedes.

[GRI 303-5]

El consumo de agua se calculó a partir de la sumatoria anual de los m³ registrados en las facturas de acueducto y, cuando aplicó, en mediciones internas de cada sede. En 2025, el indicador presentó un incremento del 34,12% en Colombia y del 31,48% en Perú, asociado principalmente al mayor ingreso de colaboradores y a una mayor asistencia presencial en las instalaciones. Para gestionar esta tendencia, en 2026 se reforzarán las acciones de uso racional y control, mediante campañas de sensibilización, seguimiento más frecuente de consumos y medidas operativas orientadas a la reducción.

Energía: Fortalecer el programa de ahorro de consumo de energía en las sedes.

[GRI 302-1] [EO-1]

Por su parte, el consumo total de energía se estimó como la suma de los consumos mensuales (kWh) asociados a administración y al negocio de consultoría, con base en facturas de energía y/o reportes del proveedor, consolidando el total anual por país. En Colombia, el consumo evidenció una disminución del 16,35%, atribuible a mejoras de eficiencia y al fortalecimiento de los programas de sensibilización orientados al ahorro. En Perú, el consumo aumentó de 32.571 kWh (2024) a 34.381 kWh (2025), equivalente a un incremento del 5,56%, lo que representa un reto para profundizar el programa de uso eficiente de energía en esta sede.

Como complemento, se incorporó el indicador de generación de energía solar fotovoltaica (kWh), calculado a partir de la lectura del medidor del sistema instalado en la Torre I de la sede Medellín. Durante el año se registró una generación de 5.106,55 kWh, contribuyendo a compensar parcialmente el consumo de energía adquirida y reforzando las medidas de eficiencia implementadas.

Residuos: Gestionar residuos no peligrosos eficientemente.

[GRI 306-3]

En gestión de residuos, consolidamos un enfoque de economía circular orientado a la prevención, la segregación en la fuente, el aprovechamiento y la disposición final adecuada, fortaleciendo la trazabilidad y el cumplimiento normativo mediante gestores habilitados y alianzas con organizaciones receptoras de material aprovechable. Alcanzamos un porcentaje de aprovechamiento del 32% en Colombia y del 50% en Perú; los residuos fueron gestionados con prestadores autorizados, conforme a la legislación ambiental aplicable. Adicionalmente, el material aprovechable se articuló con iniciativas de impacto social a través de alianzas y donaciones, integrando la ecoeficiencia operacional con la responsabilidad social empresarial.

Reducción de emisiones: Implementar practicas sostenibles para disminución de huella de carbono.

[GRI 305-5]

Por otro lado, destacamos una reducción del 7,3% en la huella de carbono. En 2025 se generaron 239,37 t CO₂e/año; las mayores emisiones de GEI se asociaron al consumo de energía adquirida en las oficinas de Bogotá y Medellín, que representó el 51,9% de la huella total (124,31 t CO₂e/año), seguido por el consumo de combustibles líquidos en fuentes móviles y fijas, con el 38,4% (91,92 t CO₂e/año). La generación de residuos aportó el 9,67% restante. Esta reducción se explica, principalmente, por

la puesta en operación de paneles solares en Medellín, que generaron 5.106,55 kWh, así como por la disposición adecuada de residuos orgánicos en la sede Bogotá y el fortalecimiento de la cultura de cuidado ambiental, contribuyendo de manera tangible a la sostenibilidad. Esperamos desarrollar esta metodología el próximo año en la sede de Perú.

Planes de acción		Indicador Clave de Desempeño (KPI) (*)	Colombia	Perú
1	Energía: Fortalecer el programa de ahorro de consumo de energía en las sedes.	[GRI 302-1] Consumo total de energía (administración y negocio de consultoría) (kWh).	612.358	34.381
		[EO-1] Generación de energía solar fotovoltaica (kWh).	5106.55	NA
2	Agua: Implementar acciones específicas para promover el uso eficiente y racional del agua en todas las sedes.	[GRI 303-5] Consumo de agua m3.	3.864	213
3	Residuos: Gestionar residuos no peligrosos eficientemente.	[GRI 306-3] % de residuos que se reciclan / total de residuos que se generan.	32%	50%
4	Reducción de emisiones: Implementar practicas sostenibles para disminución de huella de carbono.	[GRI 305-5] Reducción de emisiones de CO ₂ . (TonCo2)	7,3%	NA



Retos clave 2026 - 2030

- Fortalecer la cultura del cuidado del medio ambiente y conciencia frente al cambio climático.
- Implementar la medición de la huella de carbono en la sede de Perú. En Colombia, fortalecer su desarrollo, incluyendo la implementación de acciones concretas para la reducción de emisiones, fortaleciendo el seguimiento de los alcances 1 y 2.
- Asegurar estándares en campo, mediante la verificación permanente del cumplimiento de los procedimientos y controles ambientales en todas las operaciones.
- Analizar de la viabilidad para implementar un ejercicio de economía circular en los proyectos, orientado a maximizar la reutilización de materiales y minimizar los residuos.

Colaboradores Sede Perú

10.

DIMENSIÓN TRANSFORMACIÓN
DEL NEGOCIO

Puesta en servicio de la
Subestación Dorada Norte,
Dorada, Caldas.

[GRI 3-3]

La dimensión de Transformación del Negocio constituye un eje estratégico para HMV, en la medida en que configura un objetivo organizacional por sí mismo. A través de esta dimensión buscamos fortalecer de manera continua nuestra capacidad de adaptarnos, crecer y competir en un entorno cada vez más dinámico. Este propósito se materializa mediante tres materialidades complementarias: gestión integral de proyectos, innovación y gestión del conocimiento, y transformación digital. En conjunto, estas líneas agrupan las iniciativas que reflejan la relevancia estratégica de la mejora continua para sostener el desempeño, optimizar la eficiencia y generar valor de manera sostenible.

Desde la perspectiva externa, esta dimensión se orienta a responder de forma más efectiva a las necesidades de nuestros clientes y a las exigencias del mercado, asegurando entregables con mayor calidad, oportunidad y consistencia, permitiéndonos fortalecer la experiencia del cliente, elevar los estándares de servicio y consolidar relaciones basadas en confianza, cumplimiento y diferenciación técnica.

Desde la perspectiva interna, la dimensión impulsa la eficiencia transversal en los procesos, fortaleciendo la disciplina operativa, la estandarización, la toma de decisiones basada en datos y la capacidad de escalar y replicar buenas prácticas a lo largo de toda la organización. Esta visión integral facilita una operación más predecible, controlada y orientada al logro de resultados de alto impacto.

Tener claridad sobre estos objetivos nos ha permitido definir focos de actuación prioritarios, que incluyen el fortalecimiento de la infraestructura tecnológica, la optimización de costos, la mejora de la trazabilidad y el control de los proyectos, y la elevación de los estándares de seguridad en nuestras plataformas y programas. Con estas acciones avanzamos hacia un modelo de operación más sólido, ágil y plenamente alineado con la estrategia de sostenibilidad corporativa.

A.

GESTIÓN INTEGRAL DE PROYECTOS

EN CIFRAS

% de Cumplimiento de proyectos EPC
en costo



Colombia

Perú

100%

100%

% Cumplimiento de proyectos Ingeniería
Energía e Infraestructura en costo



Colombia

Perú

100%

100%

Gestión Integral de Proyectos

[GRI 3-3]

Durante 2025, HMV continuó fortaleciendo de manera sostenida su modelo de Gestión Integral de Proyectos, consolidándolo como un habilitador estratégico para el cumplimiento de los objetivos corporativos, la generación de valor sostenible y la gestión integral de riesgos técnicos, financieros, operativos y reputacionales. Este modelo responde a la alta complejidad y carácter multidisciplinario de los proyectos que desarrolla la compañía, así como a las crecientes exigencias regulatorias, contractuales y de mercado en los países donde opera.

La gobernanza de proyectos se encuentra liderada por la alta dirección, que define los lineamientos estratégicos, aprueba las prioridades del portafolio y supervisa el desempeño global mediante un esquema estructurado de roles, responsabilidades y mecanismos de control. Este enfoque asegura la alineación entre la estrategia corporativa, la planificación a largo plazo y la ejecución operativa, promoviendo una cultura organizacional orientada a la excelencia, la disciplina en la ejecución, la transparencia y la rendición de cuentas.

La organización cuenta con políticas, normas internas y procedimientos estandarizados que regulan todas las fases del ciclo de vida de los proyectos, desde su formulación y evaluación hasta su cierre y la transferencia de conocimiento. Estos lineamientos son administrados por la Oficina de Gestión de Proyectos (PMO), que actúa como instancia metodológica transversal, encargada de definir marcos de referencia comunes, promover buenas prácticas, asegurar la consistencia en la aplicación de metodologías y a fortalecer las capacidades de gestión en las distintas áreas de la organización.

Nuestros resultados y logros

Medir el desempeño de los proyectos a través de la PMO

[GIP-1] [GIP-2][GIP-3][GIP-4]

El desempeño de los proyectos es monitoreado mediante un conjunto de indicadores clave (KPIs) enfocados en el cumplimiento de cronogramas, el control de costos, la productividad, la gestión del alcance y la eficiencia en el uso de los recursos. Estos indicadores se complementan con auditorías internas, revisiones técnicas independientes y mecanismos sistemáticos de retroalimentación con clientes y colaboradores. Los resultados se analizan mensualmente por la PMO y la alta dirección, y se evalúan periódicamente para asegurar su alineación con la estrategia corporativa y con las mejores prácticas del sector.

El proceso de cálculo partió de la definición del número de proyectos aplicable, la verificación de la línea base aprobada (cronograma y presupuesto), el cierre del periodo con estatus final por proyecto, según los criterios definidos, y la consolidación de resultados para la obtención de porcentajes y conteos. Esta metodología permitió robustecer el análisis del desempeño, reducir riesgos operativos y orientar acciones de mejora con base en evidencia.

Como parte de este marco, el avance de implementación de la PMO se estimó como el grado de cumplimiento del plan de despliegue frente al total de hitos definidos para el periodo, en aspectos de gobernanza, metodologías, rutinas de seguimiento, tableros, roles y acompañamiento. Para este año, Colombia y Perú alcanzaron un 92%, aumentando el resultado frente a 2024, lo que refleja continuidad y consolidación del modelo.

Bajo este esquema de control, los proyectos del área EPC mantuvieron niveles sólidos de cumplimiento en costos y cronogramas, como resultado de una planificación más rigurosa, controles financieros fortalecidos y una gestión contractual más estructurada. En cumplimiento de cronograma, Colombia pasó de 92% a 95%, mientras que Perú se mantuvo en 100%, evidenciando

estabilidad en un desempeño sobresaliente. En cuanto al cumplimiento de costo, calculado como el porcentaje de proyectos cuyo costo se mantuvo dentro del presupuesto aprobado (o variación permitida), se alcanzó 100% en ambas sedes. Estos resultados ratifican el fortalecimiento del control financiero, la disciplina en la gestión de cambios y la oportunidad en la implementación de acciones correctivas.

En el negocio de Ingeniería, el desempeño fue favorable pese a la alta complejidad técnica, la variabilidad de requerimientos y los cambios de alcance, apoyado en enfoques de gestión más flexibles que permitieron adaptarse sin comprometer la calidad ni los objetivos estratégicos. En cumplimiento de costo, Ingeniería Energía se mantuvo en 100% en Colombia, mientras que en Perú aumentó un 16,3% (de 86% a 100%), evidenciando un fortalecimiento del control presupuestal.

Impacto de la implementación Proyecto Monarca en la gestión de proyectos

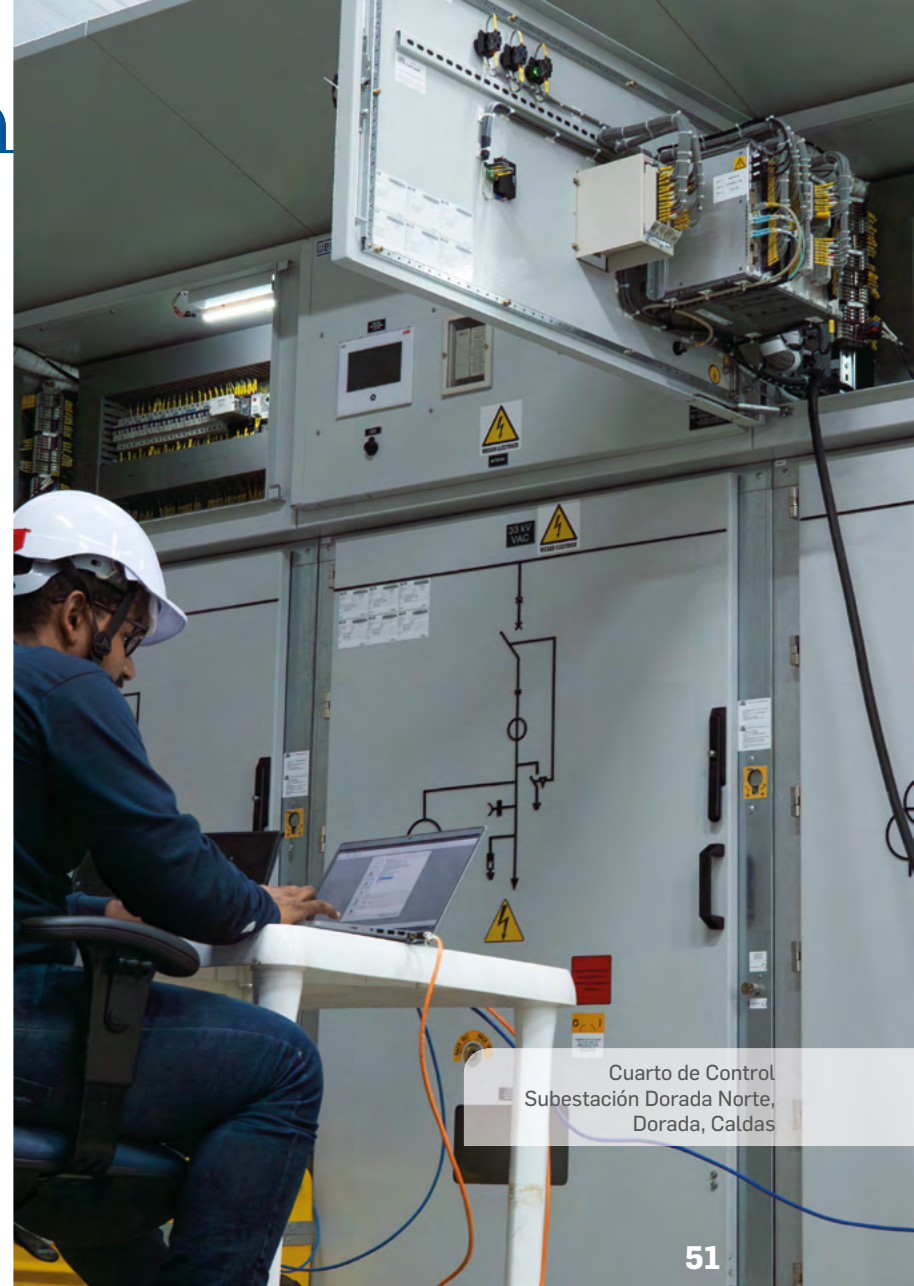
Uno de los hitos estratégicos más relevantes de 2025 fue el desarrollo del nuevo ERP corporativo (Proyecto Monarca), concebido como un pilar de transformación digital dentro de la compañía. Este año se consolidó como un periodo de alistamiento organizacional para su entrada en operación, durante el cual se revisaron y documentaron procesos internos, se definieron requerimientos funcionales, se estandarizaron flujos de información y se alinearon las prácticas de gestión de proyectos con los procesos financieros, de compras, contratos y gestión de recursos. Adicionalmente, se realizaron actividades de capacitación y entrenamiento de usuarios, migración de datos, pruebas integrales y validación del sistema, asegurando una implementación exitosa en enero de 2026, lo cual permitirá incrementar la trazabilidad, confiabilidad y oportunidad de la información y establecer un modelo de gestión de proyectos más integrado y orientado a datos reales.

De manera complementaria, se consolidaron espacios formales de aprendizaje organizacional, incluyendo sesiones de lecciones aprendidas, capacitaciones especializadas y encuentros técnicos, que fortalecieron las capacidades internas, la transferencia de conocimiento y la cultura de mejora continua, innovación y gestión preventiva de riesgos.

Planes de acción	Indicador Clave de Desempeño (KPI) (*)	Colombia	Perú
1 Implementar la PMO dentro de la organización	[GIP-1] % Avance de la implementación de la PMO.	92%	92%
	[GIP-2] % de Cumplimiento de proyectos - EPC en tiempo.	95%	100%
	[GIP-3] % de Cumplimiento de proyectos - EPC en costo.	100%	100%
2 Medir el desempeño de los proyectos a través de la PMO	[GIP-4] % Cumplimiento de proyectos - Ingeniería Energía en costo.	100%	100%
	[GIP-5] % Cumplimiento de proyectos – Ingeniería Infraestructura en costo.	100%	NA
	[SASB IF-EN-000.A] Número de proyectos activos (Ingeniería e Interventoría)	536	29

Retos clave 2026 - 2030

- Implementar y estabilizar el sistema ERP a partir de enero de 2026 como la plataforma tecnológica corporativa central, asegurando su despliegue controlado, su adopción transversal en todas las áreas y su funcionamiento sostenido en el entorno productivo.
- Articular el desarrollo de la metodología híbrida de gestión de proyectos de ingeniería, que combina enfoques predictivos tradicionales con prácticas ágiles, con el modelo de implementación del ERP.
- Implementar y consolidar la PMO en SAG (Servicios Ambientales y Geográficos S.A.), fortaleciendo los mecanismos de gobernanza, control y reporte en esta filial.



Cuarto de Control
Subestación Dorada Norte,
Dorada, Caldas

B.

INNOVACIÓN Y GESTIÓN

DEL CONOCIMIENTO

EN CIFRAS

Ideas de mejora continua recibidas e implementadas



Colombia

Perú

10

7

% de procesos involucrados en el registro de los activos de conocimiento



Colombia

Perú

67%

67%

Innovación y Gestión del Conocimiento

[GRI 3-3]

Para HMV, la innovación y la gestión del conocimiento son habilitadores estratégicos para transformar el modelo de negocio y fortalecer, de manera continua, nuestras capacidades tecnológicas. Este enfoque se materializa en mejoras a la estrategia y a la forma de operar, así como en la creación de eficiencias en servicios y productos. Reconocemos que el cumplimiento de los objetivos organizacionales depende en gran medida del capital humano, de la capacidad de nuestros colaboradores para crear, proponer y convertir ideas en soluciones. Por ello, desarrollar y sostener competencias asociadas a la creatividad, la investigación y la innovación es determinante para mantener la eficiencia operativa y responder con agilidad a los cambios del entorno.

Con este propósito, impulsamos la investigación, la articulación técnica y una cultura activa de innovación, orientada tanto a fortalecer el aprendizaje organizacional como a transferir conocimiento hacia comunidades científicas, instituciones, revistas y entidades técnicas colaborativas. A partir de esta visión, consolidamos un plan de trabajo enfocado en potenciar capacidades altamente especializadas presentes en nuestros equipos y, a la vez, diversificar y proyectar ese conocimiento mediante iniciativas de documentación, producción académica y espacios de intercambio. Estas acciones se estructuraron en tres estrategias principales que, apalancadas por beneficios e incentivos, permitieron alcanzar resultados por encima de lo esperado y consolidar reconocimientos de alcance internacional.

Nuestros resultados y logros

[INMN-1]

Durante 2025 realizamos el seguimiento a los indicadores del plan

de innovación, mejora continua y gestión del conocimiento, comparando sus resultados frente al año anterior. La medición se construyó a partir de fuentes corporativas, registros internos, portafolio de iniciativas, repositorio de conocimiento y listados de participación, lo que permitió asegurar trazabilidad por sede y consistencia en los criterios de medición.

En este marco, evaluamos la percepción del sistema de innovación mediante la calificación obtenida en las preguntas asociadas a este componente dentro de la encuesta de servicio interno, instrumento que durante el periodo estuvo habilitado únicamente para la sede de Colombia. El resultado evidenció una mejora frente al año anterior, el indicador aumentó 5%, reflejando una valoración más favorable del sistema y destacando una percepción de servicio sobresaliente por parte de los colaboradores.

Producción académica y técnica

En 2025 impulsamos la elaboración de documentos técnicos, artículos e investigaciones sobre desarrollos, avances e implementaciones aplicadas en las áreas de ingeniería y proyectos de HMV, así como análisis de tendencias del sector y referenciamientos técnicos. Bajo esta estrategia recibimos seis (6) postulaciones, seleccionadas para presentarse en el XX Encuentro Regional Iberoamericano de CIGRÉ (ERIAC). Como líderes del Comité de Estudios B3 de CIGRÉ en Colombia, esta participación reafirma nuestro compromiso con la formación continua y el intercambio de conocimiento. Además, obtuvimos el segundo lugar en el Comité B3 – Subestaciones e Instalaciones Eléctricas con el artículo "Implementación de M-SSSC en Colombia: Alternativas, retos y beneficios en la red eléctrica". Esta iniciativa continuará fortaleciéndose el próximo año.

Generar una cultura de mejora continua dentro de la organización

[INMN-2]

De manera anual realizamos los Premios de Innovación con dos propósitos: visibilizar y consolidar en un mismo espacio las iniciativas de mejoramiento

continuo desarrolladas por los colaboradores e incentivar la identificación e implementación de mejoras que incrementen la eficiencia en los cargos, equipos y procesos de trabajo. En 2025 recibimos 10 propuestas para la sede de Colombia y seis (6) para la sede de Perú. Todas las iniciativas fueron evaluadas por un comité bajo criterios de impacto, viabilidad, replicabilidad, nivel de innovación y sustento cuantitativo, y se reconocieron los mejores resultados mediante la premiación de primer, segundo y tercer puesto en cada sede.

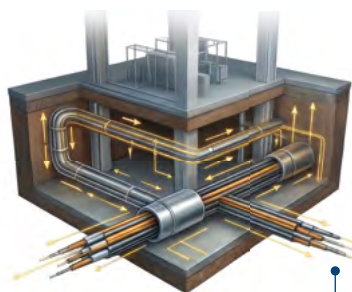
Como balance del ejercicio, el portafolio alcanzó un 83% de avance en la ejecución y consolidación de iniciativas. Si bien el número de ideas implementadas fue menor frente al año anterior, este comportamiento estuvo asociado a la priorización de otras estrategias corporativas y a que las propuestas presentaron mayor complejidad técnica, demandando más tiempo de maduración, validación y despliegue. Adicionalmente, se evidenció un uso más robusto de herramientas y soluciones como digitalización, automatización y analítica, lo que incrementó la calidad y el alcance de los resultados.

En conjunto, el portafolio evidenció un impacto directo en indicadores clave:

- El 70% de las iniciativas se enfocaron en reducir tiempos de ejecución o entrega.
- El 30% en optimizar el uso de recursos.
- El 70% incorporaron un componente digital o de automatización (Python, Excel avanzado/macros, Power BI, tableros, entre otros)
- El 40% utilizaron dashboards o analítica de datos para soportar la gestión y la toma de decisiones.
- Un hallazgo destacado es que el 100% de las mejoras fueron replicables en otras áreas/proyectos/negocios.

COLOMBIA

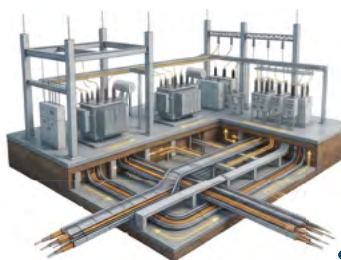
PRIMER PUESTO



Propuesta: Desarrollo de software para el cálculo de tensiones de halado de cables aislados en instalaciones subterráneas.

Eficiencia: Reducción entre el 90 y 95% los tiempos de cálculo, disminuyendo el riesgo de error humano y estandarizando el procedimiento.

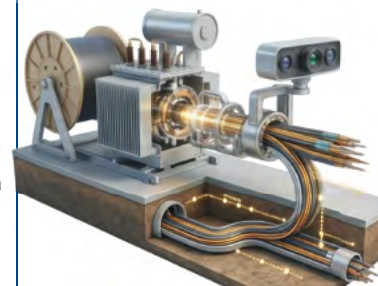
SEGUNDO PUESTO



Propuesta: Coordinación de modelos BIM en proyectos de subestaciones eléctricas.

Eficiencia: Disminución del 20% al 30% en el tiempo asociado a la revisión y/o priorización de interferencias, fortaleciendo la calidad del modelado y la trazabilidad de los hallazgos.

TERCER PUESTO



Propuesta: Desembobinadora de cable.

Eficiencia: Reducción del 50% en horas-hombre, optimizando el número de personas requeridas para la actividad y disminuyendo el número de repeticiones.

PERÚ

PRIMER PUESTO



Propuesta: Desarrollo de software para el cálculo de tensiones de halado de cables aislados en instalaciones subterráneas.

Eficiencia: Reducción entre el 90 y 95% los tiempos de cálculo, disminuyendo el riesgo de error humano y estandarizando el procedimiento.

SEGUNDO PUESTO



Propuesta: Coordinación de modelos BIM en proyectos de subestaciones eléctricas.

Eficiencia: Disminución del 20% al 30% en el tiempo asociado a la revisión y/o priorización de interferencias, fortaleciendo la calidad del modelado y la trazabilidad de los hallazgos.

TERCER PUESTO



Propuesta: Desembobinadora de cable.

Eficiencia: Reducción del 50% en horas-hombre, optimizando el número de personas requeridas para la actividad y disminuyendo el número de repeticiones.

Implementar acciones encaminadas a gestionar el conocimiento entre los colaboradores

[INMN-4] [INMN-5]

A través del eje de gestión del conocimiento, promovemos mecanismos para la transferencia, documentación y aseguramiento del know-how propio de la compañía. Para ello, fortalecemos espacios de intercambio técnico en los que los equipos comparten aprendizajes, lecciones y buenas prácticas derivadas de proyectos y desarrollos internos. Durante 2025, el enfoque se orientó a potenciar capacidades técnicas y analíticas en cada área, estandarizar prácticas que refuercen la calidad y consistencia del trabajo, y acelerar la adopción de soluciones digitales que incrementen la eficiencia operativa, la trazabilidad y la toma de decisiones basada en datos.

En términos de alcance, el porcentaje de procesos vinculados al registro de activos de conocimiento se mantuvo estable en 67% en ambas sedes, lo que refleja madurez y continuidad en la estructura y disciplina del sistema, incluso en un año en el que la organización ajustó su dedicación frente a otras prioridades estratégicas. Por su parte, las horas invertidas en actividades de gestión del conocimiento, correspondientes al total de horas registradas (horas-hombre) en las actividades definidas, mostraron un comportamiento alineado con la programación del año. En Colombia se observó una variación cercana al 2%, mientras que en Perú se registraron 47 horas durante 2025. De manera complementaria, el indicador de colaboradores participantes, medido como el número de personas únicas que participaron al menos una vez, tuvo una reducción que responde al mismo contexto de redistribución de esfuerzos en incentivar la propuesta investigativa y conceptual de la ingeniería.

Estos movimientos responden al comportamiento normal del sistema en el contexto estratégico del año. Al mismo tiempo, permiten identificar oportunidades claras para continuar fortaleciendo la gestión del conocimiento, incluyendo el ampliar nuevamente la participación, el incrementar el número de

horas mediante una programación más regular, el fortalecer formatos ágiles y potenciar la difusión de los espacios. Todo ello aprovechando la base ya consolidada de procesos involucrados y el compromiso existente con el registro y la preservación del conocimiento organizacional.

Planes de acción		Indicador Clave de Desempeño (KPI) (*)	Colombia	Perú
1	Promover una cultura de innovación y establecer canales de comunicación adecuados para que los colaboradores puedan compartir sus ideas	[INMN-1] Percepción del sistema de innovación en la Encuesta Clima Organizacional.	4.2	NA
2	Generar una cultura de mejora continua dentro de la organización	[INMN-2] # Ideas de mejora continua recibidas e implementadas.	10	6
3	Implementar acciones encaminadas a gestionar el conocimiento entre los colaboradores	[INMN-3] % de procesos involucrados en el registro de los activos de conocimiento.	67%	67%
		[INMN-4] # de horas invertidas en actividades de gestión del conocimiento.	1073	47
		[INMN-5] # de colaboradores que participan en actividades de gestión del conocimiento.	339	44

Retos clave 2026 - 2030

- Implementar la estrategia de gestión y transferencia de conocimiento crítico, asegurando su captura, documentación, continuidad operativa y relevo de capacidades.
- Consolidar la cultura de innovación en las demás sedes, mediante lineamientos comunes, capacidades locales, espacios de ideación y mecanismos de reconocimiento.
- Fortalecer los programas de transferencia entre colaboradores, promoviendo espacios técnicos, comunidades de práctica y sistematización de lecciones aprendidas.

C.

TRANSFORMACIÓN DIGITAL

EN CIFRAS

% Avance en la planeación del
nuevo ERP



Colombia

Perú

100%

100%

Número de ciberataques materializados



Colombia

Perú

0

0

Transformación Digital

[GRI 3-3]

La gestión de la Transformación Digital durante 2025 estuvo marcada por dos frentes estratégicos, la implementación del Proyecto Monarca y el fortalecimiento de los programas de ciberseguridad. En conjunto, estas iniciativas impulsaron el desarrollo del modelo operativo, orientado a mejorar la trazabilidad, la eficiencia y la continuidad del negocio, al tiempo que consolidaron capacidades para proteger la información y gestionar riesgos tecnológicos con mayor rigor.

En este marco, el programa de ciberseguridad se desarrolla como un componente estructural del Plan Estratégico de Tecnologías de la Información (PETI), lo que asegura su alineación con las prioridades corporativas, la asignación de recursos, la definición de una hoja de ruta y la implementación de controles bajo un enfoque de mejora continua y gestión de riesgos.

De forma complementaria, y como habilitador transversal de la transformación, hemos continuado actualizando y estandarizando procesos clave, así como automatizando actividades operativas y administrativas a través de la plataforma de Microsoft 365. Esto ha permitido fortalecer la colaboración entre equipos y acelerar la ejecución de tareas, reduciendo reprocesos y aumentando la consistencia en la operación.

Nuestros resultados y logros

Implementación del nuevo ERP en las áreas involucradas de las diferentes sedes

[TD-1] [TD-2]

HMV ha priorizado la transformación de su negocio mediante la implementación del ERP IFS Cloud como núcleo central de sus

procesos. Este proyecto representa un hito en la transformación digital del negocio, que no solo contribuirá a una operación más eficiente, sino que también fortalecerá la confidencialidad de la información, la consistencia de los procesos y la disponibilidad y calidad de la información para la toma de decisiones. De esta manera, fortalecemos la seguridad necesaria para respaldar los servicios vitales de la operación y consolidar la confianza de nuestros grupos de interés.

El trabajo desarrollado durante los últimos dos años se materializó de forma significativa en 2025. A la fecha, y tras dos años de ejecución, el plan de trabajo asociado a la implementación del ERP IFS Cloud, el software de nómina y el sistema de gestión documental registra un cumplimiento del 100%, medido con base en el avance y cierre de las actividades, hitos y entregables definidos en dicho plan. Los usuarios clave y el equipo directivo del proyecto se han preparado técnica y funcionalmente para parametrizar la operación en el sistema, estructurando la lógica de los procesos, su interrelación y la codificación de la información. En paralelo, se ha consolidado el componente documental que soportará la implementación, como documentación base para la formación de los demás colaboradores y referente de consulta para asegurar la continuidad del proceso.

De cara a la fase de salida en vivo (primer trimestre 2026), actualmente nos estamos preparando para la configuración del ambiente productivo de IFS, en complemento al ambiente de pruebas, con el fin de validar de manera controlada los escenarios críticos y asegurar una transición ordenada a la operación. Sabemos que el éxito de esta implementación estará determinado, en gran medida, por el compromiso y la dedicación de los colaboradores; por ello, hemos invertido un esfuerzo significativo en una gestión del cambio que facilite la adopción del sistema, reduzca fricciones en el día a día y habilite una incorporación progresiva y efectiva en los equipos.

Como medida de transferencia de conocimiento y apropiación organizacional, se habilitó un sitio en SharePoint que centraliza la información del proyecto para consulta de todos los colaboradores, complementado con boletines semanales que facilitan una revisión rápida y precisa de avances, lineamientos y próximos hitos. Con este enfoque, HMV se prepara para entrar en operación a inicios de 2026, abarcando las compañías de Colombia, Perú, Chile y Guyana, así como el segmento PYMES.

IFS-ERP incluye los módulos de gestión documental para proyectos, cuya implementación hace parte integral de la programación general del ERP. Debido a que el módulo de nómina no está incorporado en IFS, se requiere una interfaz entre el ERP y el software de nómina, suministrado por la empresa Midasoft, con el fin de asegurar que las entradas y salidas de información se integren correctamente con los demás módulos del sistema. Por ello, su puesta en marcha debe coordinarse de manera conjunta.

Protección de los datos de la compañía

[SASB SV-PS-203a.1] [SASB SV-PS-203a.2]

Para HMV, la ciberseguridad es un sistema de capacidades orientado a reducir la probabilidad de ocurrencia de incidentes y, especialmente, a limitar su impacto y acelerar la recuperación operativa. En este sentido, nos propusimos como meta afianzar y consolidar este programa y, en continuidad con 2024, mantuvimos el cumplimiento del 100% de los indicadores definidos para su seguimiento. De igual manera, durante el periodo no se registraron ataques de ciberseguridad materializados que comprometieran la confidencialidad, integridad o disponibilidad de la información y de los servicios críticos.

Como parte de su gestión, la organización estructuró un esquema de trabajo apoyado por un aliado especializado, que acompaña la adopción de controles alineados con estándares reconocidos. En la práctica, este fortalecimiento se soporta en controles técnicos y operativos que protegen la continuidad del negocio. Se implementó la segmentación de red por grupos de trabajo y controles de acceso basados en roles, de modo que cada usuario y área cuenta únicamente con los privilegios necesarios para operar. Este enfoque reduce la propagación de incidentes y acota su alcance. A su vez, se reforzó el control de dispositivos y conexiones, en donde los equipos deben registrarse y cumplir requisitos de seguridad para ingresar a la red, evitando accesos no autorizados desde dispositivos externos.

Adicionalmente, se consolidó un esquema de monitoreo de 24 horas y trazabilidad sobre la actividad de los equipos y servicios críticos, que permite identificar intentos de autenticación inusuales, accesos desde ubicaciones atípicas, conexiones VPN, equipos nuevos en la red y eventos bloqueados o permitidos. Con esta información se activan protocolos de respuesta, como la verificación con el usuario, el ajuste de credenciales, el refuerzo de autenticación multifactor y bloqueos preventivos cuando sea necesario.

Este enfoque se complementa con mecanismos de aseguramiento y mejora continua. De manera anual se evalúa la efectividad del sistema mediante pruebas de penetración y revisiones periódicas de controles, realizadas por un proveedor independiente para garantizar objetividad. Estas evaluaciones se complementan con auditorías internas y externas que revisan procesos de TI, ciberseguridad, controles de acceso, respaldos y la gestión de plataformas corporativas.

Nuestra intención con estas iniciativas es fortalecer la integridad de HMV y proteger la información de nuestros proyectos, clientes, colaboradores y proveedores, como un objetivo central de nuestra operación.

Los indicadores de desempeño reflejan los avances obtenidos en 2025:

Planes de acción

Indicador Clave de Desempeño (KPI) (*)

- | | | |
|---|--|---|
| 1 | Implementación del nuevo ERP en las áreas involucradas de las diferentes sedes | [TD-1] % Avance en la planeación del nuevo ERP |
| 2 | Selección e implementación del nuevo software de nómina | [TD-2] % Avance en la actualización del software de nómina |
| 3 | Implementación del Sistema de Gestión Documental (SGD) para la información de los proyectos. | [TD-3] % Avance en la planeación del Sistema de Gestión Documental |
| 4 | Protección de los datos de la compañía | [GRI 418-1] [SASB SV-PS-203a.3] Cantidad total de reclamaciones fundamentadas recibidas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente |

Retos clave 2026 - 2030

- Asegurar una salida en vivo exitosa, garantizando la continuidad operativa y el control del riesgo.
- Estabilizar la operación de los procesos posterior a la implementación.
- Alcanzar la cobertura integral del ERP, incorporando progresivamente el 100% de los procesos y empresas del Grupo bajo un modelo estandarizado y gobernado.
- Optimizar y maximizar el aprovechamiento de IFS Cloud, profundizando el uso de funcionalidades, automatizaciones, analítica e integraciones posibles.

11.

ANEXOS

a. Doble materialidad

i. Metodología aplicada

[GRI 2-29] [GRI 3-1]

No queríamos partir desde cero ni omitir los aprendizajes y resultados de los ejercicios de materialidad desarrollados en años anteriores. Por ello, tomamos como punto de partida nuestra materialidad de impacto y la integramos con la metodología de riesgos corporativos, definiendo una serie de pasos que permiten evaluar el desempeño e impacto sostenible de HMV desde dos perspectivas. Finalmente, estos resultados se consolidan para obtener una priorización completa que fortalezca la gestión de los pilares de sostenibilidad.

1. Consolidación de temas potenciales: Teniendo como base los resultados de la materialidad de impacto, construimos un listado ampliado de temas potenciales. Para ello, incorporamos insumos del mapa de riesgos corporativo, tendencias del sector, estándares de reporte (GRI, SASB, IFRS I y II), regulaciones gubernamentales asociadas a sostenibilidad, perspectivas financieras y contexto comercial. Con esta consolidación inicial, aseguramos que los temas a evaluar reflejen tanto nuestra realidad operativa como las expectativas externas y los factores que podrían influir en la organización.
2. Identificación de los impactos, riesgos y oportunidades (IROS): Con el listado de temas potenciales, identificamos los impactos, riesgos y oportunidades asociados a cada uno, considerando el contexto de la organización y su presencia a lo largo de la cadena de valor. Este análisis incluye actividades previas y posteriores al ejercicio operacional de HMV, con el fin de ampliar el alcance, asegurar cobertura integral de los temas y fortalecer la trazabilidad entre asuntos, impactos y riesgos.

3. Consulta a los grupos de interés: Cada impacto, riesgo u oportunidad identificado se somete a evaluación para determinar su importancia relativa, de acuerdo con una escala de valoración definida por HMV. Como referencia para el diseño de criterios y priorización se tomó una aproximación basada en prácticas de evaluación de riesgos. En esta fase, los grupos de interés definidos califican los temas utilizando los criterios establecidos. El objetivo es obtener una visión estructurada sobre la relevancia de los asuntos desde la perspectiva de impacto y, en paralelo, contar con elementos para realizar la evaluación financiera.
4. Definición de temas doblemente materiales: Se valora los resultados de las consultas realizadas a los grupos de interés y junto con la materialidad de impacto ya definida y la valoración financiera desarrollada, las integramos en una sola visualización y priorización. A partir de esta integración se identifican los temas ubicados en los rangos más altos de ambas dimensiones (doblemente materiales), así como aquellos que son materiales principalmente por impacto o principalmente por criterios financieros.

ii. Definiciones de doble materialidad:

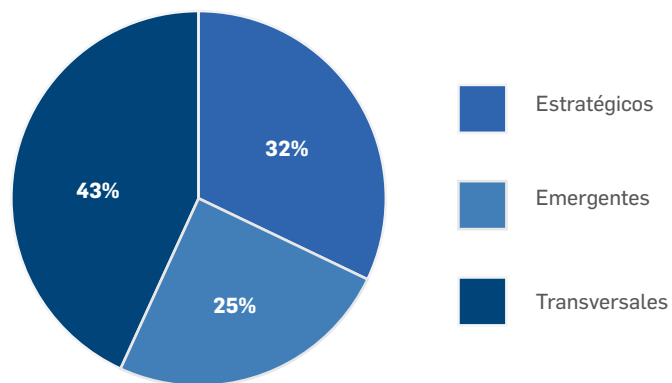
1. Temas doblemente materiales: Son los temas que resultan materiales simultáneamente por su significancia de impacto (sobre la economía, el ambiente y las personas, incluidos derechos humanos) y por su relevancia financiera (capacidad de influir en la posición financiera, resultados operativos o flujos de caja). Son los temas que representan los impactos más significativos de la organización, en cual se concentra la gestión y rendición de cuentas.
2. Temas materiales de impacto: Su materialidad se determina por la importancia relativa del impacto (hacia afuera), considerando su severidad, alcance, probabilidad y el vínculo con la cadena de valor, así como la percepción y expectativas de los grupos de interés.

3. Temas materiales financieros: Son los temas que, por los riesgos u oportunidades que representan, podrían influir de manera relevante en la posición financiera, los resultados operativos o los flujos de caja de la organización (hacia adentro). Esta materialidad se determina considerando la probabilidad de ocurrencia, la magnitud del efecto financiero y el horizonte temporal.
4. Temas de gestión eficientes: Son temas que, sin ubicarse necesariamente en los rangos más altos de ambas materialidades, se priorizan por su capacidad de habilitar la eficiencia, fortalecer controles, mejorar desempeño o acelerar planes de acción.

iii. Gestión de Riesgos ASG

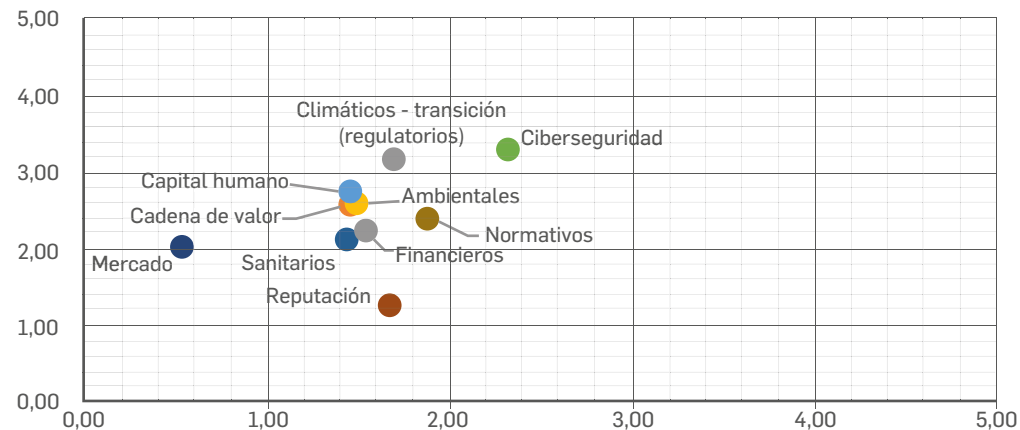
El ejercicio de doble materialidad se fundamenta en la gestión integral de riesgos. A partir de la identificación, evaluación y análisis, se determinan aquellos riesgos más relevantes para HMV, los cuales son administrados, monitoreados y controlados mediante los mecanismos corporativos definidos.

En el mapa consolidado se identificaron 20 riesgos derivados del análisis de la cadena de valor y 12 riesgos adicionales provenientes de estándares, tendencias y regulaciones asociadas a sostenibilidad, para un total de 32 riesgos. Estos se agruparon en tres categorías: estratégicos, transversales y emergentes.



La priorización de los riesgos se efectuó en función de su probabilidad de ocurrencia y la severidad de sus consecuencias, de acuerdo con los niveles de aceptabilidad definidos. Bajo el enfoque de doble materialidad, se evaluó su relevancia considerando tanto la materialidad de impacto como su potencial afectación financiera ante la materialización del riesgo.

Como resultado de este proceso, se consolidó un grupo de 10 riesgos priorizados para gestión corporativa. En su mayoría, estos se ubicaron en un nivel de riesgo medio-bajo, debido a que varios ya contaban con controles y acciones implementadas, o habían sido contemplados previamente en ejercicios de gestión de riesgos.



No obstante, se destacaron tres (3) riesgos que obtuvieron las puntuaciones más altas y, por tanto, requieren un enfoque reforzado en su tratamiento: ciberseguridad, climáticos de transición – regulatorios y normativos.

b. Información general

Categoría	Riesgos Específicos	Materialidad Asociada
Ciberseguridad	Seguridad de los datos Ataques de ciberseguridad	Transformación Digital
Climáticos de Transición – Regulatorios	- Caída de demanda en sectores intensivos en CO₂ - Normas de eficiencia energética - Competencia en servicios “verdes” - Cambios inesperados producto del cambio climático (olas de calor, sequías, inundaciones, etc.)	Gestión de Riesgos Socioambientales
Normativos	- Ética empresarial - Cambios en la legislación aplicable y otros requisitos - Cambios regulatorios en sostenibilidad y cambio climático - Exigencias internacionales sobre reportes y métricas ASG	Ética y Gobierno Corporativo

Para estos riesgos, por su nivel de criticidad y su potencial afectación, se definieron estrategias específicas de tratamiento y mitigación, que serán abordadas desde el tema material que le corresponda y su gestión estará a cargo del responsable definido. Su desarrollo se incorporará en los apartados correspondientes del informe, de acuerdo con la estructura y contenidos de cada materialidad.

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

El porcentaje de colaboradores por categoría laboral	COL	PER
Número total de colaboradores	1386	123
Número de mujeres	453	41
Porcentaje de mujeres	33%	33%
Número de hombres	933	82
Porcentaje de hombres	67%	67%

Colombia

Indicadores laborales por género y región	Número	%
Número total de colaboradores	1386	100%
Número de colaboradores fijos	1017	73%
Número de colaboradores temporales	369	27%
Número de colaboradores por horas no garantizadas	12	1%
Número de colaboradores a tiempo completo	1373	99%
Número de colaboradores a tiempo parcial	1	0%

Perú

Indicadores laborales por género y región	Número	%
Número total de colaboradores	123	100%
Número de colaboradores fijos	22	18%
Número de colaboradores temporales	101	15%
Número de colaboradores por horas no garantizadas	0	0%
Número de colaboradores a tiempo completo	123	100%
Número de colaboradores a tiempo parcial	0	0%

Indicador	Nombre
GRI 2-8	Colaboradores que no son empleados

Colaboradores que no son empleados	2025	Explique la variación con respecto a años anteriores
Número total de colaboradores que no son empleados	7	La incorporación de la figura "no empleados" se debe a la necesidad de obtener asesorías técnicas en

Rotación y retención

Indicador	Nombre
GRI 401-1	Tasa Nuevas Contrataciones

Ingreso de colaboradores nuevos	COLOMBIA		PERÚ	
	Número	%	Número	%
Total Ingresos	614	100%	69	100%
Ingresos Mujeres	95	15%	21	30%
Ingreso Hombres	519	85%	48	70%
Ingresos Empleados con menos de 30 años de edad	169	28%	40	58%
Ingresos Empleados con 30 - 50 años de edad	370	60%	28	41%
Ingresos Empleados con más de 50 años de edad	75	12%	1	1%

Indicador	Nombre
GRI 401-3	Permiso parental

Reincorporación al trabajo luego de licencia de maternidad o paternidad, desglosado por género	COLOMBIA		PERÚ	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Colaboradores que disfrutaron de baja por maternidad o paternidad	21	10	1	0
Colaboradores que se reincorporaron al trabajo después de finalizar su baja por maternidad o paternidad	21	10	1	0
Tasa de regreso al trabajo	100%	100%	100%	0%
Tasa de retención	100%	100%	100%	0%

Indicador	Nombre
[GRI 401-1] [SASB SV-PS-330a.2]	Rotación de personal

Rotación de colaboradores	Colombia	Perú	Explique la variación con respecto a años anteriores
Tasa de rotación de personal	47%	40%	El porcentaje de rotación es directamente proporcional al número de ingresos y retiros de personal como consecuencia del ciclo de los proyectos que se ejecutaron en la unidad de negocio de infraestructura y EPC.

Diversidad

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

Diversidad en órganos de gobierno	2024	2025
Número total de colaboradores en los órganos de gobierno	8	8
Número de mujeres en los órganos de gobierno	3	3
Porcentaje de mujeres en los órganos de gobierno	38%	38%
Número de hombre en los órganos de gobierno	5	5
Porcentaje de hombres	63%	63%

Indicador	Nombre
[GRI 405-1] [SASB SV-PS-330a.1]	Diversidad colaboradores Colombia

Diversidad Colaboradores Colombia	2025	%
Colaboradores con menos de 30 años de edad	284	20%
Colaboradores con 30 - 50 años de edad	896	65%
Colaboradores con más de 50 años de edad	214	15%
Colaboradores con menos de 3 años de antigüedad	633	46%
Colaboradores con 3-10 años de antigüedad	563	41%
Colaboradores con más de 10 años de antigüedad	190	14%
Número de mujeres con rol de jefe	104	23%
Número de mujeres en nivel junior (recién graduadas)	6	1%
Número de mujeres en la alta dirección	3	1%
Número de mujeres STEM (Empleados en conocimientos en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas)	141	31%

Indicador	Nombre
[GRI 405-1] [SASB SV-PS-330a.1]	Diversidad colaboradores Perú

Diversidad Colaboradores Colombia	2025	%
Colaboradores con menos de 30 años de edad	50	41%
Colaboradores con 30 - 50 años de edad	66	54%
Colaboradores con más de 50 años de edad	7	6%
Colaboradores con menos de 3 años de antigüedad	99	80%
Colaboradores con 3-10 años de antigüedad	11	9%
Colaboradores con más de 10 años de antigüedad	13	11%
Número de mujeres con rol de jefe	5	2%
Número de mujeres en nivel junior (recién graduadas)	3	2%
Número de mujeres en la alta dirección	2	2%
Número de mujeres STEM (Empleados en conocimientos en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas)	0	0

Gobierno Corporativo

[GRI 2-9] Estructura de Comité de Ética

Cargo	Nombre	Comité de ética	
		Estudios	Experiencia
Miembro de junta directiva	Germán Sandoval Castro	Administración de empresas	Desde el año 2000, y durante 15 años ocupó varias posiciones en Helm Banca de Inversión hasta llegar al cargo de vicepresidente en el año 2011. Desde mayo de 2015 ocupa la posición de director en Helm Holdings, siendo parte del equipo que gestiona y lidera las diferentes compañías del Grupo Helm.
Presidente de la Compañía	William Paredes Forero	Ingeniero civil	Trabajó 25 años en Amec Foster Wheeler, de los cuales estuvo como Country Manager por nueve (9) años. Se desempeñó también como Senior Vice President en Procesos y Diseños Energéticos en Wood. Actualmente es el CEO y presidente de HVM, cargo que desempeña desde noviembre del año 2019.
Oficial de cumplimiento principal	Samuel Gallego Echeverri	Derecho	Profesional con experiencia en el sector público y privado, con trayectoria en las áreas de derecho penal, administrativo y comercial. Desde hace más de un año se desempeña como Abogado en HVM, donde ha enfocado su labor en asuntos de derecho comercial, corporativo y de cumplimiento, aportando rigor jurídico y acompañamiento integral a los procesos de la compañía.

Cargo	Nombre	Estudios	Experiencia
Oficial de cumplimiento suplente	Valentina Castaño Trujillo	Derecho	Abogada con experiencia en el sector privado y trayectoria en el ejercicio del derecho comercial. Ingresó a HVM hace menos de un año y actualmente ocupa el cargo de Abogada, desde el cual desarrolla las responsabilidades propias del área comercial y brinda soporte jurídico a las operaciones de la organización.

[GRI 2-9] Estructura de Junta Directiva

Principal	Estudios	Junta directiva	
		Experiencia	Tipo
Germán 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

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

12.

ÍNDICE DE CONTENIDOS
GRI 2025

Tabla de indicadores GRI

Declaración de uso

HMV ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre 01 de enero a 31 de diciembre de 2025 utilizando como referencia los estándares GRI.

GRI 1 usado

GRI 1: Fundamentos 2021.

Estándares sectoriales GRI aplicables

NA

1. ACERCA DE ESTE INFORME

Estándar GRI	Código	Ubicación
GRI 1: Fundación 2021	-	Declaración de elaboración del informe de conformidad con estándares GRI 3
GRI 1: Fundación 2021	-	Índice de contenidos GRI 68
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-3	Periodo objeto del informe 3
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-5	Verificación externa 3

2. DECLARACIÓN DEL PRESIDENTE

Estándar GRI	Código	Título de Contenido	Ubicación
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	3

2. DECLARACIÓN DEL PRESIDENTE

Estándar GRI	Código	Título de Contenido	Ubicación
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-1	Detalles organizativos	4
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-2	Entidades incluidas en los informes de sostenibilidad de la organización	4
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	6
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-28	Asociaciones de miembros	14

3. PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

Estándar GRI	Código	Título de Contenido	Ubicación
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-1	Detalles organizativos	6
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-2	Entidades incluidas en los informes de sostenibilidad de la organización	6
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	24
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-28	Asociaciones de miembros	14

4. PROCESO Y RESULTADO DE MATERIALIDAD

Estándar GRI	Código	Título de Contenido	Ubicación
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-4	Reexpresiones de información	13
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-12	Rol del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de impactos	14
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-13	Delegación de responsabilidad para la gestión de impactos	14
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-29	Enfoque para la participación de las partes interesadas	60
GRI 3: Temas materiales 2021	3-1	Proceso para determinar temas materiales	12
GRI 3: Temas materiales 2021	3-2	Lista de temas materiales	12

ASUNTOS MATERIALES

1. Sostenibilidad Económica

Estándar GRI	Código	Título de Contenido	Ubicación	ODS
GRI 201: Desempeño económico 2012	201-2	Valor económico directo distribuido	17	8
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Manejo de temas materiales	17	

2. Gestión de Clientes

Estándar GRI	Código	Título de Contenido	Ubicación	ODS
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Manejo de temas materiales	20	8
Sin estándar GRI	GC-1	Clientes activos	20	
Sin estándar GRI	GC-2	Satisfacción de clientes públicos. Calificación promedio.	20	
Sin estándar GRI	GC-3	Satisfacción de clientes privados. Calificación promedio.	20	
Sin estándar GRI	GC-4	% contratos de MSA (Master Service Agreement) (Valor de contratos MSA/Total nuevos contratos) *100	20	

3. Gestión de la Cadena de Suministro

Estándar GRI	Código	Título de Contenido	Ubicación	ODS
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-6	# Total de proveedores	24	8-9-12-13
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Manejo de temas materiales	24	
GRI 204: Practicas de abastecimiento 2016	204-1	% de gasto en proveedores locales. (Gasto en Proveedores locales / Gasto total de proveedores)	24	
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016	308-1	% de proveedores principales que han pasado los filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	25	
GRI 414: Evaluación social de proveedores 2016	414-1	% de proveedores principales que han pasado los filtros de selección según criterios sociales	25	

4. Ética y Gobierno Corporativo

Estándar GRI	Código	Título de Contenido	Ubicación	ODS
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-9	Estructura y composición de la gobernanza	28	8-9-12-13
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-10	Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	28	

4. Ética y Gobierno Corporativo

Estándar GRI	Código	Título de Contenido	Ubicación	ODS
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	28	8-9-12-13
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-12	Rol del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de impactos	14	
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-13	Delegación de responsabilidad para la gestión de impactos	14	
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-15	Conflictos de Interés	27	
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-14	Papel del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	3	
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-16	Comunicación de preocupaciones críticas	28	
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-17	Conocimiento colectivo del máximo órgano de gobierno	NA	
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	28	
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-19	Políticas de remuneración	NA	
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-20	Proceso para determinar la remuneración	NA	

4. Ética y Gobierno Corporativo

Estándar GRI	Código	Título de Contenido	Ubicación	ODS
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-21	Ratio de compensación total anual	NA	8-9-12-1 3
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-23	Compromisos de política	27	
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-24	Incorporación de compromisos de política	27	
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-25	Proceso para remediar impactos negativos	27	
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-26	Mecanismos para buscar asesoramiento y plantear inquietudes	28	
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-27	Cumplimiento de leyes y reglamentos	29	
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Manejo de temas materiales	27	
Sin estándar GRI	EGC-1	% de oficiales de cumplimiento capacitados en ética y SARGLAFT/ Total Oficiales de cumplimiento	28	
Sin estándar GRI	EGC-2	% de colaboradores capacitados el Código de Ética y SARGLAFT/ Total colaboradores	28	
Sin estándar GRI	EGC-3	% de implementación del proyecto de ética y gobierno corporativo en las otras regiones en donde opera HMV.	28	

4. Ética y Gobierno Corporativo

Estándar GRI	Código	Título de Contenido	Ubicación	ODS
Sin estándar GRI	EGC-4	Implementar la externalización de la línea ética.	28	8-9-12-1 3
Sin estándar GRI	EGC-5	Número de casos registrados en la línea ética.	28	
Sin estándar GRI	EGC-6	Desarrollar una campaña de comunicaciones sobre asuntos éticos para proveedores	28	
Sin estándar GRI	EGC-7	Desarrollar una campaña de comunicaciones sobre asuntos éticos para clientes	28	

5. Salud y Seguridad en el Trabajo

Estándar GRI	Código	Título de Contenido	Ubicación	ODS
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Manejo de temas materiales	32	3
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	32	
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-2a	Tasa de absentismo (considera todos los orígenes)	32	
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-2a	Incidencia	32	
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-9	Tasa de absentismo	32	

5. Salud y Seguridad en el Trabajo

Estándar GRI	Código	Título de Contenido	Ubicación	ODS
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-9	Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	32	3
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-5	Promedio de horas de formación en SST por colaborador	33	
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-5	% de colaboradores que han recibido formación en SST/ Total colaboradores.	33	
Sin estándar GRI	SST-1	RIF	34	
Sin estándar GRI	SST-2	Calificación RUC en Seguridad, Salud y Medio Ambiente (Registro Único de Contratistas).	34	
Sin estándar GRI	SST-3	Calificación Norsok S-006 en Seguridad, Salud y Medio Ambiente	34	
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Manejo de temas materiales	32	

6. Gestión del Talento

Estándar GRI	Código	Título de Contenido	Ubicación	ODS
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-7	Colaboradores	Anexo	3-4-5-8
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-8	Colaboradores que no son empleados	Anexo	
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-30	Acuerdos colectivos de negociación	NA	
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Manejo de temas materiales	36	
GRI 401: Empleo 2016	401-3	Permiso Parental	Anexo	
GRI 404: Formación y educación 2016	404-1	Promedio de horas de formación al año por colaborador	36	
GRI 404: Formación y educación 2016	404-1	Porcentaje de colaboradores que han recibido formación	36	
GRI 404: Formación y educación 2016	404-1	% de horas de formación en habilidades blandas	36	
GRI 404: Formación y educación 2016	404-1	% de horas de formación en habilidades técnicas	36	
GRI 404: Formación y educación 2016	404-1	Horas de capacitación Virtual	36	
GRI 404: Formación y educación 2016	404-1	Horas de capacitación Presencial	36	
GRI 404: Formación y educación 2016	404-3	Porcentaje de colaboradores que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	36	

6. Gestión del Talento

Estándar GRI	Código	Título de Contenido	Ubicación	ODS
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y colaboradores	Anexo	3-4-5-8
Sin estándar GRI	GT-1	# de colaboradores beneficiados con apoyo económico para posgrado. Anual	37	

7. Gestión de Riesgos Socioambientales

Estándar GRI	Código	Título de Contenido	Ubicación	ODS
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Manejo de temas materiales	41	3-6-8-11-15
Sin estándar GRI	GRSA-1	# de proyectos EPC.	41	
Sin estándar GRI	GRSA-2	Programa de manejo maquinaria y equipo.	42	
Sin estándar GRI	GRSA-3	Programa para el manejo integral de materiales de construcción.	42	
Sin estándar GRI	GRSA-4	Programa para el manejo del recurso hídrico.	42	
Sin estándar GRI	GRSA-5	Programa para el manejo integral de residuos sólidos no peligrosos.	42	
Sin estándar GRI	GRSA-6	Programa para el manejo integral de residuos sólidos y líquidos peligrosos.	42	

7. Gestión de Riesgos Socioambientales

Estándar GRI	Código	Título de Contenido	Ubicación	ODS
Sin estándar GRI	GRSA-7	Programa de manejo de sustancias químicas.	42	3-6-8-11-15
Sin estándar GRI	GRSA-8	Programa de manejo de tránsito.	42	
Sin estándar GRI	GRSA-9	Programa de manejo de calidad del aire y ruido.	42	
Sin estándar GRI	GRSA-10	Programa de información y participación comunitaria.	42	
Sin estándar GRI	GRSA-11	Programa de contratación de mano de obra local.	42	
Sin estándar GRI	GRSA-12	Programa integral de residuos de construcción y demoliciones.	42	
Sin estándar GRI	GRSA-13	Programa de capacitación ambiental para la comunidad y los colaboradores	42	

8. Ecoeficiencia Operacional

Estándar GRI	Código	Título de Contenido	Ubicación	ODS
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Manejo de temas materiales	46	12-13
GRI 302: Energía 2016	302-1	Consumo total de energía (administración y negocio de consultoría) (kWh).	46	
GRI 303: Agua y efluentes 2018	303-5	Consumo de agua m³.	46	
Sin estándar GRI	EO-1	Generación de energía solar fotovoltaica (kWh). Trimestral	47	
Sin estándar GRI	EO-2	% de residuos que se reciclan / total de residuos que se generan. Trimestral.	47	

9. Gestión Integral de Proyectos

Estándar GRI	Código	Título de Contenido	Ubicación	ODS
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Manejo de temas materiales	51	8-12
Sin estándar GRI	GIP- 1	% Avance de la implementación de la PMO	52	
Sin estándar GRI	GIP- 2	% de Cumplimiento de proyectos - EPC en tiempo.	52	
Sin estándar GRI	GIP- 3	% de Cumplimiento de proyectos - EPC en costo.	52	

9. Gestión Integral de Proyectos

Estándar GRI	Código	Título de Contenido	Ubicación	ODS
GRI 3: Temas materiales 2021	GIP- 4	% Cumplimiento de proyectos - Ingeniería Energía en costo.	52	8-12
Sin estándar GRI	GIP- 5	% Cumplimiento de proyectos - Ingeniería Infraestructura en costo.	52	
Sin estándar GRI				

10. Innovación y Gestión del Conocimiento

Estándar GRI	Código	Título de Contenido	Ubicación	ODS
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Manejo de temas materiales	54	8-12
Sin estándar GRI	INMN-1	Percepción del sistema de innovación en la Encuesta Clima Organizacional.	54	
Sin estándar GRI	INMN-2	% de Personas en talleres y sesiones de ideación/ Total Colaboradores HVM Colombia.	54	
Sin estándar GRI	INMN-3	# Ideas de mejora continua recibidas e implementadas. Anual.	54	
Sin estándar GRI	INMN-4	% de procesos involucrados en el registro de los activos de conocimiento.	54	

10. Innovación y Gestión del Conocimiento

Estándar GRI	Código	Título de Contenido	Ubicación	ODS
Sin estándar GRI	INMN-5	# de horas invertidas en actividades de gestión del conocimiento.	56	8-12
Sin estándar GRI	INMN-6	# de colaboradores que participan en actividades de gestión del conocimiento.	56	

11. Transformación Digital

Estándar GRI	Código	Título de Contenido	Ubicación	ODS
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Manejo de temas materiales	58	8
GRI 418: Privacidad del cliente 2016	[418-1]	Cantidad total de reclamaciones fundamentadas recibidas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	59	
Sin estándar GRI	TD -1	% Avance en la implementación del nuevo ERP	59	
Sin estándar GRI	TD-2	% Avance en la implementación del nuevo software de nómina	59	
Sin estándar GRI	TD-3	% Avance en la implementación del Sistema de Gestión Documental	59	

Índice de Contenidos SASB 2025

SERVICIOS PROFESIONALES Y COMERCIALES

Tema	Código	Título de Contenido	Ubicación
Seguridad de los datos	SV-PS-230a.1	Seguridad de los datos	58
Seguridad de los datos	SV-PS-230a.2	Políticas y prácticas relativas a la recopilación, el uso y la conservación de información de los clientes	58
Seguridad de los datos	SV-PS-230a.3	Número de filtraciones de datos	59
Diversidad e implicación de la fuerza laboral	SV-PS-330a.1	Porcentaje de representación de géneros en directivos ejecutivos y todos los demás empleados	64
Diversidad e implicación de la fuerza laboral	SV-PS-330a.2	Tasa de reemplazo voluntario e involuntario de todos los empleados	64
Diversidad e implicación de la fuerza laboral	SV-PS-330a.3	Implicación de los empleados expresada en forma de porcentaje	37
Integridad profesional	SV-PS-510a.1	Descripción del enfoque para garantizar la integridad profesional	27
Integridad profesional	SV-PS-510a.2	Importe total de las pérdidas monetarias como resultado de los procedimientos judiciales relacionados con la integridad profesional	29

SERVICIOS PROFESIONALES Y COMERCIALES

Tema	Código	Título de Contenido	Ubicación
Parámetros de la actividad	SV-PS-000.A	Número de empleados a tiempo completo y a tiempo parcial, temporales y contratados	62
Parámetros de la actividad	SV-PS-000.B	Horas trabajadas por los empleados, porcentaje facturable	NA

SERVICIOS DE INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN

Tema	Código	Título de Contenido	Ubicación
Efectos ambientales del desarrollo de proyectos	IF-EN-160a.1	Número de incidentes de no conformidad asociados con permisos, estándares y regulaciones medioambientales	NA
Efectos ambientales del desarrollo de proyectos	IF-EN-160a.2	Riesgos ambientales asociados al diseño, la ubicación y la construcción de los proyectos	41
Integridad estructural y seguridad	IF-EN-250a.1	Importe de los costes de reelaboración relacionados con los defectos y la seguridad	NA
Integridad estructural y seguridad	IF-EN-250a.2	Importe total de pérdidas monetarias como resultado de los procedimientos judiciales relacionados con incidentes de seguridad y por defectos	NA

SERVICIOS DE INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN

Tema	Código	Título de Contenido	Ubicación
Salud y seguridad de la fuerza laboral	IF-EN-320a.1	Tasa total de incidentes registrables (TRIR) y tasa de mortalidad para a) empleados directos y empleados con contrato	32
Efectos del ciclo de vida de los edificios e infraestructuras	IF-EN-410a.1	Número de proyectos encargados certificados según un estándar de sostenibilidad de atributos múltiples de terceros y proyectos activos pendientes de dicha certificación	NA
Efectos del ciclo de vida de los edificios e infraestructuras	IF-EN-410a.2	Eficiencia energética e hídrica de la fase operativa en la planificación y el diseño de los proyectos	41
Efectos climáticos de la combinación de negocios	IF-EN-410b.1	Cantidad de atrasos en proyectos relacionados con los hidrocarburos y proyectos de energías renovables	NA
Efectos climáticos de la combinación de negocios	IF-EN-410b.2	Importe de cancelaciones de cartera de pedidos asociadas a proyectos relacionados con hidrocarburos	NA
Efectos climáticos de la combinación de negocios	IF-EN-410b.3	Importe de cartera de pedidos para proyectos no energéticos relacionados con la mitigación del cambio climático	NA
Ética empresarial	IF-EN-510a.1	Cartera de pedidos en países que ocupan los 20 puestos más bajos en el índice de percepción de la corrupción de Transparencia Internacional	NA
Ética empresarial	IF-EN-510a.2	Importe total de pérdidas monetarias como resultado de los procedimientos judiciales relacionados con acusaciones de sobornos o corrupción y prácticas de competencia desleal	29
Ética empresarial	IF-EN-510a.3	Prevención de los sobornos y la corrupción	27
Parámetro de actividad	IF-EN-000.A	Número de proyectos activos	42
Parámetro de actividad	IF-EN-000.B	Número de proyectos finalizados	42
Parámetro de actividad	IF-EN-000.C	Total de cartera de pedidos	NA

AVISO

LEGAL

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

INFORME DE SOSTENIBILIDAD

2025



IMPULSANDO EL
DESARROLLO

Síguenos

