

# INFORME DE **SOSTENIBILIDAD** 2023

LA **GRANDEZA**  
NOS **INSPIRA** A  
**IR MÁS LEJOS**



**MAGNEX**



INFORME DE  
**SOSTENIBILIDAD**  
2023

LA **GRANDEZA**  
NOS **INSPIRA** A  
**IR MÁS LEJOS**



**MAGNEX**



# CONTENIDO

<b>CAPÍTULO 1</b>	
Sobre nuestra empresa	10
<b>CAPÍTULO 2</b>	
Así nos comprometemos con la Sostenibilidad	18
<b>CAPÍTULO 3</b>	
Mantener la Integridad	26
Gobierno Corporativo	28
Respeto por los derechos humanos	33
<b>CAPÍTULO 4</b>	
Desempeño Económico y aporte a la Transición Energética	36
Desempeño económico	38
Transición de energías	40
<b>CAPÍTULO 5</b>	
Mantener un Equipo Seguro	46
Bienestar y desarrollo	48
Salud, seguridad y calidad	56
Género, diversidad e inclusión	64
Relacionamiento sindical	69
<b>CAPÍTULO 6</b>	
Mantener un Territorio Justo	72
Abastecimiento	74
Gestión del Entorno Social y Ambiental, Legal y Regulatorio	84
Inversión social en el territorio	88
<b>CAPÍTULO 7</b>	
Índice GRI	96





## Bienvenidos a MAGNEX.

*Desde 2023 y como parte de la transformación que hemos vivido en los últimos años, lanzamos nuestra nueva marca.*

*Trabajamos en un concepto que reuniera nuestro legado de más de 40 años en la industria de hidrocarburos, minería y energía con nuestra pasión por entregar siempre lo mejor e impulsar el potencial de todos los grupos de interés con los que interactuamos (equipo humano, clientes, sindicatos, aliados y comunidades).*

*Esta evolución refuerza nuestro compromiso con la integridad, excelencia, seguridad, foco en el cliente y trabajo en equipo, valores que han consolidado nuestra reputación en el sector.*

*Inspirados en la Cordillera de los Andes, que atraviesa los países donde operamos, Magnex surge como resultado de una investigación en la que sobresalieron los conceptos: magnitud y excelencia. De igual forma, su composición gráfica y artística responde a las tendencias del mercado y de la tecnología actual, buscando posicionarnos como un referente no solamente en el presente, sino mirando también al futuro.*

*Vamos a seguir transformando vidas y forjando un mañana más brillante y próspero para todas y todos. Estamos avanzando hacia ese futuro, llevando nuestro legado de excelencia, innovación, diversidad y compromiso bajo un entorno siempre seguro, pues la seguridad es nuestro principal valor y por lo que más nos reconocen nuestros clientes.*

*Por tal motivo y para dar a conocer la marca Magnex, el presente Informe lleva nuestra nueva identidad corporativa, sin embargo, es importante aclarar que todas las acciones reportadas durante 2023 se ejecutaron bajo el nombre comercial de Masa y Stork en Colombia, y Stork en Perú.*

*Esperamos que disfruten la lectura de nuestro Informe de Sostenibilidad.*

**Reinaldo Rodríguez**  
Vicepresidente Magnex







## Sobre este informe

GRI [2-1] [2-3]

En Magnex trabajamos para generar valor tanto para la compañía, como para la sociedad en general. Nuestro propósito superior es mantener un mundo mejor, generando el máximo beneficio para todos ustedes: nuestros accionistas, clientes, colaboradoras y colaboradores, proveedores, comunidades y demás partes interesadas.

Por esto, nos complace presentar nuestro séptimo Informe de Sostenibilidad, en el que podrán encontrar toda la gestión realizada durante el periodo comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 2023. Este informe se elaboró con referencia al estándar del *Global Reporting Initiative* (GRI) en su versión 2021.

En este informe reflejamos nuestro compromiso con el desarrollo sostenible, y presentamos a nuestros grupos de interés los

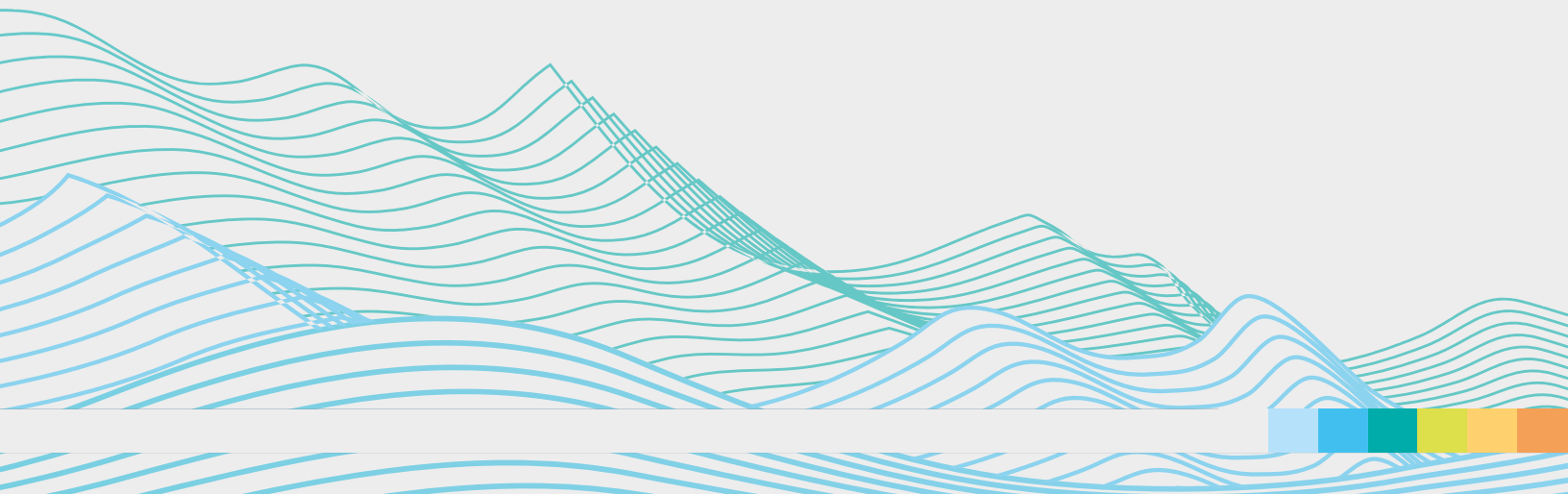
logros y avances alcanzados, los desafíos identificados y las mejoras en temas ambientales, sociales y económicos, alineados con nuestro propósito.

Esperamos que este documento sea una herramienta útil para promover un diálogo más profundo y fortalecer la conexión entre todas y todos, al tiempo que inspire a mantener y avanzar hacia una sociedad más sostenible y equitativa dentro de nuestra organización.

Para más información sobre nuestro informe, puede comunicarse a los siguientes correos:

### **Equipo de comunicaciones:**

- [comunicaciones.co@magnexgroup.com](mailto:comunicaciones.co@magnexgroup.com)
- [participacion.ciudadana@magnexgroup.com](mailto:participacion.ciudadana@magnexgroup.com)





MAGNEX  
MAGDA CARVALLO LOPEZ

MAGNE

WAP  
01



# Nuestra historia es un viaje de **Grandeza**

## **CAPÍTULO 01** Sobre Nuestra Empresa





## Sabías que...

Nuestra participación y acompañamiento en el cambio y la transformación de la industria energética en el país ha sido fundamental.

De allí surge nuestra ambición: **“Ser el referente de la industria. Todos los días, en todas partes”**.

Este propósito es lo que nos une. Refleja nuestro impulso de predicar con el ejemplo en todos los sectores en los que operamos.

## Sobre nosotros

GRI [2.6]

Somos **Magnex**, una Organización líder en soluciones integradas para las operaciones, el mantenimiento y la integridad de los activos industriales. Nuestro objetivo es garantizar que las plantas e instalaciones de nuestros clientes sigan funcionando adecuadamente y de manera segura.



En nuestra Organización nos regimos por una serie de valores que actúan como brújula, orientando nuestro comportamiento en todos los procesos de operación. Estos valores nos impulsan hacia el cumplimiento de nuestros objetivos y potencian nuestro desempeño.





## Nuestras líneas de negocio

Brindamos soluciones completas y eficientes a nuestros clientes. Esta es nuestra gama de servicios:



• **Paradas de planta:** direccionamos las paradas de planta en todas las industrias, ofreciendo mano de obra calificada. También contamos con el servicio de alquiler de maquinaria.



• **Mantenimiento:** realizamos el debido mantenimiento de las instalaciones para asegurar su funcionamiento efectivo.



• **Reparación de equipos:** reparamos equipos según las necesidades de cada cliente.



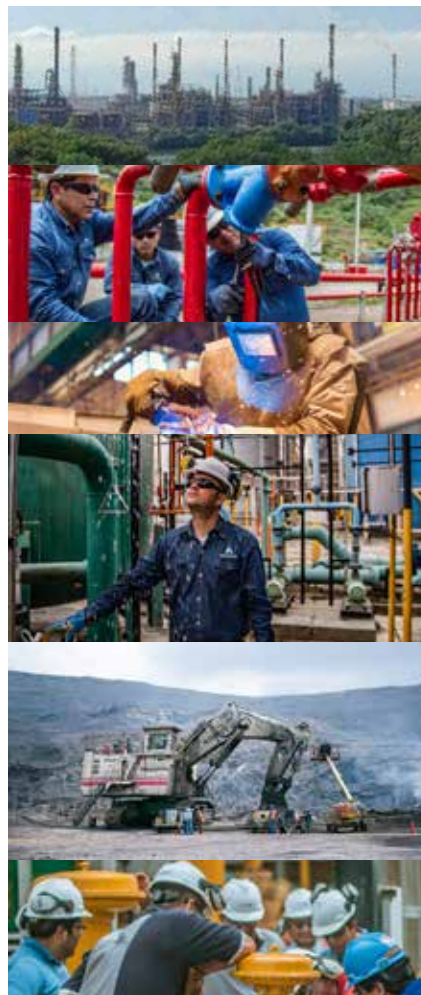
• **Operaciones:** nos encargamos de hacer el paso a paso de las operaciones de nuestros clientes, gestión de materiales, fabricación de productos, procesos de empaque y logística de envíos.



• **Desarrollo de negocios:** creemos que el desarrollo de negocios se da a partir de la creación de distintos contratos, de manera que su implementación contribuya a las relaciones comerciales.



• **Construcción y modificación:** contamos con servicios de construcción y ampliación de instalaciones industriales.



La forma en que prestamos nuestros servicios refleja el valor y la calidad que nos caracteriza. Es por esto que trabajamos de la mano con compromisos como:



**Garantizar la seguridad de nuestros servicios**



**Generar soluciones innovadoras**



**Aminorar las emisiones CO2 generadas**



**Aumentar las eficiencias**



**Incrementar el retorno de las inversiones generadas**



**Reducir inactividad productiva**



**Incrementar la vida útil de los activos**



**Disminuir costos asociados**

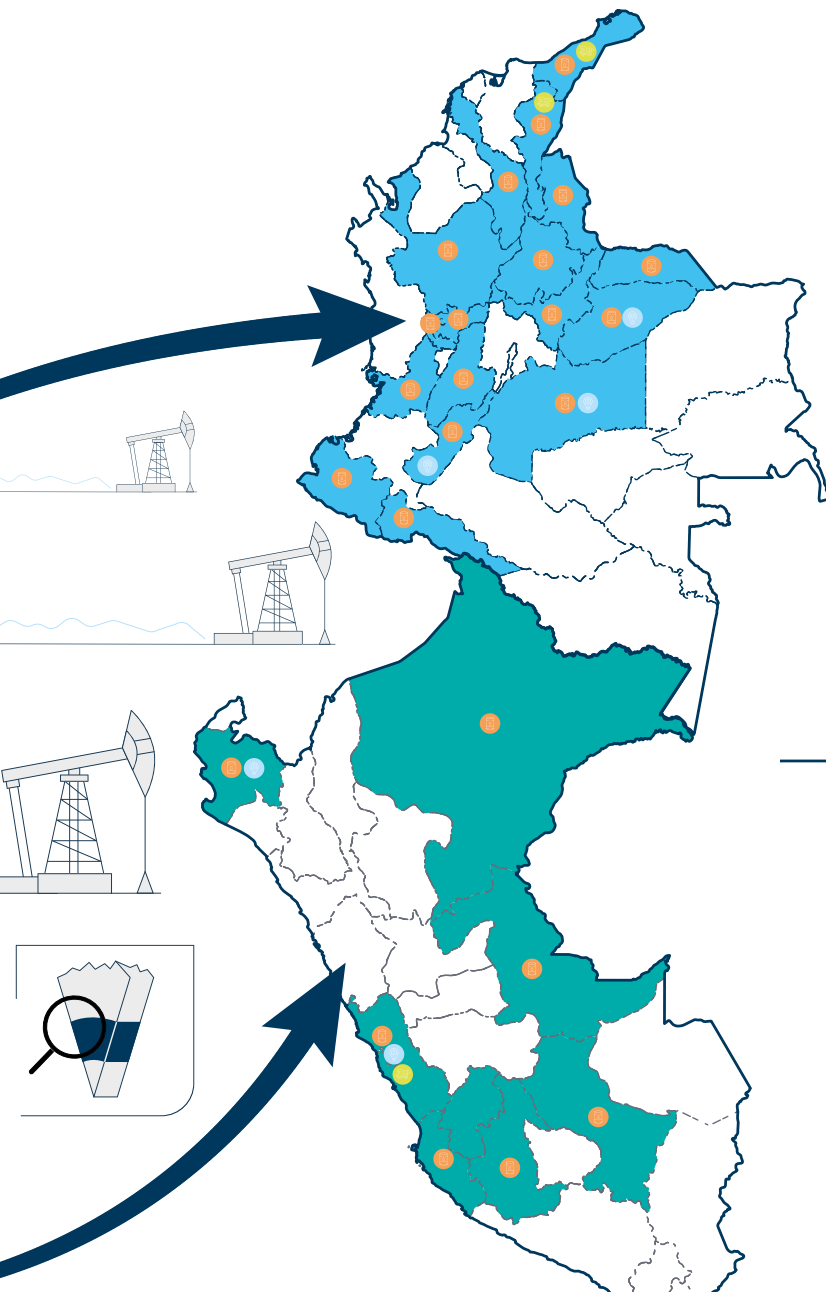


## Lugares de operación y sectores

Tenemos presencia en diversas zonas de Colombia y Perú con operación en cuatro sectores clave: Petróleo y Gas, Energía, Minería y Refinación e Industria Química.







## COLOMBIA



### Petróleo y Gas

- Risaralda
- Putumayo
- Nariño
- Caldas
- Tolima
- La Guajira
- Huila
- Boyacá
- Norte de Santander
- Bolívar
- Cesar
- Santander
- Arauca
- Meta
- Casanare
- Antioquia
- Valle del Cauca



### Energía

- Meta
- Casanare
- Huila



### Minería

- Cesar
- La Guajira

## PERÚ



### Petróleo y Gas

- Ucayali
- Loreto
- Lima
- Piura
- Cusco
- Ayacucho
- Ica



### Energía

- Lima
- Piura



### Minería

- Lima

## Certificados y acreditaciones



COLOMBIA



RUC

Referente normativo de Seguridad de Salud en el Trabajo - Decreto 1072 y 2015.



PERÚ



Referente normativo de Seguridad de Salud en el Trabajo - Ley 29783



# ROAD 02

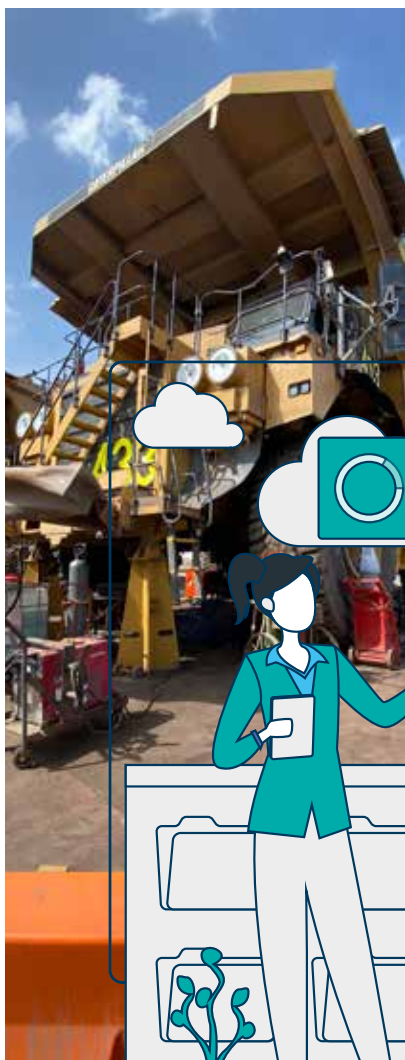


Nuestra historia  
es un viaje de  
**Grandeza**

**CAPÍTULO 02**  
Así nos comprometemos  
con la Sostenibilidad



En el 2023 realizamos la actualización del análisis de doble materialidad de la organización.



## Estrategia de sostenibilidad

GRI [3-1] [3-2]

Nuestro compromiso por “Mantener un mundo mejor”. Nuestro propósito es la razón por la que trabajamos todos los días, reflejando el compromiso y la responsabilidad con todos nuestros grupos de interés.

### Análisis de materialidad

Este nos permite identificar los temas claves para la Organización y el relacionamiento con los grupos de interés. Además, se

convierte en la guía para la gestión Ambiental, Social y de Gobierno Corporativo (ASG) a corto y mediano plazo, y nos ayuda a prepararnos para el futuro mediante la toma de decisiones más fundamentadas, la evaluación de nuevas oportunidades de negocio, el análisis de los riesgos potenciales y la mejora de nuestras estrategias de comunicación.

La actualización de materialidad ASG (Ambiental, Social y Gobierno) se desarrolló por medio de cinco pasos:

**1. Entendimiento del sector**

**2. Identificación y priorización de grupos de interés**

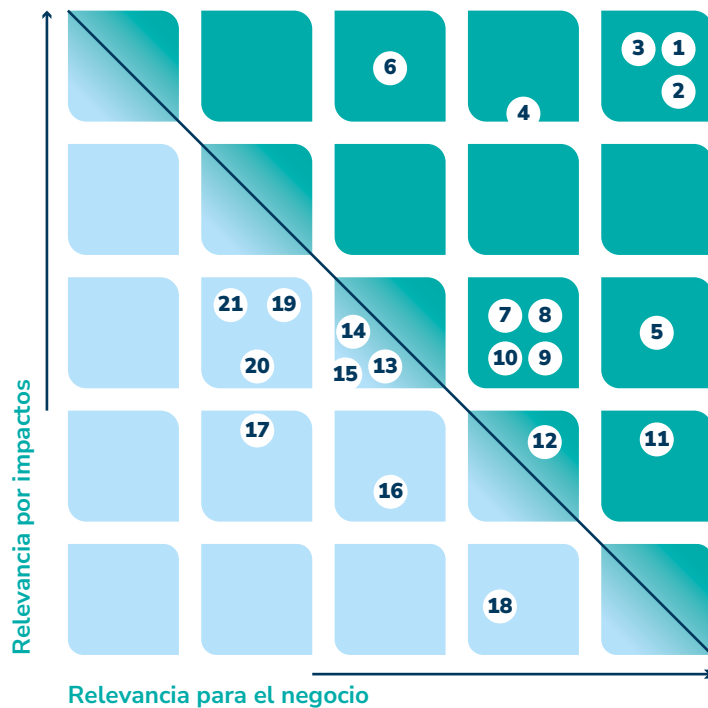
**3. Consultas a los grupos de interés**

**4. Construcción de la matriz de materialidad**

**5. Validación alta gerencia**

## Resultados

Como resultado del proceso, obtuvimos doce temas materiales priorizados, que se dividen en cuatro pilares estratégicos para nuestra organización.



1. Desempeño económico
2. Ética, transparencia y anticorrupción
3. Calidad y seguridad de los servicios
4. Aporte a la transición a energías renovables
5. Inversión social en los territorios
6. Innovación y desarrollo tecnológico
7. Gobierno corporativo
8. Gestión del entorno social y ambiental, legal y regulatorio
9. Oportunidades, bienestar y desarrollo de los colaboradores
10. Respeto por los derechos humanos
11. Género, diversidad e inclusión
12. Relacionamiento sindical
13. Comunicación para la sostenibilidad
14. Generación de empleo
15. Diversificación del portafolio
16. Gestión de la biodiversidad
17. Gestión del recurso hídrico
18. Seguimiento en la información y manejo de datos
19. Derechos de los pueblos indígenas
20. Abastecimiento responsable
21. Gestión de residuos





## Pilares y temas materiales



### Mantener un equipo seguro

- Bienestar, desarrollo y seguridad de los colaboradores y colaboradoras
- Calidad y seguridad en los servicios
- Género, diversidad e inclusión



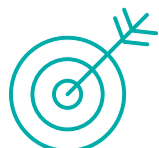
### Mantener la integridad

- Gobierno corporativo
- Ética, transparencia y anticorrupción
- Respeto por los DDHH
- Relacionamiento sindical
- Relación con los aliados y proveedores



### Mantener el crecimiento

- Desempeño económico
- Aplicación de las mejores practicas de tecnología para la competitividad
- Aporte a la transición a energías renovables
- Calidad y seguridad en nuestros servicios



### Mantener un territorio justo

- Inversión social en los territorios
- Gestión del entorno social y ambiental, legal y regulatorio



# Modelo de Sostenibilidad

## Grupos de interés y modelo de relacionamiento

En un entorno cambiante, nos enfrentamos a desafíos cada vez más complejos para satisfacer las necesidades de quienes se relacionan con nuestra organización. Los grupos de interés se vuelven esenciales y demandan relaciones basadas en la confianza y la interacción continua. Esto requiere identificación, transparencia, diálogo abierto, respeto a la igualdad, así como principios de diversidad e inclusión.

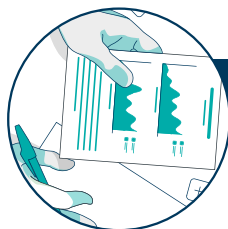
## Priorización grupos de interés

Para identificar los grupos de interés, realizamos una revisión de la cadena de valor, con el objetivo de identificar a todos los actores relevantes. Luego, aplicamos la metodología establecida por la Universidad EAN de Colombia y la matriz poder-interés para priorizar los grupos de interés. Como resultado de este proceso, identificamos los siguientes ocho grupos:



## Modelo de relacionamiento

Contamos con canales de comunicación habilitados específicamente para cada uno de nuestros grupos, de la siguiente manera:



### ACCIONISTAS

- Representación en los órganos de Gobierno Corporativo
- Comités Equipos Directivos



### GOBIERNO CORPORATIVO

- Reuniones periódicas de seguimiento
- Comités Equipos Directivos



### COLABORADORAS Y COLABORADORES

- Línea ética
- Canal PQRSF
- Comité de Convivencia
- COPASST
- Intranet, correo electrónico, comunicación directa



### COMUNIDAD

- Reuniones periódicas
- Oficinas de atención
- Canal PQRSF
- Correo electrónico



### SINDICATOS

- Reuniones periódicas de seguimiento
- Línea ética



### CLIENTES

- Sistema de medición de satisfacción
- Red comercial



### GOBIERNO

- Participación en mesas regionales
- Atención a reuniones y solicitudes de entes de control
- Reuniones periódicas con comunidades y atención presencial



### PROVEEDORES

- Portal de proveedores
- Línea ética





## Articulación Con Los Objetivos De Desarrollo Sostenible (ODS)

Además de comprometernos con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y su misión universal, también nos dedicamos a la creación de oportunidades y valor compartido. Este enfoque se traduce en un impacto positivo que beneficia no solo a los proveedores, sino a todos los grupos de interés.



### MANTENER LA INTEGRIDAD

- 12.6 Prácticas sostenibles en las empresas.
- 16.5 Reducción de la corrupción.
- 16.7 Decisiones inclusivas, participativas y representativas.
- 16.3 Igualdad de acceso a la justicia.
- 4.7 Educación para el desarrollo.

### MANTENER EL CRECIMIENTO

- 8.2 Productividad económica mediante la diversificación, modernización e innovación.
- 9.4 Industrias más sostenibles, utilizando los recursos con mayor eficacia.
- 7.2 Aumentar considerablemente la proporción de energías renovables.
- 13.2 Incorporar medidas relativas al cambio climático en las políticas, estrategias y planes nacionales.

### MANTENER UN EQUIPO SEGURO

- 8.5 Lograr el trabajo pleno, productivo y decente.
- 8.8 Promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores.
- 5.5 Asegurar la participación efectiva de mujeres, grupos étnicos, comunidad LGTBI, personas con discapacidad, población mayor de 45 años, entre otros.
- 10.4 Adoptar políticas, especialmente fiscales, salariales y de protección social.
- 8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro.

### MANTENER UN TERRITORIO JUSTO

- 8.3 Actividades productivas, puestos de trabajo, emprendimientos, innovación y crecimiento económico.
- 16.5 Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas.
- 16.6 Crear mecanismos eficaces y transparentes de rendición de cuentas en todos los niveles institucionales.
- 17.17 Fomentar y promover la constitución de alianzas eficaces.
- 4.3 Acceso a la formación para hombres y mujeres.



MAGNEX

MAGNEX

WARRIORS



Nuestra historia  
es un viaje de  
**Grandeza**

**CAPÍTULO 03**  
Mantener  
la Integridad





## Gobierno Corporativo

GRI [3-3][2-9][2-10][2-11][2-12][2-13][2-14][2-15][2-16][2-17][2-18][2-19][2-20][2-21][207-1][207-2][207-3][2-27]

En Magnex, el Gobierno Corporativo se define como el andamiaje normativo y estructural que garantiza la toma de decisiones adecuadas en las acciones y transacciones más significativas de la compañía. Esta definición implica la asignación de responsabilidades y la instauración de mecanismos de control.

La gestión del Gobierno Corporativo tiene un impacto positivo en los accionistas y clientes. Por un lado, fortalece la confianza en la compañía al demostrar un manejo responsable y transparente, lo que beneficia nuestra reputación. Por otro lado, asegura el

cumplimiento de normas y regulaciones, evitando así riesgos legales y financieros. Además, promueve la toma de decisiones estratégicas y responsables, considerando los impactos económicos, sociales y ambientales.

En cuanto a las políticas, programas e iniciativas, contamos con una política principal para la gestión del Gobierno Corporativo, representada por el GMS Authorization (Global Management Standard). Este documento define y comparte la política de autorizaciones y delegaciones de la compañía, incluyendo las matrices aplicables.

Las iniciativas para fortalecer el Gobierno Corporativo se basan en:



• **Divulgación:** informar a los grupos de interés sobre la estructura de Gobierno Corporativo, las políticas y prácticas de la compañía.



• **Capacitación:** brindar formación a los empleados sobre su rol en el marco del Gobierno Corporativo.





## Estructura de gobernanza:

El máximo órgano social es la Asamblea General de Accionistas, órgano el cual escoge los miembros de la Junta Directiva según experticia y experiencia. Está compuesta por tres miembros principales y tres suplentes<sup>1</sup>.



El máximo órgano de gobierno está conformado por los siguientes comités:



<sup>1</sup> Presidente y vicepresidente: Taco de Haan y Patric Jansen. La Junta Directiva está conformada por una mujer y cinco hombres

## Funciones del máximo órgano de gobierno y los altos ejecutivos

En el desarrollo, aprobación y actualización de la **Estrategia de Sostenibilidad**, los altos ejecutivos desempeñan un papel fundamental al participar en su elaboración y propuesta. Posteriormente, la Asamblea de Accionistas se encarga de aprobarla, lo que asegura su legitimidad y respaldo por parte de los principales accionistas.

De igual manera, hemos designado a un alto ejecutivo específico para la responsabilidad de **la gestión de impactos**, lo que

garantiza una dirección clara y un enfoque dedicado a este aspecto crucial. Además, delegamos parte de esta responsabilidad en otros empleados y empleadas, lo que distribuye la carga de trabajo y facilita una respuesta ágil a los desafíos que puedan surgir.

La información a la Junta Directiva se gestiona de acuerdo con las funciones y niveles de autorización establecidos en los estatutos sociales. Esto asegura que la Junta esté debidamente informada y

pueda desempeñar su papel de supervisión de manera efectiva.

El máximo órgano de gobierno tiene la responsabilidad de revisar y aprobar el **Informe de Gestión** del representante legal de la Compañía cada año. Además, cualquier transacción que requiera su visto bueno debe ser aprobada de acuerdo con los estatutos sociales de la Compañía.

En cuanto a la prevención y mitigación de **conflictos de interés**, establecimos mecanismos que delegan esta responsabilidad en diferentes líderes dentro de la organización, como el oficial de cumplimiento y el departamento de Recursos Humanos. Asimismo, informamos a los grupos de interés sobre cualquier conflicto de interés que pueda surgir, lo que promueve la transparencia y la confianza en la empresa.

Para fomentar una cultura de **transparencia y rendición de cuentas**, además de contar con nuestro Informe de Sostenibilidad aprobado por el máximo órgano de gobierno, hemos establecido un sistema de comunicación de inquietudes críticas; el cual permite que cualquier trabajador, trabajadora o parte interesada exprese sus preocupaciones a través de diferentes canales de denuncia, garantizando que sean abordadas de manera oportuna y adecuada.



## Ética, transparencia y anticorrupción

GRI [205-1][205-2][205-3]


La ética, la transparencia y la lucha contra la corrupción son valores fundamentales para la sostenibilidad de Magnex. Estos valores se traducen en la consigna de "hacer lo correcto", tanto en la presencia como en la ausencia de supervisión.


Entendemos que la gestión adecuada de estos valores impacta positivamente a la compañía en diversos aspectos. Los más relevantes son:


 <p><b>REPUTACIÓN</b></p> <p>Fortalece la confianza de los accionistas, lo que se traduce en un mayor valor para los mismos, mejor competitividad en el mercado y relaciones más sólidas con trabajadores, comunidades y sindicatos.</p>	 <p><b>EFICIENCIA</b></p> <p>Reduce costos y riesgos asociados a la corrupción y prácticas poco éticas.</p>	 <p><b>ATRACCIÓN DE TALENTO</b></p> <p>Permite atraer y retener a los mejores profesionales que buscan trabajar en empresas con valores sólidos.</p>
--	---	--

## Políticas, programas e iniciativas

Contamos con un programa de ética y transparencia empresarial que se implementa desde el año 2023, el cual incluye:

- 

**Código de Conducta:** define los principios y valores que deben guiar el comportamiento de todo el equipo.
- 

**Canal de denuncias:** permite a los colaboradores y colaboradoras reportar de forma anónima cualquier comportamiento antiético o ilegal.
- 

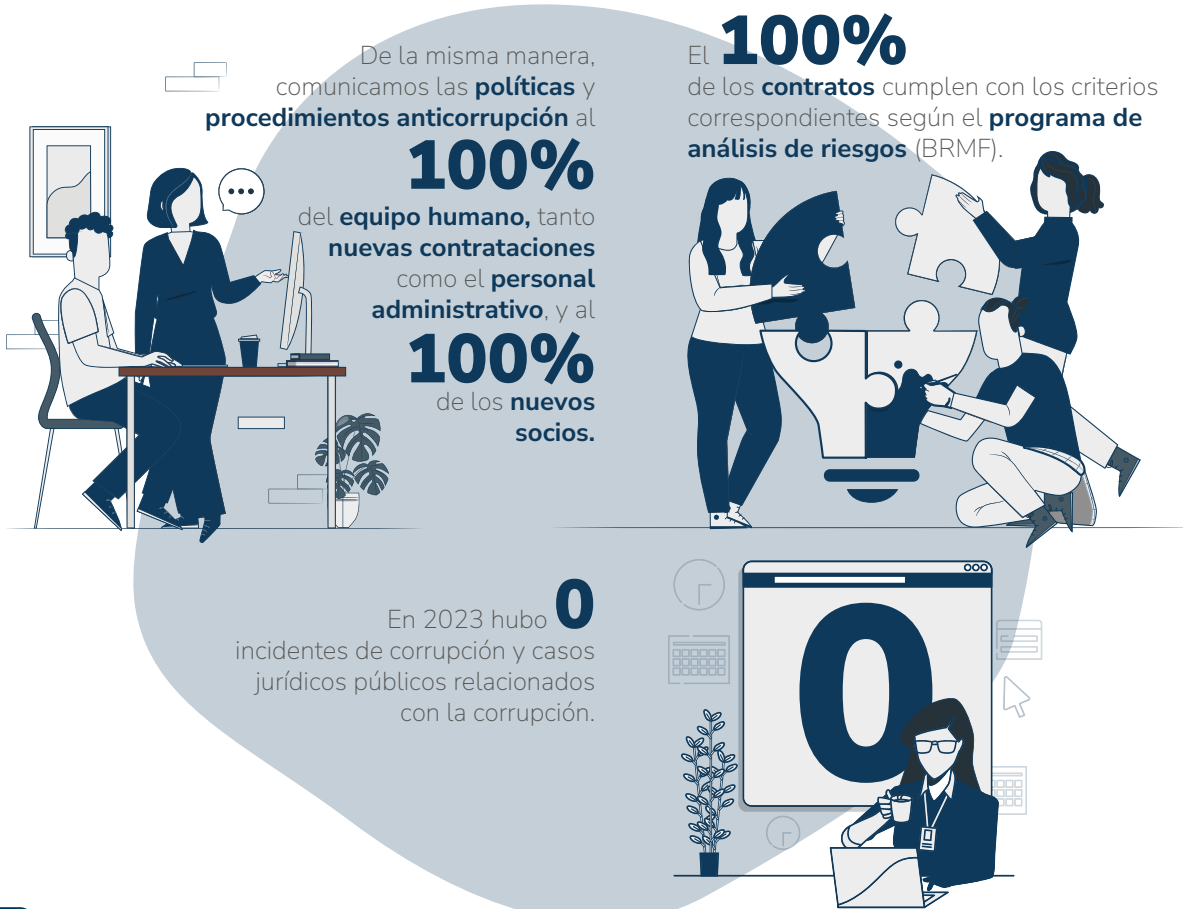
**Capacitaciones:** se realizan capacitaciones sobre los diferentes aspectos del programa.



En 2023 **se unificaron las funciones** de cumplimiento que antes se encontraban dispersas en diferentes áreas. Esta unificación no solo nos permitirá una mayor eficiencia, pues se optimizan recursos y se evita la duplicidad de esfuerzos, sino también una mejoría en el enfoque y un mayor conocimiento. Adicionalmente, garantiza una visión integral del cumplimiento normativo y facilita la adquisición de conocimiento especializado en materia de cumplimiento.

Algunos indicadores de gestión en 2023 sobre ética, transparencia y anticorrupción:

Divulgación de las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización al **100 %** de miembros del máximo órgano de gobierno, así:



De la misma manera, comunicamos las **políticas** y **procedimientos anticorrupción** al **100%** del **equipo humano**, tanto **nuevas contrataciones** como el **personal administrativo**, y al **100%** de los **nuevos socios**.

El **100%** de los **contratos** cumplen con los criterios correspondientes según el **programa de análisis de riesgos (BRMF)**.

En 2023 hubo **0** incidentes de corrupción y casos jurídicos públicos relacionados con la corrupción.



# Respeto por los derechos humanos

GRI [2-23] [2-26] [3-3] [412-1] [412-3] [410-1] [406-1] [409-1] [408-1] [401-1]

En Magnex, nuestra convicción radica en entender la importancia de los derechos humanos como pilar fundamental para construir un mundo mejor. Esto nos impulsa a comprometernos activamente con su respeto y promoción en todas nuestras operaciones y procesos. En consecuencia, reconocemos que la dignidad humana y la equidad son elementos esenciales para continuar contribuyendo al progreso y a la creación de un en-

torno justo y próspero para todas las personas involucradas.

Hemos identificado que nuestra presencia en el territorio puede generar impactos tanto positivos como negativos en diversos grupos de interés. Por un lado, fortalece nuestra reputación como una organización responsable y ética, lo que a su vez atrae y retiene talento, mejorando la productividad y reduce los costos operativos.

Además, genera confianza y fomenta la colaboración con las comunidades locales. Por otro lado, el incumplimiento en materia de derechos humanos puede resultar en multas, sanciones legales y la pérdida de clientes; así como generar conflictos con las comunidades locales, los trabajadores y trabajadoras, afectando negativamente el ambiente laboral, la productividad y el bienestar de los empleados.<sup>2</sup>

Dando continuidad a nuestro compromiso con el respeto por los derechos humanos, hemos implementado las siguientes políticas, programas e iniciativas:



## POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

Define el compromiso inquebrantable con el respeto y la promoción de los derechos humanos.



## PROGRAMA DE DERECHOS HUMANOS

Establece los mecanismos necesarios para la implementación efectiva de la política de derechos humanos.



## SEMANA DE LOS DERECHOS HUMANOS

Sensibiliza a los trabajadores y trabajadoras sobre la importancia de los derechos humanos.



## E-LEARNING

Capacita a los trabajadores y trabajadoras sobre diversos temas en derechos humanos.

<sup>2</sup> Los ítems mencionados anteriormente están directamente relacionados con Derechos Humanos.

En 2023 sensibilizó a más de **500 trabajadores y trabajadoras en Colombia y Perú**, y el Curso de Derechos Humanos, que capacitó a más de **514 personas**.



Con la convicción de que la educación es fundamental para la prevención, hemos desarrollado iniciativas como la Segunda Semana de Derechos Humanos, que en 2023 sensibilizó a más de **500 trabajadores y trabajadoras en Colombia y Perú**, y el Curso de Derechos Humanos, que capacitó a más de **514 personas**.

Del mismo modo, para que nuestros grupos de interés puedan expresar sus inquietudes en materia de derechos humanos, hemos dispuesto los siguientes canales de comunicación, los cuales son divulgados en el marco de la Semana de Derechos Humanos:



• **PQRSF:** procedimiento para gestionar peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y felicitaciones.



• **Línea ética:** canal confidencial para reportar posibles violaciones a los derechos humanos.

Identificamos los riesgos relacionados con el trabajo infantil, el trabajo forzoso y la discriminación, e implementamos medidas para mitigarlos<sup>3</sup>:

**Trabajo infantil:** aunque a la fecha no se han detectado riesgos de trabajo infantil, asumimos la responsabilidad de prevenirlo en la cadena de suministro con medidas para asegurar que nuestros proveedores también se adhieran a los más altos estándares en materia de derechos humanos.

**Trabajo forzoso y discriminación:** a la fecha no hemos detectado casos en las operaciones. Sin embargo, mantenemos una vigilancia constante y mecanismos de denuncia para prevenir cualquier tipo de vulneración.



<sup>3</sup> Nos enfocamos en los derechos humanos relacionados con el trabajo infantil, el trabajo forzoso y la discriminación porque creemos firmemente en tratar a todos con dignidad y respeto. Rechazamos estas prácticas para proteger a los trabajadores y trabajadoras más vulnerables y promover un entorno laboral justo y equitativo. Esto refleja nuestro compromiso con la seguridad, la salud y el bienestar de todos nuestros empleados y contribuye al desarrollo social y cultural que buscamos promover.

## Mecanismos para prevenir el trabajo infantil



### EVALUACIÓN DE PROVEEDORES

Implementamos un proceso para identificar y prevenir el trabajo infantil en la cadena de suministro.



### CAPACITACIÓN A PROVEEDORES

Brindamos capacitación a nuestros proveedores sobre los derechos humanos y las mejores prácticas para prevenir el trabajo infantil.



### MONITOREO Y SEGUIMIENTO

Realizamos un seguimiento continuo de nuestras acciones y resultados para asegurar la eficacia de las medidas implementadas.

## Mecanismos para prevenir el trabajo forzoso y la discriminación



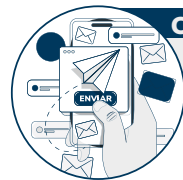
### POLÍTICA DE NO DISCRIMINACIÓN

Contamos con una política clara que prohíbe la discriminación en todas sus formas.



### CAPACITACIÓN A EQUIPO HUMANO

Brindamos capacitación a nuestros colaboradores y colaboradoras sobre los derechos humanos y la importancia de la diversidad y la inclusión.



### CANALES DE DENUNCIA

Disponemos de canales confidenciales para que los colaboradores y colaboradoras puedan reportar cualquier caso de trabajo forzoso o discriminación.

Para monitorear nuestro desempeño en materia de derechos humanos, utilizamos indicadores específicos que mostramos a continuación:



Porcentaje de personal capacitado en **derechos humanos en 2023**



Número de denuncias por presunta violación a los **derechos humanos**

En 2023 desarrollamos una actualización integral que abarcó la debida diligencia, la evaluación de riesgos y la formulación de un plan de acción específico dirigido a los riesgos residuales más críticos. Este proceso se realizó de manera sectorizada, atendiendo a las particularidades de cada área de operación y, además, se implementó un proceso de consulta exhaustivo con los grupos de interés abarcando gran parte de las operaciones.

Seguiremos trabajando para asegurar que nuestras operaciones sean un ejemplo de respeto y promoción de los derechos humanos, no solo dentro de la Compañía, sino también en la cadena de suministro y en las comunidades donde operamos. Este es un compromiso continuo que asumimos con responsabilidad y convicción.



MAGNE

RAP  
04



Nuestra historia  
es un viaje de  
**Grandeza**

**CAPÍTULO 04**  
Desempeño  
Económico  
y aporte a  
la Transición  
Energética





## Desempeño económico

GRI [3-3]

En 2023 mantuvimos el enfoque estratégico de consolidar nuestra posición en el mercado de Oil & Gas, priorizando la mejora continua en las operaciones y la calidad de los servicios ofrecidos. Esto incluyó la búsqueda de nuevas oportunidades en sectores como el transporte de energía y la minería, en línea con el plan de expansión del mercado. Sin embargo, los mercados globales presentaron desafíos, como la reducción de la oferta de petróleo y tensiones geopolíticas, que impactaron en variables macroeconómicas, aumentaron los precios y desaceleraron la economía. En Colombia, la situación política y las medidas fiscales afectaron la inversión privada y el precio de la gasolina, impulsando la exploración de alternativas energéticas sostenibles. A pesar de estos desafíos, diseñamos estrategias para mitigar los riesgos financieros y fortalecimos la relación con clientes y proveedores para proteger los márgenes.



A lo largo del año 2023<sup>4</sup>:



Experimentamos un crecimiento operativo y estabilidad en Colombia y Perú, recuperando los niveles de ejecución previos a la pandemia.



Nos centramos en el control de costos, la generación de efectivo y la automatización de procesos para mejorar la eficiencia operativa. De igual manera, los ingresos se vieron respaldados por contratos existentes y la entrada en nuevos sectores, como el transporte de energía en Perú.



A pesar de la disminución de la inversión en Colombia, el crecimiento se impulsó principalmente por los contratos existentes y la atención a emergencias logrando resultados financieros sólidos gracias a la planificación y gestión estratégica, con énfasis en la mejora continua y la colaboración con grupos de interés clave.

Los pilares de los resultados financieros se apalarcaron en:



El enfoque en la comunicación efectiva, la colaboración proactiva, el enfoque al negocio y la orientación al cliente.



El inicio de proceso de estructuración de Clústeres Operativos en las diferentes zonas, para incrementar la eficiencia y el mejoramiento de procesos.



El módulo de autogestión de proveedores para facilitar este proceso y mejorar la experiencia de este grupo de interés.

El año 2024 presenta desafíos significativos, incluida la diversificación hacia energías renovables y la minería en Perú, alineados con los cambios en el modelo económico y las necesidades del mercado. La eficiencia operativa y financiera será fundamental para ejecutar con éxito el plan operativo, con enfoque en el flujo de caja, la automatización de procesos financieros y la optimización de costos. Planeamos estructurar el área de Planeación Financiera para mejorar el análisis de KPIs, la planificación estratégica y la gestión del presupuesto, y asegurar una organización financiera sostenible e integrada.

El proyecto ENEL Distribución Perú se destacó por su enfoque innovador en el control de proyectos, centrado en la creación de herramientas y estructuras específicas para el nuevo negocio. Asimismo, implementamos sistemas de control diario de actividades y costos, garantizando una gestión financiera sólida desde el inicio del proyecto, mientras que la integración de procesos y herramientas permitió tomar decisiones proactivas y contribuyó al éxito continuo del mismo.

<sup>4</sup> Cabe resaltar que en 2023 no recibimos subsidios del Gobierno colombiano para la generación de empleo, ya que habíamos recibido beneficios en años anteriores según lo establecido en la Ley de Inversión Social.

## Aporte a la transición hacia energías renovables

GRI [3.3] [302-1] [302-2] [302-4] [302-5]

La transición hacia energías renovables es una responsabilidad clave que asumimos con determinación. Abordamos este desafío mediante un enfoque que incluye la identificación, evaluación y gestión de oportunidades en el sector de las energías renovables para aprovecharlas de manera eficiente y posicionarnos como líderes en el desarrollo de un futuro energético más limpio.

Este compromiso es esencial para nosotros, debido a su impacto significativo en varias

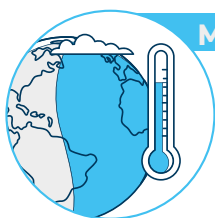
áreas. En el sector industrial, la adopción de energías renovables nos ayuda a reducir nuestra huella de carbono y a enfrentar el cambio climático, un problema que afecta a toda la industria. En cuanto al Gobierno Corporativo, la sostenibilidad ambiental se ha convertido en un componente vital del buen gobierno, atrayendo a inversores y clientes que valoran las prácticas responsables. Nuestros clientes demandan cada vez más productos y servicios que promuevan las energías limpias, lo que nos alienta a

adaptarnos a estas expectativas. Adicionalmente, los gobiernos a nivel global y de los países en los que operamos están implementando políticas que fomentan la adopción de energías renovables, creando un entorno favorable para las empresas comprometidas con este sector.

En este sentido, abordamos el aporte a la transición hacia energías renovables complementariamente desde nuestra medición y gestión de las emisiones y energía de la siguiente manera:

### Emisiones

**Medir, reducir y compensar** son nuestros pilares fundamentales para alcanzar nuestra meta de neutralidad de carbono. Desde 2019 hemos trabajado arduamente para cuantificar y disminuir nuestras emisiones de CO<sub>2</sub>, y en el 2022 adquirimos bonos de carbono en proyectos de reforestación certificados en Colombia. Tenemos previsto continuar con esta práctica en los próximos años.



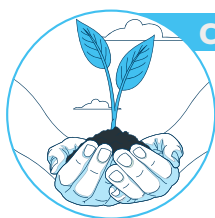
#### MEDIR

El primer paso es conocer y comprender nuestra huella de carbono actual.



#### REDUCIR

Una vez conocemos nuestras emisiones, podemos implementar estrategias para reducirlas. Esto incluye medidas como la eficiencia energética, la utilización de energías renovables, la optimización de la logística y la gestión sostenible de residuos.



#### COMPENSAR

Para las emisiones que aún no podemos eliminar por completo, invertimos en proyectos de compensación de carbono certificados. De esta manera, neutralizamos nuestro impacto ambiental y contribuimos a la protección de ecosistemas valiosos.



Nuestras mediciones de huella de carbono incluyen el seguimiento y la cuantificación de las emisiones generadas por el uso de diversos consumibles energéticos, clasificados como Gases de Efecto Invernadero (GEI). Entre las principales fuentes que evaluamos se encuentran:



Emisiones GEI para el año 2023 representadas de la siguiente manera:



El alcance 1 se refiere a las emisiones directas ocasionadas por el consumo de gas en el Centro de Generación Tello, provenientes de la producción de energía y el consumo de diésel para el movimiento de los vehículos en las operaciones.

El alcance 2 se refiere a las emisiones indirectas por consumo de energía eléctrica.

El alcance 3 se refiere a las emisiones indirectas por disposición final de residuos peligrosos que son incinerados.

Por tanto, el alcance 1 presenta una emisión mayor, pues la compañía tiene el mayor porcentaje de consumo de gas y diésel.





Las mediciones de huella de carbono en nuestra compañía, se realizan siguiendo los parámetros establecidos por la norma ISO 14064, que permite definir los límites organizacionales y operacionales para llevar a cabo nuestro inventario de emisiones de gases de efecto invernadero; incluyendo CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, HFC, PFC, SF<sub>6</sub> y NF<sub>3</sub>, abarcando los alcances 1, 2 y 3.<sup>5</sup>

El propósito principal de nuestra compañía es controlar los impactos ambientales para prevenir la contaminación y afectación a los recursos naturales, con foco en el control de la huella de carbono. Durante cuatro años hemos compensado 13.926 TonCO<sub>2</sub>eq por medio de las siguientes iniciativas en Colombia y Perú:

### Compensación Colombia:



- 55 TonCO<sub>2</sub>eq en áreas administrativas
- 234 TonCO<sub>2</sub>eq en el proyecto de Cusiana-Cupiagua-Floreña.
- 13.345 TonCO<sub>2</sub>eq en el proyecto VRC, donde se compensó el 250% de las emisiones proyectadas para los años 2022, 2023 y 2024.
- 3.024 tCO<sub>2</sub>eq de emisiones ECP y GOR compensadas en 2022, 2023 y lo proyectado para 2024.
- 268 tCO<sub>2</sub>eq compensadas en 2023 del proyecto CUS-CUP-FLO, referente a emisiones del 2022.

### Compensación Perú:



- 292 TonCO<sub>2</sub>eq en los proyectos Nexa, ENEL y CNPC.
- 822 tCO<sub>2</sub>eq compensadas en 2023, correspondiente al 80% estimado de todas las operaciones.

<sup>5</sup> Alcance 1: Consumos energéticos de diésel y gasolina - Gases refrigerantes (aires acondicionados R134 y R22) - descarga de extintor de incendios (tipo BC y CO<sub>2</sub>). Descarga de extintor de incendios (tipo BC y CO<sub>2</sub>). Alcance 2: Consumo de energía eléctrica. Alcance 3: Disposición final de residuos peligrosos (material impregnado de hidrocarburos – incineración).



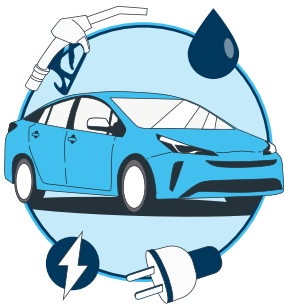
## Reducción Colombia:

La reducción de la huella de carbono durante cada año consecutivo fue posible gracias a la implementación de iniciativas de descarbonización. En 2023 se desarrollaron las siguientes iniciativas:



### Vehículos eléctricos:

Continuamos con el proyecto piloto de vehículos eléctricos, obteniendo los siguientes resultados:



- Año 2022: se dejaron de consumir 3.158,82 galones de diésel, se evitó el gasto de \$31.588.200 y se logró una reducción de 26,79 tCO<sub>2</sub>eq.
- Año 2023: se dejaron de consumir 4.313,58 galones de diésel, se evitó el gasto de \$43.135.800 y logró una reducción de 36,37 tCO<sub>2</sub>eq.
- Total año 2022 + 2023: se dejaron de consumir 7.472,4 galones de diésel, se evitó un gasto de \$74.724.000 y se logró reducir un total de 63.13 tCO<sub>2</sub>eq

### Compra de energía renovable:



- Se realizó la compra de energía renovable para los proyectos Tabarca y ECP VRC, debido al consumo de energía eléctrica en sus oficinas.
- En 2022, se adquirieron 362.241 certificados de energía renovable debido al consumo de 362.241 Kwh, logrando reducir 45,6 TonCO<sub>2</sub>eq.
- En 2023, se compraron 291.752 certificados de energía renovable debido al consumo de 291.752 Kwh, logrando reducir 36.75 TonCO<sub>2</sub>eq.
- En 2023, se adquirieron certificados de energía renovable para el proyecto Ocesa Geotecnia, por el consumo de 2.714 Kwh de energía eléctrica en su oficina administrativa, logrando reducir 342 KgCo<sub>2</sub>.
- En total, se han comprado 656.707 certificados de energía renovable, neutralizando en total 82.6 tCO<sub>2</sub>eq. Esto demuestra el compromiso de la compañía por incluir nuevas iniciativas de descarbonización que impulsen tanto a las operaciones, como al área administrativa a ejecutar servicios más limpios y sostenibles.

### Estufas eco-eficientes:

Como parte de un programa socio ambiental, se donaron 20 estufas eco-eficientes a poblaciones indígenas del área de influencia del proyecto ECP RUBIALES. Gracias a esta iniciativa, disminuimos el uso diario de 13 kg de leña y los impactos de su uso en la salud, al tiempo que redujimos 151 tCO<sub>2</sub>eq estimadas.

### Banco de Bonos de carbono:

Una de las iniciativas establecidas para la región es el Banco de Bonos de Carbono, que nos permite adquirir bonos de manera oportuna a un bajo costo para destinarlos a proyectos en los que los clientes nos piden compensación. Así, respondemos a una necesidad y aseguramos su disponibilidad, debido a los incrementos en costos que se vienen presentando.

Durante 2022 en Perú se adquirieron 605 bonos de carbono para reserva, de los cuales se destinaron 292 bonos a los proyectos NEXA, ENEL y CNPC. Por medio de estas iniciativas seguimos aumentando la tasa de compensación en las operaciones y contribuimos a las metas de reducción y compensación del país. Así mismo, quedaron 313 bonos de carbono disponibles en el banco, y serán utilizados de acuerdo a nuestra estrategia regional anual de descarbonización.



## Energía:

Nuestro enfoque en la transición hacia energías renovables va más allá de la búsqueda de oportunidades de negocio. Es la expresión tangible de nuestro compromiso con la sostenibilidad ambiental y la responsabilidad corporativa. Por esto, creemos que este enfoque no solo beneficia a nuestra compañía, sino que contribuye significativamente a los objetivos de reducción de emisiones en los países en los que operamos y a nivel global.



### Consumo total de energía por país:

**665.124** Kwh Colombia  
**78.246** Kwh Perú

El mayor consumo de energía se produce en las paradas de planta de nuestros proyectos TABARCA (Cartagena y Barrancabermeja) y COGA (Perú), donde se requiere aumentar la contratación de personal, lo que conlleva un mayor uso de energía en las oficinas. En los otros proyectos en Colombia y Perú, el cliente suministra la energía eléctrica necesaria para el servicio, lo que dificulta la medición precisa del consumo de energía para la compañía. Se exceptúan los contratos de Cenit Líneas y Estaciones, donde nosotros somos responsables del suministro de energía en algunas oficinas.







# Nuestra historia es un viaje de **Grandeza**

## **CAPÍTULO 05** Mantener un Equipo Seguro



Trabajamos en brindar a nuestros colaboradores y colaboradoras **la mejor experiencia para impulsar su crecimiento con corresponsabilidad y flexibilidad.**



## Bienestar y desarrollo de los colaboradores y colaboradoras

GRI [3.3] [401-1] [401-2] [404-1] [404-2] [404-3] [405-1] [405-2]

En Magnex, creamos un entorno laboral que se destaca por sus elevados estándares, equilibrando la rentabilidad con el compromiso social y ambiental. Esto permite que nuestros equipos enfrenten de manera positiva tanto los desafíos actuales como los futuros del entorno.

La gestión del talento en Magnex se basa en el valor humano. Trabajamos en brindar a nuestros colaboradores y colaboradoras la mejor experiencia para impulsar su crecimiento con corresponsabilidad y flexibilidad. Somos su aliado estratégico, pues brindamos soluciones y garantizamos el mejor talento a través de los siguientes habilitadores estratégicos:



### **FUERZA LABORAL COMPROMETIDA**

Valoramos profundamente a nuestro personal, pues son quienes dan vida a los servicios que ofrecemos. Por esto, hemos creado espacios de confianza donde pueden socializar, trabajar en equipo y apoyarse mutuamente.



### **CULTURA DE DESEMPEÑO**

Entendemos que el éxito de una organización depende del compromiso y desempeño de cada integrante. Por eso, hemos delineado claramente sus roles, lo que esperamos de ellos y cómo contribuyen a nuestros objetivos. Buscamos fomentar la propiedad y la responsabilidad en todos los niveles, motivando a cada uno a mejorar su desempeño diario y a dar lo mejor de sí mismos y de su equipo.



### **FUERZA LABORAL EN CRECIMIENTO**

Creemos en el constante crecimiento personal y profesional de nuestros colaboradores y colaboradoras. Por tanto, nos comprometemos a proporcionarles oportunidades de desarrollo continuo y específico a través de entrenamiento, aprendizaje y desafíos laborales estimulantes.







## Selección y retención del talento humano

Atraer, seleccionar y retener talento es uno de nuestros principales retos pues estamos en constante búsqueda y consolidación de un excelente equipo a nivel técnico y personal. En 2023 tuvimos las siguientes cifras:

Número de colaboradores  
**6.536 hombres**  
 -4 % vs 2022



Número de colaboradoras  
**862 mujeres**  
 2,9 % vs. 2022

Nuestra tasa de contratación fue de: **87,9 %.**

Nuestra tasa de contratación fue de: **12,1 %**



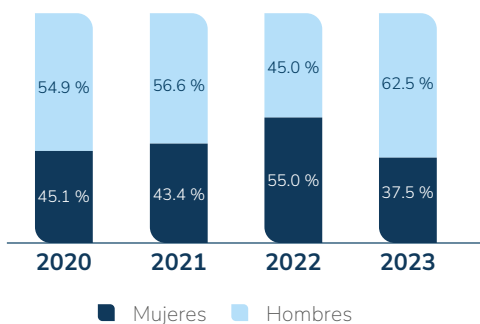
Total del personal por edad  
**7.390**

Menores de 30 años: **1.299**  
 Entre 30 y 50 años: **5.096**  
 Mayores de 50 años: **995**

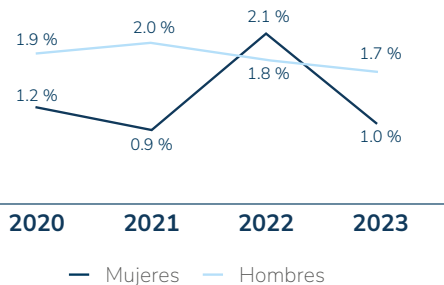


Durante el 2023, las oportunidades de crecimiento interno formaron parte integral del Programa Creciendo. Este fue su impacto:

### MUJERES Y HOMBRES CONTRATADOS EXTERNAMENTE



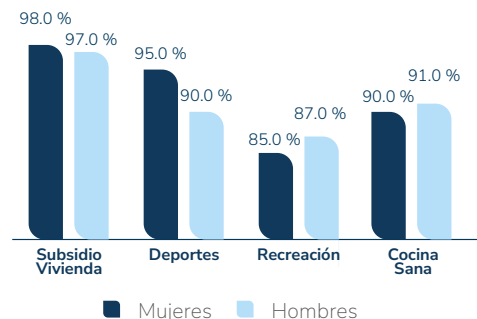
### ROTACIÓN POR GÉNERO



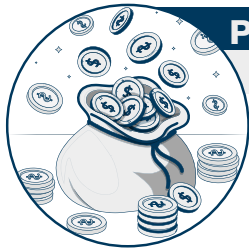
### HORAS DE FORMACIÓN POR GÉNERO



### USO PORTAFOLIO DE BIENESTAR

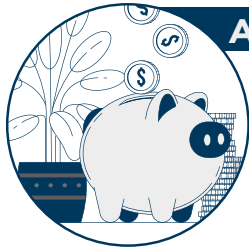


En Magnex, no solo ofrecemos un esquema de remuneración competitivo, sino que también entendemos que el equilibrio entre las necesidades de la compañía y las aspiraciones de cada miembro de nuestro equipo es fundamental. En nuestra compañía contamos con los siguientes beneficios extralegales:



### PRIMAS O AUXILIOS ECONÓMICOS

- Prima de desempeño
- Prima de permanencia o de retención
- Auxilios de localización



### AHORROS

- Fondos de pensiones voluntarias



### SEGURIDAD

- Medicina prepagada
- Chequeos médicos
- Seguros de vida y accidentes personales
- Seguros automóviles
- Seguro Exequial
- Seguro hogar
- Póliza eventos críticos



### CONSUMO

- Créditos de libranza
- Salario emocional
- Días por calamidad
- Teletrabajo
- Capacitaciones
- Plan de carrera y sucesión
- Día de la familia



### OTROS

- Equipo y líneas de celular
- Parqueadero
- Convenios con entidades de ahorro y crédito



## Bienestar

Este programa de bienestar busca cuidar de nuestro personal a través de cuatro pilares fundamentales:



### PILAR DE BIENESTAR FÍSICO

Se desarrollaron **73 actividades** relacionadas



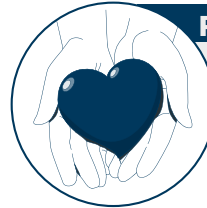
### PILAR DE BIENESTAR MENTAL

Se desarrollaron **72 actividades** relacionadas



### PILAR DE BIENESTAR SOSTENIBLE

Se desarrollaron **16 actividades** relacionadas



### PILAR DE BIENESTAR EMOCIONAL

Se desarrollaron **86 actividades** relacionadas



### PILAR DE BIENESTAR ECONÓMICO

Se desarrollaron **33 actividades** relacionadas

En el 2023 realizamos el lanzamiento del pilar **Bienestar Sostenible**, con el que buscamos promover de manera consciente el cuidado del medio ambiente a través de iniciativas de reciclaje en nuestras operaciones y en los hogares de nuestra gente. Con nuestros concursos Tapitas de amor y Botellas de amor, logramos reciclar más de 2.500 kilos de plástico que entregamos a organizaciones sin ánimo de lucro que ayudan a menores y adultos en condiciones vulnerables.

## Desarrollo del Talento Humano

"Tú, nuestro propósito" es más que un simple enfoque, es el corazón de cada iniciativa, programa y proceso dentro de nuestra compañía. En Campus entendemos que el bienestar y desarrollo de los colaboradores y colaboradoras es fundamental para el éxito conjunto. Nos esforzamos por crear una experiencia laboral positiva, humana y en constante crecimiento.

Durante el año 2023 trabajamos en programas especializados que abarcan temas técnicos como Confiabilidad, IMC, Planeación y Control, entre otros, así como en el refuerzo de competencias laborales clave, como el dominio de herramientas digitales, finanzas, presentaciones efectivas y gestión del tiempo.

Este año agregamos **cuatro nuevos cursos** a nuestra **biblioteca virtual**. Con un total de **16 cursos digitales**, estamos comprometidos en expandir nuestra oferta y fomentar el uso de nuestra **plataforma de aprendizaje**.



**TOTAL DE USUARIOS**

**2.200**





Destacamos tres programas clave en nuestra estrategia de capacitación:

**1. SUMMIT Tech:** evento anual que, en su segunda edición, se centró en la tecnología. Guiados por expertos en TI, exploramos temas como digitalización, automatización, analítica, ciberseguridad y el papel de la inteligencia artificial en nuestro futuro.



8 Ponencias



10 Talleres en campo



10 Talleres en comunidad

**MÁS DE 2.300 PARTICIPANTES**

**2. I-LEAD:** iniciativa de liderazgo en Magnex que se apoya en procesos de gestión de personas y ofrece programas de capacitación destinados a promover la cultura de liderazgo en todos los niveles. En 2023 lanzamos dos programas nuevos: "I-LEAD con SENTIDO", dirigido a supervisores y supervisoras de campo, y "I-LEAD líder de uno mismo", que está diseñado pensando en cada colaborador y colaboradora de manera individual. Estos programas fueron creados para desarrollar habilidades que reflejen los valores y comportamientos esperados del liderazgo en la organización.



14 Programas



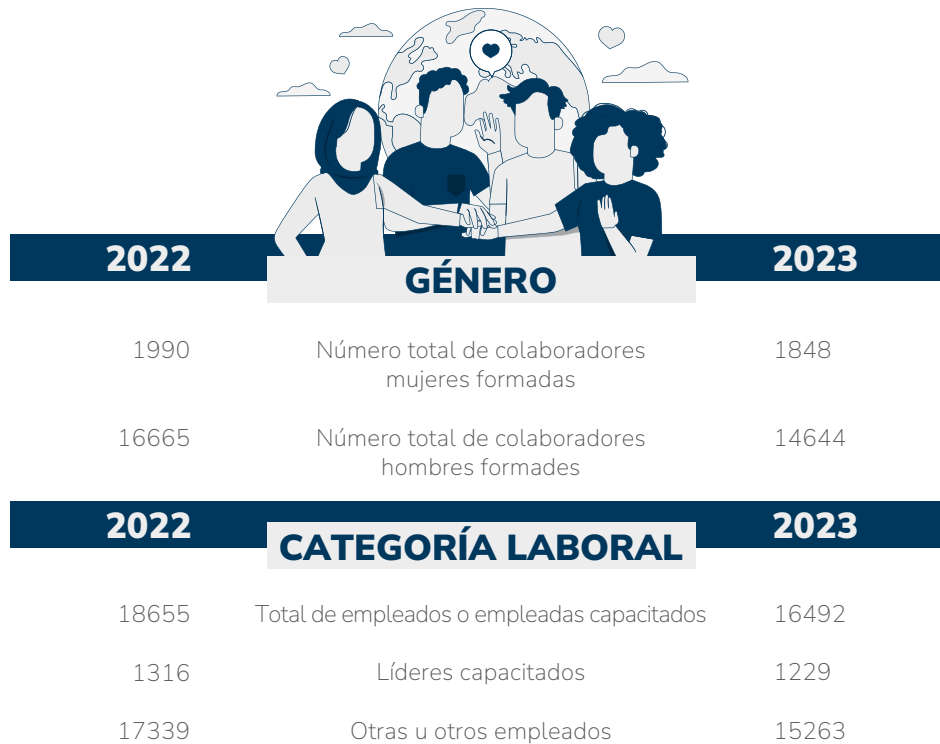
697 Participantes



38.000 USD  
de inversión

**3. Experiencia de Liderazgo:** experiencia local dirigida al equipo de Magnex en Perú, que se basa en los pilares de la Cultura I-LEAD, y ofrece una variedad de acciones de capacitación y desarrollo para fortalecer las habilidades de liderazgo en los diferentes niveles de la organización. Esta iniciativa, que tiene ocho acciones en los tres niveles de liderazgo (Gerencia, Líderes y Supervisores), contó con la participación de 167 líderes que recibieron 54 horas de capacitación.

Desde Magnex, nos complace resaltar las siguientes cifras de capacitación alcanzadas en el año 2023.



El promedio de horas de formación que los empleados y empleadas de la organización haya recibido durante el periodo objeto del informe.

En 2023, nuestra inversión fue de:

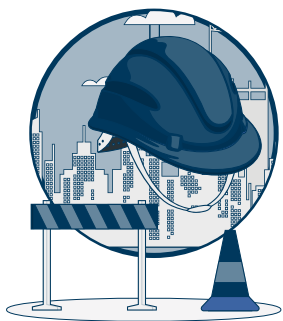
Inversión en formación COLOMBIA - COP	Resultado en 2023	Inversión en formación PERU - PEN	Resultado en 2023
ILEAD	\$145.173.386	ILEAD	\$39.200
CAMPUS	\$128.530.687	CAMPUS	
Administración	\$624.053.000	Administración	\$156.128
Operaciones	\$1.512.930.766	Operaciones	\$985.322

En 2024 seguiremos trabajando para consolidarnos como una marca empleadora sólida y confiable, que sea la primera opción de quienes buscan oportunidades laborales en Colombia y en Perú.

# Salud, Seguridad y Calidad en los Servicios

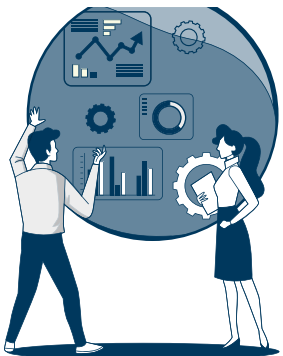
GRI [3.3] [403-2] [403-4] [403-5]

La participación activa de nuestro equipo es fundamental para crear un ambiente de trabajo saludable y seguro. Por eso, contamos con una gestión de Salud, Seguridad, Protección y Medio Ambiente (HSSE por sus siglas en inglés) conformada por personas, procesos e instalaciones, con el fin de promover una cultura de cuidado e implementar herramientas que les ayuden a identificar peligros y riesgos, y a tener conocimiento de las medidas de prevención; apuntándole a un espacio seguro y de calidad para cada quien. A continuación, describimos los programas implementados:



- Programa de Seguridad Basada en el Comportamiento (SBC), impactando proyectos en Colombia y Perú.
- Programa de higiene ocupacional con la metodología de Grupos de Exposición Similar (GES), para medir la exposición a agentes químicos, biológicos y físicos en nuestro personal.
- Programa de entrenamiento para el desarrollo de competencias en Seguridad de Procesos.
- Modelo técnico y sistemático para evaluar la madurez de la cultura de seguridad de procesos en la organización.

Contamos con procesos encaminados a la identificación de peligros y riesgos relacionados con el trabajo, con los que buscamos garantizar calidad y eficiencia en los procesos y las operaciones, como la implementación de controles del Sistema de Gestión Operacional (OMS). Los principales controles se presentaron de la siguiente manera:



- Revisión por la dirección.
- Evaluaciones de desempeño realizadas por clientes.
- Seguimiento a indicadores en materia de seguridad y salud en el trabajo:

**TCIR:** 0,07/0,15  
**DART:** 0,05/0,08

**LAE:** 1/0  
**HPIR:** 0,018/ 0,036

adicional a los indicadores exigidos por las leyes locales en Colombia y Perú

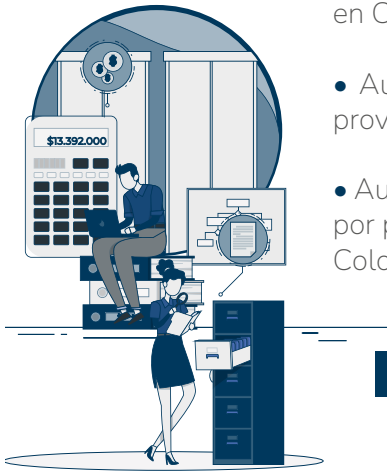
De 2019 a 2023 logramos la **reducción del 75% en TCIR, 68% en DART y 40% en HPIR**

<sup>6</sup>DART: mide la frecuencia de eventos que generaron ausencia por días de incapacidad, días restringidos o transferidos en el trabajo.  
TCIR: mide la frecuencia de eventos registrables incapacitantes, trabajo restringido y tratamiento médico por cada 200.000 horas persona trabajadas.  
LAE: número de eventos que alteraron la vida de los trabajadores y trabajadoras.





- Auditorías de primera parte (internas), con un nivel de conformidad igual a 92% en Colombia y a 93% en Perú.
- Auditorías de segunda parte, por parte de nuestros clientes y hacia nuestros proveedores.
- Auditorías de tercera parte, como la Auditoría en Seguridad y Salud en el Trabajo por parte del Ministerio de Trabajo en Perú y auditoría RUC por parte del Consejo Colombiano de Seguridad (CCS) en Colombia, con los siguientes resultados:



	2022	2023
MASA Hidrocarburos:	91 %.	MASA Hidrocarburos: 90 %.
MASA Minería Cerrejón (elementos particulares):	91 %.	MASA Minería Cerrejón (elementos particulares): 96 %. un resultado histórico.
MASA Minería Drummond (elementos particulares):	97 %.	MASA Minería Drummond (elementos particulares): 98 %. un resultado histórico.
STORK Hidrocarburos:	96 %.	STORK Hidrocarburos: 90 %.

Diseñamos, desarrollamos e implementamos **ORION LIVE**, una solución integrada por las aplicaciones de **Microsoft Power Platform**®.



En Magnex diseñamos, desarrollamos e implementamos **ORION LIVE**, una solución integrada por las aplicaciones de Microsoft Power Platform®. Con esta herramienta buscamos reportar, procesar, almacenar, consultar y analizar los datos y la información importante relacionada con los procesos que integran las fases de planificación, implementación, verificación y mejoramiento de nuestro Sistema de Gestión Operacional.

ORION LIVE nos ha permitido potencializar nuestra capacidad para obtener información de manera ágil, sencilla y en vivo. La participación y uso de la herramienta permite tomar decisiones, anticiparse a situaciones futuras y ser la línea base para elaborar el plan de trabajo 2024 del Sistema de Gestión Operacional, con el fin de trabajar en las necesidades que se presentan en las operaciones.

Con esta solución, realizamos un diagnóstico de la cultura organizacional en los distintos niveles de estructura organizativa, con la participación de la Alta Dirección, el liderazgo, la supervisión y el personal operativo en Colombia y Perú, involucrando a un total de 2.843 personas. Los resultados fueron los siguientes:

Nivel organizacional	Muestras	Respuestas		% C
		Colombia	Perú	
Alta dirección	10	9	1	100 %
Liderazgo	84	66	5	85 %
Supervisión	166	249	9	155 %
Operativo	585	2311	193	428 %
<b>Total</b>	<b>845</b>	<b>2843</b>		<b>336 %</b>

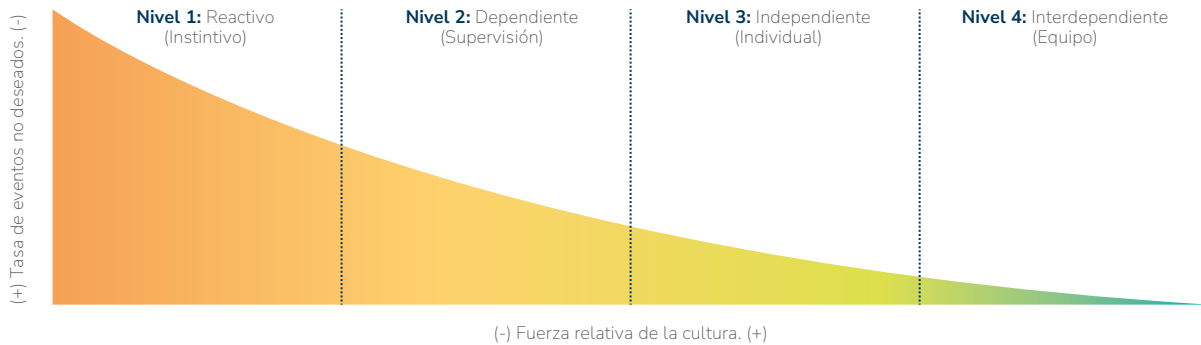
Nivel	Alta dirección	Liderazgo	Supervisión	Operativo	Promedio
Fit to culture	95 %	89 %	91 %	94 %	92 %
OE1	93 %	92 %	94 %	94 %	93 %
OE2	93 %	87 %	92 %	95 %	92 %
OE3	97 %	90 %	94 %	95 %	94 %
OE4	99 %	88 %	88 %	95 %	92 %
OE5	94 %	88 %	90 %	92 %	91 %
OE6	93 %	86 %	85 %	89 %	88 %
OE7	97 %	91 %	93 %	95 %	94 %

Se evidencia que, en términos generales, toda la organización registra un nivel de cultura equivalente al 92% que corresponde al nivel “Interdependiente” (de acuerdo con la curva de Bradley incluida abajo). Aun así, existen oportunidades para continuar posicionando al Sistema de Gestión Operacional:

- Elemento Operacional 6, “Resultados”.
- Nivel organizacional de Liderazgo.
- Operaciones del Perú, en los cuales el nivel de cultura arrojado por el diagnóstico fue **88,7 %** que equivale al nivel 3, Independiente (individual). Si bien es un buen nivel, teniendo en cuenta el grado de madurez y el tiempo que lleva implementado el sistema, existe una oportunidad importante para avanzar hacia el nivel 4. Para Colombia, el nivel de cultura obtenido fue **92,1 %**.

### BRADLEY CURVE:

#### Tasa de eventos no deseados vs. Nivel de cultura organizacional



## Acreditaciones y Certificaciones del Sistema de Gestión Operacional (OMS)

Implementamos un Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo (SGSST) que se adapta a los requerimientos locales de Colombia y Perú y acata la normativa y el mercado internacional, a través de las siguientes certificaciones:



- Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y los Decretos Supremos modificatorios.
- Dentro de la legislación de ambos países se incluyeron unas nuevas, que se incorporaron en el rediseño y mejora del SGSST.
- Según la norma ISO 50.001, hemos iniciado el proceso para implementación y estamos trabajando para obtener la certificación correspondiente en 2024.
- Trinorma ISO (9001, 14001 y 45001), certificado por Bureau Veritas Certification: Servicios integrales de gestión de activos que incluyen actividades de operación, mantenimiento preventivo, correctivo, predictivo y parada de planta en las disciplinas mecánica, electricidad, instrumentación y control, corte y soldadura de estructuras metálicas, y limpieza en instalaciones industriales. Ejecución de proyectos de mantenimiento de obras civiles y montaje de estructuras en instalaciones industriales.



- Desarrollamos nuevamente la autoevaluación al SGSST bajo resolución 312 de 2019 y alcanzamos una calificación de 100%.
- Ley 1562 de 2012.
- Norma ISO 50.001 Sistema de Gestión de la Energía en Colombia.
- Trinorma ISO (9001, 14001 y 45001), certificado por Bureau Veritas Certification: Servicios especializados de construcción, operación y mantenimiento y paradas de planta en facilidades de producción, transporte, refinación de hidrocarburos, generación, transformación y distribución de energía, facilidades y flotas de minería y facilidades industriales conexas.
- ISO / IEC 17025, acreditados por el Organismo Nacional de Acreditación (ONAC): Servicios de calibración de equipos de magnitudes eléctrica, presión y par torsional bajo modalidad de laboratorio móvil y en sitio.
- ISO 50.001, certificado por Bureau Veritas Certification: Oficinas administrativas de Bogotá y los procesos de gestión operativa y administrativa de proyectos que desde esta se ejecutan.

# Casos de éxito

En **Magnex Perú**, el inicio del proyecto Enel Distribución tiene como alcance asegurar la planificación, ejecución y valorización eficiente y segura de infraestructuras eléctricas para redes de media y baja tensión, aéreas y subterráneas, atendiendo a las necesidades del cliente. Esto abarca desde la gestión de permisos, adquisición de materiales y ejecución de obras de redes de baja y media tensión, hasta pruebas de funcionamiento, valorizaciones y gestión documental; con el fin de cumplir con el alcance del proyecto y desarrollarlo bajo altos estándares de calidad y seguridad. En este caso de éxito hubo dos momentos importantes:

## 1.

Programa sobre el control de energías peligrosas en las operaciones de nuestros clientes CNPC, Enel Malacas y UNNA Energía. La ejecución se realizó por medio de un proceso de bloqueo y etiquetado de puntos de corte de energías peligrosas.



# 2.

Los riesgos asociados a los conductores fue un foco principal en este caso de éxito, debido a la implementación de distintas acciones, como: el programa de seguridad vial, el seguimiento en el desempeño de la conducción de los colaboradores y colaboradoras, alertas de exceso de velocidad, sistema de monitoreo GPS y el uso de un formato digital de revisión pre-operacional del vehículo. Estas acciones **redujeron un 67% los accidentes vehiculares en las operaciones de Magnex Perú, que pasaron de seis (6) en 2022 a dos (2), en 2023.**



El programa Enel Distribución contó con:

- 125.856 horas trabajadas, cero accidentes con tiempo perdido por medio de 582 inspecciones preventivas.
- 14.865 horas de capacitaciones en seguridad y salud ocupacional.
- En medio de la construcción de una cultura preventiva, nuestro equipo realizó 92 reportes de actos y condiciones inseguras, los cuales tienen un seguimiento oportuno para su levantamiento de acuerdo con el nivel de riesgo.



## Metas

- Incrementar el nivel de conformidad frente a los requerimientos del Sistema de Gestión (OMS) a un 90 %.
- Resultados Auditoría RUC (Colombia): Meta  $\geq$  90 %.
- Resultados Auditoría Ministerio del Trabajo (Perú): Meta  $\geq$  90 %



### PARA **COLOMBIA**

- Recertificación ISO 9001, 14001 y 45001, incluyendo ampliación de alcance.
- Renovación de la acreditación del Laboratorio de Metrología bajo ISO / IEC 170.
- Recertificación del estampe ASME S, R y U.
- Evaluación RUC con calificación  $\geq$  85 %.
- Mantenimiento de la norma ISO 50.001, certificado en 2023.



### PARA **PERÚ**

- Recertificación ISO 9001, 14001 y 45001, incluyendo ampliación de alcance.
- Certificación bajo ISO 50.001 (Sistema de Gestión de Energía).



## Género, diversidad e inclusión

GRI [3.3] [405-1] [405-2]

Nuestra estrategia corporativa va más allá de la prestación de servicios de operación y mantenimiento, pues implementamos y fortalecemos una cultura diversa e incluyente que nos permite hacer una gestión integral y reforzar nuestros compromisos para ser el aliado estratégico de clientes y grupos de interés.

Desde 2022 nos hemos dedicado a diseñar la estrategia de diversidad, equidad e inclusión, a través de:



**01** Declaración de política Diversidad, Equidad e Inclusión.

**02** Implementación del Sistema de Gestión en igualdad de género Equipares.

**03** Activar la conversación fomentando una conciencia colectiva enfocada en DEI.

**04** Conformación de Comité DEI.

**05** Ajuste en procedimientos, protocolos y normas relacionados con DEI.

Como resultado de este proceso surge Somos Stork o We Are Stork (a partir de ahora Somos Magnex) nuestra estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI), que nos permitirá integrar estos valores en nuestro negocio a través de los siguientes tres ejes fundamentales:

The logo for 'Somos MAGNEX' features the word 'Somos' in a blue sans-serif font above the word 'MAGNEX' in a larger, bold, blue sans-serif font. A horizontal bar with a rainbow gradient is positioned above the 'S' in 'Somos'.

### Activar la conversación

Generar espacios corporativos que permitan sensibilizar sobre los aspectos de Diversidad, Equidad e Inclusión.

### Acercarnos a las diferencias

Fortalecer el conocimiento de la organización en temas de Diversidad, Equidad e Inclusión que nos permitan entender de manera holística las diferencias y como estas nos fortalecen.

### Articular la acción

Construir y fortalecer el sistema de gestión en DEI y redes que contribuyan a la movilización de la estrategia de DEI y romper los estereotipos que nos permitan favorecer la igualdad.



Continuando con nuestro proceso de excelencia, en 2023 formalizamos la alianza con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y el Ministerio del Trabajo para obtener la certificación en Igualdad de Género Sello Plata Equipares. Esto refuerza nuestro compromiso por ser un ambiente laboral seguro, diverso, inclusivo; libre de todo tipo de discriminación, violencia y acoso, y nos permite avanzar en el camino hacia la equidad.

En el 2023 establecimos el Comité de Igualdad de Género para impulsar nuestra estrategia y garantizar el cumplimiento de los objetivos.

Juntos estamos creando **un futuro más justo y equitativo para todos y todas!**



**Somos**  
Diversidad, Equidad e Inclusión

¿Conoces nuestro comité de **Diversidad, Equidad e Inclusión**?

En Storik, contamos con el Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI), cuyo propósito es dar seguimiento y asegurar un diagnóstico organizacional con un enfoque de género.

**Nuestros objetivos:**

- Garantizar el cumplimiento del Sistema de Gestión de Igualdad de Género (SGIG) Equipares.
- Desarrollar un plan de acción para abordar las inequidades dentro de la organización, realizando sesiones periódicas para monitorear su progreso. Cumplimiento del cronograma para la implementación del Sistema de Gestión de Igualdad de Género.
- Evaluamos tanto las auditorías internas como externas para identificar áreas de mejora.
- Finalmente, como comité, mantenemos informada a la alta dirección sobre todos los aspectos relacionados con el SGIG Equipares.

¿Cómo se compone el comité DEI?

Representantes de la alta dirección

- Alirio Uribe - Cumplimiento
- Diana Rodríguez - RRHH
- Luis Medina - RRHH

Coordinadora del comité

- Andrea Gómez - Sostenibilidad

Comité complementario

- Cristina Valencia - Comunicación
- Sergio Escobar - Relaciones Industriales
- Mónica Almonacid - Aprendizaje y Desarrollo
- José Botero - Calidad

## Mujeres de Valor Video

[Clic aquí para  
ver el video](#)



### **W Magnex**

(Mujeres Magnex)

- Mayor participación de mujeres en cargos de liderazgo.
- Balance vida laboral y familiar.
- Prevención de violencia de género.

"Mujeres de Valor" es una iniciativa que celebra y destaca las historias inspiradoras de las mujeres que forman parte de la familia Magnex. En la primera etapa, conocimos las historias de cinco mujeres de nuestras operaciones en Colombia, Perú y Trinidad y Tobago. Este programa no solo reconoce su incansable dedicación y contribución al éxito de la compañía, sino que también resalta cómo, día a día marcan la diferencia en el entorno laboral y personal. Es un homenaje a su fuerza, perseverancia y liderazgo, y también un recordatorio de la importancia de valorar y empoderar a todas las mujeres en nuestro entorno laboral y en la sociedad.





## Generaciones Magnex

- Condiciones laborales integrativas intergeneracionales.
- Mentoría.
- Transferencia de conocimiento.

Inauguramos nuestro programa piloto de mentoría, diseñado para evaluar la participación e identificar las posibles áreas de mejora. Este programa tiene como objetivo principal facilitar la transferencia de conocimientos y promover la retención del talento humano. En el piloto, ejecutado en 2023, participaron 20 integrantes del equipo de liderazgo y talento estratégico, entre los que tenemos:



**8 mujeres**

(4 mentoras / 4 aprendices)



**12 hombres**

(6 mentores / 6 aprendices)

## **Magnex SIN Limites**

- Formación y sensibilización.
- Ambientes libres de cualquier tipo de acoso y prejuicios.



Enfocamos nuestros esfuerzos en generar espacios de conocimiento y conversación alrededor de DEI, en alianza con el PNUD:

- ABC de Género.
- Acoso laboral y Sexual en el trabajo.
- Sesgos Inconscientes en el ámbito laboral.
- Liderazgo para la diversidad.

Con asistencia de más 200 personas en Colombia.

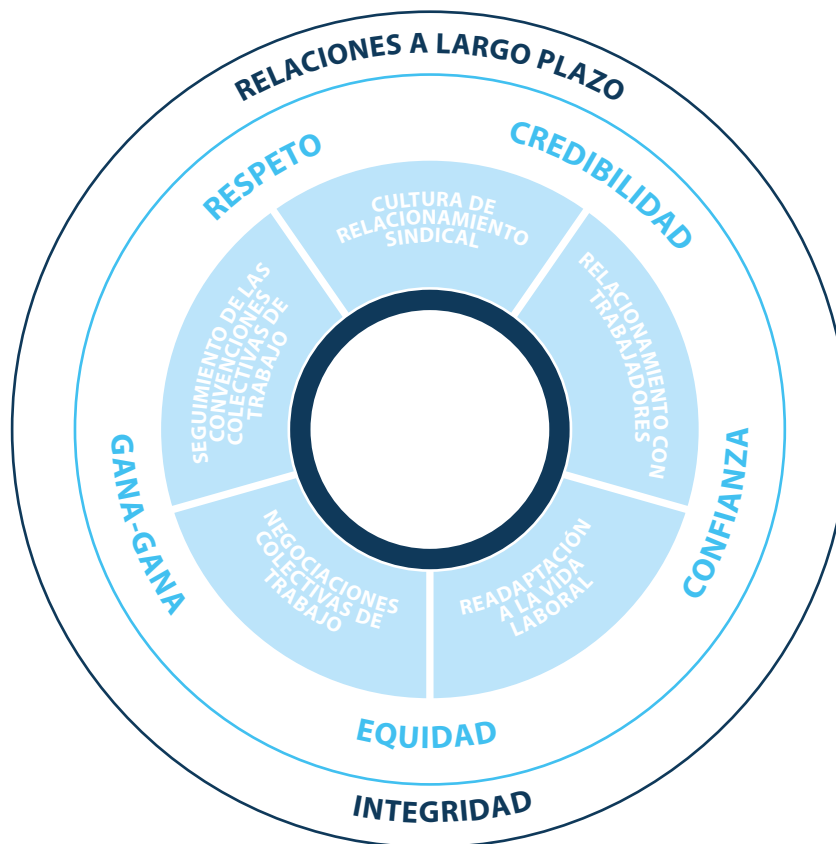




## Relacionamiento sindical

GRI [3.3] [402-1] [407-1]

*“Mantener un relacionamiento sindical basado en el respeto, la comunicación efectiva, la confianza y una relación gana-gana. Así como el cumplimiento integral de la libertad sindical, el derecho de asociación, el trabajo digno y solidario, mediante una comunicación abierta y transparente con nuestros equipos y líderes sindicales, con un impacto positivo en la reputación y sostenibilidad de la compañía”.*



## Libertad de asociación y negociación colectiva

Respetamos el derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva, y buscamos establecer relaciones de confianza con nuestro personal sin interferir en el desarrollo de sus capacidades y de sus necesidades. Para eso, contamos con tres negociaciones colectivas con sindicatos propios firmados en diciembre del año 2022; mientras que durante el 2023 renovamos la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo (CCT) suscrita con la Unión Sindical Obrera (USO), con la cual contamos desde el año 2019.



Por Nit (Empresa)	Tasa Sindicalización por Empresa (Sindicatos de Industria + Sindicatos de Empresa)
CONSORCIO GRUPO STORK	7 %
CONSORCIO TABARCA	34 %
MECANICOS ASOCIADOS S.A.S.	43 %
STORK LATAM S.L. SUCURSAL COLOMBIA	31 %

Durante los últimos 10 años, hemos firmado 11 Convenciones Colectivas con 4 sindicatos. Los resultados de estos acuerdos nos han permitido dar continuidad al negocio y mantener una alta reputación en la industria del petróleo, gas y minería.

Nuestro relacionamiento preventivo en el territorio está basado en el respeto, la comunicación efectiva, y la confianza. Esto nos ha permitido consolidar relaciones a largo plazo en los lugares donde tenemos presencia.

De las 4 convenciones colectivas vigentes a la fecha, de 7.391 personas de la organización 2.493 personas cuentan con afiliación sindical, arrojando un 34 % de tasa de sindicalización.

Se debe avisar con 3 meses al equipo colaborador cuando se realizan cambios operacionales significativos que pueden afectar considerablemente al equipo humano y sus representantes.

## SINDICATOS PROPIOS

### SINTRAMASA

148

### SINTRAMACE

332

### SINTRAMAGUA

471







VEEDOR ATMOSFERAS

LIDER HSE

MAGNEX

WAP 06





Nuestra historia  
es un viaje de  
**Grandeza**

**CAPÍTULO 06**  
Mantener un  
Territorio Justo



**MAGNEX**



Nos comprometemos a establecer **relaciones sólidas** y de **confianza** con los **contratistas** y **proveedores**, promoviendo **su desarrollo** y contribuyendo al progreso **económico, ambiental y social** a nivel regional.



## Abastecimiento

GRI [3.3] [204-1]

Nos dedicamos a garantizar la competitividad y sostenibilidad de nuestro negocio desde la venta hasta la ejecución, abarcando todas las áreas de adquisiciones y gestión de proveedores. Esto implica responder de manera eficiente a las necesidades de nuestros clientes internos con la más alta calidad y cumplimiento de los acuerdos de servicio. De igual manera, nos comprometemos a establecer relaciones sólidas y de confianza con los contratistas y proveedores, promoviendo su desarrollo y contribuyendo al progreso económico, ambiental y social a nivel regional.

### Impacto local

El compromiso con el desarrollo de las comunidades donde operamos se refleja en nuestros procesos de adquisición. Por esto, hemos fomentado el crecimiento de proveedores locales, elevando sus estándares de calidad y diversificando sus servicios. En lugares como Las Cabañas y Rubiales hemos transformado espacios de trabajo básicos en entornos más seguros y cómodos para nuestros colaboradores y colaboradoras. Además, promovimos la contratación de servicios locales en áreas como alimentación, transporte y mano de obra, impactando de manera positiva la comunidad. Destacamos casos exitosos de proveedores locales, como Martha Lucía Bernal

Mondragón y Sandra Morales Bustos, quienes han pasado de ser pequeñas emprendedoras a proveedores confiables, gracias a nuestros contratos comerciales y el apoyo continuo de nuestros equipos.

### Colaboración y desarrollo

Fomentamos una estrecha colaboración entre nuestras áreas de adquisiciones y operaciones, facilitando la participación temprana en la planificación de proyectos y operaciones. Mantenemos relaciones a largo plazo con nuestros proveedores, compartiendo mejores prácticas en gestión y sostenibilidad, y promoviendo un entorno de aprendizaje y desarrollo profesional para nuestro personal.

### Innovación y competitividad

Promovemos la participación activa de proveedores locales en licitaciones estratégicas, maximizando así nuestro impacto en la gestión de proveedores y fortaleciendo nuestra competitividad en el mercado. En el 2022 incentivamos la participación de proveedores locales en más de 2.000 procesos de adquisición, demostrando nuestro compromiso con el desarrollo económico de las comunidades donde operamos.



## Colombia

### Volumen de compras, cifras en miles de millones

- Monto anual de facturación a proveedores

Resultado en 2022	Resultado en 2023	Meta en 2024
COP \$363	COP \$305	COP \$381,25

El valor facturado en 2023 disminuyó aproximadamente un 16 %, en comparación con el 2022, debido a la no ejecución de paradas de planta y otras actividades de O&M que nuestros clientes tenían proyectadas.

- Monto total de compras a proveedores regionales

Resultado en 2022	Resultado en 2023	Meta en 2024 <sup>7</sup>
COP \$183	COP \$187	197

El aumento del 2 % en la contribución a la compra de bienes y servicios a proveedores locales se debe al compromiso y esfuerzo en la implementación de los acuerdos establecidos con las áreas circundantes.



<sup>7</sup> La meta del 5 % es el porcentaje que se espera de incremento en la participación de compras (Bienes y Servicios) y acuerdos contractuales con proveedores de las comunidades.

- Desglose por representación en bienes y servicios

Resultado en 2022	Resultado en 2023	Meta en 2024
COP \$183 MM.	COP \$187 MM.	5 %

El aumento del 2 % en la contribución a la compra de bienes y servicios a proveedores locales se debe al compromiso y esfuerzo en la implementación de los acuerdos establecidos con las áreas circundantes.

	Resultado en 2022	Resultado en 2023	Meta en 2024
<b>Bienes</b>	COP \$17 MM. (10 %)	COP \$7 MM (9 %)	COP \$17,8 MM
<b>Servicios</b>	COP \$165 MM (90 %)	COP \$70 MM (91 %)	COP \$180,2 MM

El aumento del 3 % en la contratación de servicios a proveedores regionales en comparación con el año anterior se debe en gran medida al crecimiento en la colaboración con proveedores que ofrecen servicios de transporte de personal para nuestras operaciones, así como al incremento en los costos relacionados con dichos servicios.





- Estrategia de incremento de la vinculación y consumo de bienes y servicios locales



- Socialización de nuevos proyectos con proveedores de las zonas de influencia
- Ruedas de negocio para identificar proveedores potenciales
- Reuniones comerciales con nuevos proveedores para presentación de sus portafolios de bienes y servicios
- Canal de PQRSF de acceso a cualquier persona natural o jurídica que desee manifestar su interés de convertirse en proveedor

- Cantidad de nuevos proveedores locales

Resultado en 2022	Resultado en 2023	Meta en 2024
6	18	30

Durante el 2023 se crearon tres veces más proveedores locales en comparación con las cifras de 2022.



## **Espacios de formación y socialización**

- Estrategia para apoyar e impulsar el desarrollo y crecimiento de proveedores locales.

Para respaldar y fomentar el avance y desarrollo de los proveedores regionales, hemos implementado una estrategia integral que se enfoca en varios aspectos clave:

- Establecemos compromisos específicos a nivel contractual, como los acuerdos suscritos con nuestro cliente Ecopetrol, en los cuales nos comprometemos a destinar un porcentaje determinado de nuestras adquisiciones de bienes y servicios hacia proveedores locales, contribuyendo así al crecimiento de la economía regional.
- Creamos oportunidades de diálogo y negociación para llegar a acuerdos en temas como ajustes en tarifas, porcentajes de contratación local y comprensión de la oferta de bienes y servicios locales; promoviendo así, una relación colaborativa y beneficiosa para ambas partes.
- Mantenemos una variedad de canales de comunicación disponibles para facilitar el contacto y la interacción con nuestros grupos de interés, garantizando una relación fluida y transparente en nuestro compromiso con el desarrollo y crecimiento de los proveedores locales.



- Asistencia de proveedores a las iniciativas para impulsar el crecimiento de la región en 2023

Resultado en 2022	Resultado en 2023	Meta en 2024
200	236	118

- Asistencia de proveedores a las iniciativas para impulsar el crecimiento de la región en 2023

<b>Exportaciones, liderado por Drummond</b>	<b>Cámara de Comercio con Ecopetrol BCA</b>	<b>Pro-Barrancabermeja</b>	<b>Ronda Somos Colombia Magdalena Medio, Barrancabermeja</b>
35 proveedores	35 proveedores	15 proveedores	29 proveedores
<b>Ronda Somos Colombia Bogotá</b>	<b>Ronda Somos Colombia Sabana de Torres</b>	<b>Ronda comercial ECP Cantagallo</b>	<b>Conversaciones Constructivas con Actores Locales Yondó</b>
15 proveedores	11 proveedores	12 proveedores	16 proveedores
<b>Rueda de Negocios Ecopetrol Parada de Planta-Municipio de Aguazul</b>	<b>6ta Cumbre de Proveedores Piedemonte y Ronda Somos Colombia Yopal</b>	<b>RUEDA DE NEGOCIOS 2023 Zona Oriente (Aguazul - Tauramena) Aguazul</b>	<b>Invitación rueda de negocios 2023</b>
Zona Oriente Yopal 10 proveedores	COP \$183 MM. 31 proveedores	COP \$187 MM. 34 proveedores	5 % 27 proveedores

Durante el 2023 no se realizó el encuentro de proveedores en Bogotá. Sin embargo, participamos de manera activa en los encuentros regionales realizados por nuestros clientes Ecopetrol, CENIT, Cerrejón y Drummond; en los que atendimos a más de 236 proveedores.

- Total de proveedores que asistieron al encuentro de socialización de política de ética

Resultado en 2022	Resultado en 2023	Meta en 2024
1.799	1.746	100

La política de ética se comparte a través del sistema SAP, con todos los proveedores cada vez que se emite una nueva orden de compra.

## Evaluación de proveedores

En el 2024, estamos estructurando en colaboración con el área de calidad el plan de auditorías que será implementado con recursos externos a la organización. .

- Número de proveedores y contratistas evaluados en aspectos como calidad, precio, medio ambiente, RSE, entre otros aspectos.

Resultado en 2022	Resultado en 2023	Meta en 2024
310	227	-27 %

El porcentaje de evaluaciones realizadas entre el 2023 y el 2022 se redujo en 27 %, pues se prestó mayor atención a los proveedores estratégicos, y al enfoque en el cierre y seguimiento de los hallazgos identificados.

- Numero de mantenimientos realizados por nuestros aliados

Resultado en 2022	Resultado en 2023	Meta en 2024
2.710	2.822	2.700

El aumento de mantenimiento está ligado a la antigüedad y desplazamiento de la flota. En 2023, los vehículos cumplieron cuatro años de uso y los desplazamientos incrementaron un 20 %.

### HITOS



Obtuvimos la Certificación como Profesionales en Compras y Abastecimiento para el **80 %** del equipo, con lo cual afianzamos nuestro propósito de convertirnos en la palanca competitiva del negocio.

Capitalizamos beneficios del **6,3 %** con relación al gasto total del 2023, este resultado es producto del trabajo conjunto entre proveedores y clientes internos.







## Perú

### Facturación y compras

- Monto anual de facturación a proveedores

Resultado en 2022	Resultado en 2023	Meta en 2024
PEN \$24.571.297,28	PEN \$29.291.178,94	PEN \$45.060.000,00

El monto de compras aumentó por la adjudicación del proyecto de ENEL DISTRIBUCIÓN en Lima.

- Monto total de compras a proveedores regionales

Resultado en 2022		Resultados 2023	
<b>Región Lima</b>	PEN \$9.448.946	<b>Región Lima</b>	PEN \$17.235.109
<b>Región Norte</b>	PEN \$6.932.886	<b>Región Norte</b>	PEN \$6.225.876
<b>Región Selva</b>	PEN \$80.192	<b>Región Selva</b>	PEN \$26.289

El monto de compras en la región Norte disminuyó por eficiencia operativa, y en la región Selva por paralizaciones.

- Desglose por representación en bienes y cuanto en servicios

Resultado en 2022			Resultados 2023		
Tipo	Bien	Servicio	Tipo	Bien	Servicio
Local	PEN \$1.689.417	PEN \$2.189.889	Local	PEN \$1.961.989	PEN \$2.181.868

El monto de compras aumentó por el requerimiento de proveedores locales que tengan mejor tiempo de respuesta frente a proveedores nacionales.

- Estrategia de incremento de la vinculación y consumo de bienes y servicios locales



**Selección y desarrollo de proveedores locales**

**Socialización de políticas de la Compañía**

**Estandarización:**

- Guía de inscripción de proveedores locales
- Indicadores
- Implementación de buzón de soporte al proveedor

**Socialización:**

- Inducción e integración a través de presentación de la empresa y divulgación de los procesos administrativo y código de ética.

Para el año 2024, hemos desarrollado la siguiente estrategia para incrementar nuestra relación y uso de bienes y servicios provenientes de la región. En primer lugar, nos comprometemos a facilitar el proceso de formalización para los proveedores locales, brindándoles apoyo administrativo y asesoría para la obtención de los permisos y autorizaciones necesarios. Además, implementaremos mecanismos de control, seguimiento y acción, que incluirán encuestas de satisfacción y la organización de mesas de trabajo para abordar cualquier desafío o área de mejora. Estas acciones están fundamentadas en los beneficios a largo plazo que conlleva el desarrollo y la colaboración continua con proveedores locales para nuestra compañía.

- Cantidad de nuevos proveedores locales

Resultado en 2022		Resultados 2023	
Región Lima	11	Región Lima	42
Región Norte	64	Región Norte	51
Región Selva	64	Región Selva	1

Se incrementó en Lima por mayor desarrollo de proveedores en Enel Distribución y Enel Maestría. Por otro lado, en el Norte disminuyó, pues se realizaron compras puntuales con ciertos proveedores que no continuaron en 2023.



## Espacios de formación y socialización

- Estrategia para apoyar e impulsar el desarrollo y crecimiento de proveedores locales
  - Visitamos a los proveedores para conocer sus capacidades y saber si pueden satisfacer las necesidades de la compañía.
- Número de empleos indirectos generados por zonas con proveedores locales.

Resultado en 2022	Resultado en 2023
8	10

## Evaluación de proveedores

- Número de auditorías practicadas a proveedores y contratistas

Resultado en 2022	Resultado en 2023
270	165

El monto de proveedores disminuyó, pues aquellos que han sido evaluados con muy buen desempeño son revaluados después de dos años.

- Número de proveedores y contratistas evaluados en aspectos como calidad, precio, medio ambiente, RSE, entre otros aspectos.

Resultado en 2022	Resultado en 2023
45	22



Nos comprometemos a establecer **relaciones sólidas** y de **confianza** con los **contratistas** y **proveedores**, promoviendo **su desarrollo** y contribuyendo al progreso **económico, ambiental y social** a nivel regional.



## Gestión del Entorno Social y Ambiental, Legal y Regulatorio

GRI [3.3] [207-1] [207-2] [207-3] [301-1] [302-1] [303-1] [303-2] [303-3] [303-4] [303-5] [306-1] [306-2] [306-3] [306-4] [304-5] [2-27]

Comprendemos que la gestión del entorno social y ambiental, y el cumplimiento de las normativas legales y regulatorias, constituyen un pilar fundamental para nuestra sostenibilidad y éxito a largo plazo. Abordar estos aspectos es esencial para nuestro compromiso con la responsabilidad empresarial integral. La gestión del Entorno Social y Ambiental, Legal y Regulatorio adquiere una importancia vital en nuestro enfoque, ya que nos ofrece una visión detallada de nuestras prácticas en ámbitos como fiscalidad, gobernanza, participación de los grupos de interés, cumplimiento normativo, consumo de energía, uso del agua, gestión de residuos y manejo de materiales. Este abordaje integral refleja nuestra estrategia para afrontar los desafíos ambientales, sociales y legales en un contexto empresarial cada vez más exigente y consciente del impacto en el entorno. Bajo este contexto, presentamos nuestro enfoque y las iniciativas implementadas en 2023, con el fin de garantizar una gestión adecuada en los siguientes aspectos:

### Estrategia y enfoque fiscal

En general, nuestra organización tiene una estrategia fiscal claramente definida que guía nuestras operaciones y decisiones financieras. Esta estrategia es revisada y aprobada formalmente por el máximo órgano de gobierno, y las revisiones se realizan con una frecuencia anual.

Así mismo, nuestro enfoque en el cumplimiento normativo está alineado con estrategias empresariales y de desarrollo sostenible. Integramos el cumplimiento fiscal con nuestras operaciones diarias para asegurar la transparencia y la responsabilidad en todas nuestras actividades.

### Gobernanza fiscal y marco de control

La gobernanza fiscal es responsabilidad del máximo órgano de gobierno, y el enfoque fiscal se integra en toda la organización mediante la creación de un comité especializado en temas fis-



cales, que se encarga de revisar y aprobar las estrategias fiscales de manera periódica por medio de reportes y revisiones trimestrales de las políticas fiscales y riesgos. Los desafíos asociados a nuestro enfoque fiscal se identifican, gestionan y supervisan mediante la implementación de un sistema de monitoreo continuo, que evalúa el cumplimiento de las políticas tributarias y la detección temprana de posibles riesgos o incumplimientos mediante la revisión de la información de impuestos de las declaraciones tributarias y una evaluación trimestral de los estados financieros.

La relación con las autoridades fiscales nos ha permitido identificar la nueva regulación que pueda tener impacto en la Compañía, y participamos en los comentarios con el fin de exponer nuestro punto de vista.

## **Mecanismos de integridad y proceso de verificación**

Para abordar cualquier inquietud relacionada con la conducta empresarial y la integridad en relación con la fiscalidad, hemos implementado mecanismos robustos como el Portal de Integridad en Cumplimiento de Ética. Además, nuestros contenidos en materia fiscal son verificados a través de un proceso de auditoría externa.

## **Gestión de opiniones y preocupaciones de los grupos de interés**

Recopilamos y consideramos las opiniones y preocupaciones de nuestros grupos de interés, tanto internos como externos, a través del programa de participación ciudadana; llevando a cabo reuniones con cada grupo de interés en el momento que sea requerido para gestionar sus opiniones,

preocupaciones e inquietudes y el mecanismo de consulta PQRSF.

## **Casos de incumplimiento**

Durante el periodo objeto del informe no se presentaron casos significativos de incumplimiento regulatorio, tampoco multas ni sanciones no monetarias derivadas del incumplimiento de la legislación y normativas en 2023.



Nos comprometemos a establecer **relaciones sólidas** y de **confianza** con los **contratistas** y **proveedores**, promoviendo **su desarrollo** y contribuyendo al progreso **económico, ambiental y social** a nivel regional.

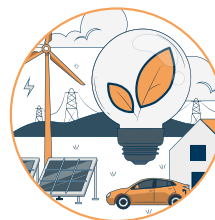


## AMBIENTAL

### Consumo de energía



El consumo total de combustibles no renovables dentro de la organización fue de **17.197 galones de gasolina**.



En cuanto a combustibles renovables, consumimos **362.241 kWh de energía** comprada al proyecto de energía renovable Nima I y II, reduciendo **45,6 TonCO<sub>2</sub>eq.**



El consumo total de electricidad fue de **670.947 kWh.**

### Uso del agua

Nuestra organización interactúa con el agua a través de diversas actividades, incluyendo el consumo y el vertido, ocasionando impactos que gestionamos mediante la implementación de medidas de conservación y la adopción de tecnologías más eficientes. Cada uno de los proyectos en Colombia y Perú cuenta con un programa para el ahorro y uso eficiente del agua y la energía, con la meta de mantener en cero las fallas o hallazgos generados por el uso de estos recursos en nuestras operacio-

nes; entendiendo que en la mayoría de los proyectos, el cliente es responsable del suministro de ambos recursos. El programa permite conocer las condiciones técnicas, financieras y ambientales actuales en relación al ahorro y uso eficiente del agua y la energía e identificar las fuentes de consumo de estos recursos. De este modo, se pueden implementar medidas de prevención, mitigación, corrección y optimización, que permitan una gestión adecuada del agua y la energía mediante diferentes estrategias para optimizar su consumo en las instalaciones y operaciones.



## Vertido de agua

En 2023, la extracción total de agua de terceros fue de 4.068 m<sup>3</sup> usados por el proyecto Cenit líneas por el alquiler de baños portátiles durante la operación. El vertimiento es gestionado por el proveedor del servicio.

## Gestión de residuos

### Generación y valorización de residuos

Generamos un total de **72.3 toneladas** de residuos, de las cuales **14,9 fueron recicladas** y **10,1** corresponden a residuos orgánicos, a continuación se detalla la generación de residuos por país:



## Materiales

### Uso de materiales y reciclaje

Los residuos reciclables incluyen papel, cartón y plásticos no contaminados generados en las oficinas administrativas y áreas operativas de los diferentes proyectos, como empaques y cajas del material utilizado en las actividades. Además, se genera material de chatarra luego de la ejecución de las paradas de planta, sumando así 15 Ton para 2023 de residuos reciclables o susceptibles de aprovechamiento, que son entregados a centros de acopio de terceros para su aprovechamiento.

En Magnex continuamos comprometidos con la mejora continua en la gestión de nuestro entorno social y ambiental, así como con el cumplimiento de todas las normativas legales y regulatorias aplicables. Seguiremos trabajando para alcanzar nuestros objetivos de sostenibilidad y contribuir positivamente a la sociedad y el medio ambiente.

<sup>8</sup> Los residuos peligrosos son incinerados por medio de un proveedor autorizado, los reciclables se entregan a cooperativas de reciclaje y los orgánicos se entregan a la empresa prestadora del servicio municipal de cada zona.

Nos comprometemos a establecer **relaciones sólidas** y de **confianza** con **contratistas** y **proveedores**, promoviendo **su desarrollo** y contribuyendo al progreso **económico, ambiental y social** a nivel regional.

## Inversión social en el territorio

GRI [3-3] [203-2] [413-1]

Nuestro compromiso con el desarrollo sostenible va más allá de las acciones individuales, pues creemos en el poder transformador del trabajo en conjunto. Por esta razón, nos involucramos voluntaria y activamente en proyectos que benefician a las comunidades. Al trabajar de la mano de estas, las autoridades y otros actores locales, multiplicamos el impacto de nuestras acciones. De esta manera podemos crear un desarrollo más integral y equitativo, que responda a las necesidades reales de las comunidades y fomente la participación ciudadana activa.

Nuestra participación activa en la economía local ha generado un efecto significativo en la dinami-

zación de los mercados del entorno; al colaborar con empresas locales y participar en transacciones comerciales, contribuimos al crecimiento y diversificación de la economía regional.

Este impulso en la actividad económica no solo beneficia a las empresas con las que colaboramos directamente, sino también genera oportunidades de empleo, fortaleciendo así el tejido social y mejorando la calidad de vida de las personas.

Considerando los impactos identificados, nuestro modelo de gestión social se implementa con un enfoque claro en tres aspectos fundamentales.







En primer lugar, **buscamos mejorar las relaciones** con las comunidades y otros actores presentes en el territorio donde operamos, estableciendo un diálogo abierto y constructivo que fomente la confianza y la colaboración mutua.



En segundo lugar, nos esforzamos por **involucrar a todos los actores** relevantes en el territorio, desde las autoridades locales hasta las organizaciones comunitarias, para maximizar el impacto de nuestras acciones dirigidas a mejorar las condiciones de vida en la región.



Finalmente, entendemos la naturaleza de los servicios que ofrecemos y, por ende, prestamos una especial atención a los riesgos ambientales, los cuales son meticulosamente identificados y abordados mediante el estricto cumplimiento de las regulaciones legales y normativas pertinentes. Esto implica una dedicación constante al cumplimiento del PMA (Plan de Manejo Ambiental) **minimizando así los riesgos ambientales y sociales asociados con nuestra presencia y actividades en el territorio**, y asegurando que nuestras operaciones se desarrollen en armonía con el entorno y en conformidad con los estándares establecidos.

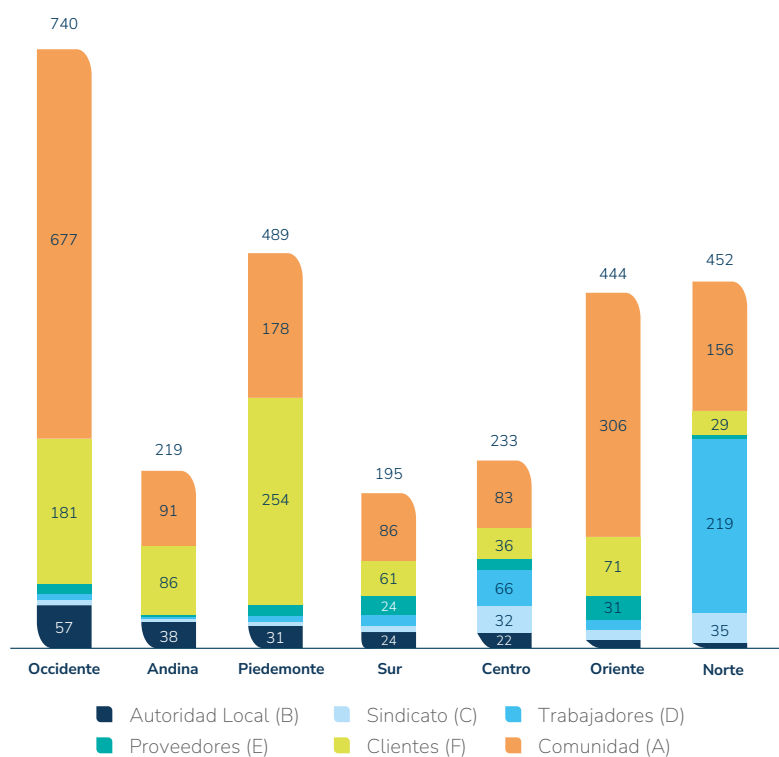
Para materializar nuestro modelo de gestión social utilizamos diferentes iniciativas, dentro de las cuales se encuentran la participación ciudadana, la vinculación de mano de obra local y la inversión social voluntaria.

Durante 2023, se establecieron **2.773 encuentros con diversos grupos de interés** donde compartimos información precisa y oportuna sobre las actividades y presencia de la organización en la región.

## Participación ciudadana

Nuestra iniciativa de participación ciudadana ofrece canales de comunicación regulares, atención formal a solicitudes y expresiones de interés, así como interacciones con autoridades locales y otros grupos de relevancia.

En 2023 estos encuentros se distribuyeron de la siguiente manera:



Como parte de nuestro compromiso con la participación ciudadana, colaboramos en reuniones locales convocadas por autoridades y otros actores para abordar las necesidades de las comunidades. Además, contribuimos al desarrollo local participando en diversas iniciativas regionales. Para asegurar una comunicación efectiva con nuestros grupos de interés, hemos establecido un completo procedimiento de atención y gestión de PQRSF, que incluye canales como un buzón especializado, una línea ética y la atención presencial por parte de nuestro equipo social.



En 2023 fortalecimos y sistematizamos este procedimiento, lo que nos ha permitido una gestión interna más eficiente y una mayor capacidad de respuesta a las solicitudes de nuestros grupos de interés.

De las PQRSF recibidas,  
**el 92%**  
 estuvieron relacionadas con solicitudes de ayuda y donaciones, información sobre historial laboral, relacionamiento comunitario, revisión de procesos de selección y solicitudes de participación y rotación laboral.



Las quejas representaron  
**el 8%**  
 de las solicitudes y estuvieron relacionadas con revisiones de procesos de selección, afectaciones a la propiedad y la infraestructura comunitaria, solicitudes de participación y rotación laboral, detalles de pagos a proveedores e incumplimientos en calidad y pagos por parte de proveedores.



Este análisis revela que el índice de conflictividad para el período en cuestión fue del 8,97%, lo que indica un esfuerzo continuo y resultados significativos en la gestión preventiva de alertas del entorno.



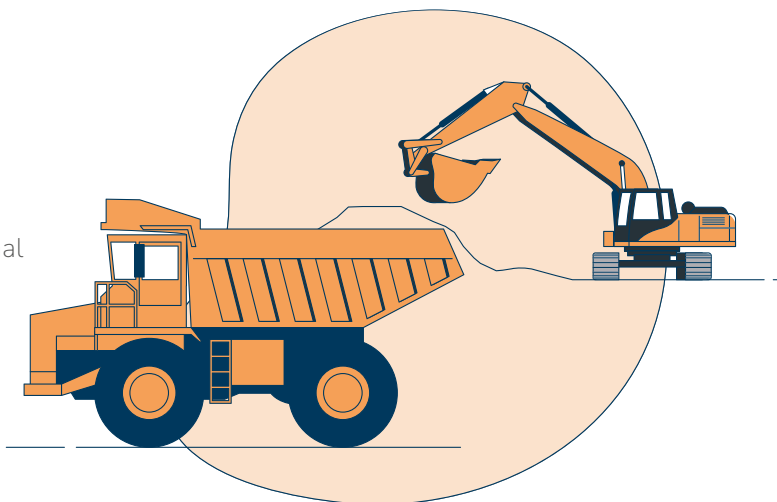
## Vinculación de mano de obra local

Teniendo en cuenta la importancia de los impactos en la economía local, en 2023 obtuvimos los siguientes resultados:



En el sector de **Oil & Gas**, alcanzamos un índice de Mano de **Obra Local No Calificada** (MONC) del **100 %** y un índice de **Mano de Obra Local Calificada** (MOC) del **85 %**, superando ampliamente el mínimo exigido por ley del **30 %**.

En **Minería**, el MONC fue del **90%**, mientras que el MOC fue del **57%**, reflejando la necesidad de fortalecer la capacitación y formación de personal en ciertas regiones y territorios<sup>8</sup>.



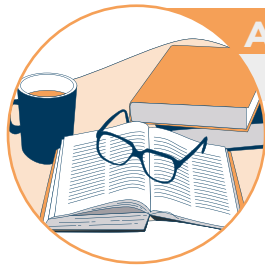
<sup>8</sup> En otros sectores como Minería, Transporte y Refinación, los índices varían debido a la disponibilidad de perfiles con experiencia necesaria, representando una oportunidad para apoyar la formación de personal en áreas específicas.





## **Inversión social voluntaria**

La inversión social va más allá de la presencia comercial. Por tanto, en concordancia con la importancia de generar valor en los territorios y comunidades, y para complementar los impactos de la gestión de la presencia en el territorio anteriormente mencionados, hemos definido nuestra inversión social voluntaria en tres ejes de acción específicos.



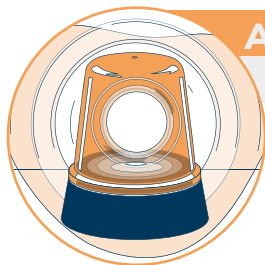
### **APOYO Y FORTALECIMIENTO DE LA EDUCACIÓN**

Nos comprometemos a apoyar la educación básica primaria, brindando recursos y programas que mejoren el acceso y la calidad de la educación para los niños y niñas en estas comunidades.



### **MEJORAMIENTO DE INFRAESTRUCTURA SOCIAL Y COMUNITARIA**

Contribuimos al bienestar colectivo de las comunidades a través de nuestro voluntariado corporativo, que apunta a mejorar los espacios físicos y la infraestructura social.



### **APOYOS ANTE EMERGENCIAS MANIFIESTAS**

Nos mantenemos alerta para brindar apoyo en situaciones de emergencia, manifestando nuestra solidaridad y compromiso con las comunidades en momentos de emergencias.

Nuestro modelo de gestión social se materializa gracias a seis (6) programas que generan valor y aportan al desarrollo sostenible, asegurando la vinculación y participación activa de los grupos de interés en territorio. Los principales programas son:



### Aprende con Magnex

Este programa se enfoca en fortalecer la educación de niños y niñas en escuelas de educación primaria. Ofrecemos una metodología lúdica, práctica y experiencial a través de ocho módulos de aprendizaje, que abarcan temas como liderazgo, medio ambiente, diversidad, derechos humanos, habilidades para la vida, integridad y valores, y trabajo en equipo. Este enfoque pretende contribuir al proceso formativo de los estudiantes y apoyar la reducción de la desigualdad en las comunidades donde estamos presentes.

Inversión en 2023	
Colombia	Perú
COP \$354.370.265	PEN \$25.000

2.556 niñas y niños aprovecharon las 10 jornadas de nuestro proyecto educativo para niños y niñas “Aprende con Stork” en Nariño, Huila, Cesar, Santander, Putumayo, Bolívar, Casanare, Valle del Cauca y Meta, en las cuales hablamos sobre medio ambiente, resolución de conflictos, trabajo en equipo e integridad y valores.



## Escuela de gestores comunitarios

El programa "Escuela de Gestores Comunitarios" tiene como objetivo proporcionar apoyo y fortalecimiento a líderes sociales y comunitarios, brindándoles herramientas prácticas para impulsar un liderazgo activo en sus comunidades locales.

<b>Inversión en 2023</b>
<b>Colombia</b>
COP \$66.897.000

Durante 2023, el programa impactó a **50 líderes sociales** en diversas regiones como Santander, Casanare, Putumayo, Antioquia, Huila y Boyacá.

## Acciones solidarias y voluntariado corporativo

El proyecto es una iniciativa orientada a mejorar las áreas sociales y comunitarias, con el fin de elevar la calidad de vida de las personas. Involucra de manera activa a nuestro equipo, comunidades, clientes y otros participantes. Durante 2023, realizamos 15 actividades solidarias y de voluntariado en Nariño, Casanare, Tolima, Boyacá, Santander, Yopal, Putumayo, Caldas, Cesar, Huila y Meta, que incluyeron jornadas de embellecimiento e intervención en infraestructuras y espacios sociales.

Los proyectos que apoyamos durante 2023, contaron con una inversión directa de la compañía y una inversión indirecta de otros aliados. Esto nos permitió ampliar el alcance a nuestros grupos de interés.

<b>Inversión en 2023</b>
<b>Colombia</b>
Más de \$100.000.000 COP

En 2023 efectuamos **24 donaciones y asistencias** vinculadas con el respaldo a comunidades locales en los departamentos del Huila, Santander, Casanare, Antioquia y Boyacá.





MAGNEX  
MAGDA CARVALLO LOPEZ

MAGNE

WAP  
01





Nuestra historia  
es un viaje de  
**Grandeza**

**CAPÍTULO 07**  
Índice GRI



# Generalidades

Perfil de la organización y prácticas de reporte			
Contenido GRI	Explicación		Respuesta
2.1 a	Nombre de la organización	Si la organización utiliza un nombre comercial o corporativo ampliamente reconocido que sea distinto de su nombre legal, debería indicarlo junto con su nombre legal.	“Stork Technical Services Holding B.V Sucursal Colombia”
2.1 b	Naturaleza del régimen de propiedad y forma jurídica	La naturaleza de la propiedad y la forma jurídica de la organización se refiere a si es de propiedad pública o privada, y si se trata de una sociedad mercantil, una alianza, una sociedad unipersonal u otro tipo de entidad como una organización sin ánimo de lucro, una asociación o una organización benéfica.	Mecánicos Asociados S.A.S es una sociedad por acciones simplificadas (SAS). Stork Technical Services Holding B.V Sucursal Colombia, es una sucursal de compañía extranjera.
2.1 c	Ubicación de la sede principal	Lugar donde se encuentran las oficinas principales.	Carrera 7 # 156 – 10 piso 25. Bogotá, Colombia
2.1 d	Países en los que opera la organización	Si la organización ha indicado los países en los que opera en otro sitio, como sus estados financieros consolidados y auditados o información financiera registrada en registros públicos, puede facilitar un enlace o referencia a esta información.	La información se encuentra en el capítulo: SOBRE NOSOTROS MAGNEX
2.2 a	Entidades incluidas en el informe de sostenibilidad	Enumerar todas sus entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad;	La información se encuentra en el capítulo: SOBRE NOSOTROS MAGNEX
2.3 a	Periodo y frecuencia de reporte	Especificar el periodo objeto del informe y la frecuencia de sus informes de sostenibilidad.	Período del Informe 2023 Frecuencia: Anual
2.3 c	Fecha de reporte del informe de sostenibilidad	Reportar la fecha de publicación del reporte o información reportada.	<i>Pendiente</i>
2.3 d	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	Especificar el punto de contacto para cuestiones relacionadas con el informe o la información presentada.	Gerencia de Sostenibilidad Líder de RSE andrea.gomez@magnexgroup.com  Equipo de comunicaciones comunicaciones.co@magnexgroup.com
2.4 a	Actualización de información	Presentar actualizaciones de la información presentada en periodos objeto de informes anteriores y explicar: i. los motivos de las actualizaciones; ii. el efecto de las actualizaciones.	Este informe no cuenta con actualización de información
2.5 a y b	Verificación externa	a. Describir su política y su práctica de solicitud de verificación externa e indicar si el máximo órgano de de gobierno y los altos ejecutivos participan y, de ser así, de qué manera. b. Si la presentación de informes de sostenibilidad de la organización se ha sometido a verificación externa.	Este informe no cuenta con verificación externa



Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales			Respuesta
Contenido GRI	Explicación		
2.6 a	Sector o sectores en los que tiene actividad la organización	Indicar el sector o los sectores en los que tiene actividad.	La información se encuentra en el capítulo: <i>SOBRE NOSOTROS MAGNEX</i>
2.6 b	Cadena de valor	<p>Describir su cadena de valor, lo que incluye:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. las actividades, los productos y los servicios de la organización, y los mercados atendidos;</li> <li>ii. la cadena de suministro de la organización;</li> <li>iii. las entidades aguas abajo de la organización y sus actividades.</li> </ul>	La información se encuentra en el capítulo: <i>SOBRE NOSOTROS MAGNEX</i>
2.6 c	Otras relaciones comerciales relevantes	<p>Otras relaciones comerciales pertinentes pueden ser las relaciones que la organización tiene con entidades que no se describen como parte de su cadena de valor en 2-6-b. Puede tratarse de socios de negocio (por ejemplo, joint ventures) y otras entidades directamente vinculadas con las operaciones, los productos o los servicios de la organización (por ejemplo, véase la nota de la definición de "relaciones comerciales").</p> <p>La organización puede presentar información sobre los tipos de entidades, sus actividades y su ubicación geográfica.</p>	La información se encuentra en el capítulo: <i>SOBRE NOSOTROS MAGNEX</i>
2.7 a, b y c	Empleados	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. indicar el número total de empleados, y desglosarlo por género y región;</li> <li>b. indicar el número total de: <ul style="list-style-type: none"> <li>i. empleados fijos, y desglosarlo por género y región;</li> <li>ii. empleados temporales, y desglosarlo por género y región;</li> <li>iii. empleados por horas no garantizadas, y desglosarlo por género y región;</li> <li>iv. empleados a tiempo completo, y desglosarlo por género y región;</li> <li>v. empleados a tiempo parcial, y desglosarlo por género y región;</li> </ul> </li> <li>c. describir los métodos y las suposiciones empleados para compilar los datos y si se presentan las cifras: <ul style="list-style-type: none"> <li>i. como plantilla de personal, unidades equivalentes de tiempo completo u otra metodología;</li> <li>ii. al final del periodo objeto del informe, como media de todo el periodo objeto del informe o con otra metodología.</li> </ul> </li> </ul>	La información se encuentra en el capítulo: <i>PILAR 3   MANTENER UN EQUIPO SEGURO</i>

Gobernanza			
Contenido GRI	Explicación		Respuesta
2.9 a	Estructura de gobernanza	Describir su estructura de gobernanza, incluidos los comités del máximo órgano de gobierno.	La información se encuentra en el capítulo: <i>SOBRE NOSOTROS MAGNEX</i>
2.9 c	Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	La organización puede describir la composición del máximo órgano de gobierno y de sus comités mediante indicadores adicionales de diversidad, como edad, ascendencia y origen étnico, nacionalidad, religión, discapacidad o cualquier otro indicador de diversidad que sea relevante para la presentación de informes	La información se encuentra en el capítulo: <i>SOBRE NOSOTROS MAGNEX</i>
2.10a	Designación del máximo órgano	Describir los procesos de designación y selección del máximo órgano de gobierno y sus comités.	La información se encuentra en el subcapítulo: <i>Gobierno Corporativo, ética, transparencia y anticorrupción</i>
2.10a	Función del máximo órgano de gobierno en los procesos de desarrollo sostenible	Describir la función que desempeñan el máximo órgano de gobierno y los altos ejecutivos en el desarrollo, la aprobación y la actualización del propósito de la organización, las declaraciones de valores o misión, las estrategias, las políticas y los objetivos relacionados con el desarrollo sostenible.	La información se encuentra en el subcapítulo: <i>Gobierno Corporativo, ética, transparencia y anticorrupción</i>
2.11a	Presidente del máximo órgano de gobierno	Indicar si el presidente del máximo órgano de gobierno es también un alto ejecutivo de la organización.	La información se encuentra en el subcapítulo: <i>Gobierno Corporativo, ética, transparencia y anticorrupción</i>
2.12b	Función que desempeña el máximo órgano de gobierno en la supervisión de la debida diligencia y otros procesos	Describir la función que desempeña el máximo órgano de gobierno en la supervisión de la debida diligencia de la organización y de otros procesos para identificar y abordar sus impactos sobre la economía, el medio ambiente y las personas.	La información se encuentra en el subcapítulo: <i>Gobierno Corporativo, ética, transparencia y anticorrupción</i>
2.14a y b	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	La organización debe: a. indicar si el máximo órgano de gobierno tiene la responsabilidad de revisar y aprobar la información presentada, incluidos los temas materiales de la organización y, de ser así, describir el proceso de revisión y aprobación de la información; b. indicar si el máximo órgano de gobierno no tiene la responsabilidad de revisar y aprobar la información presentada, incluidos los temas materiales de la organización y, de ser así, explicar la razón.	La información se encuentra en el subcapítulo: <i>Gobierno Corporativo, ética, transparencia y anticorrupción</i>
2.16a	Comunicación de inquietudes críticas	La organización debe describir si se comunican las inquietudes críticas al máximo órgano de gobierno y, de ser así, de qué manera.	La información se encuentra en el subcapítulo: <i>Gobierno Corporativo, ética, transparencia y anticorrupción</i>



Estrategia, políticas y prácticas		Respuesta
Contenido GRI	Explicación	
2.22 a	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Presentar una declaración del máximo órgano de gobierno o el más alto ejecutivo de la organización sobre la importancia del desarrollo sostenible para la organización y su estrategia de contribución a este.
2.23 a, b y c	Compromisos y políticas de conducta empresarial responsable	<p>La organización debe:</p> <p>a. describir sus compromisos y políticas de conducta empresarial responsable, lo que incluye:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. los instrumentos intergubernamentales a los que los compromisos hacen referencia;</li> <li>ii. si los compromisos estipulan la realización de una debida diligencia;</li> <li>iii. si los compromisos estipulan la aplicación del principio precautorio;</li> <li>iv. si los compromisos estipulan el respeto de los derechos humanos;</li> </ul> <p>b. describir sus compromisos y políticas específicas para el respeto de los derechos humanos, lo que incluye:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. los derechos humanos reconocidos internacionalmente que el compromiso contempla;</li> <li>ii. las categorías de grupos de interés, incluidos los grupos de riesgo o los grupos vulnerables, a los que la organización presta especial atención en el compromiso;</li> </ul> <p>c. proporcionar enlaces a los compromisos y políticas si son de acceso público o, si los compromisos y políticas no están disponibles para el público, explicar la razón.</p>

La información se encuentra en la sección: *Mensaje de nuestro vicepresidente Latinoamérica.*

La información se encuentra en el capítulo: *SOBRE NOSOTROS MAGNEX.*

2.27 a		<p>La organización debe:</p> <p>a. presentar información sobre el número total de casos de incumplimiento significativos de la legislación y las normativas durante el periodo objeto del informe, y un desglose de este total por:</p> <p>i. casos que derivaron en multas;</p> <p>ii. casos que derivaron en sanciones no monetarias.</p>	<p>La información se encuentra en el sub capítulo: <i>Gestión del entorno social y ambiental, legal y regulatorio.</i></p>
2.27 b	Cumplimiento de leyes y reglamentos	<p>Informar el número total y el valor monetario de las multas que se pagaron durante el periodo objeto del informe por el incumplimiento de la legislación y las normativas, y desglosado por:</p> <p>i. multas por casos de incumplimiento de la legislación y las normativas que se hayan producido durante el periodo objeto del informe;</p> <p>ii. multas por casos de incumplimiento de la legislación y las normativas que se hayan producido en informes anteriores.</p>	<p>La información se encuentra en el sub capítulo: <i>Gestión del entorno social y ambiental, legal y regulatorio.</i></p>
2.27 c		<p>Describir los casos de incumplimiento significativos.</p>	<p>La información se encuentra en el sub capítulo: <i>Gestión del entorno social y ambiental, legal y regulatorio.</i></p>
2.28 a	Afilación a asociaciones	<p>La organización debe:</p> <p>a. presentar información sobre asociaciones del sector, otras afiliaciones a asociaciones y organizaciones nacionales o internacionales de defensa de intereses en las que tiene un papel significativo.</p>	<p>La información se encuentra en el capítulo: <i>SOBRE NOSOTROS MAGNEX.</i></p>

Participación de los grupos de interés		Respuesta
Contenido GRI	Explicación	
2.29 a Estructura de gobernanza	<p>La organización debe:</p> <p>a. describir su enfoque para contar con la participación de los grupos de interés, incluido:</p> <p>i. las categorías de grupos de interés con las que se involucra y cómo las identifica;</p> <p>ii. el propósito de la participación de los grupos de interés; cómo la organización busca asegurar que la participación de los grupos de interés resulte provechosa.</p>	<p>La información se encuentra en el capítulo: <i>SOBRE NOSOTROS MAGNEX.</i></p>
2.30 Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	<p>La organización debe indicar el porcentaje total de empleados cubiertos por los convenios de negociación colectiva.</p>	<p>La información se encuentra en el capítulo: <i>SOBRE NOSOTROS MAGNEX.</i></p>



## Contenidos Específicos

Asunto material	GRI estándar/ Indicador propio	Contenido	Omisiones
<b>PILAR 1   MANTENER LA INTEGRIDAD</b>			
<b>Gobierno Corporativo, ética, transparencia y anticorrupción</b>	"GRI 3 Temas materiales"	"GRI 3.3 Gestión del tema material"	NA
	"GRI 205 Anticorrupción"	"GRI 205-1 Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción"	NA
		"GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción"	NA
		"GRI 205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas"	NA
<b>Respeto por los derechos humanos</b>	"GRI 3 Temas materiales"	"GRI 3.3 Gestión del tema material"	NA
	"GRI 410 Prácticas en materia de seguridad"	"GRI 410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos"	NA
<b>PILAR 1   MANTENER LA INTEGRIDAD</b>			
<b>Desempeño económico</b>	"GRI 3 Temas materiales"	"GRI 3.3 Gestión del tema material"	NA
<b>Innovación y desarrollo tecnológico</b>	"GRI 3 Temas materiales"	"GRI 3.3 Gestión del tema material"	NA

Aporte a la transición a energías renovables	"GRI 3 Temas materiales"	"GRI 3.3 Gestión del tema material"	NA
	"302 Energía"	"302-1 Consumo de energía dentro de la organización"	NA
		"302-2 Consumo de energía fuera de la organización"	NA
		"302-3 Intensidad energética"	NA
		"302-4 Reducción del consumo energético"	NA
		"302-5 Reducción del consumo energético"	NA
	"GRI 305 Emisiones"	"GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)"	NA
		"GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)"	NA
		"GRI 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)"	NA
		"GRI 305-4 Intensidad de las emisiones de GEI"	NA
		"GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI"	NA
		"GRI 305-6 Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (ODS)"	NA
		"GRI 305-7 Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire"	NA





<b>Bienestar y desarrollo de los colaboradores</b>	"GRI 3 Temas materiales"	"GRI 3.3 Gestión del tema material"	NA
	"GRI 401 Empleo"	"GRI 401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal"	NA
		"GRI 401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales"	NA
	"GRI 304 Formación y educación"	"GRI 404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado"	NA
		"GRI 404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición"	NA
		"GRI 404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera"	NA



<b>Salud, seguridad y calidad en los servicios</b>	"GRI 3 Temas materiales"	"GRI 3.3 Gestión del tema material"	NA
	"GRI 403 Salud y Seguridad en el Trabajo"	"GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo"	NA
		"GRI 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes"	NA
		"GRI 403-3 Servicios de salud en el trabajo"	NA
		"GRI 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo"	NA
		"GRI 403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo"	NA
		"GRI 403-6 Promoción de la salud de los trabajadores"	NA
		"GRI 403-7 Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la"	NA
		"GRI 403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo"	NA
		"Contenido 403-9 Lesiones por accidente laboral"	NA
"GRI 403-10 Las dolencias y enfermedades laborales"	NA		
<b>Género, diversidad e inclusión</b>	"GRI 3 Temas materiales"	"GRI 3.3 Gestión del tema material"	NA
	"GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades"	"GRI 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados"	NA
		GRI 405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	NA
<b>Relacionamiento sindical</b>	"GRI 3 Temas materiales"	"GRI 3.3 Gestión del tema material"	NA
	"GRI 402 Relaciones trabajador-empresa"	"401-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales"	NA
	"GRI 407 Libertad de asociación y negociación colectiva"	"GRI 407-1 Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo"	NA



<b>Abastecimiento</b>		NA	
		NA	
<b>Gestión del entorno social y ambiental, legal y regulatorio</b>	"GRI 3 Temas materiales"	"GRI 3.3 Gestión del tema material"	NA
	"207 Fiscalidad"	"207-1 Enfoque fiscal"	NA
		"207-2 Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos"	NA
		"207-3 Participación de los grupos de interés y gestión de sus inquietudes en materia fiscal"	NA
	"301 Materiales"	"301-1 Materiales utilizados por peso o volumen"	NA
		"301-2 Insumos reciclados utilizado"	NA
		"301-3 Productos y materiales de envasado recuperado"	NA
	"303 Agua y efluentes"	"303-1 Interacción con el agua como recurso compartido"	NA
		"303-2 Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua"	NA
		"303-3 Extracción de agua"	NA
		"303-4 Vertido de agua"	NA
		"303-5 Consumo de agua"	NA
	"306 Residuos"	"306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos"	NA
		"306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos"	NA
		"306-3 Residuos generados"	NA
		"306-4 Residuos no destinados a eliminación"	NA
		"306-5 Residuos destinados a eliminación"	NA

Inversión social en los territorios	"GRI 3 Temas materiales"	"GRI 3.3 Gestión del tema material"	NA
	"GRI 203 Impactos Económicos Indirectos"	"GRI 203-1 Inversiones en infraestructura y servicios apoyados"	NA
		"GRI 203-2 Impactos económicos indirectos significativos"	NA
	"413 Comunidades Locales"	"413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo"	NA
		"413-2 Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locale"	NA







INFORME DE  
**SOSTENIBILIDAD**  
**2023**