



**MAGNEX**

**2025**

**Informe de  
Sostenibilidad**



2025

The background of the slide is a photograph of a rugged, rocky mountain range under a blue sky with scattered white clouds. The image is overlaid with a large, semi-transparent light blue graphic that resembles a stylized mountain peak or a large letter 'M'.

# **Informe de** Sostenibilidad



# CONTENIDO

**01**

Sobre este informe

**02**

Sobre nosotros:  
Magnex

**03**

Así nos comprometimos con la sostenibilidad

**04**

**PILAR 1**  
Mantener la integridad

**05**

**PILAR 2**  
Mantener el crecimiento

**06**

**PILAR 3**  
Mantener un equipo seguro

**07**

**PILAR 4**  
Mantener un territorio justo





## Mensaje de nuestro Vicepresidente

GRI [2.22]

### Para nuestros grupos de interés:

En Magnex logramos combinar crecimiento, sostenibilidad y generación de valor para nuestros clientes, equipos, comunidades y demás grupos de interés; reafirmando la solidez de nuestro modelo de negocio y la capacidad de responder con excelencia a los desafíos del entorno.

Uno de los principales logros del año fue nuestro sólido desempeño operacional. Alcanzamos ingresos superiores a \$1,0 billón y superamos el presupuesto, impulsados por estrategias de upselling, la ejecución de paradas de planta críticas para la continuidad energética del país y la expansión de nuevas líneas de negocio, especialmente en el sector de energía. Este crecimiento estuvo respaldado por un backlog robusto, con adjudicaciones por más de USD 523 millones, y por una alta efectividad comercial que nos permitió fortalecer la relación con clientes estratégicos y ampliar nuestra participación en mercados clave.

Reinaldo  
Rodríguez

Destacamos especialmente la ejecución de la parada de planta de la unidad UOP II en la refinería de Barrancabermeja, considerada una de las más relevantes en los últimos 30 años en la región. Este proyecto representó un hito técnico, operativo y humano para la compañía, al integrar innovación, altos estándares de seguridad y una contribución concreta al desarrollo local mediante la generación de empleo y el fortalecimiento de proveedores regionales.

En materia de seguridad y excelencia operacional, alcanzamos resultados sobresalientes. Varias operaciones lograron periodos prolongados sin incidentes registrables, consolidando una cultura HSSEQ cada vez más sólida y transversal. A ello se sumó el desarrollo de simuladores, herramientas especializadas y capacidades analíticas para la planeación, que fortalecieron la confiabilidad de nuestras operaciones y mejoraron la toma de decisiones en tiempo real.

De manera paralela, seguimos fortaleciendo nuestro talento humano como base del crecimiento sostenible. Durante 2025 mantuvimos certificaciones clave como ISO 45001 en Colombia y Perú, preservamos la certificación EQUIPARES como muestra de nuestro compromiso con la equidad de género, y avanzamos con la certificación NORSOK S-WA-006, que refuerza la gestión de la seguridad industrial y la salud ocupacional. Asimismo, formamos al 100 % de nuestro personal en ética y anticorrupción, fortaleciendo una cultura organizacional basada en la integridad, la corresponsabilidad y el respeto. En línea con ello, no registramos requerimientos, quejas o denuncias asociados a derechos humanos durante el año.

A lo largo del año también consolidamos nuestra evolución como proveedor de soluciones integradas, fortaleciendo capacidades a lo largo de toda la cadena de valor, desde la operación y el mantenimiento hasta los servicios especializados y la ejecución de proyectos. Al mismo tiempo, avanzamos en la diversificación del portafolio y en nuestra participación en el sector energético, incluyendo la operación en distribución eléctrica y el fortalecimiento de capacidades asociadas a la transición energética.

En el frente organizacional y financiero, dimos pasos relevantes en transformación digital y eficiencia operativa. La automatización de procesos, el uso de

analítica avanzada y la integración de la planeación financiera y operativa nos permitieron mejorar la trazabilidad, optimizar recursos y fortalecer una toma de decisiones basada en datos, aportando mayor transparencia y sostenibilidad al negocio.

También reafirmamos nuestro compromiso con los territorios donde operamos. **Durante 2025, invertimos \$365.000.000 COP en gestión social e inversión voluntaria a través de tres programas que materializan nuestro propósito de construir un legado de prosperidad sostenible.** Con [Aprende con Magnex](#) impactamos 1.426 niños y niñas en 22 instituciones educativas de 14 municipios; mediante la [Escuela de Líderes Comunitarios](#) fortalecimos capacidades de 253 líderes en tres departamentos; y, a través de [Soy Voluntario](#), movilizamos a 225 colaboradores y colaboradoras en 10 jornadas de voluntariado, promoviendo una cultura de participación y compromiso con el entorno. Estos avances reflejan que para Magnex el desarrollo territorial no es un resultado accesorio, sino una parte esencial de la manera en que generamos valor.

De cara a 2026, somos conscientes de que el entorno seguirá siendo exigente, con factores macroeconómicos, regulatorios y de mercado que continuarán incidiendo en la operación. Frente a este contexto, hemos definido una hoja de ruta clara basada en el crecimiento controlado, la expansión de márgenes, la disciplina de capital y el fortalecimiento del liderazgo y del desempeño, pilares que nos permitirán consolidar nuestra posición y seguir generando valor sostenible en el largo plazo.

Nuestro compromiso es seguir siendo un aliado confiable para nuestros clientes, un motor de desarrollo para las comunidades y una organización que actúa con integridad, seguridad y responsabilidad. En Magnex entendemos la sostenibilidad no solo como un objetivo, sino como la base sobre la cual construimos cada decisión, cada operación y cada relación de confianza.

Agradezco profundamente a nuestros colaboradores, colaboradoras, clientes, proveedores, aliados y comunidades por la confianza y el compromiso durante este año. Los logros alcanzados son el resultado de un esfuerzo colectivo que nos impulsa a seguir creciendo con propósito, visión de largo plazo y una convicción clara: **Construir prosperidad sostenible para todos y todas.**



# Sobre este informe

# 01



# Sobre este informe

GRI [2.1] [2.2] [2.3] [2.14]

En Magnex Latam, S.L., en adelante "Magnex", trabajamos para crear soluciones totalmente integradas para las operaciones, el mantenimiento, las modificaciones y la integridad de los activos, con los más altos estándares de seguridad y gestión de riesgos, generando valor compartido para todos los grupos de interés.

En este contexto, presentamos nuestro noveno Informe de Sostenibilidad 2025, que recoge el desempeño económico, social, ambiental y de gobierno corporativo correspondiente al periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025.

La elaboración de este informe se realizó tomando como referencia los Estándares del Global Reporting Initiative (GRI) en su versión 2021, incluyendo el Estándar Sectorial GRI 11: Petróleo y Gas, así como los lineamientos del Sustainability Accounting Standards Board (SASB) para el sector de Oil & Gas, con el fin de asegurar una divulgación robusta, consistente y alineada con las mejores prácticas internacionales del sector.

## Periodicidad y alcance del informe

El Informe de Sostenibilidad de Magnex se publica de manera anual, lo que permite dar continuidad a la comunicación de información clave sobre la evolución del negocio, su desempeño económico y administrativo, así como la gestión en sostenibilidad.

La información presentada en este Informe ha sido revisada y aprobada por la Gerencia de Sostenibilidad, con la participación de los directores de cada área, y cuenta además con la validación de la Vicepresidencia Latam.

Para cualquier consulta, solicitud de información adicional o inquietud sobre el Informe de Sostenibilidad 2025, lo invitamos a contactarse al correo electrónico:

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

# Acontecimientos

ENERO - JUNIO

2025



Inició la parada de planta de la unidad cracking UOPII en la Refinería de Barrancabermeja de Ecopetrol, una unidad que aporta aproximadamente el 30% de la gasolina que se consume en Colombia.

Dimos apertura a nuestros servicios de operación integrada para Enel en las zonas III y V de Bogotá.

Iniciamos los servicios de soldadura y ensayos no destructivos en las minas de Drummond.



Lanzamos nuestra nueva identidad corporativa, una transformación que refleja quiénes somos y hacia dónde vamos. Con valores renovados y un propósito y ambición claros.



Empezamos los servicios de mantenimiento técnico, soldadura, inspección y maquinado a equipos de la flota de equipo móvil y palas Hitachi de Drummond.

Obtuvimos la certificación ISO 50001 para nuestras oficinas en Lima, un reflejo de nuestro compromiso con la sostenibilidad y la excelencia operativa.

Dimos inicio a nuestros servicios de actividades complementarias de mantenimiento integral para Esentia en Cartagena.

Arrancamos la parada de planta HGPI TG3 en Ventanilla, un reto que asumimos con la misma determinación, seguridad e innovación que nos caracteriza.

Comenzamos los servicios de operación y mantenimiento a nivel nacional de los campos Colorado, Doña Maria, Pavas Cachira, Toca, Petrolea, Oru Yuca, Barranca Lebrija, Quinchas y Camoa.

# Acontecimientos

JULIO - DICIEMBRE

2025

Ascendimos más de 100 posiciones en el ranking de las 1.000 empresas más grandes de Colombia. Mecánicos Asociados S.A.S. (MASA) pasó del puesto 442 en 2023 al 338 en 2024; al consolidar todas las entidades del grupo, **Magnex se ubica en el puesto 190 a nivel nacional.**

Por medio de Aprende con Magnex, **capacitamos a más de 1.110 niñas y niños.**

Obtuvimos un nuevo contrato con Transportadora de Gas del Perú TGP por un valor aprox de **USD 252M.** para **servicios de mantenimiento, geotecnia y atención de emergencias** del principal sistema de transporte de gas natural del país.



La operación Tello celebró **6.000 días sin accidentes**, un logro que refleja la dedicación, el compromiso y la cultura de seguridad.



**Celebramos un año como Magnex, creciendo, evolucionando y trabajando con la misma excelencia de siempre.** Un nombre nuevo, pero con más de 40 años de historia, experiencia y liderazgo en Latam.

El Consorcio Tabarca **logró la ampliación de su contrato de servicios de mantenimiento con paradas de planta** y operación de las refinerías de Ecopetrol en Cartagena y Barrancabermeja hasta agosto de 2027.

**ejecutamos la primera campaña de calibración en Perú** lo cual nos permitió ahorros significativos.

En Colombia obtuvimos una calificación de 93 % en la Auditoría RUC, 5 % por encima de 2024 y la más alta de los últimos cinco años. **Además, mantuvimos vigentes el 100 % de las acreditaciones y certificaciones en Colombia y Perú.**

Fuimos adjudicatarios del contrato para el **mantenimiento mecánico y eléctrico, diagnóstico, reparación, soldadura, inspección y maquinado de la flota de equipos móviles de Drummond**, consolidándonos como su principal contratista en la fase operativa.

## En Magnex, nuestros hechos impulsan el desarrollo territorial.

Para conocer más ver aquí





# OS

# Sobre nosotros



# Sobre nosotros

GRI [2.1] [2.2] [2.3] [2.4] [2.6]

## CRECIMIENTO CONTINUO MÁS DE 40 AÑOS DE EXPERIENCIA EN LATAM

En Magnex somos un referente en el desarrollo de soluciones integrales de mantenimiento para los sectores de hidrocarburos, minería, energía, energías renovables e infraestructura en Colombia y Perú. A lo largo de nuestra trayectoria, hemos consolidado una propuesta de valor basada en la excelencia operativa, el conocimiento técnico especializado y una gestión rigurosa de la seguridad y los riesgos, acompañando a los clientes en la confiabilidad y continuidad de sus operaciones.





Nuestro propósito corporativo tiene como objetivo construir un legado de prosperidad sostenible, integrando la experiencia técnica, capacidad operativa y visión de largo plazo a lo largo de toda la cadena de valor.

#### NUESTRO PROPÓSITO

# Construir un legado de prosperidad sostenible

Se logra a partir del marco estratégico:

Crecimiento y expansión del modelo de negocio

Transformación digital e innovación

Excelencia organizacional, eficiencia operativa y gestión del riesgo

Fortalecimiento de la identidad y posicionamiento de marca

#### NUESTROS VALORES



SEGURIDAD SIEMPRE



INTEGRIDAD SIN CONCESIONES



DESARROLLO SOSTENIBLE



INNOVACIÓN QUE DINAMIZA



FOCO EN EL NEGOCIO DEL CLIENTE

#### NUESTRA AMBICIÓN

Ser la primera opción todos los días y en todas partes



# Presencia Geográfica

Actualmente, como Magnex, desarrollamos operaciones en:

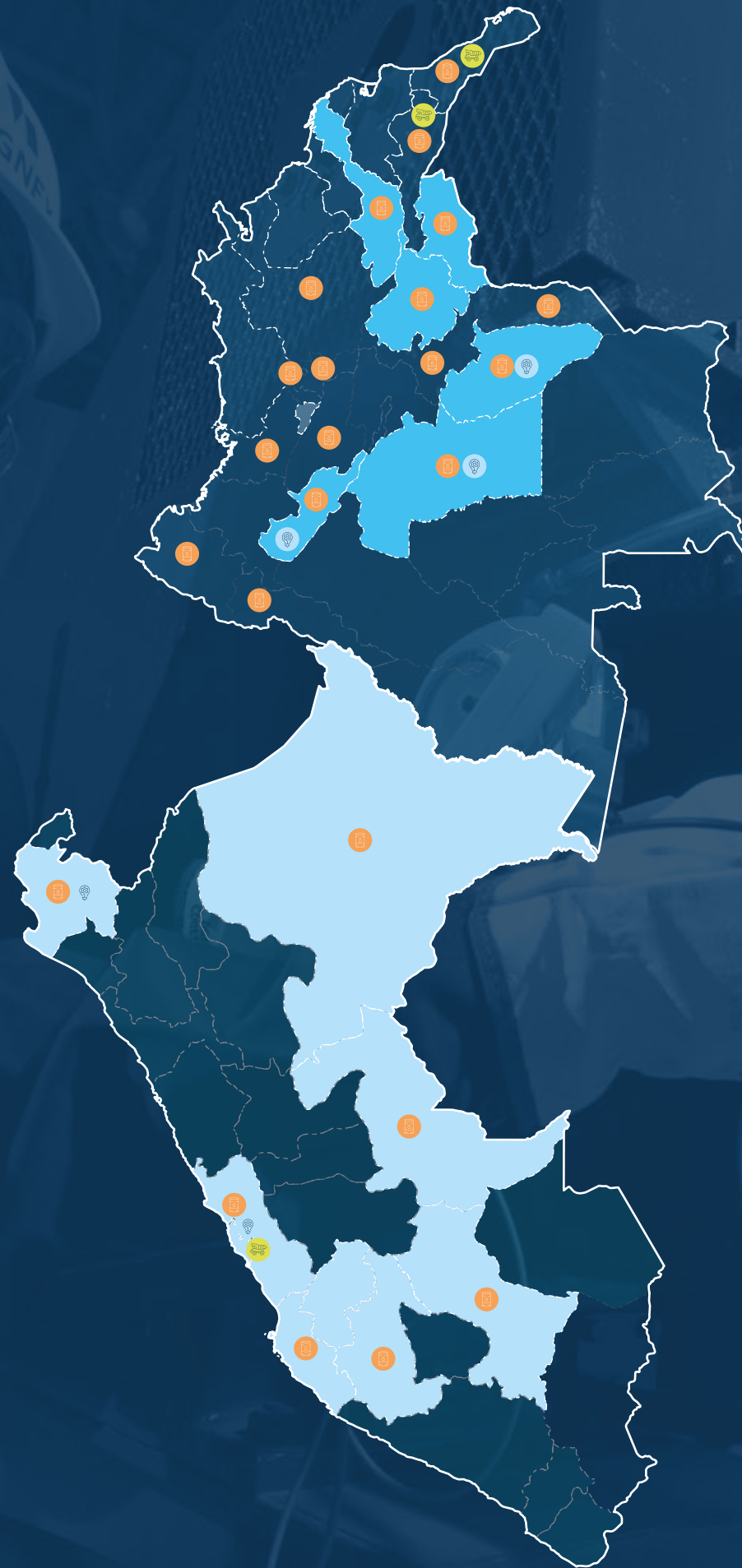


**17**  
Departamentos de **Colombia**



**7**  
Provincias de **Perú**

Esta cobertura territorial nos permite responder de manera oportuna y eficiente a las necesidades operativas de nuestros clientes, adaptándonos a los contextos locales y fortaleciendo nuestra relación con las comunidades y autoridades en los territorios donde operamos.



## 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



# Nuestros servicios

Magnex ofrece servicios de ejecución, gestión y asesoría a lo largo de todo el ciclo de vida de los activos energéticos e industriales, desde la construcción hasta el desmantelamiento.



NUESTRA PROPUESTA DE VALOR

## Maximizando el desempeño de sus activos de manera segura, siempre.



### OPERACIONES SEGURAS

Cultura de cero incidentes y un historial comprobado en HSSEQ.



### EJECUCIÓN CONFIABLE

A tiempo, dentro del presupuesto, con integridad, transparencia y sin sorpresas.



### DESEMPEÑO INTELIGENTE

Soluciones inteligentes que hacen los activos más productivos y sostenibles.

# Un camino marcado por la excelencia

Reafirmamos el compromiso con la excelencia operativa, la seguridad, el cuidado ambiental y la eficiencia energética a través de diversas certificaciones y acreditaciones internacionales, que respaldan la forma en que gestionamos nuestras operaciones y nuestros riesgos.

Contamos con certificaciones en las normas ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 e ISO 50001 en

Colombia y Perú, lo que refleja un enfoque integral de gestión de la calidad, el desempeño ambiental, la salud y seguridad en el trabajo, y la eficiencia energética. Adicionalmente, en Colombia contamos con la acreditación ISO/IEC 17025 y con el Registro Único de Contratistas (RUC), fortaleciendo la confiabilidad técnica de nuestros servicios y el cumplimiento de los requisitos del sector.

En coherencia con la estrategia de sostenibilidad, se mantuvo en Colombia la certificación del Sistema de Gestión de la Energía bajo la norma ISO 50001 y se inició en Perú el proceso de implementación para su obtención. Este avance refuerza el compromiso con la mejora continua del desempeño energético y la gestión eficiente de los recursos.

Asimismo, se mantuvo la certificación EQUIPARES, reconocimiento otorgado por el Gobierno de Colombia a las organizaciones comprometidas con la equidad de género en el ámbito laboral. Esta certificación impulsa la reducción de brechas en acceso a oportunidades, liderazgo femenino, equidad salarial y conciliación entre la vida laboral y personal.

De igual manera, nos certificamos en la norma Norsok S-WA-006, que fortalece la gestión ambiental, la seguridad industrial y la salud ocupacional de las organizaciones contratistas que prestan servicios en la industria petrolera, impulsando operaciones más eficientes y rentables.





# Así nos comprometimos con la sostenibilidad



# OR

# Así nos comprometimos con la sostenibilidad

GRI [3.1] [3.2]

La sostenibilidad es un eje estratégico que orienta la forma en que gestionamos el crecimiento, fortalecemos la resiliencia del negocio y generamos valor a largo plazo. Este enfoque implica asumir la responsabilidad de operar con ética, transparencia y compromiso, contribuyendo al bienestar de los grupos de interés y al desarrollo sostenible de los entornos donde tenemos presencia.

Entendemos que el desarrollo sostenible no es un resultado puntual, **sino un proceso continuo que guía la toma de decisiones y permite consolidar el liderazgo con visión de futuro** en el que Magnex también participa y aporta.

**PROSPERIDAD SOSTENIBLE**  
PARA TODOS Y TODAS

## Análisis de materialidad

El análisis de materialidad constituye una herramienta fundamental para identificar, evaluar y priorizar los temas que reflejan los impactos más significativos de la organización sobre la economía, el ambiente y la sociedad, así como aquellos que influyen en la toma de decisiones de los grupos de interés.

Este proceso incluyó la identificación y priorización de los grupos de interés. Para ello, se realizó un análisis estructurado de la cadena de valor, complementado con metodologías reconocidas como la Matriz Poder-Interés y el enfoque de relacionamiento desarrollado por la Universidad EAN de Colombia, lo que permitió identificar ocho grupos de interés estratégicos:



A partir de la evaluación de impactos y del relacionamiento con los grupos de interés, se priorizaron catorce temas materiales que representan los aspectos más relevantes para la sostenibilidad y la continuidad del negocio.

## ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD

	<b>GOBERNANZA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gobierno Corporativo</li> <li>Ética, transparencia y anticorrupción</li> <li>Respeto por los DDHH</li> <li>Relacionamiento sindical</li> </ul>
	<b>ECONÓMICO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desempeño económico</li> <li>Innovación y desarrollo tecnológico</li> <li>Aporte a la transición a energías renovables</li> </ul>
	<b>SOCIAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bienestar, desarrollo y seguridad de los colaboradores</li> <li>Calidad y seguridad en los servicios</li> <li>Género, diversidad e inclusión</li> <li>Relación con aliados y proveedores</li> <li>Inversión social en los territorios</li> </ul>
	<b>AMBIENTAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestión del entorno social y ambiental, legal y regulatorio</li> </ul>



Asumimos la sostenibilidad como una responsabilidad compartida y un compromiso permanente con el país. Por ello, alineamos la estrategia empresarial con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, integrándolos de manera transversal en nuestra gestión, las operaciones y el relacionamiento con el territorio.



## Principales objetivos y metas priorizadas



GOBERNANZA | ECONÓMICO | SOCIAL | AMBIENTAL



# 04

PILAR 1

# Mantener la integridad



## Gobierno Corporativo

GRI [3.3] [2.9] [2.10] [2.11] [2.12] [2.14] [2.15] [2.16] [2.18] [2.19]

Entendemos el Gobierno Corporativo como el sistema que regula las relaciones entre los accionistas, la Junta Directiva y la administración, y que establece los lineamientos para una gestión transparente, responsable y orientada a la generación de valor sostenible.

Este modelo define las estructuras, roles y mecanismos de control que garantizan una toma de decisiones eficiente, equilibrada y alineada con los objetivos estratégicos de la organización. A través de este marco, aseguramos la asignación clara de responsabilidades, la supervisión adecuada de la gestión y el fortalecimiento de la confianza con los grupos de interés.



## Magnex: Estructura de Gobierno Corporativo



## Políticas

Para respaldar este enfoque, contamos con políticas y directrices corporativas que regulan los procesos transversales y fortalecen la gobernanza organizacional. Entre ellas se destacan:

Directrices de autorizaciones y delegaciones establecidas mediante el Global Management Standard (GMS Authorization), las cuales aseguran claridad en los niveles de decisión y responsabilidad.



Matrices de responsabilidad y control que definen los niveles de aprobación para las diferentes operaciones y procesos.



La política de remuneración se fundamenta en la metodología HAY, lo que permite garantizar criterios objetivos, equitativos y competitivos en la asignación salarial, asegurando que los colaboradores se ubiquen, como mínimo, en el 70% de la banda salarial correspondiente a su cargo.



## Gobernanza de la estrategia de sostenibilidad

La estrategia de sostenibilidad cuenta con el respaldo del más alto nivel de gobierno corporativo. La Asamblea General de Accionistas revisa y aprueba su enfoque, garantizando su alineación con la estrategia empresarial y las expectativas de los grupos de interés.

La Junta Directiva recibe información estructurada sobre el desempeño en sostenibilidad, conforme a los niveles de autorización establecidos, lo que facilita una supervisión adecuada y una toma de decisiones informada. De manera complementaria, el desempeño en sostenibilidad se evalúa anualmente a través del Informe de Gestión presentado por el representante legal, permitiendo monitorear el avance de las iniciativas y su contribución a la generación de valor en el largo plazo.

La alta dirección lidera la gestión de impactos con un

enfoque estratégico e integrado. Para fortalecer esta gestión, se ha designado a un alto ejecutivo responsable de coordinar las acciones relacionadas con sostenibilidad, en articulación con las distintas áreas de la organización.

Este modelo permite identificar, evaluar y gestionar los impactos de manera oportuna, fortaleciendo la capacidad de respuesta frente a riesgos y oportunidades emergentes.

Como parte del compromiso con la transparencia y la integridad, contamos con una línea ética y canales formales de atención de peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y denuncias, disponibles para colaboradores, colaboradoras y grupos de interés.

Estos mecanismos permiten reportar situaciones de manera confidencial y facilitan una gestión oportuna y objetiva de cada caso.

Línea ética



18005198517



51080073515



Canal PQRSF



www.magnexgroup.com



www.magnexgroup.com

<https://magnexgroup.etico.legal/>

## Transparencia y gestión de conflictos de interés

En Magnex, tenemos como propósito promover, implementar y fortalecer una cultura de integridad, ética y transparencia en todos los niveles de la organización y frente a las terceras partes interesadas.

**Durante 2025**, diseñamos, ejecutamos y supervisamos sistemas, políticas y controles orientados a prevenir, detectar y gestionar oportunamente riesgos económicos, legales, laborales, éticos y reputacionales.

## Nuestro Sistema de Ética y Anticorrupción

Contamos con un marco normativo robusto aplicable a nuestras operaciones en Colombia y Perú, que incluye:

- Código de Ética.
- Directriz corporativa anticorrupción y antisoborno.
- Política de conflicto de interés.
- Directriz para regalos y hospitalidades.
- Directriz de competencia justa.
- Directriz para investigaciones de cumplimiento.
- Directriz para contrataciones con entidades gubernamentales.
- Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE).
- SAGRILAFT.
- Directriz local para sistema de prevención de delitos en Perú.
- Directriz corporativa para la gestión de riesgos de comisión de delitos.

### Durante 2025

avanzamos en el proceso de certificación **ISO 37001**, con la auditoría inicial del **Sistema de Gestión Antisoborno**.





# Identificación y Gestión de Riesgos

GRI [205-1]

Contamos con una matriz de riesgos integrada al PTEE, estructurada bajo los siguientes componentes:

Riesgo inherente

Respuesta al riesgo

Riesgo residual

Nivel de apetito de riesgo

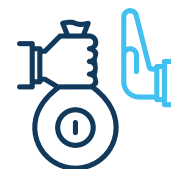
## En 2025:

En 2025 evaluamos el 100% de nuestros procesos en el marco del proceso de certificación ISO 37001.

Identificamos como procesos de mayor exposición:



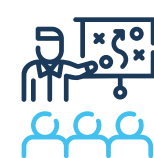
Diseñamos e implementamos controles automáticos, semiautomáticos y manuales que nos permitieron reducir el riesgo inherente hasta niveles residuales aceptables para la organización.



Comunicamos nuestras políticas anticorrupción del órgano de gobierno.



Capacitamos a todos nuestros colaboradores y colaboradoras.



Entrenamos a los colaboradores y colaboradoras en cargos de mayor exposición al riesgo.

Incorporamos cláusulas éticas en los contratos con socios de negocio.



Cumplimos con el **100%**



Garantizamos formación anticorrupción del órgano de gobierno.



Realizamos estos procesos mediante inducción y reinducción periódica.

**No registramos condenas públicas** relacionadas con fraude o corrupción.

**No se confirmaron incidentes** que superaran nuestro nivel de apetito de riesgo.

**Aplicamos medidas disciplinarias** conforme al Reglamento Interno de Trabajo cuando fue necesario.

**Atendimos y gestionamos la totalidad de reclamaciones** recibidas a través de los canales habilitados.

## Gestión de conflictos de interés

En Magnex reconocemos que los conflictos de interés pueden afectar la objetividad en la toma de decisiones y generar riesgos reputacionales, legales y operativos. Por ello, contamos con una **Directriz Corporativa de Conflicto de Interés** aplicable a nuestras operaciones en Colombia y Perú.

Definimos como conflicto de interés cualquier situación en la que los intereses personales, familiares, económicos o de terceros puedan influir, o percibirse como influyentes, en el ejercicio imparcial de nuestras funciones.

### Nuestro enfoque de gestión

Fortalecimos la gestión de conflictos de interés mediante:



La comunicación formal de la política al **100%** de los colaboradores, colaboradoras y miembros del órgano de gobierno.



La inclusión del deber de revelación en procesos de inducción y reinducción.



La implementación de un formulario específico de declaración y reporte de conflictos de interés, disponible para el 100% del personal



La revisión de posibles conflictos en procesos de contratación, abastecimiento y toma de decisiones estratégicas.



Cuando identificamos un **conflicto de interés:**

1. Evaluamos el riesgo asociado.
2. Definimos medidas de mitigación.
3. Establecemos restricciones de participación cuando corresponde.
4. Dejamos trazabilidad documental del caso.

## Rendición de cuentas

Disponemos de mecanismos de comunicación que permiten a los grupos de interés expresar inquietudes o reportar situaciones que requieran revisión, garantizando un proceso confidencial, objetivo y oportuno.

Este enfoque fortalece la integridad organizacional, promueve la mejora continua y consolida una gestión alineada con los más altos estándares de gobernanza corporativa.

## Ética y transparencia

GRI [3.3] [2.23] [2.27] [205-1] [205-2] [205-5] [205-3]

La ética y la transparencia constituyen principios fundamentales que orientan la gestión y fortalecen la confianza con los grupos de interés. Promovemos una cadena de valor íntegra, basada en altos estándares éticos, el cumplimiento normativo y las mejores prácticas internacionales.

En cumplimiento de la normativa vigente y de los lineamientos establecidos por la Superintendencia de Sociedades, implementamos el Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (SAGRILAF) y el Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE).

Estos sistemas establecen políticas, procedimientos y controles orientados a prevenir, identificar, evaluar y gestionar los riesgos asociados a la corrupción, el soborno y otras prácticas indebidas.



## Caso de Éxito 2025

En 2025 optimizamos nuestro sistema de gestión de canales de denuncia. Esta iniciativa nació con el propósito de responder con mayor calidad y menor tiempo a los reportes recibidos.

**El impacto principal de esta iniciativa fue cultural y reputacional, fortaleciendo la confianza interna y externa en nuestro sistema de cumplimiento.**

### Como resultado:

Reducimos los tiempos de análisis y cierre.	Mejoramos la trazabilidad.
Fortalecimos la confianza organizacional.	Obtuvimos información más precisa sobre riesgos materializados.

**En 2025, no registramos ningún incidente de corrupción, así como ningún caso de incumplimiento de la legislación.**

Mantenemos un enfoque preventivo en la gestión de riesgos, evaluando el 100% de los contratos que cumplen con los criterios definidos en el programa de análisis de riesgos, lo que permite identificar oportunamente posibles situaciones de exposición y fortalecer los controles organizacionales.



## Capacitación y comunicación

El fortalecimiento de la cultura ética se apoya en procesos de formación y comunicación dirigidos a los grupos de interés.

Comunicamos y formamos al **100% de los miembros del órgano** de gobierno en políticas y procedimientos anticorrupción de la organización.

Comunicamos las **políticas y procedimientos de anticorrupción** al **100%** de los socios de negocio.

Comunicamos y formamos al **100% del personal** en ética y anticorrupción.

Esta función cuenta con el respaldo del Comité de Ética, encargado de supervisar la implementación de los lineamientos corporativos, así como con el acompañamiento de la firma de abogados Baker McKenzie, lo que garantiza una supervisión técnica rigurosa y alineada con las mejores prácticas.

## Metas 2026

Para 2026 nos hemos propuesto fortalecer nuestro sistema de cumplimiento a través de las siguientes líneas de acción:

### Mejorar nuestro modelo de gestión en los procesos de debida diligencia.

Avanzaremos hacia un esquema más estructurado y basado en niveles de riesgo, que nos permita evaluar con mayor profundidad a terceros, priorizar casos críticos y asegurar decisiones informadas y trazables.

### Fortalecer el monitoreo del control interno asociado al inventario de contratos.

Implementaremos mecanismos de seguimiento más rigurosos que garanticen la actualización permanente del inventario contractual, la correcta inclusión de cláusulas éticas y la evaluación periódica de riesgos asociados.

### Reducir los plazos para el cumplimiento del certificado anual de ética.

Optimizaremos los procesos internos de validación y certificación, con el fin de asegurar mayor oportunidad, eficiencia y cobertura en el cumplimiento de este requisito.





# Respeto por los Derechos Humanos

GRI [3.3] [2-23] [2-26] [408-1] [409-1] [410-1]

Entendemos que los Derechos Humanos (en adelante "DD.HH.") son el cimiento sobre el cual se construyen sociedades más equitativas, lo cual guía nuestra actuación diaria y refuerza el compromiso de incorporar su respeto y promoción en cada una de las operaciones. Creemos firmemente que la dignidad humana y la equidad son fundamentales para generar valor compartido. Por ello, trabajamos para asegurar

entornos justos que impulsen el bienestar de todas las personas con las que interactuamos.

En 2025 actualizamos y unificamos nuestra Política de DD.HH. y Diversidad, Equidad e Inclusión (en adelante, "DEI") donde abordamos los siguientes principios:



## Rechazamos

Cualquier forma de trabajo forzado, empleo infantil, así como las prácticas discriminatorias basadas en el género, la etnia, la religión, la orientación sexual, entre otros.



## Velamos

Por la salud, la seguridad y el bienestar integral de las personas como nuestra prioridad máxima.



## Nos Comprometemos

Con el derecho de las comunidades a vivir en condiciones dignas y a tomar medidas concretas para alcanzar la equidad de género, fomentando una cultura de tolerancia.



## Protegemos

El derecho de las y los trabajadores a formar organizaciones y participar en negociaciones colectivas, respetando la libertad de asociación.

La confidencialidad y el derecho a la privacidad, gestionando responsablemente la información y los datos personales.

**Durante el periodo del informe no se recibieron PQRSF relacionadas a presuntas violaciones ni sanciones de autoridades relacionadas con DD. HH.**



## Proceso de Debida Diligencia

Realizamos la identificación de riesgos en DD. HH. con base en los Principios Rectores de las Naciones Unidas

sobre Empresas y DD. HH. y los Principios Voluntarios de Seguridad:



Mapa de calor para priorizar riesgos e impactos en la cadena de valor según su severidad y probabilidad.

Con el fin de garantizar procesos efectivos de denuncia, hemos dispuesto los siguientes canales seguros y

confidenciales para la recepción de reportes relacionados con posibles vulneraciones.

Cualquier grupo de interés que considere vulnerados sus derechos humanos **puede recurrir a alguno de los tres canales disponibles para reportar su caso y ponerlo en conocimiento de Magnex.**

**Línea ética**



18005198517

51080073515

**Canal PQRSF**



www.magnexgroup.com

www.magnexgroup.com

<https://magnexgroup.etico.legal/>

Adicional, contamos con un proceso de remediación en DD. HH., con procedimientos y acciones claras en caso de que algún riesgo se materialice, priorizando siempre el interés y el bienestar de la persona afectada. Este proceso se desarrolló de forma sectorizada, considerando las particularidades de cada área operativa y sus procedimientos propios.





# En Magnex garantizamos



**En Magnex garantizamos entornos libres de trabajo infantil y de cualquier forma de trabajo forzado u obligatorio.** Nuestras relaciones comerciales se establecen únicamente con quienes cumplen este principio.

# Gestión a futuro

En Magnex, reafirmamos nuestro compromiso con la consolidación de una cultura organizacional que promueva activamente el respeto de los DD. HH. en todos los niveles de la compañía. Reconocemos que

su importancia no solo responde a un marco normativo, sino que constituye un principio ético esencial para la construcción de entornos laborales íntegros, seguros y respetuosos. Entendemos que el



Continuamos previniendo y generando conciencia. Para el presente año se capacitaron en materia de DD. HH.:



Distribuidos en los proyectos de la siguiente manera.



respeto protege la dignidad de cada persona y fortalece el desarrollo sostenible de nuestra organización.

Por ello, continuaremos impulsando iniciativas de comunicación, capacitación y fortalecimiento de

prácticas corporativas responsables que incorporen estos principios en la práctica cotidiana, asegurando que la equidad, la justicia y el respeto formen parte integral de nuestra identidad y de nuestro propósito de construir un legado de prosperidad sostenible.



PILAR 2

# Mantener el crecimiento

# 05





# Desempeño económico

GRI [3.3] [201-1]

Durante 2025 las operaciones se desarrollaron en un entorno económico global en transición. No obstante, este contexto también estuvo influenciado por presiones exteriores, tensiones comerciales internacionales y la incertidumbre frente al desempeño económico de Estados Unidos, factores que generaron volatilidad en los mercados.

En este escenario, el mercado petrolero registró una tendencia a la baja en los precios internacionales debido a una mayor oferta global y a la desaceleración de la demanda. En contraste, el sector minero mostró un comportamiento más favorable impulsado por el aumento en los precios de metales como el cobre.



En 2025, **Colombia y Perú** mantuvieron un crecimiento económico positivo, con expansiones cercanas al **2,6 % y 3,4 %**, respectivamente. No obstante, ambos países enfrentaron un entorno económico desafiante, marcado por la volatilidad de los mercados, presiones inflacionarias y dinámicas sectoriales que impactaron el desempeño de actividades estratégicas para la región.

A lo largo del año se consolidó un modelo de negocio en los sectores minero, energético, petrolero y de distribución eléctrica, fortaleciendo el posicionamiento como aliado estratégico para clientes clave de la región.

Este avance se sustenta en las siguientes **líneas de negocio:**



Gestionamos un portafolio diversificado de contratos que nos permitió sostener la continuidad operativa y generar valor económico sostenible.

Alcanzamos ingresos por **\$1.006.705.000.000 COP**, superando el presupuesto proyectado para el año y evidenciando la fortaleza del modelo operativo y comercial.

Este desempeño fue impulsado por la ampliación de servicios con **clientes claves**, la implementación de **estrategias de upselling** y la **consolidación de proyectos** en sectores clave de la economía energética e industrial.



El crecimiento de las operaciones también estuvo respaldado por el fortalecimiento de la actividad comercial:

Gestionamos **11** nuevos contratos



**Colombia:** Se adjudicó un contrato de mantenimiento con Esenttia, 2 contratos con Enel en las zonas III y V del sector energético y se amplió el portafolio de servicios con Ecopetrol mediante el servicio de operación y mantenimiento para Campos Menores.



**Perú:** Se fortaleció la presencia en el mercado mediante la ampliación de servicios con clientes como Nexa, OIG y Olympic.



Renovamos

3

contratos



**Colombia:** Se renovaron los contratos Ecopetrol GOR y Ecopetrol Tabarca, cada uno por un periodo adicional de dos años.

**Perú:** Se logró la renovación del contrato con TGP por siete años, fortaleciendo nuestra presencia y experiencia con este cliente.

En paralelo, fortalecimos el relacionamiento estratégico con los clientes **mediante 6 ejercicios de Client Reviews**, esta herramienta permite entender las necesidades del cliente, evaluar el desempeño de los contratos, identificar oportunidades de mejora y desarrollar nuevas iniciativas de negocio. Mediante el equipo de calidad mantenemos encuestas de satisfacción para calificar la ejecución de nuestros servicios.

Al finalizar el año, se consolidó un pipeline comercial cercano a **USD 900 millones, compuesto por USD 600 millones en Colombia y USD 300 millones en Perú**, lo que refleja la gestión activa de oportunidades de negocio en los sectores energético, minero e industrial.

Uno de los factores estratégicos más relevantes de 2025 fue **el fortalecimiento de la Planeación Integral en nuestras operaciones**, esta estrategia estuvo enfocada en procesos licitatorios y renegociaciones con clientes ancla.

Los resultados de las acciones que implementamos se ven reflejados en un win rate del **82,8 %** en los procesos de adjudicación en los que participamos durante el año. Este resultado responde a una propuesta de valor basada en altos estándares de seguridad, continuidad operativa, disciplina técnica y articulación con los clientes y grupos de interés.

## Cómo lo hacemos posible en Colombia

### Zona Norte

**95%**

cumplimiento en planes de mantenimiento; optimización de mantenimientos en Cerrejón Bombas; sostenimiento operativo pese a reducción de flota.

Expansión de alcance técnico en flotas **CAT 793 y 777**; implementación de estándares 5S; uso de datos para mejorar **MTBF, MTTR y disponibilidad**.

Hasta **900 días sin eventos registrables** en contratos de Cerrejón, indicadores HSSEQ en cero; **reducción del 15% en eventos de seguridad**.

**Reconocimientos** del cliente por liderazgo en seguridad y excelencia técnica.





## Zona Generación

**Más de 6.000 días sin accidentes** Incapacitantes en Centro de Generación Tello; reconocimiento de Ecopetrol al contrato GOR por liderazgo en HSSEQ.

**Creación de simulador a escala real y spool portátil para aislamiento seguro;** reconocimiento en RANE como referente en autoridades aislantes.

Generación de **capacidades locales y confiabilidad** en operaciones críticas.

## Zona energía

Operación en **1 departamento y 23 municipios, con 3 proyectos activos** en distribución de energía.

Recuperación del suministro a más de **6.900 usuarios en menos de 100 horas tras sismo;** despliegue de **30 cuadrillas,** plantas eléctricas y drones.

Reconocimiento del cliente por **cultura preventiva y cumplimiento** riguroso de protocolos.

## Zona Cenit

**Operación continua en 9 departamentos y 24 municipios en sectores O&G** Midstream y Petroquímica.

**Contratos Cenit y ODL cerraron el año sin incidentes registrables.**

**Alta confiabilidad y fortalecimiento** de capacidades técnicas.



## Zona Centro

Consolidación del contrato VRC; disminución de servicios en el último trimestre.

Avances en recuperación de WIP vencido.

Corrección de pitting en Cantagallo; recuperación de variadores Toshiba y ABB en Tibú; recuperación de bombas críticas.

Estrategias de optimización en campo y herramientas de alineación técnica con el cliente.



En 2025 consolidamos al Consorcio Tabarca como aliado estratégico de las refinerías de Barrancabermeja y Cartagena, ejecutando el mantenimiento mayor de las unidades Cracking UOP II, Polietileno y Prime G, en una de las intervenciones más relevantes de los últimos 30 años en el país. La operación representó un reto técnico y financiero sin precedentes, gestionado con altos estándares de seguridad, innovación tecnológica y sostenibilidad ambiental.

Vinculamos 2.132 personas, fortalecimos la formación de más de 900 colaboradores y promovimos la participación de proveedores locales, contribuyendo al desarrollo económico regional y a la continuidad energética nacional.



## Operaciones en Perú

En 2025 se continuó fortaleciendo la presencia en Perú como parte de la estrategia de expansión regional, replicando un modelo operativo basado en seguridad, confiabilidad y disciplina técnica.

El desempeño del Consorcio CMGP en Perú superó las proyecciones presupuestadas, alcanzando aproximadamente USD 47 millones en ingresos operacionales.



Eje	Resultado Clave	Impactos importantes
Modelo operativo	Implementación de Modelo Integral de Mantenimiento con cumplimiento de KPI's contractuales.	Continuidad operativa y estabilidad del servicio.
Seguridad (HSESQ)	Ejecución de horas sin incidentes de alto impacto; atención oportuna de 2 emergencias.	Cultura preventiva consolidada y respuesta segura ante contingencias.
Gestión técnica	Recuperación y estabilización de equipos críticos; aplicación de mejores prácticas de mantenimiento.	Mayor confiabilidad y disponibilidad de activos.
Relación con el cliente	Reconocimiento por disciplina técnica y cumplimiento operativo.	Fortalecimiento de confianza y posicionamiento regional.
Proyección estratégica	Consolidación como plataforma de expansión internacional.	Base para crecimiento sostenible fuera de Colombia.



## Factores que influyeron en el desempeño económico



A pesar de los resultados alcanzados, a lo largo del año enfrentamos algunos desafíos derivados de factores externos del entorno económico. Entre ellos se destacan la disminución de servicios con clientes estratégicos como Cerrejón y Drummond, lo que redujo el volumen de trabajo en algunos contratos clave y generó ajustes en las proyecciones de ingresos.

Adicionalmente, el arranque de las zonas III y V en el negocio de energía representó un desafío en términos de rentabilidad durante las etapas iniciales de estabilización de la operación. Los costos de inicio asociados a la puesta en marcha de estas operaciones, junto con retrasos operativos propios de la fase de implementación, impactaron temporalmente el margen bruto frente a las metas establecidas.

Frente a este contexto fortalecimos la planeación integral de las operaciones, implementando planes de acción orientados al mejoramiento del margen, la optimización de costos y la disciplina en la gestión del capital, con el propósito de asegurar la sostenibilidad financiera de nuestras operaciones en el largo plazo.

## Finanzas que impulsan valor y eficiencia operativa

Continuamos fortaleciendo la gestión financiera al integrar los equipos de planeación y control de proyectos con el área financiera, mejorando los procesos de forecasting, la anticipación de riesgos operativos y la toma de decisiones estratégicas.

Asimismo, avanzamos en la digitalización de procesos financieros, mediante la estandarización del ciclo de solicitud, emisión y radicación de facturas en Colombia y Perú, lo que permitió reducir tiempos de procesamiento, minimizar errores y fortalecer los controles internos.

En este marco implementamos el Proyecto Atenea, una iniciativa de automatización basada en RPA que permite registrar facturas directamente en SAP, reduciendo el tiempo de procesamiento de ocho a dos minutos por transacción y generando eficiencias operativas estimadas en **\$184.000.000 COP anuales**.



## Gestión a futuro

De cara a 2026, orientaremos nuestra gestión hacia el fortalecimiento del crecimiento económico mediante la consolidación de la estrategia comercial, la ampliación del portafolio de clientes y el desarrollo de nuevas oportunidades de negocio en los sectores energético, minero e industrial.

En este sentido, proyectamos **52 oportunidades de crecimiento en el pipeline comercial**, con el objetivo de fortalecer la adjudicación de nuevos contratos y ampliar la participación en proyectos estratégicos en Colombia y Perú. Asimismo, se espera avanzar en la **renovación de cerca de 12 contratos**, principalmente con clientes del sector energético, lo que permitirá asegurar la continuidad de operaciones y la estabilidad de los ingresos.

De igual forma, continuaremos impulsando la ampliación del alcance de contratos actuales y el fortalecimiento del portafolio de clientes, con el propósito de consolidar relaciones de largo plazo y diversificar nuestra base comercial. En este marco, se proyecta mantener y ampliar la presencia con clientes estratégicos, así como explorar nuevas oportunidades en otros mercados y geografías de la región.

Estas acciones permitirán fortalecer el pipeline comercial y sostener la tendencia de crecimiento del negocio, proyectando un pipeline cercano a **USD 1.200 millones**, lo que evidencia el potencial de expansión y la generación de valor económico sostenible para la organización en los próximos años.



# Innovación y desarrollo tecnológico

GRI [3.3]

En Magnex impulsamos una innovación con impacto real, orientada a generar transformaciones significativas en todas las formas en las que operamos. Apostamos por iniciativas que optimizan procesos, maximizan el uso eficiente de los recursos y habilitan nuevos niveles de productividad.

Durante 2025, desarrollamos un conjunto de iniciativas orientadas a fortalecer la infraestructura tecnológica, consolidar el gobierno de datos y avanzar en la transformación digital de la organización.



Se enfoca en la prevención, detección y mitigación de riesgos tecnológicos, especialmente frente al incremento de ciberamenazas y cambios regulatorios en materia de protección de datos.

### Contribuye a:

**Reducir** riesgos operativos

**Fortalecer** la confianza de los clientes y accionistas

**Garantizar** el cumplimiento normativo



Se convirtió en el eje central de nuestra estrategia corporativa de datos. A través de esta iniciativa estructuramos un modelo integral que abarca arquitectura, calidad, seguridad y disponibilidad de la información.

Nos permitió estandarizar definiciones, fortalecer controles y habilitar capacidades analíticas que mejoran la planificación, reducen la incertidumbre y optimizan la asignación de recursos.



Esta iniciativa busca garantizar que los datos vinculados a consumo, control, asignación y registro sean confiables, oportunos y estandarizados, permitiendo una administración más eficiente y transparente.

### Contribuye a:

**Optimización** de costos

**Toma de decisiones** basada en datos

**Uso responsable** de recursos

**Eficiencia operativa**



Este esfuerzo de transformación digital sigue aportando y generando impactos positivos en los grupos de interés:

### Personal:

La consolidación de un entorno interoperable y basado en datos ha mejorado el acceso a información confiable y oportuna. Esto fortalece la autonomía, reduce tareas manuales y promueve una cultura organizacional orientada a decisiones informadas y colaboración transversal.

### Clientes:

Una arquitectura más integrada y segura nos permite ofrecer mayor trazabilidad, tiempos de respuesta más ágiles y procesos más transparentes. El fortalecimiento de la ciberseguridad y la protección de datos refuerza la confianza en los servicios que ofrecemos.

### Accionistas:

La implementación de un modelo de gobierno de datos y analítica avanzada mejora la calidad de la información estratégica, reduce riesgos y optimiza la eficiencia operativa. Esta capacidad fortalece la competitividad y la sostenibilidad financiera del negocio.

## Gestión a futuro

El 2026 representa una nueva etapa en el proceso de transformación digital. Después de consolidar las bases de ciberseguridad y gobierno de datos durante 2025, el siguiente paso será profundizar en el uso inteligente de la información para generar mayor valor en cada decisión.

El foco estará en evolucionar hacia una organización cada vez más analítica, ágil y resiliente. Se continuarán fortaleciendo las capacidades de automatización y analítica avanzada, integrando tecnologías emergentes de manera responsable y segura. Al mismo tiempo, se impulsará una cultura

de alfabetización digital que permita a los equipos aprovechar plenamente las herramientas disponibles.

También se seguirá reforzando la ciberseguridad y la protección de datos, entendiendo que la confianza es un activo fundamental para clientes, personal y accionistas.

Se proyecta el futuro con la convicción de que la tecnología no es un fin en sí mismo, sino un medio para trabajar mejor, tomar decisiones más informadas y construir una organización más sostenible y preparada.





# Contribución a la Transición Energética

GRI [3.3] [302-1] [302-4] [305-1] [305-2] [305-3] [305-5]

Apoyamos activamente la transición hacia una matriz energética limpia y baja en carbono, integrando este compromiso en las operaciones, en proyectos con impacto comunitario, en espacios de incidencia sectorial, así como en la generación de energía renovable y de eficiencia energética. Todo ello, con un enfoque sistémico y progresivo hacia la descarbonización.

Nuestra estrategia de sostenibilidad se traduce en resultados concretos para los grupos de interés con los que interactuamos. Los siguientes impactos son los resultados del compromiso que tenemos hacia una transición hacia energías renovables:



## Comunidades

**Reducción de 325 TonCO<sub>2</sub>e con estufas ecoeficientes**, en el marco del contrato con ECP Rubiales mejorando calidad de vida y fortaleciendo relaciones comunitarias.



## Clientes

**38,1 TonCO<sub>2</sub>e evitadas** con movilidad eléctrica y eficiencia energética, alineando el servicio con metas de descarbonización.



## Personal

**Cultura de eficiencia y sostenibilidad** mediante el Sistema de Gestión de la Energía y movilidad sostenible



## Medio Ambiente

**Mitigación del cambio climático y protección del arbolado** con acciones de reducción de emisiones y gestión forestal.



## Autoridades

**15.606 intervenciones forestales** con cumplimiento normativo, trazabilidad y reducción de riesgos regulatorios.

## Consumo y eficiencia energética

Durante los últimos años hemos puesto en marcha un sólido sistema de gestión energética que abarca todas las geografías en las que operamos. Estas prácticas, tanto operativas como de sensibilización dirigidas a nuestros colaboradores y colaboradoras, nos han permitido optimizar de manera sistemática los niveles de consumo de electricidad.



Consumo  
**587.543,5 kWh**  
-13,92 % vs 2024



Consumo  
**218.450 kWh**  
+39,88 % vs 2024

Seguimos creciendo en nuestras operaciones en Perú y esto conlleva a un aumento del consumo energético siempre con responsabilidad y coherencia con nuestros principios.

Logramos ahorrar  
**8.053 kWh**  
en las oficinas de Bogotá

Vendimos  
**77.235.298 kWh**  
por parte del centro de generación Tello **-13,06 %**

Este logro fue posible gracias a la **implementación y seguimiento del Sistema de Gestión de la Energía** en dichas instalaciones.





## Aliados de la Descarbonización

En 2025 avanzamos de manera significativa en nuestra estrategia de descarbonización en Colombia mediante la implementación de acciones integrales orientadas a la reducción de emisiones, la mejora de la eficiencia energética y la incorporación de nuevas capacidades operativas sostenibles.

En el marco del contrato con ECP Rubiales, alcanzamos un hito ambiental relevante al superar de manera significativa la meta de reducción de emisiones establecida para el tercer año de ejecución, pasando de un objetivo de **199,5 TonCO<sub>2</sub>e a una reducción efectiva de 325 TonCO<sub>2</sub>e**. Este logro fue posible gracias a la implementación del Programa de Estufas Ecoeficientes.



Durante el cuarto año del contrato con **ECP VRC**, la organización avanzó en la transición hacia una operación más limpia mediante la incorporación de **8 vehículos eléctricos**, que recorrieron **161.350,45 km**, logrando una **reducción de 38,2 TonCO<sub>2</sub>e**.



En 2025, gestionamos **6.000 bonos de carbono para la compensación de emisiones**, fortaleciendo la estrategia de neutralización y el cumplimiento de los compromisos climáticos

### Alcance 2025

ALCANCE 1

**Emisiones directas de GEI**  
**49.356 Toneladas de CO<sub>2</sub> eq**  
-0,10 % vs 2024

ALCANCE 2

**Emisiones indirectas asociadas a la energía comprada**  
**127,5 Toneladas de CO<sub>2</sub> eq**  
-8,60 % vs 2024

ALCANCE 3

**Otras emisiones indirectas**  
**17,03 Toneladas de CO<sub>2</sub> eq**  
-68,44% vs 2024

## Sustitución de combustibles fósiles

A lo largo de todo el año, priorizamos los esfuerzos en la disminución del consumo de combustibles fósiles. En Perú evidenciamos una reducción en el consumo de diésel atribuida a condiciones normales de operación de los contratos. En Colombia, por su parte, registramos una disminución en el consumo de diésel, principalmente asociada a la salida del Campo Nare

en el contrato VRC y al cierre del contrato Cenit Líneas.

En cuanto al consumo de gas natural, presentamos una **reducción de 1.966.802 m<sup>3</sup>**, sin que se presentaran novedades operativas específicas en el Centro de Generación de Energía Tello.

País	Gasolina (Gal)	Diesel (Gal)	Gas natural (m3)
	22.967 vs + 75,53% 2024	467.342 vs -34,52% 2024	<b>22.498.454</b>
	19.836 vs + 159,39% 2024	273.967 vs -1,66% 2024	<b>5.617</b>
<b>Total</b>	<b>42.810 vs +106,45% 2024</b>	<b>761.752 vs -25,58% 2024</b>	<b>22.445.844 vs -8,06% 2024</b>

## Gestión a futuro

En 2026, orientaremos nuestra gestión ambiental hacia la reducción de la huella de carbono corporativa, integrando el componente social como eje transversal de nuestras estrategias de descarbonización y generando beneficios para las

comunidades en las que tenemos presencia. Desarrollaremos todos nuestros proyectos bajo criterios de sostenibilidad, asegurando el cumplimiento de estándares, requisitos legales y compromisos contractuales, y evitando la generación de pasivos ambientales, con la meta de cero sanciones y multas.

## Gestión ambiental

GRI [3.3] [303-5] [306-1] [306-2] [306-3] [306-4] [306-5]

En Magnex, integramos los compromisos ambientales en la Política de Sostenibilidad y en la Política de Seguridad, Salud y Medio Ambiente (HSSEQ), como parte del propósito de construir un legado de prosperidad sostenible. A través de estos lineamientos, orientamos todas las acciones hacia la protección de los ecosistemas, la prevención de la contaminación y el uso eficiente de los recursos, incorporando enfoques como la economía circular, la transición hacia energías más limpias y la reducción de emisiones.

Este enfoque se materializa en nuestro Sistema de Gestión Ambiental, alineado con los principios de la norma ISO 14001:2015, que nos permite asegurar el cumplimiento de la normativa aplicable, fortalecer la mejora continua y gestionar de manera responsable los impactos ambientales de todas las operaciones. Su alcance es integral y aplica a todas las actividades, involucrando activamente al personal, contratistas, proveedores y visitantes.

Durante 2025, este sistema fue clave en un periodo de transformación y fortalecimiento de capacidades, permitiéndonos consolidar prácticas, mejorar el desempeño ambiental y sentar bases sólidas para los retos futuros, en línea con nuestro compromiso con la excelencia y la mejora continua.

### Gestión forestal

**Incorporamos por primera vez la gestión forestal a nuestro portafolio de servicios.**



Intervenimos en **15.606 árboles** en el marco del contrato con **ENEL**, alcanzando un **99%** de cumplimiento.

Este es el resultado de la **excelente capacidad operativa de la organización** para asumir nuevas actividades con altos estándares de planificación, control y desempeño ambiental

### Uso de agua y gestión de efluentes

En Magnex, el consumo de agua corresponde al uso asociado a las actividades de nuestro personal en las oficinas administrativas ubicadas en Perú y Colombia.



**1581,5 m3 vs +196,2%**  
2024



**2.725 m3 vs +138,6%**  
2024

Para Colombia se reduce el consumo de agua, debido a la entrega de oficinas administrativas para VRC en Puerto Boyacá, la finalización del contrato Cenit Líneas.

### Residuos

En Magnex reconocemos que la gestión de los residuos generados en el desarrollo de las actividades es un aspecto clave para el desempeño ambiental y de sostenibilidad. Durante 2025 implementamos un enfoque de economía circular y de gestión ambiental responsable que integra la

separación en la fuente, la reducción de residuos en origen, la selección y evaluación de proveedores con base en criterios ambientales y la promoción de prácticas eficientes en el uso de materiales a lo largo de los procesos.

#### Estas acciones incluyen:





Como resultado de estas acciones, durante el 2025 gestionamos más de **25.000 kg** de residuos reciclables a través de cooperativas de reciclaje. En Colombia dispusimos **1.190 kg** de dotación no contaminada mediante coprocesamiento energético, destinando estos residuos como combustible alterno en hornos cementeros.

País	Peligrosos (t)	Reciclables (t)	Orgánicos (t)	Ordinarios (t)	RCD
	34,07 vs -69,93% 2024	13,02 vs +4,58% 2024	0,366 vs +211,71% 2024	32,9 ton	No aplica
	2,1 vs +162,5% 2024	0,96 vs +9,09% 2024	No aplica	No aplica	1.500 (t)



En Perú, la generación significativa de Residuos de Construcción y Demolición (RCD) está directamente relacionada con el tipo de proyectos ejecutados para Pluz Energía, los cuales se enfocaron en obras y mantenimiento de infraestructura eléctrica de media y baja tensión.



**Alcanzamos el aprovechamiento de 12.889 kg de aceites usados** mediante su destinación a procesos de mezcla para su uso como combustible industrial.

Implementamos la iniciativa de **ecoladrillos como una práctica de economía circular en las operaciones desarrolladas para Pluz Energía**, orientada a la valorización de Residuos de Construcción y Demolición (RCD) en Perú.

En Perú logramos consolidar una alianza con ANIQUEM para gestionar responsablemente los RAEE con impacto ambiental y social. En el ámbito ambiental, garantizamos el manejo formal y trazable de residuos, evitando contaminación y promoviendo reciclaje.

En el 2025, realizamos la primera donación de 1.105 kg de RAEE a través del Sistema Colectivo ReVo, asegurando una disposición adecuada, reduciendo riesgos ambientales y promoviendo la economía circular

## Gestión a futuro

En Magnex continuaremos fortaleciendo la gestión ambiental con un enfoque que vaya más allá del cumplimiento normativo y genere valor para la organización y los territorios donde operamos. Para 2026 nos proponemos:

**Impulsar la economía circular**, priorizando la reutilización y el reciclaje para aumentar la valorización de residuos y reducir progresivamente la disposición final.

**Fortalecer la segregación en la fuente y la trazabilidad de residuos**, mejorando el control y la gestión de los flujos generados en nuestras operaciones.

**Optimizar el uso de recursos**, disminuyendo los impactos ambientales y promoviendo prácticas operativas más eficientes y sostenibles.

**Alinear el Sistema de Gestión Ambiental con la actualización de la norma ISO 14001:2026**, incorporando la evaluación del ciclo de vida en la identificación de aspectos e impactos ambientales.

**Fortalecer la gestión ambiental en la cadena de suministro**, promoviendo mayor trazabilidad y la gestión de riesgos y oportunidades ambientales.

**Anticipar cambios regulatorios y climáticos**, asegurando el cumplimiento normativo y la mejora continua del desempeño ambiental.





P I L A R 3

# Mantener un equipo seguro

# 06



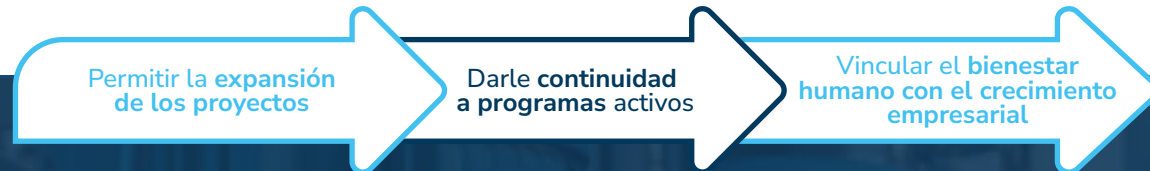
# Bienestar y desarrollo del personal

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

En Magnex, contamos con una visión integral del bienestar en la que se considera la salud física, mental y emocional, así como el desarrollo personal y profesional de nuestros equipos y sus familias.

Esta mirada 360° nos permite brindar soluciones tangibles a nivel individual, organizacional y social, cuidando la vida de todos los actores involucrados en nuestra operación y permitiéndoles construir un camino autónomo para mejorar su entorno.

## Nos enfocamos en:



Individual	Organizacional	Externo/Social
<ul style="list-style-type: none"> <li>Mejorar el sentido de pertenencia.</li> <li>Aumentar el desempeño del equipo y asegurar que el mismo permanezca motivado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cumplir planes de desempleo.</li> <li>Desarrollar ideas innovadoras.</li> <li>Atraer y retener el mejor talento local disponible.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fortalecer el rol social de Magnex.</li> <li>Generar confianza con las comunidades de las zonas de influencia directa.</li> <li>Ser referentes a nivel regional.</li> </ul>

# Gestión de talento y evolución de nuestra fuerza laboral

Al cierre del periodo 2025, contamos con una fuerza laboral de:



7.502 personas vs. -5,8% 2024



5.663

PERSONAS



1.839

4.977  
Hombres

1.742  
Hombres

686  
Mujeres

97  
Mujeres

MENORES DE 30 AÑOS:

4.006

979

ENTRE 30 Y 50 AÑOS:

816

525

MAYORES DE 50 AÑOS:

841

335



## Bienestar de nuestra gente

En Colombia y Perú, ofrecemos un portafolio de beneficios para todo el personal, que complementan la cobertura del Sistema General de Salud y fortalecen sus seguridad personal y familiar:



El Home Office **benefició a 5.400** personas con cargos operativos y **263 administrativos en Colombia**, y a **1.492 operativos** y **347 administrativos en Perú.**

Respecto a licencias y permisos en promedio para **Colombia y Perú** se tiene los siguientes registros de solicitudes:



\*[calamidad domestica, asuntos personales, cita médica trabajador, compensatorio, día de la familia, estudios, exámenes médicos laborales, graduación trabajador y/o hijo, matrimonio, etc.]



### Ahorros

Fondos de pensiones voluntarias



### Consumo

- Créditos de libranza
- Salario emocional
- Días por calamidad
- Teletrabajo
- Capacitaciones



### Salud y Seguridad

- Medicina prepagada
- Chequeras médicas
- Seguros de vida y accidentes personales
- Seguros automóviles
- Seguro exequial



### Primas o Auxilios Económicos

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



### Otros

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



En bienestar, desarrollamos **1.162 actividades en Colombia** y **34 en Perú**, beneficiando **190 proyectos en Colombia** y **126 en Perú**, además de **352 beneficiarios** adicionales pertenecientes a grupos de interés externos.

# Contrataciones 2025

Durante 2025 registramos dinámicas de incorporación diferenciadas por región.



Alcanzamos una tasa total de contratación del **1,40%**.

La tasa de contratación femenina fue del **0,10%**.

La tasa de contratación masculina fue del **1,50%**.



Registramos una tasa total de contratación del **8,20%**, equivalente a 2.460 nuevas vinculaciones.

La tasa de contratación femenina fue del **6,20%**.

La tasa de contratación masculina fue del **8,30%**.

Estas cifras reflejan una dinámica de contratación diferenciada entre **Colombia y Perú**, asociada a necesidades operativas y ajustes organizacionales en cada país.

## Rotación de personal 2025

La rotación constituye un indicador clave para evaluar estabilidad, condiciones laborales y compromiso organizacional.



Registramos una tasa total de rotación del **15,60% (8.077 desvinculaciones)**.

La rotación femenina fue del **10,50%**.

La rotación masculina fue del **16,30%**.



La tasa total de rotación fue del **19,30% (2.193 desvinculaciones)**.

La rotación femenina alcanzó el **19,80%**.

La rotación masculina fue del **10,30%**.

El indicador de rotación en Magnex está influenciado por la naturaleza operativa de sus contratos, especialmente en actividades de paradas de planta y mantenimientos mayores, que requieren una alta contratación temporal de personal. Al finalizar estas actividades, se generan desvinculaciones masivas propias de la operación, impactando el indicador de rotación.

## Crecimiento, Desarrollo y Equidad

Reconocemos que el bienestar está ligado a las oportunidades de progreso. En 2025, gestionamos **un total de 631 ascensos a nivel regional**.



Lideramos la movilidad interna con 441 promociones. De estas, el **32%** fueron asignadas al talento femenino (141 mujeres), mientras que **300 fueron para hombres**.



### Registramos 190 ascensos.

Identificamos aquí una clara oportunidad de mejora en términos de equidad, ya que, a pesar de contar con una fuerza laboral mayoritariamente femenina, el **94,7%** de los movimientos (180 ascensos) se concentraron en el personal masculino.



## Desempeño de nuestros equipos



**6.060 empleados** recibieron una evaluación periódica de desempeño y desarrollo de carrera. **De estos, 5.428 corresponden a Colombia y 632 a Perú.**



**687 mujeres y 5.373 hombres** participaron en estos procesos.



12%



88%



6%



94%

**239 personal administrativo y 5.821 personal operativo fueron evaluados.** La distribución es consistente en ambos países:



4%

Personal administrativo

Personal operativo

96%

## Cultura de Bienestar y Conciliación Vida-Trabajo

Reconocemos que la vinculación laboral debe respaldar la seguridad y el equilibrio personal. Por ello, en julio de 2025 desarrollamos el Mes del Bienestar, una estrategia integral con enfoques físico, económico, emocional, sostenible y mental.

Durante este mes, logramos una participación masiva de **1.782 mujeres y 6.186 hombres**, quienes se sumaron a las actividades. Estas acciones se extienden a todos los niveles, incluyendo los cargos de alta responsabilidad, fomentando el autocuidado.

## Ejes estratégicos de conciliación

Nuestros esfuerzos de conciliación en 2025 se centraron en dos grandes pilares:

### Balance vida laboral y personal

Implementamos acciones concretas y comunicados periódicos para incentivar el respeto a los horarios, el derecho a la desconexión laboral, el disfrute de vacaciones como autocuidado y la priorización del tiempo en familia.

### Corresponsabilidad

Promovemos modelos de crianza y cuidado más equitativos, reconociendo el trabajo no remunerado y el rol de cuidado hacia los adultos mayores.

Como parte de esta estrategia, consolidamos nuestras charlas transversales de bienestar, espacios virtuales proyectados todos los jueves con alcance a las familias. Además, fortalecimos las competencias del equipo a través de charlas dirigidas a cuidadores.

Maternidad y paternidad activa y corresponsable.

Lenguaje del amor en familia y pareja.

Nutrición y cuidado del adulto mayor.

"Violencia sutil... que No es tan sutil"



## Formación, capacitación y liderazgo

La formación es un pilar para la operatividad segura de todos nuestros equipos. Facilitamos el acceso estableciendo horarios laborales para las capacitaciones y ofreciendo múltiples opciones de agenda.



Destinamos un total de  
**566 M COP**  
en formación.

### Ecosistema digital:

Implementamos la plataforma **UBITS** con 16.000 contenidos educativos, a través de la cual se **formaron más de 1.128 colaboradores y colaboradoras de Colombia y Perú**, con más de **57.336 contenidos finalizados** y **141.463 horas de estudio**. A través de **CAMPUS**, gestionamos escuelas y material grabado, sumando 135 sesiones programadas en el año.

### Liderazgo humano en acción:

Está enfocado en el desarrollo de un liderazgo más humano y centrado en las personas. **Contó con la participación de 97 líderes**, conformados por 23 mujeres y 74 hombres.

### Liderazgo Consciente y Humano:

**Dirigido a 40 líderes** del nivel operativo para fortalecer habilidades base de liderazgo en las operaciones.

### Mujeres Magnex:

Iniciamos este programa de liderazgo femenino con **26 mujeres** de administración y operaciones de Colombia y Perú, reafirmando nuestro compromiso con su transformación y empoderamiento.

### Liderazgo ágil:

Implementado y orientado al fortalecimiento de habilidades de liderazgo adaptativo y gestión de equipos en entornos dinámicos.

## Licencias y ausencias laborales 2025

Como parte del compromiso con el bienestar de nuestra gente y el cumplimiento de la normativa laboral vigente en Colombia y Perú, gestionamos diferentes tipos de licencias durante 2025.



### REGISTRAMOS:



Otras Causas\*: incluyen permisos legales, calamidades domésticas, citas médicas, licencias no remuneradas y otras situaciones contempladas en la normativa interna y laboral).

Estas cifras reflejan el ejercicio efectivo de los derechos laborales y el acceso a mecanismos de protección social establecidos por la legislación de cada país. Gestionamos estos procesos garantizando continuidad operativa, cumplimiento normativo y acompañamiento adecuado a nuestros colaboradores y colaboradoras.

## Compromiso ético y Derechos Humanos

Cerramos el año reafirmando nuestro compromiso con la ética y el respeto.



Continuamos el monitoreo de los riesgos e impactos en Derechos Humanos mediante nuestra metodología de identificación y gestión temprana de alertas y riesgos sociales



Capacitamos a 84 personas de los proyectos de Cenit y Ecopetrol en temas de trabajo infantil

Finalmente, nos satisface informar que el **100% de las operaciones implementaron programas de participación comunitaria** y, gracias a una cultura de respeto, no se reportaron incidentes de discriminación durante todo el ejercicio 2025.

## Gestión a futuro

A partir de los resultados consolidados en 2025, en Magnex proyectamos el camino hacia 2026 enfocados en capitalizar los avances logrados y resolver las brechas identificadas. La hoja de ruta está claramente trazada por el compromiso de seguir reduciendo el índice de segregación ocupacional, que ya muestra una tendencia favorable al pasar de 0,76 a 0,75.

De igual forma, se enfocarán los esfuerzos en proteger y gestionar la continuidad operacional a través de un relacionamiento permanente, claro y oportuno con los grupos de interés en territorio. Este compromiso se enmarca en valores de legalidad, generación de valor, proporcionalidad, alcance y

permanencia en el territorio, con el fin de fortalecer los mecanismos de quejas comunitarios.

Con estas acciones, se garantiza que el bienestar integral y el respeto fundamental sigan siendo el motor de la excelencia operativa y el eje del desarrollo futuro.

Asimismo, se dará continuidad a la profesionalización del equipo a través de programas como Mujeres Técnicas y el fortalecimiento de nuestra cultura de corresponsabilidad y desconexión laboral, garantizando que el bienestar integral siga siendo el motor de la excelencia operativa.



## Salud y seguridad de nuestra gente

GRI [3.3] [403-1] [403-2] [403-3] [403-5] [403-4] [403-9] [403-10]

En Magnex continuamos fortaleciendo el enfoque de Salud, Seguridad, Seguridad de Procesos y Calidad (HSSEQ) con carácter preventivo, sistemático y orientado a la mejora continua. Este modelo, implementado de manera integral en Colombia y Perú, tiene como propósito garantizar ambientes de trabajo seguros y saludables.

El SG-SST cubre el

# 100%

de los colaboradores y colaboradoras, y todas las actividades desarrolladas por la organización.

Durante el periodo **no registramos fatalidades** derivadas de causas laborales ni lesiones de alta consecuencia.

Realizamos la identificación de peligros y la evaluación de riesgos mediante procesos sistemáticos y periódicos aplicados de forma consistente en todas las operaciones. Para ello, empleamos herramientas como las matrices IPERC e IPERC Continuo, los análisis HAZID, los Análisis de Trabajo Seguro (ATS/APR), los permisos de trabajo y las charlas preoperacionales, que permiten planificar adecuadamente las actividades, priorizar riesgos críticos y definir controles antes de la ejecución de las tareas.

Durante 2025, consolidamos el uso del módulo digital ORION – Reporte de Eventos No Deseados en Colombia y Perú, fortaleciendo la trazabilidad, el análisis de eventos y la definición de acciones correctivas y preventivas. Este avance representa un paso relevante frente a 2024 y posiciona la analítica preventiva como un eje central del sistema HSSEQ.

## Desempeño en Seguridad y Salud en el trabajo

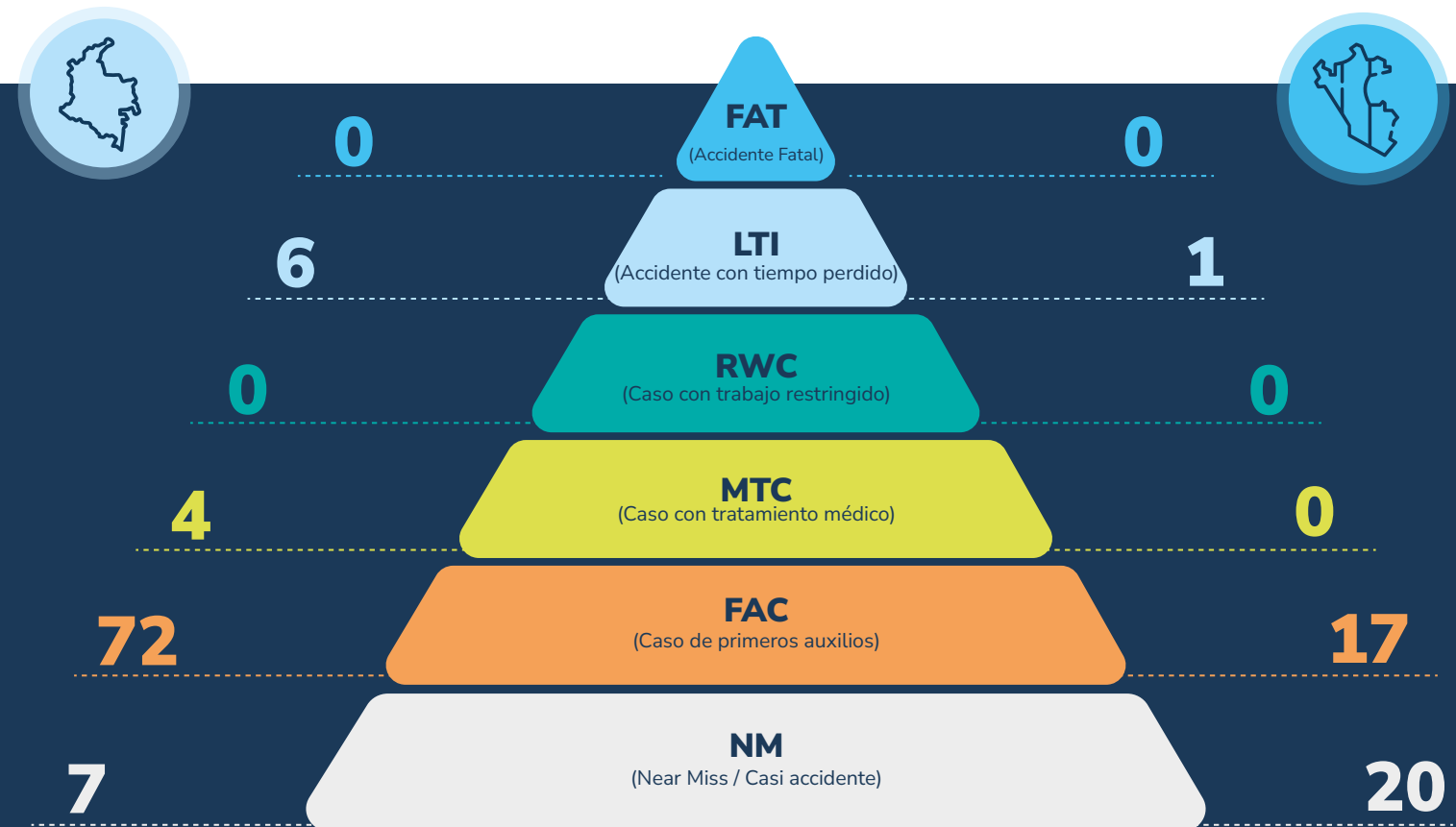
El desempeño en SST se mantuvo controlado y consistente, evidenciando la efectividad de las estrategias preventivas y la consolidación de los controles operacionales, incluso en un contexto de alta exposición y ejecución de actividades de alto riesgo.

### Resultados Indicador TCIR:

- 0,13**, sin superar el límite establecido para 2025 de **0,14**.
- 0,05**, sin superar el límite establecido para 2025 de **0,17**.

### Lesiones por accidente laboral registrables (DART):

- 0.07** sin superar el limite superior establecido para 2025 de **0.09**
- 0.05** sin superar el limite establecido para 2025 de **0.06**



Para 2026, Magnex definió como una oportunidad de mejora y prioridad estratégica el fortalecimiento del reporte y la gestión integral de los casi accidentes (near misses), con el propósito de anticipar riesgos y fortalecer la cultura de seguridad en la organización.



En cuanto a enfermedades laborales, se reportaron

**2 casos** registrables asociados principalmente a trastornos osteomusculares.

PRINCIPALES RIESGOS REPORTADOS EN 2025

Distribución porcentual y número de casos de los tipos de accidentes registrados en 2025.		Colombia		Perú	
Tipo de Riesgo	Tipo de Accidente	Porcentaje (%)	# de casos	Porcentaje (%)	# de casos
Mecánico/Locativo	Pisadas-choques-golpes, caídas al mismo nivel, caída de objeto	43,0%	40	55%	16
Ergonómico/Biomecánico	Sobreesfuerzo-Falso movimiento	9,7%	9	0	0
Mecánico	Atrapamiento	9,7%	9	0	0
Químico / Físico	Exposición-salpicaduras-radiaciones	2,2%	2	4%	1
Otros/No Clasificados	"Otro" en mecanismo u otra naturaleza	29,0%	27	0	0
Seguridad Vial	Desde tipo de accidente	6,5%	6	41%	12

La gestión incluyó la investigación de causas, la aplicación de controles conforme a la jerarquía de control y el seguimiento a través de los programas de vigilancia epidemiológica.

Durante 2025, la cantidad de horas trabajadas por todo el personal alcanzó un total de

2025  
**18.280.682**  
horas trabajadas



2024  
**21.276.316**  
horas trabajadas

lo que representa una disminución en las horas trabajadas de **14%** esto debido a la finalización de contratos comerciales.

En conjunto, el comportamiento de los indicadores confirma el fortalecimiento de nuestra cultura de seguridad y la madurez progresiva del sistema HSSEQ.

En gestión del riesgo vial realizamos seguimiento sistemático a la exposición por movilidad en Colombia y Perú. Para este año los resultados fueron:

**18.742.425**  
km recorridos en Colombia

**5.762.725**  
km recorridos en Perú

**24.700.000**  
km recorridos en total

Mantuvimos el monitoreo continuo de indicadores de seguridad vial y fortalecimos controles de sensibilización, formación y análisis preventivo de eventos.

Durante el año registramos eventos asociados a seguridad de procesos y alcanzamos un indicador MISCE superior al 98%, lo que evidencia la efectividad de las barreras preventivas y el control de riesgos catastróficos.





## Nuestra rigurosidad garantiza la confianza

En Magnex nos apoyamos de auditorías integrales con el objetivo de verificar el cumplimiento de requisitos legales, normativos y contractuales en nuestros procesos. Por esta razón:



Realizamos una inversión aproximada de

**COP \$2.000 millones**

en programas de prevención, capacitación, certificaciones, auditorías y seguimiento operativo en campo.

### Ejecutamos **86 auditorías** del sistema de gestión



**68**  
Auditorías

(39 de P1, 20 de P2 y 10 de P3) y gestionamos **211 planes de acción de mejora**



**18**  
Auditorías

(11 de P1 y 7 de P3) y gestionamos **248 planes de mejora**

un nivel de ejecución cercano al **80%** en ambos países.

Resultados Auditoría externa RUC	2024	2025
Mecánicos Asociados SAS	88%	93%
Magnex Sucursal Colombia	94%	95,4%
Elementos particulares Drummond	92%	94%
Elementos particulares Cerrejón	90%	91%

En 2025, se mantuvieron de forma efectiva y oportuna el 100% de las acreditaciones, certificaciones y evaluaciones periódicas externas que respaldan a ORION SiGO, nuestro Sistema de Gestión Operacional.

Los resultados de los indicadores Lagging HSSEQ (TCIR, DART, HPIR, LAE) por debajo de los límites establecidos y con tendencia decreciente respecto a años anteriores y el mantenimiento efectivo y oportuno del 100% de las acreditaciones, certificaciones y evaluaciones.

Certificación/Norma	Nombre
 <b>ISO 9001</b> <b>ISO / IEC 17025</b> <b>ISO 14001</b> <b>ISO 50001</b> <b>ISO 45001</b>	Sistema de Gestión de la Calidad.
	Competencia de laboratorios de ensayo y calibración.
	Sistema de Gestión Ambiental.
	Sistema de Gestión de Energía.
	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
 <b>ISO 9001</b> <b>ISO 14001</b> <b>ISO 45001</b>	Sistema de Gestión de la Calidad.
	Sistema de Gestión Ambiental.
	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
<b>Certificaciones nuevas otorgadas:</b> <b>ISO 50001</b>	Sistema de Gestión de la Energía. <b>Otorgado por Bureau Veritas Certification</b>



Garantizamos la cobertura del **100% del personal,** asegurando que cada rol cuente con las competencias necesarias para desempeñarse de manera segura.

## Formación, desarrollo de competencia y liderazgo en seguridad

La formación en SST continuó siendo un eje estratégico de nuestra gestión. A través de una matriz de capacitación por cargo y nivel de riesgo.

### Capacitación en SST:



### Salud Ocupacional:



En 2025 evolucionamos hacia una formación más especializada y alineada con los riesgos reales de la operación. Entre los principales resultados se destacan:

Área	Número de certificaciones
Trabajo en alturas	379
Riesgo eléctrico	1.177
Competencias laborales	583
Trabajo con tensión	227
Seguridad vial	1.757

Complementariamente, desarrollamos campañas internas, charlas operativas, divulgación de procedimientos y programas de inducción para nuevos ingresos, fortaleciendo la cultura preventiva y la autogestión del riesgo.

## Gestión a futuro

Para 2026 consolidaremos el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia y Perú, garantizando el cumplimiento normativo, la disciplina operativa y la mejora continua del desempeño. Mantendremos el enfoque en la identificación y control de riesgos, el análisis de causas y la eliminación de peligros, con el propósito de reducir sostenidamente la accidentalidad y mantener bajo control indicadores como TCIR y DART.

Impulsaremos la transformación digital mediante la optimización de los canales de información y la implementación de la APP ORION como herramienta central para el reporte e investigación de eventos,



promoviendo decisiones oportunas basadas en datos confiables.

Potenciaremos la competencia del personal mediante formación especializada y certificación de roles críticos, promoveremos espacios formales de participación y mejoraremos la comunicación segmentada por frentes de trabajo.

Asimismo, consolidaremos los programas de vigilancia epidemiológica y promoción de la salud, asegurando el acceso oportuno a servicios médicos en ambos países, junto con una supervisión rigurosa en campo y una gestión efectiva de proveedores y contratistas.



El reconocimiento que hemos recibido, con la obtención del **Sello Plata Equipares en 2024** por las prácticas en equidad de género, **reafirma que avanzar en DEI es avanzar hacia una organización más humana, competitiva y consciente.**

## Diversidad, equidad en inclusión

GRI [3.3] [405-1]

Estamos convencidos de que valorar las diferencias individuales, garantizar igualdad de oportunidades y fomentar un entorno inclusivo fortalece la organización y potencia el impacto en todos los ámbitos donde operamos. Durante los últimos años, en Magnex hemos venido consolidando un enfoque de sostenibilidad cada vez más maduro, alineado con el propósito superior, la estrategia corporativa 2030 y los asuntos materiales definidos como prioritarios para el negocio. En este camino, entendemos que la Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) no es una iniciativa aislada, sino una evolución

natural del sistema de sostenibilidad, especialmente en la dimensión de personas, donde buscamos promover entornos más justos, diversos e inclusivos como base para el desarrollo sostenible de nuestra organización.

Esta visión está integrada en la estrategia Somos Magnex, a través de la cual promovemos un ambiente respetuoso, equitativo y diverso, reflejando el compromiso de construir un legado sostenible para colaboradores, colaboradoras, clientes, aliados y comunidades.

Nuestro enfoque se orienta a:

Consolidar Equipares como un sistema de gestión integral, más allá de su alcance como requisito de certificación.

Tomar los ocho ejes como base estructural para el desarrollo de nuestra estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI).

Fortalecer la gestión a través del uso de indicadores, el análisis de información y la toma de decisiones basada en datos.

Más allá de mantener una certificación, el propósito de este año fue fortalecer la gestión con indicadores más robustos, análisis de tendencias y acciones concretas orientadas al cierre de brechas estructurales,

especialmente en un sector tradicionalmente masculinizado como el minero-energético, por lo que para este año:

**32,4%**

De nuestra fuerza laboral son mujeres.

**796**

las mujeres representan el **8,1%** de las contrataciones de este año.



En línea con nuestro compromiso con la Diversidad, Equidad e Inclusión realizamos una inversión total de

**\$ 253.655.000 COP**

La gestión en Diversidad, Equidad e Inclusión continúa fundamentándose en información, metas claras y una cultura organizacional coherente con la estrategia Magnex Expedición 2030.

### Índice de segregación ocupacional

2024	2025
0,75%	0,74%

Mide la distribución de hombres y mujeres en los distintos cargos de la organización.



El índice de segregación ocupacional evidencia una mejora frente al año anterior, resultado de nuestra gestión y esfuerzos significativos. Sin embargo, reconocemos que aún persiste un reto importante relacionado con la participación femenina en cargos operativos. Por lo que mediante acciones más focalizadas buscamos acelerar este proceso y disminuir la brecha:

Incrementar la participación femenina en roles operativos.

Promover la vinculación de población de difícil inserción laboral.

Aplicar criterios de discriminación positiva cuando el perfil cumpla los requisitos del cargo.

Para el garantizar el éxito y seguir fomentando y fortaleciendo la gestión realizada durante este año se diseñó una estrategia mediante los siguientes pilares:

**Selección sin sesgos**  
Convocatorias inclusivas

**Remuneración justa**  
Formación continua en DEI

**Balance vida personal - personal**  
Espacios libres de acoso laboral y sexual

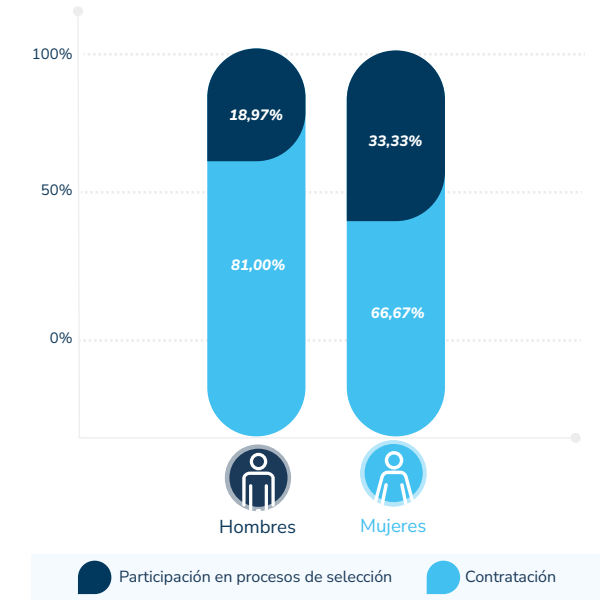
**Talento diverso que trasciende**  
Ambiente de trabajo y calidad de vida



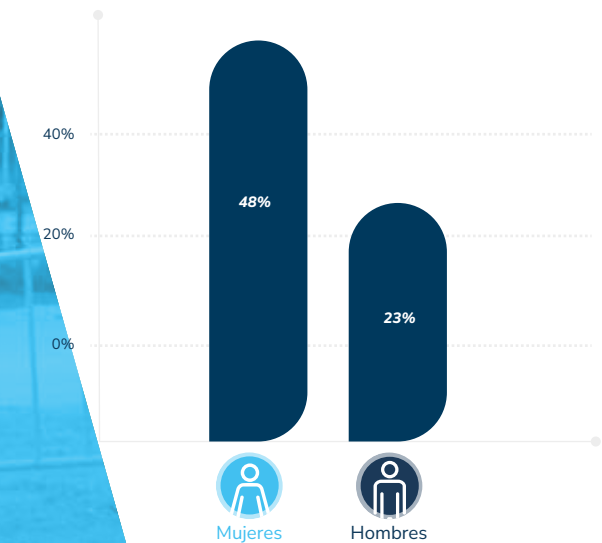
Continuamos impulsando el crecimiento interno de nuestros equipos a través de promociones basadas en mérito y desempeño.

En 2025, fueron **promovidos 480 hombres y 151 mujeres** y aunque **las mujeres representaron únicamente el 12% del total de postulaciones a promociones, ascensos y planes de carrera**, su tasa de éxito fue más del doble en comparación con la de los hombres.

### CRECIMIENTO INTERNO



### TASA DE ÉXITO



A través de la estrategia y planes de acción buscamos continuar **fortaleciendo nuestra estrategia DEI**.



## Programa **Mujeres Técnicas**

Diseñado para capacitar a mujeres vinculadas a las operaciones en roles históricamente masculinizados.

Mediante este programa fortalecimos competencias técnicas, ampliamos oportunidades de movilidad interna y contribuimos a la reducción de la segregación ocupacional.

Indicador	Resultado
Participantes	<b>15</b>
Horas de formación	<b>90 - 130</b>
Cursos asignados	<b>15 - 17</b>
Calificación promedio	<b>78/100</b>
Mayor participación	<b>Técnico Instrumentista</b>



Recibimos 11 quejas relacionadas con presuntas situaciones de discriminación, acoso o trato injusto (3 de mujeres y 8 de hombres).



**El 100% de los casos fueron gestionados bajo los protocolos internos** establecidos, garantizando investigación y aplicación de medidas correctivas cuando fue necesario.

## Programa **Mujeres Magnex**

Este programa tiene por objetivo aportar al liderazgo de las mujeres líderes de Magnex en Colombia y Perú.

A lo largo del 2025 continuamos consolidando el sistema de cero tolerancias de discriminación, acoso o trato injusto, fortalecimos la formación, impulsamos el liderazgo femenino y promovimos entornos laborales más equitativos y respetuosos.

Indicador	Resultado
Enfoque	Desarrollo, empoderamiento y liderazgo
Alcance	Administración y operaciones

## Gestión a futuro

Para 2026, nos proponemos seguir trabajando para **reducir nuestro índice de segregación ocupacional**, avanzando de manera sostenida en el cierre de brechas de género en una industria tradicionalmente masculinizada.

Para lograrlo, trabajaremos en incrementar la participación de mujeres en cargos operativos, con el objetivo de aumentar en al

menos tres puntos porcentuales su representación en estos roles y asegurar una mayor participación femenina en las nuevas contrataciones operativas. Asimismo, fortaleceremos y ampliaremos nuestros programas de formación técnica para mujeres, como una herramienta clave para promover su inserción, permanencia y desarrollo en áreas históricamente masculinizadas.



# Relacionamiento sindical

GRI [3.3] [407-1]

En Magnex reconocemos y respetamos plenamente el derecho fundamental a la libertad de asociación y a la negociación colectiva, en coherencia con los principios internacionales del trabajo y la legislación laboral vigente en los países donde operamos. Nuestro relacionamiento sindical se fundamenta en el diálogo permanente, el cumplimiento de los acuerdos pactados y la gestión preventiva de la conflictividad, como pilares para garantizar entornos laborales estables y respetuosos.

Durante 2025, mantuvimos un relacionamiento sindical estructurado y transparente, asegurando que nuestras operaciones no presentaran riesgos asociados a la restricción o vulneración del derecho a la libertad de asociación y sindicalización.

**No se identificaron operaciones ni proveedores en los que estos derechos pudieran estar en riesgo**, lo que ratifica nuestro compromiso con la garantía efectiva de este principio.

**Culminamos exitosamente 3 negociaciones colectivas, firmadas dentro de los tiempos establecidos, lo que reafirma nuestra capacidad de diálogo constructivo y de construcción de acuerdos sostenibles.**

Por esto, en el año 2025 suscribimos 4 convenciones colectivas de trabajo con organizaciones sindicales propias y de industria

Nombre	Periodo
Unión Sindical Obrera (USO)	2023-2027
Sintramagua	2025-2028
Sintramace	2025-2028
Sintramasa	2025-2028

La totalidad de nuestro personal sindicalizado se encuentra cubierta por acuerdos colectivos vigentes, distribuidos de la siguiente manera:

# 20%

Unión Sindical Obrera (USO)

# 74%

Sindicatos de empresa

Personal de los contratos comerciales que la compañía tiene en El Cerrejón

Las convenciones colectivas incluyen aproximadamente **20 cláusulas relevantes**, relacionadas principalmente con condiciones laborales, salario, estabilidad laboral y beneficios convencionales. Realizamos seguimiento permanente

a su cumplimiento a través de reuniones periódicas con las organizaciones sindicales y las subdirectivas correspondientes, garantizando la correcta aplicación de lo pactado.



Adicionalmente, fortalecimos los procesos de escucha directa en territorio, promoviendo un relacionamiento cercano y permanente con las subdirectivas sindicales, así como la implementación de mecanismos formales de participación y consulta por medio del canal institucional de Peticiones, Quejas, Reclamos y Felicitaciones, que funciona como un mecanismo para la gestión oportuna y

transparente de las inquietudes de nuestros colaboradores y colaboradoras.

Uno de nuestros principales indicadores de seguimiento es el índice de conflictividad sindical\*.

\* El índice de conflictividad sindical busca realizar un seguimiento de los eventos que pueden afectar la continuidad operativa por peticiones del sindicato



En 2025 registramos un promedio anual de

# 1,24 %

manteniéndonos significativamente por debajo del límite interno establecido del **12 %**, en el índice de conflictividad sindical.



Durante el año se **presentaron 11 quejas** asociadas a asuntos sindicales, las cuales **fueron gestionadas a través de los mecanismos establecidos, garantizando trazabilidad y respuesta oportuna.**

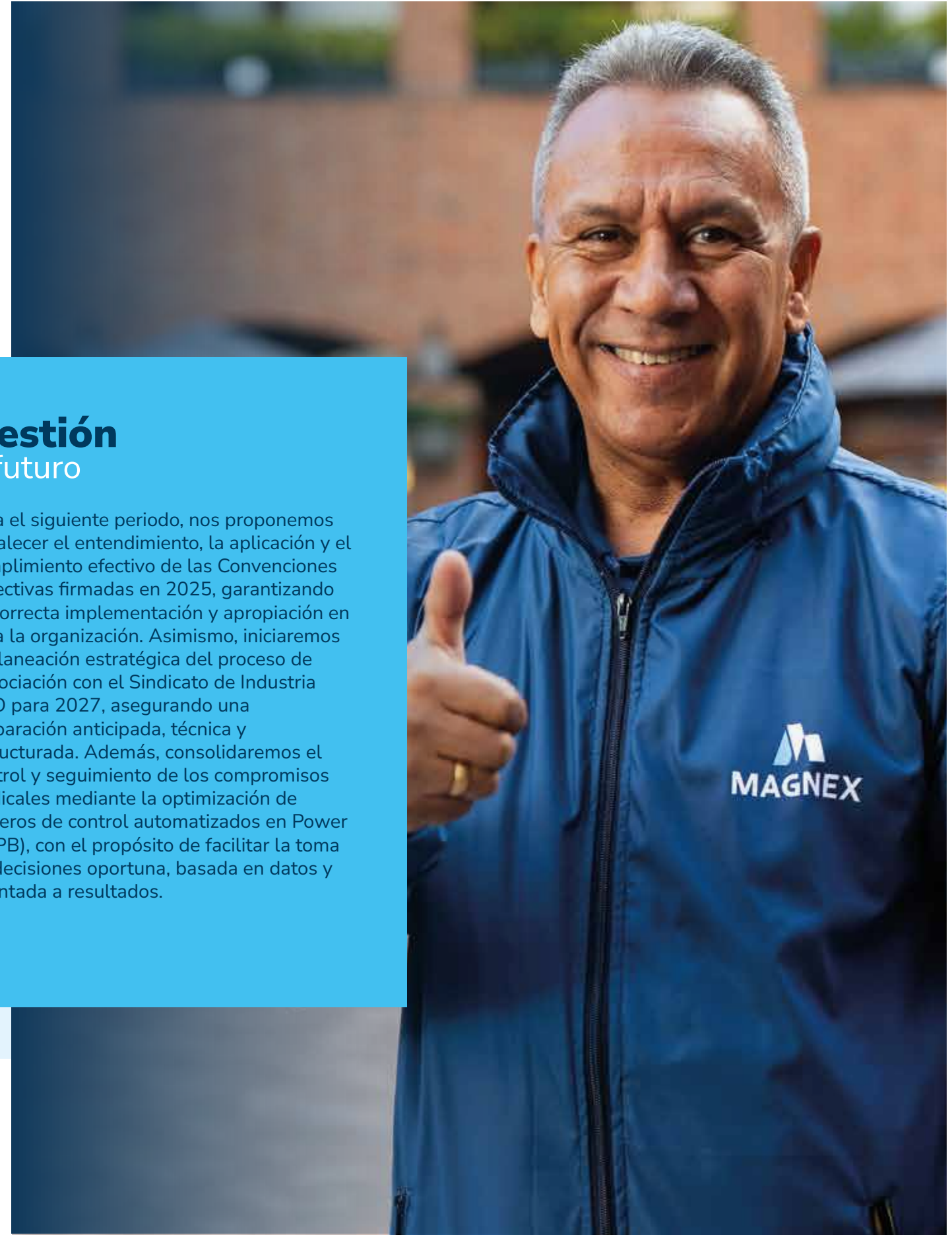
Este resultado refleja una gestión preventiva, oportuna de los riesgos laborales y las estrategias implementadas para la mitigación de riesgos sindicales las cuales fueron:



Con el fin de robustecer las competencias en relaciones laborales, **desarrollamos 26 horas de formación en temas asociados a negociación colectiva, resolución de conflictos y negociación colectiva**, dirigidas a equipos responsables de la interacción con organizaciones sindicales.

## Gestión a futuro

Para el siguiente periodo, nos proponemos fortalecer el entendimiento, la aplicación y el cumplimiento efectivo de las Convenciones Colectivas firmadas en 2025, garantizando su correcta implementación y apropiación en toda la organización. Asimismo, iniciaremos la planeación estratégica del proceso de negociación con el Sindicato de Industria USO para 2027, asegurando una preparación anticipada, técnica y estructurada. Además, consolidaremos el control y seguimiento de los compromisos sindicales mediante la optimización de tableros de control automatizados en Power BI (PB), con el propósito de facilitar la toma de decisiones oportuna, basada en datos y orientada a resultados.





PILAR 4

# Mantener un territorio justo

# 07

APRENDER  
CON  
MAGNEX  
TRABAJAMOS POR LA EDUCACIÓN





# Gestión social territorial

GRI [3.3] [203-1] [203-2] [204-1] [401-2] [413-1] [413-2]

En Magnex, la gestión social territorial trasciende el cumplimiento de requisitos contractuales; representa un compromiso estratégico con la construcción de relaciones de confianza, diálogo y respeto en los territorios donde operamos.

Entendemos que el desarrollo sostenible de nuestras operaciones depende no solo de la excelencia técnica, sino también de nuestra capacidad para generar valor compartido y fortalecer vínculos sólidos con comunidades, trabajadores y actores locales.

## Nuestro modelo de gestión

La gestión social en Magnex opera a través de un sistema estructurado en tres niveles que van desde el terreno hasta la alta dirección:



### El modelo se estructura en tres niveles de gestión

Gestión social en territorio

Liderada por los profesionales sociales, quienes acompañan el día a día de la operación, realizan seguimiento a compromisos sociales, identifican señales tempranas de tensión y gestionan inconformidades o PQRSF.

Gestión del riesgo social

A cargo de la coordinación social, que analiza patrones, construye escenarios de riesgo, prioriza alertas sociales y laborales, y recomienda cursos de acción.

Gestión Estratégica

Liderada por la Gerencia y los líderes de la organización, desde donde se escalan los riesgos que pueden afectar la continuidad, el margen, la reputación o la relación con los clientes.

Este modelo se articula con la Política de Sostenibilidad, la Política de Derechos Humanos y los lineamientos de Diversidad, Equidad e Inclusión, garantizando coherencia entre los principios corporativos y la acción en campo.

Entendemos que la sostenibilidad de nuestras operaciones depende de la capacidad de construir relaciones de confianza, anticipar riesgos y generar valor compartido en los territorios donde operamos. Por ello, nuestro modelo de gestión social territorial integra herramientas de análisis, prevención y diálogo que nos permiten gestionar de manera responsable los impactos y expectativas asociados a nuestra operación.





Este modelo se desarrolla a través de cuatro dimensiones estratégicas:

1

## Conocimiento del territorio y relacionamiento estratégico

Antes del inicio de cualquier operación, desarrollamos procesos de caracterización territorial orientados a comprender el contexto social, institucional y comunitario de cada zona de influencia. Este análisis incluye la identificación de actores clave, dinámicas económicas y sociales, tendencias de conflictividad, expectativas frente al empleo local y riesgos asociados al desarrollo de los proyectos.

Con base en esta información, estructuramos planes de manejo social que orientan el relacionamiento con comunidades, autoridades locales, organizaciones sociales y demás grupos de interés.

Durante 2025, los principales retos estuvieron asociados a:

Altas expectativas de empleo y contratación local.

Demanda de mayor participación de proveedores regionales.

Limitaciones institucionales en algunos territorios.

Frente a este contexto, fortalecimos un enfoque preventivo y de presencia activa en campo, entendiendo que la licencia social para operar se construye diariamente a través de decisiones responsables, diálogo transparente y una gestión cercana al territorio.

2

## Gestión de riesgos y conflictividad social

Como parte de nuestro enfoque preventivo, mantenemos un sistema permanente de monitoreo social y análisis del entorno, que nos permite identificar alertas tempranas, evaluar posibles escenarios de escalamiento y activar oportunamente medidas de gestión.

Durante 2025 se registraron:

**364 alertas** sociales monitoreadas y gestionadas

**39 eventos** directos gestionados

Índice de efectividad preventiva (IEP) para 2025 **87%** y una tasa de materialización de **13%**

Aunque el indicador de conflictividad social se mantuvo dentro de los niveles tolerables definidos por la compañía, el entorno presentó mayores presiones derivadas de nuevos contratos, hitos operacionales de alta complejidad y crecientes expectativas comunitarias frente al empleo y la contratación local.

En respuesta, fortalecimos el acompañamiento territorial, el diálogo temprano y la articulación con autoridades locales y actores comunitarios, acciones que permitieron gestionar situaciones sensibles, prevenir escalonamientos y contribuir a la continuidad operacional de los proyectos.

3

## Empleo local e inclusión territorial

La generación de oportunidades de empleo local representa uno de los principales mecanismos de aporte al desarrollo territorial y una prioridad dentro de nuestra estrategia social.

En Magnex promovemos la vinculación del mejor talento disponible en cada territorio, garantizando el cumplimiento de los perfiles requeridos y priorizando la contratación de mano de obra local.

Durante 2025 alcanzamos cifras importantes:



### OIL & GAS

**100%** de vinculación de mano de obra no calificada local

**70%** de mano de obra calificada local

### MINERÍA

**100%** mano de obra no calificada local

**53%** mano de obra calificada local

Adicionalmente, en línea con nuestra estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI), impulsamos acciones orientadas a facilitar la vinculación de poblaciones con mayores barreras de acceso al empleo, incluyendo mujeres, personas mayores de 45 años, jóvenes sin experiencia laboral y personas pertenecientes a grupos étnicos.

4

## Participación social y gestión de PQRSF

Nuestro relacionamiento con los grupos de interés se fundamenta en principios de transparencia, accesibilidad y atención oportuna. Para ello, contamos con canales formales de diálogo y mecanismos de atención orientados a gestionar de manera trazable las peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y felicitaciones (PQRSF) recibidas en el marco de nuestras operaciones.

La gestión de PQRSF se soporta en tres pilares:

- Información clara y oportuna,
- Atención permanente a grupos de interés.
- Mecanismos formales de recepción y seguimiento.

Durante 2025 registramos:

**568** PQRSF recibidas

**535** PQRSF resueltas

**11** casos en trámite al cierre del año

El tiempo promedio de respuesta fue de **16,9 días**, reflejando el compromiso de Magnex con una gestión cercana, trazable y orientada a la solución efectiva de las inquietudes y expectativas de nuestros grupos de interés.



# Programas sociales e inversión social

GRI [3.3] [203-1] [203-2] [204-1] [401-2] [413-1] [413-2]

En Magnex diseñamos los proyectos sociales con base en principios de alcance, proporcionalidad, permanencia en el territorio, impacto y corresponsabilidad. Entendemos que la presencia en las comunidades está vinculada a la relación comercial que desarrollamos; por ello, orientamos los programas sociales a generar el mayor impacto posible, de acuerdo con las capacidades y el rol como empresa contratista.

En este marco, creemos que nuestro propósito superior, **“Construir un legado de prosperidad sostenible”**, se materializa en cada una de las acciones que realizamos. Buscamos ir más allá de la prestación del servicio, asumiendo un papel activo como impulsores del desarrollo de las personas, las comunidades y los territorios donde tenemos presencia.

Contamos con 3 programas sociales que materializan el propósito superior y enfocan los esfuerzos en la construcción de un legado de prosperidad sostenible.



## Educación para el futuro Programa social Aprende con Magnex

Aprende con Magnex es una iniciativa educativa y social que refleja el compromiso que tenemos con el desarrollo de las comunidades en territorios rurales y zonas de influencia operativa en Colombia y Perú, donde el acceso a oportunidades ha sido históricamente limitado. A través de este programa, promovemos la educación inicial y básica de niñas y niños mediante metodologías experienciales que fortalezcan habilidades, conocimientos y valores desde edades tempranas.

### Objetivos de Desarrollo Sostenible:



**Voluntario**

\$25.000.000

ESCUELA DE **GESTIÓN**  
COMUNITARIA

\$73.000.000

**APRENDE**  
CON MAGNEX

\$267.000.000



Invertimos en el 2025  
**\$365.000.000**

Durante 2025 destacamos los siguientes proyectos:

**Impactamos a 22 instituciones**  
educativas mediante la formación de

**1.426 niños y niñas**  
en 14 municipios

**Implementamos 51,5 horas en**  
módulos experienciales

**Habilidades para la vida**  
Trabajo en equipo  
Integridad y valores  
Resolución de conflictos



**Involucramos a**  
**134** padres y docentes.

A partir de la implementación, identificamos oportunidades de mejora orientadas a ampliar la cobertura del programa, pues nos interesa impactar los territorios en los que tenemos presencia y seguir posicionando nuestros programas de inversión



**Entregamos**  
**1.426** Kits escolares

social, como temas efectivos en la educación para el país.

Este enfoque práctico favorece la apropiación de aprendizajes significativos y promueve entornos educativos más participativos y resilientes.

## Participación social con sentido

ESCUELA DE  
**GESTIÓN**  
COMUNITARIA

La Escuela de Líderes Comunitarios es una iniciativa liderada por Magnex para fortalecer las capacidades de liderazgo, organización y participación de las comunidades en los territorios donde operamos.



Contamos con un total de  
**253 líderes**



Impactamos 3 departamentos en los siguientes municipios

- Yondo
- Barrancabermeja
- Puerto Gaitán



Ejecutamos en Santander:

Escuela de liderazgo

Familia para el desarrollo social

## Voces del territorio

El impacto del programa se refleja en las experiencias de los participantes:



“Continúen con esta hermosa labor; sigan creyendo en el poder de la educación y la formación en valores.”

**Juana Erlinda Ortega Gallo,**  
DOCENTE - CASANARE

“Hoy aprendí que debemos ser tolerantes y a manejar nuestras emociones.”

**Gabriel Esteban Pedraza**  
11 AÑOS - BOYACÁ





En la escuela de líderes incorporamos:

Enfoque diferencial (género, generación, etnicidad).	Formación en derechos humanos	Estrategias de comunicación
<p>Un rol <b>facilitador</b> de la empresa como aliada del territorio, no como un ente ajeno.</p>	<p>Cimenta el trabajo de todos <b>bajo el principio de corresponsabilidad.</b></p>	<p>Brinda herramientas a los <b>líderes comunitarios y a la empresa</b> para mejorar su gestión comunitaria mediante información y conocimientos que permiten mayor gestión interinstitucional en el corto, mediano y largo plazo.</p>
<p>Promueve la <b>adquisición y fortalecimiento de competencias</b> y habilidades blandas en los líderes.</p>	<p>Provee a los <b>líderes de conocimientos</b> para la estructuración de proyectos sociales que den respuesta a sus necesidades e intereses.</p>	<p>Metodología de <b>bootcamp o entrenamiento intensivo</b> con líderes.</p>



El programa de Escuela de Líderes Sociales fue reconocido y premiado en los Premios de Sostenibilidad Campetrol 2025, lo que evidencia su impacto significativo en la categoría de Gobernanza y su contribución al avance de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.



La Escuela de Líderes Comunitarios **demuestra que cuando las comunidades se forman y se empoderan**, el territorio se transforma desde adentro.



Hoy, la Escuela de Líderes Comunitarios se proyecta como un modelo replicable en otros territorios y sectores, aportando a la construcción de comunidades más resilientes, organizadas y con mayor capacidad de incidir en su propio desarrollo. Más que un programa de formación es una semilla de liderazgo colectivo que fortalece la democracia local y siembra esperanza en las nuevas generaciones de líderes comunitarios.



# Alianzas que fortalecen el territorio

Mediante este programa buscamos promover la participación activa de nuestros trabajadores en iniciativas de impacto social, generando mejoras en las condiciones de vida de las comunidades

intervenidas y fomentando una cultura organizacional basada en la corresponsabilidad y el compromiso con el entorno.

## Voluntario



Desarrollamos el **proyecto de embellecimiento de la Escuela la Tempestuosa ubicada en Lizama, San Vicente de Churui** la cual tuvo un beneficio para

**35 niños y niñas**



Destinamos una inversión de **\$25.000.000**

Participaron

# 225

**colaboradores y colaboradoras durante 10 jornadas para el desarrollo de actividades en** Cartagena, Albania, Cantagallo, Yondó, Centro, Lizama y Barrancabermeja.

Estas acciones se enmarcan en nuestro propósito superior de **Construir un legado de prosperidad sostenible**. A través de este programa implementamos iniciativas que contribuyen a la generación de valor en los territorios donde tenemos presencia, al tiempo que fortalecen el vínculo de confianza con comunidades, autoridades locales y demás grupos de interés.

## Gestión a futuro

Para 2026, consolidaremos nuestro modelo de gestión social territorial mediante el fortalecimiento del diálogo con actores locales, la optimización del sistema de alertas tempranas y la ampliación progresiva del alcance de nuestros programas sociales.

Mantendremos un enfoque orientado a la inclusión, la generación de valor y la prevención de situaciones de conflictividad, contribuyendo así a la sostenibilidad de nuestras operaciones y al desarrollo de los territorios donde tenemos presencia. Además, fortaleceremos el modelo de alertas tempranas, ampliaremos las capacidades de nuestros equipos sociales y consolidaremos el trabajo articulado con autoridades y comunidades, con el propósito de gestionar de manera anticipada posibles situaciones de conflictividad y contribuir a la sostenibilidad de nuestras operaciones.





# Dinamización de económicas locales

GRI [3.3] [204-1]

La compra de bienes y servicios constituye un componente estratégico de la inversión que realizamos, orientado a dinamizar el desarrollo económico en los territorios donde operamos. Priorizamos la vinculación con proveedores locales y nacionales, distribuyendo las adquisiciones de manera que promuevan el crecimiento de las economías regionales. Además, fortalecemos relaciones de largo plazo mediante espacios de acompañamiento y desarrollo empresarial, contribuyendo a la sostenibilidad y competitividad de la cadena de suministro.

En Magnex, nuestra área de Procurement and Supply Chain Management (PSCM) desempeña un papel clave en la generación y aporte sobre la economía local mediante la relación con los proveedores, entre los cuales destacamos:

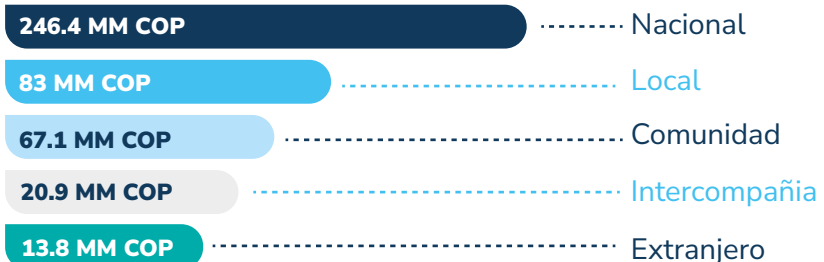


En Colombia, el crecimiento fue significativo, especialmente en bienes (+423%).

El monto total de facturación a proveedores fue de

**393 MM COP**

Las compras a proveedores fueron de la siguiente manera:



El monto total de facturación a proveedores fue de

**40 MILL S**

El total de compras a proveedores fue de

**52 MILL S**

En Perú no se ha logrado categorizar los proveedores.

En Magnex, gestionamos los bienes y servicios bajo una línea consistente con el fortalecimiento de la contratación local. Como resultado, **en ambos países se incrementó el valor absoluto de las compras locales de bienes**, así como su

participación dentro del total de adquisiciones, reflejando un compromiso sostenido con el desarrollo de proveedores y las economías locales, la distribución de gastos entre bienes y servicios fue el siguiente:

País	Categoría	Monto	Participación (%)
Colombia	Bienes	89 MM COP	20,6
	Servicios	342 MM COP	79,4
Perú	Bienes	17 MIL S	32,6
	Servicios	35.1 MIL S	67,4

En conjunto, las cifras reflejan un fuerte fortalecimiento de la gestión de abastecimiento y una mayor contribución al desarrollo económico en los territorios donde operamos.



## Crece nuestra familia de proveedores 2025

A lo largo del 2025 vinculamos 109 nuevos proveedores, frente a los 237 incorporados en 2024. Aunque esta cifra refleja una disminución en el ritmo de crecimiento respecto al año anterior, analizamos este resultado considerando que 2024 marcó un punto de expansión extraordinaria de nuestra base de abastecimiento.

Mientras que en 2024 impulsamos un crecimiento más amplio y acelerado, en 2025 orientamos nuestra gestión hacia una dinámica más focalizada y estratégica, con una concentración importante en la Región Centro Oriente, seguida del Llano y el Caribe. Esta distribución evidencia nuestra priorización territorial y nuestro proceso de consolidación de la red que fortalecimos de manera significativa el año previo.



**109**  
Cantidad de proveedores nuevos

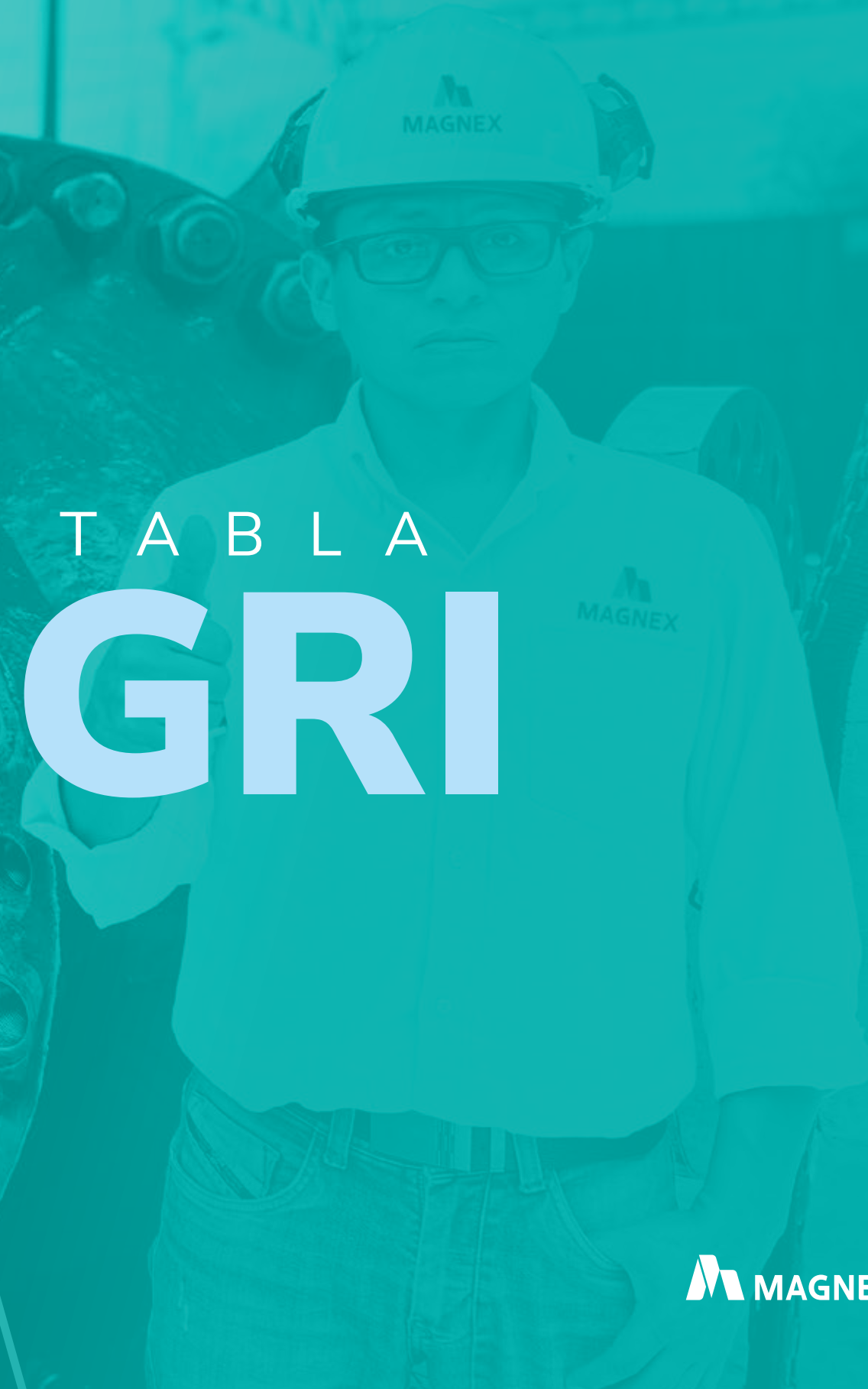
## Metas

Para este periodo, continuaremos fortaleciendo la gestión de proveedores a través del **plan de compradores por zonas y proyectos, el foco en proveedores homologados por clientes y el desarrollo de proveedores críticos y especializados**. Estas acciones buscan consolidar una red de abastecimiento más estratégica, alineada con las necesidades de la operación y los requisitos de nuestros grupos de interés.

Asimismo, daremos continuidad al **relacionamiento conjunto entre PSCM y Operaciones y al encuentro de proveedores en zonas de influencia**, como espacios clave para mejorar la articulación, fortalecer capacidades y afianzar relaciones de largo plazo. Frente a estas metas, el reto será no solo mantenerlas, sino también ampliarlas y fortalecer su alcance.



T A B L A  
**GRI**





## ÍNDICE DE CONTENIDOS GENERALES MAGNEX

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

### GRI USADO

### GRI 1: Fundamentos 2021

Estándar GRI	Contenido	Capítulo	Motivo de Omisión
<b>1. Perfil de la organización y sus prácticas de presentación de informes</b>			
Nombre legal de la compañía	<b>GRI 2-1</b>	Sobre este informe	
Entidades incluidas en la organización Informes de sostenibilidad	<b>GRI 2-2</b>	Sobre este informe	
Período de informe, frecuencia y contacto	<b>GRI 2-3</b>	Sobre este informe	
Re expresiones de información	<b>GRI 2-4</b>	Sobre este informe	
Verificación externa	<b>GRI 2-5</b>		No procede. Actualmente el informe no requiere de verificación externa.
<b>Nombre legal de la compañía</b>			
Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales.	<b>GRI 2-6</b>	Sobre Magnex	
Empleados	<b>GRI 2-7</b>	Bienestar y desarrollo de los colaboradores	
Empleados que no son empleados	<b>GRI 2-8</b>	Bienestar y desarrollo de los colaboradores	
<b>Gobernanza</b>			
Estructura de gobernanza y composición	<b>GRI 2-9</b>	Gobierno Corporativo	
Designación y selección de los máximos órganos de gobierno	<b>GRI 2-10</b>	Gobierno Corporativo	
Presidente del máximo órgano de gobierno	<b>GRI 2-11</b>	Gobierno Corporativo	

Estándar GRI	Contenido	Capítulo	Motivo de Omisión
<b>Gobernanza</b>			
Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	<b>GRI 2-12</b>	Gobierno Corporativo	
Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	<b>GRI 2-13</b>	Gobierno Corporativo	
Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	<b>GRI 2-14</b>	Gobierno Corporativo	
Conflictos de interés	<b>GRI 2-15</b>	Gobierno Corporativo	
Comunicación de inquietudes críticas	<b>GRI 2-16</b>	Gobierno Corporativo	
Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	<b>GRI 2-17</b>		Información no disponible
Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	<b>GRI 2-18</b>	Gobierno Corporativo	
Políticas de remuneración	<b>GRI 2-19</b>	Gobierno Corporativo	
Proceso para determinar la remuneración	<b>GRI 2-20</b>		Restricciones de confidencialidad
Ratio de compensación total anual	<b>GRI 2-21</b>		Restricciones de confidencialidad
<b>4. Estrategias, políticas y prácticas</b>			
Declaración sobre el desarrollo sostenible estrategia	<b>GRI 2-22</b>	Carta del CEO	
Compromisos y políticas	<b>GRI 2-23</b>	Ética y Anticorrupción Respeto por los Derechos Humanos	



Estándar GRI	Contenido	Capítulo	Motivo de Omisión
<b>4. Estrategias, políticas y prácticas</b>			
Incorporación de los compromisos y políticas	<b>GRI 2-24</b>	Gobierno Corporativo	
Procesos para remediar los impactos negativos	<b>GRI 2-25</b>	Respeto por los Derechos Humanos	
Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	<b>GRI 2-26</b>	Respeto por los Derechos Humanos	
Cumplimiento de la legislación y normativas	<b>GRI 2-27</b>	Ética y Anticorrupción	
Afiliación a asociaciones	<b>GRI 2-28</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Miembro de Cámara Colombiana de Bienes y Servicios Petroleros (CAMPETROL)</li> <li>*Miembro de Junta Directiva del Consejo Colombiano de Seguridad (CCS)</li> <li>*Miembro del Comité de contratistas del Consejo Colombiano de Seguridad (CCS)</li> <li>*Cámara de Comercio de Talara</li> <li>Asociación Peruana de Hidrógeno - H2 Perú</li> </ul>	
Enfoque para la participación de los grupos de interés	<b>GRI 2-29</b>	Sostenibilidad en Magnex	
Convenios de negociación colectiva	<b>GRI 2-30</b>	Relacionamiento sindical	
Proceso para determinar los temas materiales	<b>GRI 3-1</b>	Sostenibilidad en Magnex	
Lista de temas materiales	<b>GRI 3-2</b>	Sostenibilidad en Magnex	





**MAGNEX**