



Informe de Sostenibilidad

2024





Informe de Sostenibilidad OMIA Colombia SAS - 2024

Fecha de reporte: 30 de junio de 2025
Frecuencia de presentación de informe: Anual

Equipo de dirección ejecutiva (EMT)

Ricardo Villarreal Parra, Presidente & CEO
Claudio Palacios, Senior Vicepresident & COO
Rafael Antonio Lopez Moreno, Chief Financial Officer - CFO
Eduardo Alexander Meneses, Vicepresident HSEQ & Sustainability
Elizabeth Maria Figuera, Vicepresident Supply & Logistic

Equipo de sostenibilidad

Eduardo Alexander Meneses, Vicepresident HSEQ & Sustainability
Jorge Andres Cogollos Jimenez, Coordinador Ambiental Nacional
Alveiro Tarazona Espinel, Coordinador HSEQ & Entorno
Deisy Arias Arias, Profesional Regional RSE
Judy Ximena Correal Bejarano, Profesional Regional RSE





Sobre este informe

(GRI 2-1)

Propósito del informe y alineación con los estándares GRI

Este informe de sostenibilidad representa un ejercicio de transparencia, responsabilidad y mejora continua de OMIA Colombia S.A.S., fue elaborado siguiendo las directrices del “Global Reporting Initiative” Estandar sectorial (GRI 11: Oil and Gas Sector 2021). Su propósito es comunicar de manera clara y verificable el desempeño económico, social, ambiental y de gobernanza de la organización durante el año 2024. La información aquí presentada reafirma nuestro compromiso con la sostenibilidad como eje estratégico de nuestro negocio, el Pacto Global, los Objetivos de Desarrollo Sostenible y con la generación de valor compartido para nuestros grupos de interés. Este documento integra los avances, retos y prácticas implementadas en nuestras operaciones, permitiendo a nuestros aliados y demás actores, conocer de forma estructurada cómo OMIA evoluciona hacia una gestión más eficiente, innovadora, ética y resiliente, generando impacto en las comunidades, el entorno y el sector energético del cual hacemos parte.

Aseguramiento y verificación de la información

(GRI 2-3, 2-4 y 2-5)

El presente informe fue verificado y avalado por el equipo directivo de OMIA Colombia SAS conforme a los estándares y procedimientos del sistema de gestión integrado de la compañía. Para próximos informes se espera la verificación externa por entes certificados para dar cumplimiento del estándar GRI.

La información aquí presentada no ha sido modificada ni reformulada en el año 2024 respecto a años anteriores.

Si te gustaría conocer más sobre este informe puedes comunicarte a los siguientes correos:

csma@omia.com.co

jorge.cogollos@omia.com.co

01	Mensaje del Presidente & CEO	01
02	Perfil de nuestra organización	02
03	Liderazgo y compromiso del Gobierno Corporativo	27
04	Desempeño económico	32
05	Gestión del ambiente - OMIA Green	40
06	Compromiso social	46
07	Índice de contenidos GRI	72

Palabras de nuestro Presidente & CEO



La presentación de nuestro Informe de Sostenibilidad es un documento que refleja no solo el compromiso de nuestra compañía con la gestión responsable, sino también nuestra evolución constante como organización consciente de su rol en la sociedad y el medio ambiente.

Durante los últimos cinco años, hemos experimentado un crecimiento exponencial, resultado del trabajo constante, la visión estratégica y la confianza depositada por nuestros accionistas, clientes, aliados y colaboradores. Este crecimiento no solo se ha traducido en expansión comercial y fortalecimiento financiero, sino también en una mayor capacidad para generar impactos positivos y sostenibles en las comunidades donde operamos.

Conscientes de los retos globales que enfrentamos, hemos redoblado nuestros esfuerzos en materia de sostenibilidad ambiental, implementando prácticas más eficientes y responsables, como la reducción de nuestra huella de carbono, la optimización del uso de recursos y la transición hacia modelos operativos más circulares y resilientes. En el ámbito social, hemos avanzado en inclusión, equidad y desarrollo del talento humano, fortaleciendo una cultura organizacional basada en el respeto, la diversidad y la ética.

Este informe es el resultado de un trabajo colectivo y representa nuestra convicción de que el crecimiento económico debe ir de la mano de un impacto social positivo y una gestión ambiental responsable. La sostenibilidad no es un objetivo aislado para nosotros: es uno de los ejes transversales de nuestra estrategia empresarial.

Como empresa del sector de Oil & Gas, sabemos que tenemos una responsabilidad directa frente a los desafíos globales del cambio climático. Por ello hemos venido intensificando nuestras acciones hacia una transición energética sostenible; analizando fuentes renovables en nuestra matriz energética, reducción de gases de efecto invernadero y mejorando nuestros procesos mediante innovación tecnológica y buenas prácticas ambientales.

En el camino hacia la sostenibilidad, OMIA ha tomado decisiones firmes en cuanto a la gestión ambiental y la responsabilidad social. Hemos trabajado para garantizar que nuestras operaciones sigan los principios del Global Reporting Initiative (GRI), alineando nuestros esfuerzos con los estándares internacionales de sostenibilidad y asegurando la transparencia de nuestras actividades frente a nuestros grupos de interés.

Uno de nuestros logros más significativos en el ámbito de la sostenibilidad es la implementación del OMIA Digital System (ODS), que ha optimizado nuestra gestión operativa y nos ha permitido tomar decisiones más rápidas y basadas en datos. Esta digitalización, sumada a las auditorías y recertificaciones en normas ISO 9001, 14001, 45001, 50001, 55001, NORSOK y la guía RUC, ha sido clave para garantizar la calidad y la sostenibilidad de nuestras operaciones.

Hemos fortalecido nuestra cultura organizacional, priorizando el bienestar y el desarrollo de nuestros colaboradores. La implementación de programas de formación y liderazgo ha sido clave para mantener un ambiente de trabajo positivo y motivador, en el que todos los miembros de OMIA puedan crecer y aportar a nuestra visión estratégica y colectiva.

Gracias a todos quienes han hecho posible estos logros: nuestros equipos de trabajo, accionistas, socios estratégicos, comunidades, grupos de interés y cada persona que cree en el propósito que guía nuestras acciones. Seguiremos avanzando con determinación, comprometidos con crear valor a largo plazo y contribuir activamente a un futuro más justo, próspero y sostenible para todos.

Ricardo Villarreal Parra
President & CEO

Perfil de nuestra organización

(GRI 2-6)

Quiénes somos

Operación y Mantenimiento Integral de Activos Colombia SAS por sus Siglas “OMIA Colombia S.A.S.” es una empresa 100% colombiana con más de una década de experiencia desarrollando soluciones integrales para la industria de los hidrocarburos, minería e infraestructura, bajo un enfoque de sostenibilidad, innovación y excelencia operativa.

Nos especializamos en la gestión integral de proyectos que abarcan servicios de diseño, ingeniería, construcción, operación, puesta en marcha y mantenimiento de facilidades petroleras e industriales, así como obras civiles, mecánicas, eléctricas e instrumentación. Nuestro enfoque está dirigido a sectores como petróleo, gas, minería e infraestructura. Cada una de nuestras soluciones incorpora tecnología de alto desempeño, orientada a optimizar la eficiencia operativa, reducir impactos y maximizar el valor entregado a nuestros clientes.

Como parte de nuestro compromiso con el país, generamos empleo calificado y transferimos conocimiento técnico a las regiones donde operamos. Nuestros procesos están certificados bajo un Sistema de Gestión Integrado que garantiza el cumplimiento de estándares nacionales e internacionales en calidad, seguridad industrial, salud en el trabajo, medio ambiente y responsabilidad social.

Nuestros valores están reflejados en los cinco (5) ceros:

▶ **Cero Accidentes:** Compromiso con la seguridad. Comprometidos con la seguridad.

▶ **Cero Pérdidas:** Compromiso con los recursos.

▶ **Cero Incidentes Ambientales:** Compromiso con la naturaleza. Comprometidos con el medio ambiente.

▶ **Cero Defectos:** Compromiso con la calidad.

▶ **Cero Faltas de Ética:** Compromiso con la transparencia.



Hoy somos un aliado estratégico de compañías líderes en el sector como Ecopetrol, Hocol, Frontera Energy, Geopark, CENIT y otros actores clave de la cadena energética nacional. Nuestra propuesta de valor se basa en la cercanía, la adaptabilidad a los desafíos del entorno energético, y una visión clara de sostenibilidad que guía cada decisión de negocio.

En OMIA creemos en una industria que impulsa el desarrollo del país, pero lo hacemos desde la ética, la innovación responsable y el respeto por las comunidades y el entorno. Nos proyectamos como una empresa ágil, ética y resiliente, preparada para liderar los retos energéticos del futuro.

Estructura organizacional y gobernanza

OMIA es una sociedad por acciones simplificadas (S.A.S.) cuya matriz es OMIA INVERSIONES S.A.S. Además, cuenta con una junta directiva encargada de la planeación estratégica, financiera, técnica y sostenible, y un equipo directivo de la más alta calidad, encabezado por su Presidente & CEO, responsable de ejecutar los planes de la empresa en el corto, mediano y largo plazo.



Portafolio de servicios e industrias claves

Categoría	Servicios/Productos ofrecidos	Sector o cliente objetivo	Valor agregado / Enfoque sostenible
Ingeniería	Diseño de facilidades industriales Ingeniería conceptual básica y de detalle	Petróleo, gas, minería, infraestructura	Optimización técnica de procesos y reducción de impactos, mediante desarrollo de ingenierías eficientes y de cumplimiento con la legislación y normativa actual.
Construcción	Montajes mecánicos, eléctricos, civiles e instrumentación y control. Construcción de plantas y de facilidades industriales.	Petróleo, gas, minería, infraestructura y operadores del sector hidrocarburos	Gestión integrada con altos estándares QHSE
Operación & Mantenimiento (O&M)	O&M de facilidades petroleras, estaciones de bombeo y Puesta en marcha de sistemas	Empresas del sector oil & gas, operadoras petroleras y sector minero.	Continuidad operacional y eficiencia energética
Operación integral de Campos de producción O&G	Operación integral de campos de producción en lo referente a su operación, mantenimiento y manejo de producción, manejo de inversión capex y opex, gestión social, seguimiento a la licencia ambiental, informes a entes gubernamentales, trabajos de subsuelo.	Empresas del sector Oil & Gas	Mejoramos el costo de levantamiento de los campos y manejo de los entes gubernamentales de forma eficiente. Manejo de la relación de entorno con comunidades, entes territoriales y empresas contratistas.
Servicios Ambientales	Manejo de residuos Control de emisiones y vertimientos. Identificación y control de aspectos e impactos, seguimiento, operación y control de instrumentos ambientales	Industria energética y minera	Cumplimiento ambiental normativo y corporativo
Consultoría y Gerenciamiento de Proyectos	Supervisión técnica Gerencia de obra Asesoría normativa HSEQ	Clientes del sector público y privado	Experiencia en normativas ISO, RUC, Norsok, entre otros
Soluciones Técnicas Especializadas	Automatización de procesos Integración de sistemas Soporte de ingeniería en campo	Operadoras como Ecopetrol, Hocol, Geopark, Frontera	Aumento de confiabilidad operativa

Sede principal y operaciones

La sede principal de OMIA se encuentra ubicada en Colombia en la Calle 99 # 7 A - 77 Oficina 601 - Edificio Advance, en la ciudad de Bogotá. Con operaciones en todo el territorio nacional en proyectos del sector Oil & Gas desarrollando servicios de diseño, ingeniería, construcción, operación, puesta en marcha y mantenimiento de facilidades, petroleras e industriales, así como obras civiles, mecánicas, eléctricas e instrumentación.



Alianzas y participaciones

(GRI 2-2)

El enfoque estratégico se centró en el fortalecimiento continuo de OMIA y de los consorcios existentes, priorizando alianzas con empresas de primer nivel.

La idea clave fue establecer colaboraciones con estas empresas para presentar propuestas que generaran un valor agregado significativo para nuestros clientes.



	SGS	SKF	BUSINESS SWEDEN	TWM	PECOM
Tipo de alianza	Integración de Servicios	Integración de Servicios	Relaciones comerciales	Integración de Servicios	Integración de Servicios
Documento firmado	MOU,NDA	Contrato - Consorcios	MOU	Contrato - Consorcio	MOU
Capacidad de Servicio	Servicios integrados	Servicios integrados	Marketing y publicidad	Servicios integrados	Energía y Química
Liderazgo en el Segmento	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
Productos de avanzada	Servicio complementarios en O&M , certificados	Plataforma informática equipos predictivos	Eventos, relaciones con empresas	Complementación de servicios a prestar	Operación campos Petroleros
Oportunidades	Nuevas oportunidades en contratos en curso y futuros	Nuevas oportunidades en contratos en curso	Relacionamiento en cualquier sector y país	Nuevos contratos y adicionales en los contratos actuales	Nuvas líneas de negocios y apalancamiento
Mercado	O&G Industrial minería	O&G Industrial	O&G Industrial contrucciones minería	O&G	O&G
Clientes	Hocol, clientes de mienría	Grupo empresarial CENIT ECOPEPETROL	Todos	Perenco	Hocol y Frontera

Cadena de valor

La cadena de valor de OMIA abarca todas las etapas desde la conceptualización, diseño y planificación de proyectos, hasta la ejecución, operación, mantenimiento y soporte postventa, a través de todo el ciclo Upstream, Midstream and Downstream. Esta cadena está soportada por nuestra capacidad interna robusta, aliados estratégicos, y una red de proveedores y contratistas especializados.

Etapas clave de la cadena de valor:

▶ **Diseño e ingeniería técnica personalizada:** Adaptación de soluciones de acuerdo con requerimientos específicos de los clientes y condiciones del entorno.

▶ **Fabricación, integración y construcción:** Montaje de sistemas, equipos e infraestructuras industriales en campo, con altos estándares HSEQ.

▶ **Monitoreo, mejora continua y digitalización:** Acompañamiento técnico, digitalización de procesos (OMIA Digital System - ODS) y optimización operativa con base en análisis de datos.

▶ **Procura responsable y gestión de proveedores:** Selección y contratación de proveedores nacionales e internacionales con criterios de calidad, cumplimiento, sostenibilidad y ética empresarial.

▶ **Operación y mantenimiento (O&M):** Gestión eficiente de facilidades industriales, plantas de tratamiento, sistemas de energía y utilidades.

Mercados atendidos

Durante el año 2024, nuestro enfoque estuvo centrado en mejorar significativamente los márgenes operativos en todos los contratos en firme. Implementamos estrategias destinadas a optimizar nuestras operaciones y generamos ingresos adicionales mediante la gestión eficiente de los servicios adicionales. En paralelo, observamos un cambio en el comportamiento de los clientes, que exploraron nuevas opciones de contratación para optimizar los costos fijos de los servicios.

En respuesta a esta demanda del mercado, nos adaptamos a las necesidades de los clientes, ofreciendo esquemas más integrales que permitieran una gestión más eficiente de los servicios. Además, se exploraron esquemas variables de cobro basados en los servicios efectivamente prestados, lo que proporcionó una mayor flexibilidad en la relación contractual. La búsqueda constante de reducción de tiempos no operativos fue una prioridad, lo cual resultó en rondas de negociación exitosas para la ampliación de contratos, tanto para OMIA como para el Consorcio SKF-OMIA, que brinda servicios al grupo empresarial Cenit.

Continuamos atendiendo nuestros dos contratos con las vicepresidencias VRO y VAO de Ecopetrol a través del Consorcio OMIA SKF, atendiendo las diferentes obligaciones y planteando las mejoras operativas y de servicio en búsqueda del beneficio de las partes.

Adicionalmente, entramos en varias rondas de negociación para la continuidad de contratos, mientras se terminaba de surtir el proceso de licitación y selección para clientes con contratos en curso bajo la figura de O&M integral y Operador de activos.

Continuamos fortaleciendo nuestra presencia en Perú a través de nuestra sucursal, en la búsqueda de oportunidades en el sector minero y O&G, a través de nuestras mejores prácticas en Colombia, ajustadas a las necesidades y exigencias del mercado peruano.



Marketing OMIA

(GRI 417)

Para el 2024, continuamos nuestras labores comerciales a través de acercamientos a nuestros actuales y potenciales clientes haciendo uso de las presentaciones electrónicas y videos corporativos para transmitir nuestra organización y sus capacidades, así como su trayectoria.

La publicación en redes sociales aprobadas por la compañía busca mostrar nuestro dinamismo en eventos del sector, así como noticias de interés que son producto de nuestra operación.

El contenido comercial es preparado por el área de desarrollo de negocios, y las publicaciones, videos y demás mensajes institucionales pasa a través del equipo de comunicaciones, verificando la veracidad de la información.

Este contenido informativo, es de carácter público y de distribución entre actuales y potenciales clientes que lo compartimos en nuestras presentaciones, así como en los medios digitales como nuestra página web y las plataformas digitales en las cuales nos encontramos suscritos, manteniendo nuestro contenido actualizado con el objetivo de adaptarse y alinearse con la constante evolución que existe en internet. Esto permitirá mayor compatibilidad con nuevas tecnologías, un diseño moderno que permite mayor exposición y mejora la percepción y experiencia de los usuarios. Además, la actualización del contenido que sea coherente con lo que es OMIA hoy día.

Igualmente, a través de Campetrol, en calidad de afiliado, participamos de las ruedas de negocios y demás reuniones, así como en espacio de presentación de nuestra marca como videos y publicaciones oficiales.



Certificaciones y reconocimientos

(GRI 308)

Certificaciones del Sistema de Gestión Integrado (SGI)

En el año 2024 se continuó reforzando y ampliando la estrategia en materia de QSHE & Sustainability; fortaleciendo el compromiso, responsabilidad, esfuerzo y disciplina manteniendo sus valores corporativos y en línea con cada uno de sus grupos de interés, asegurando la continuidad en sus operaciones, cuidando de la salud y el bienestar de cada uno de sus colaboradores, promoviendo el cuidado y la conservación del medio ambiente, así como el manejo del entorno. A partir de este año, nuestra organización obtuvo dos nuevas certificaciones: ISO 50001: 2018, Gestión de la Energía e ISO 55001: 2014, Gestión de Activos.

▶ Mantenimiento del SGI (se recibió Auditoria de Recertificación en las normas ISO 9001: 2015, ISO 14001: 2015, ISO 45001: 2018.

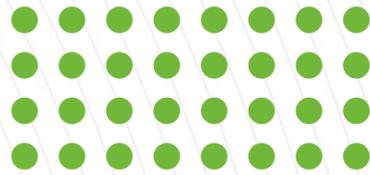
▶ Evaluación anual Guía RUC (por parte del Consejo Colombiano de Seguridad)

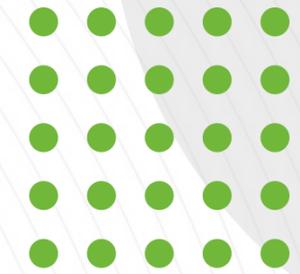
▶ Vigencia de las Certificaciones ISO hasta diciembre 2027.

▶ Certificación en el estándar para la industria oíl & gas NORSOK-S006.

▶ Guía RUC, se obtuvo un puntaje de 94%. (Mejor resultado de los últimos 7 años). Con esta valoración, OMIA se mantiene sobre el promedio nacional de industrias del sector de hidrocarburos de la Guía RUC, que se encuentra en 88%.

▶ Certificación de las normas ISO 50001: 2018 e ISO 55001: 2014.





Reconocimientos de nuestros aliados

▶ Frontera

- Fuimos reconocidos dentro de la categoría Liderazgo en gestión de la salud por parte del departamento de HSEQ
- Encuesta Satisfacción de Clientes 2024 en 100% aumentando en 4 puntos porcentuales con relación al año 2023.
- Reconocimiento ARRANQUE Y PUESTA EN MARCHA UNIDAD 130-P-110-D OVERHAUL por parte de Juan Carlos López Rozo Superintendente de Mantenimiento.

▶ HOCOL

- Reconoce a OMIA Colombia S.A.S. como un contratista inclusivo. Por cumplir su compromiso de observar situaciones de riesgo al reportar e influenciar el trabajo seguro, con dos reconocimientos para los contratos C18-0107 y C17-0200.

▶ Seguros Colmena

- Fuimos reconocidos por nuestro compromiso, búsqueda de la excelencia y dedicación implementando y mejorando el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con el objetivo de cuidar y velar por la seguridad de sus trabajadores

En el año 2024, OMIA no solo se consolidó como un referente destacado en la operación y mantenimiento integral de activos en la industria de Oil & Gas, sino que también se destacó como líder en diversos procesos clave. La empresa demostró un compromiso excepcional con la inclusión, la seguridad de sus colaboradores, la ética empresarial y la promoción de la vida en todas sus operaciones a nivel nacional.

Estos esfuerzos proactivos y comprometidos fueron reconocidos por nuestros clientes, obteniendo varios premios y reconocimientos durante el año. Estos logros no solo subrayan la excelencia operativa de OMIA, sino también la importancia que otorgamos a los valores fundamentales y al bienestar de nuestra fuerza laboral.

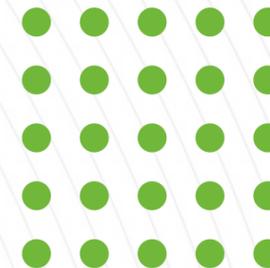
Los premios obtenidos no solo son un testimonio de nuestro liderazgo en la industria, sino también de nuestro impacto positivo en aspectos fundamentales como la seguridad, la ética y la inclusión. Este reconocimiento refuerza nuestra posición como una empresa comprometida con la excelencia en todos los aspectos de nuestro negocio.

Estrategia de Sostenibilidad

(GRI 3-1 y 3-2)

La estrategia de sostenibilidad de OMIA, es el marco que guía nuestras decisiones y acciones para generar valor económico, social y ambiental de manera equilibrada y a largo plazo. Es un compromiso integral con la visión estratégica y expectativas de nuestros grupos de interés y los desafíos globales, como el cambio climático, la desigualdad y la transición hacia una economía más justa y resiliente.

En OMIA, entendemos la sostenibilidad como un principio transversal que guía cada decisión, operación y relación que construimos. Nuestra estrategia se fundamenta en tres ejes integradores. Ambiente, sociedad y gobernanza, y responde tanto a los desafíos del presente como a las expectativas de nuestros grupos de interés.



▶ Gestión ambiental responsable:

El progreso y la sostenibilidad van de la mano. Medimos nuestra huella de carbono, inventariamos nuestras emisiones y optimizamos el uso de energía y recursos. Nos adaptamos a los retos del cambio climático evaluando nuestra huella hídrica, promoviendo la economía circular y transformando residuos en insumos útiles para nuestros procesos. Esta gestión se alinea con estándares como ISO 14001 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

▶ Compromiso con las personas:

Creemos que una empresa solo puede ser sostenible si protege, valora y desarrolla a su gente. Fomentamos una cultura organizacional basada en la ética, la inclusión, el aprendizaje continuo y la seguridad laboral. Nuestros programas de formación, liderazgo consciente y salud ocupacional garantizan bienestar y desarrollo integral de nuestros colaboradores y contratistas.

▶ Gobernanza y transparencia:

Contamos con una estructura de gobierno que promueve la toma de decisiones responsable y ética. A través de nuestro Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE) y del cumplimiento del Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva, (SAGRILAF), garantizamos integridad, rendición de cuentas y cero tolerancias a la corrupción.

▶ Valor social y relaciones éticas:

Nos relacionamos con nuestras comunidades desde el respeto, la escucha activa y la creación de valor compartido. Impulsamos el empleo local, fortalecemos capacidades institucionales en regiones donde operamos y promovemos el diálogo transparente con todos nuestros públicos.

▶ Innovación para la sostenibilidad:

A través del OMIA Digital System (ODS) y nuestras plataformas tecnológicas, optimizamos procesos, reducimos impactos y tomamos decisiones basadas en datos. La innovación es nuestro principal habilitador para lograr operaciones más limpias, seguras y eficientes.



“Que nada ni nadie pierda valor en nuestras manos”

Propósito, misión, visión...

OMIA tiene como propósito contribuir al desarrollo sostenible del país mediante la innovación responsable, el fortalecimiento del talento humano y la entrega de soluciones de alto valor para la industria. El desarrollo de los negocios de OMIA se basa en un estricto cumplimiento del Código de Conducta Corporativo y en la aplicación del Sistema de Gestión Integrado de CSMA (Calidad, Seguridad, Salud, Medio Ambiente y Responsabilidad Social), que se encuentra certificado bajo normas internacionales.

Nuestra misión

Alineados con las mejores prácticas, nuestro compromiso ético y respetuoso con los ecosistemas donde actuamos, diseñamos, construimos, operamos y mantenemos activos en los sectores de Oil & Gas, Energía, Minería, Industria e Infraestructura a través de modelos de negocios innovadores que generan valor agregado a nuestros clientes, empleados, accionistas y grupo de interés.

Nuestra visión

Ser la empresa más deseada para trabajar y la primera opción para nuestros clientes.



...valores y metas cualitativas

Valores corporativos



En el negocio

Rentabilidad
Excelencia
Creatividad



En la acción ética

Integridad
Diversidad
Equidad
Coherencia
Inclusión



En las relaciones sostenibles

Respeto
Compromiso
Tolerancia

Nuestros Cinco Ceros

Nuestras metas cualitativas están representadas por nuestros “Cinco Ceros”

- Cero Accidentes: Compromiso con la seguridad. Comprometidos con la seguridad.
- Cero Incidentes Ambientales: Compromiso con la naturaleza. Comprometidos con el medio ambiente.
- Cero Faltas de Ética: Compromiso con la transparencia.
- Cero Pérdidas: Compromiso con los recursos.
- Cero Defectos: Compromiso con la calidad.



Relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Cinco ceros	Objetivos de Desarrollo Sostenible	Valores corporativos		
		Para el negocio	Para la acción ética	Relaciones sostenibles
Cero accidentes	3 SALUD Y BIENESTAR 	Rentabilidad Excelencia Creatividad	Integridad Diversidad Equidad Coherencia Inclusión	Respeto Compromiso Tolerancia
Cero incidentes ambientales	6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO 			
	7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE 			
	13 ACCIÓN POR EL CLIMA 			
Cero faltas de ética	10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES 			
Cero pérdidas	Todos los ODS propuestos.			
Cero defectos				

Nuestros temas materiales 2024

(GRI 3)

A partir de nuestra estrategia de sostenibilidad se definieron los temas materiales relevantes para medir, gestionar, corregir y comunicar nuestra estrategia de sostenibilidad, de igual manera se tomaron como referencia los siguientes elementos:

- La estrategia corporativa de sostenibilidad y los compromisos asumidos por la alta dirección.
- Las operaciones a nivel nacional con los alcances particulares de cada proyecto.
- Los resultados financieros, operativos, sociales y la política integrada de gestión, los principios éticos y los objetivos definidos en el Sistema de Gestión Integrado.
- Los indicadores ambientales del Scorecard 2024, que reflejan los avances en emisiones, energía, agua y residuos.
- Las expectativas expresadas por los grupos de interés clave: clientes estratégicos (como Ecopetrol, Hocol, Frontera, CENIT, entre otros), colaboradores, comunidades locales y autoridades.

Este enfoque permitió priorizar los temas materiales más relevantes para OMIA y sus stakeholders, de la siguiente manera:

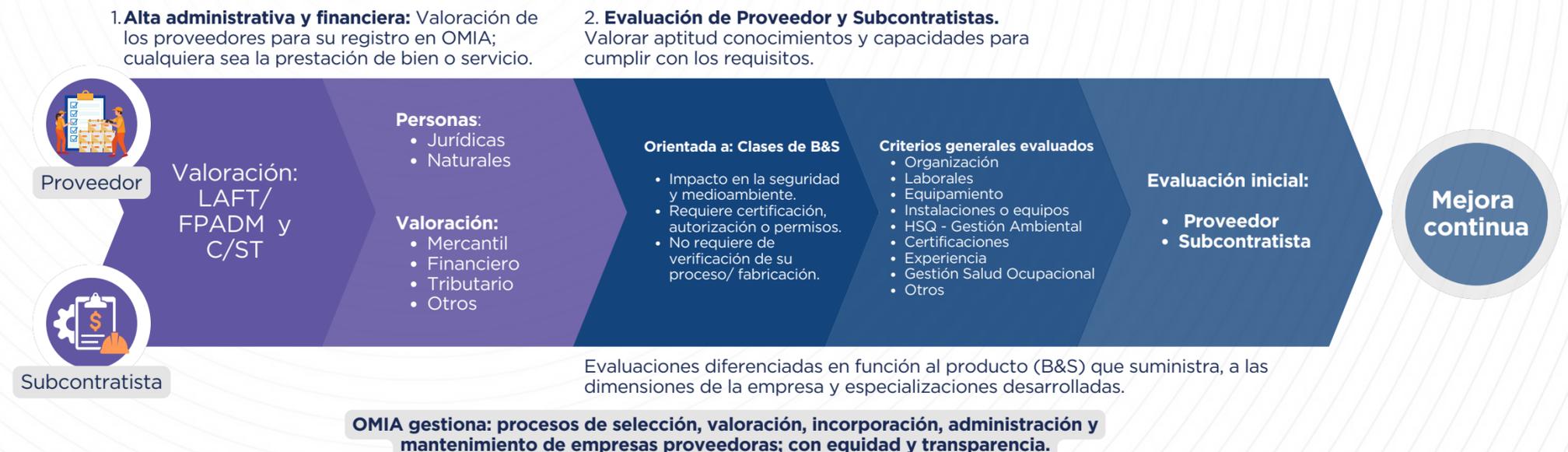


Tema material	Dimensión GRI	Impacto en la cadena de valor
Desempeño económico (GRI 201)	Económica	Toda la operación, retorno a inversionistas y sostenibilidad del
Presencia en el mercado y contratación local (GRI 202)	Económica	Generación de empleo en regiones, encadenamiento con comunidades
Impactos económicos indirectos (GRI 203)	Económica	Apoyo a asociaciones, fortalecimiento a comunidades
Prácticas de adquisición y cadena de suministro (GRI 204)	Económica	Selección de proveedores sostenibles, contratación ética y trazabilidad
Anticorrupción (GRI 205)	Económica	Relación con entes públicos, licitaciones, cumplimiento contractual y
Estructura de gobernanza y liderazgo responsable (GRI 2-9 a 2-12)	Gobernanza	Toma de decisiones, supervisión ESG y alineación con estrategia de
Políticas éticas, valores y conducta empresarial (GRI 2-23 a 2-24)	Gobernanza	Gestión de riesgos, cultura ética organizacional y confianza de los
Participación de grupos de interés (GRI 2-29 a 2-30)	Gobernanza	Diálogo transparente, legitimidad social y construcción de relaciones duraderas
Cambio climático y gestión de emisiones (GRI 305)	Ambiental	Diseño, operación, mantenimiento y toma de decisiones estratégicas
Eficiencia energética y uso de recursos (GRI 302)	Ambiental	Proyectos, operación de facilidades, abastecimiento y monitoreo
Gestión del agua y vertimientos (GRI 303)	Ambiental	Proyectos, tratamiento de aguas y cumplimiento del marco regulatorio
Gestión de residuos y economía circular (GRI 306)	Ambiental	Operación en campo, disposición final y control de proveedores
Salud y seguridad en el trabajo (GRI 403)	Social	Actividades operativas, contratistas y entorno laboral
Condiciones laborales y desarrollo del talento (GRI 401 / 404)	Social	Cultura organizacional, retención y productividad
Diversidad, inclusión e igualdad de oportunidades (GRI 405)	Social	Acceso equitativo, ambiente inclusivo y cumplimiento de normativas laborales
Libertad de asociación y negociación colectiva (GRI 407)	Social	Relaciones laborales formales y respeto por los derechos colectivos
Derechos humanos en las operaciones (GRI 412)	Social	Evaluación de contratistas, proyectos con comunidades y debida diligencia
Relación con comunidades locales (GRI 413)	Social	Gestión social, aceptación del proyecto y valor compartido con las comunidades
Privacidad y protección de datos (GRI 418)	Social	Relación con clientes, proveedores y resguardo de información sensible

Cadena de abastecimiento y suministro

(GRI 204 - 308)

En línea con nuestro compromiso con la sostenibilidad y la gestión responsable de las operaciones, OMIA Colombia SAS, aplica criterios sociales, ambientales y éticos en la selección y evaluación de nuestros proveedores y contratistas. Este enfoque forma parte integral de nuestro Sistema de Gestión integrado y busca garantizar el cumplimiento normativo, la transparencia y la responsabilidad en toda la cadena de suministro. Asimismo, extendemos este rigor a las operaciones de alquiler de equipos, asegurando el manejo adecuado de riesgos y el fomento de prácticas sostenibles en cada etapa del proceso. A continuación, describimos nuestro proceso:



Durante 2024, la gestión de compras y contratación de OMIA Colombia S.A.S. y sus consorcios (OMIA-SKF y SKF-OMIA) se caracterizó por un enfoque estratégico, eficiente y alineado con los principios del Sistema de Gestión Integrado (SGI). Este proceso estuvo orientado a garantizar la adquisición de bienes y servicios de calidad, el cumplimiento normativo y la gestión responsable de la cadena de suministro, en coherencia con los estándares ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 y NORSOK S-006.

La estrategia de contratación se basó en una combinación de modalidades, incluyendo licitaciones, sondeos de mercado y adjudicaciones directas, priorizando la transparencia, la competencia justa y la selección de proveedores calificados. Se dio especial énfasis a la gestión de proveedores y subcontratistas, evaluando sus desempeños en aspectos técnicos, ambientales, de seguridad y sociales, conforme a los procedimientos internos de OMIA.

Un aspecto clave de la gestión fue la optimización de tiempos y procesos. Se logró una reducción significativa en el tiempo promedio de generación de órdenes de compra, lo que refleja una mejora en la eficiencia operativa y una respuesta ágil a las necesidades de los proyectos.

Esta mejora fue posible gracias a la digitalización de procesos, la automatización de flujos de aprobación y la implementación de controles internos robustos. Adicionalmente, se fortaleció el control de cumplimiento mediante la integración de herramientas como el sistema SAGRILIFT/PTEE, asegurando que todas las transacciones cumplieran con los más altos estándares de integridad y ética empresarial.

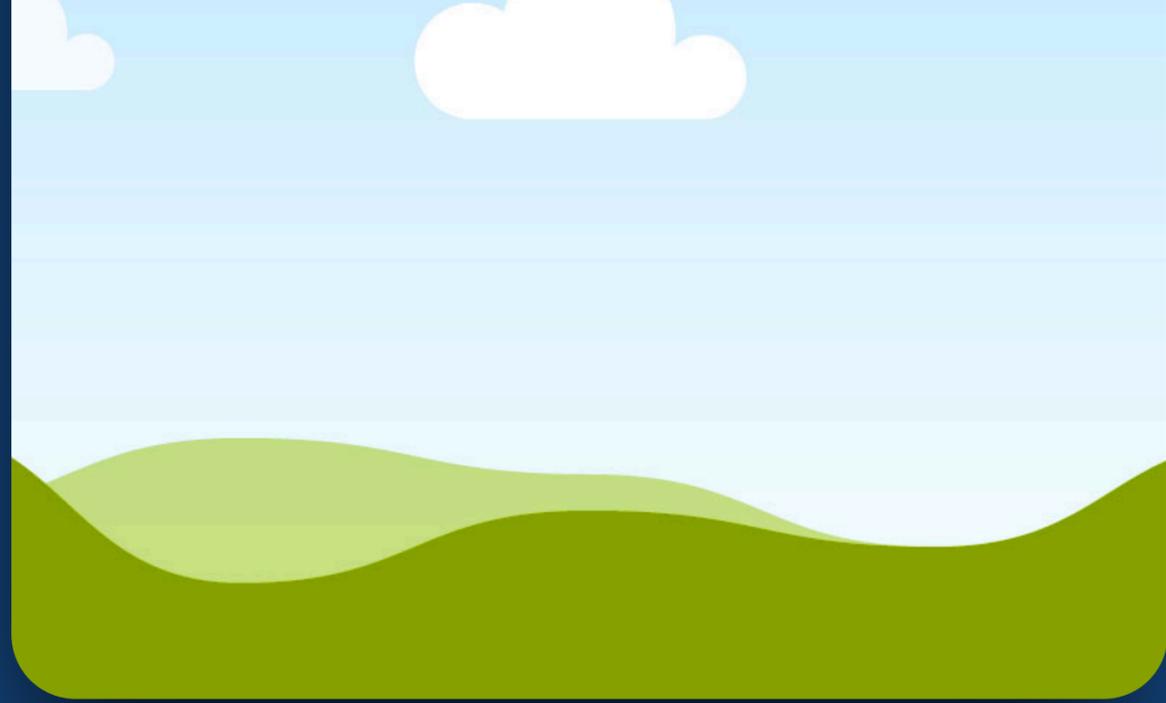
La gestión también promovió la inclusión de mano de obra local y el desarrollo de proveedores en las regiones donde OMIA opera, contribuyendo al desarrollo socioeconómico de las comunidades de influencia.

En conjunto, esta gestión refleja el compromiso de OMIA con una cadena de abastecimiento sostenible, resiliente y responsable, que no solo garantiza la continuidad operativa, sino que también genera valor compartido para la empresa, sus socios y sus grupos de interés.

Empresas proveedoras para OMIA:

- ▶ Son claves en el funcionamiento de abastecimiento,
- ▶ Potencian la eficacia del proceso de abastecimiento,
- ▶ Son socios o aliados estratégicos,
- ▶ Son claves para lograr los objetivos de la empresa,
- ▶ Son claves para lograr la satisfacción de los clientes internos y externos,
- ▶ Contribuyen al desarrollo sustentable de las regiones y del país,
- ▶ Aliados en el cumplimiento de los objetivos de las empresas.



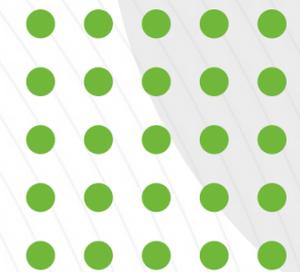


Evaluación social de los proveedores

(GRI 414)

Como parte del compromiso de OMIA Colombia SAS con la transparencia, el desarrollo sostenible y la responsabilidad en la cadena de suministro, se presenta el resumen de las órdenes de compra emitidas durante los años 2024 y lo que se lleva del año 2025. Este análisis refleja el esfuerzo realizado en la contratación de proveedores locales, fomentando el crecimiento económico regional y promoviendo una gestión ambiental más eficiente al reducir distancias logísticas.

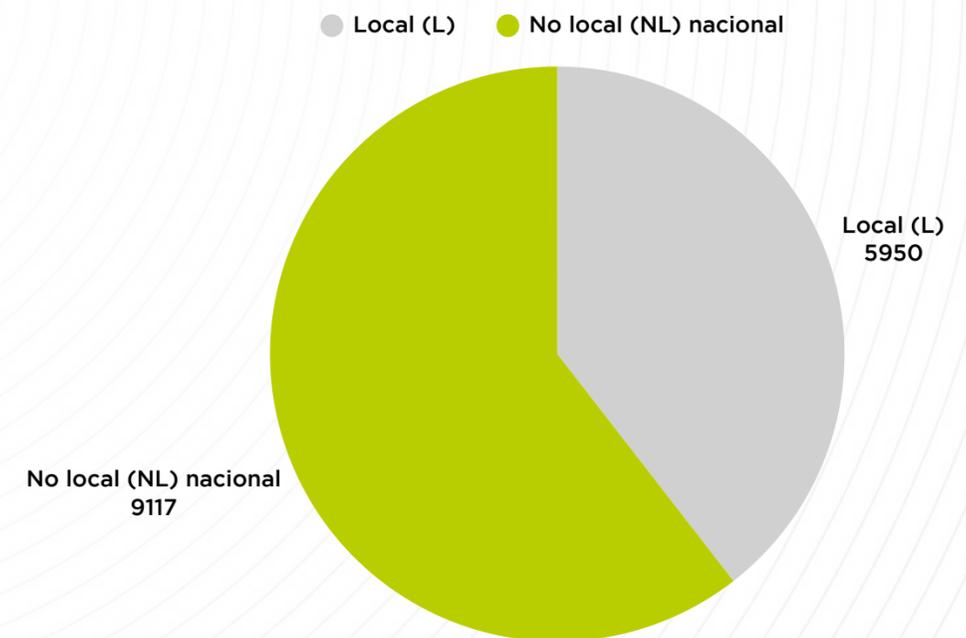
Según los registros administrativos de las órdenes de compra emitidas directamente por el área de Abastecimiento y Logística, el 39% de las compras correspondieron a proveedores locales (L), mientras que el 61% restante se realizó a proveedores no locales (N. Esta información forma parte integral de nuestro enfoque ASG y respalda nuestra estrategia de adquisiciones responsables conforme a los lineamientos establecidos en nuestros procedimientos internos y al estándar GRI.



RESUMEN DE ORDENES DE COMPRAS (OC) 2024-2025 (Items) POR ORIGEN DEL PROVEEDOR

Tipo/Proveedor	OC (Items) 2024	OC (Items) 2025	Total general OC (Items)	% de participación
Local (L)	4.235	1.715	5.950	39%
No Local (NL) nacional	6.582	2.535	9.117	61%
	10.817	4.250	15.067	

(OC) 2024-2025 (Items) Por origen del proveedor



Grupos de interés o stakeholders

(GRI 2-29 y 2-30)

En OMIA entendemos que una gestión sostenible y responsable requiere una interacción constante, transparente y ética con nuestros grupos de interés, como actores fundamentales para el desarrollo de nuestras operaciones y para la creación de valor compartido. Identificamos y priorizamos a nuestros grupos de interés considerando el nivel de influencia en nuestras actividades y el grado de impacto que nuestras operaciones pueden generar sobre ellos.

Los principales grupos de interés con los que interactuamos son:

▶ Clientes

Nos comprometemos a brindar servicios confiables, seguros y de alta calidad, cumpliendo con los estándares técnicos, contractuales y regulatorios, y promoviendo relaciones de largo plazo basadas en la transparencia y la mejora continua.

▶ Accionistas y socios estratégicos

Mantenemos una comunicación clara, oportuna y basada en principios de buen gobierno corporativo, asegurando una gestión transparente, eficiente y alineada con los objetivos de sostenibilidad.

▶ Comunidades locales

Nos comprometemos a operar de manera respetuosa con el entorno social y cultural, minimizando impactos negativos, generando oportunidades de desarrollo local y garantizando el respeto a los derechos humanos en todas nuestras interacciones.

▶ Colaboradores

Promovemos un entorno laboral seguro, inclusivo y respetuoso, donde se garantizan los derechos laborales y humanos, se fomenta el desarrollo profesional y se prioriza el bienestar físico y emocional de nuestro equipo humano.

▶ Proveedores y contratistas

Establecemos relaciones basadas en la ética, la legalidad y el respeto mutuo, promoviendo prácticas responsables en toda la cadena de suministro, incluyendo el cumplimiento de estándares en derechos humanos, condiciones laborales y sostenibilidad ambiental.

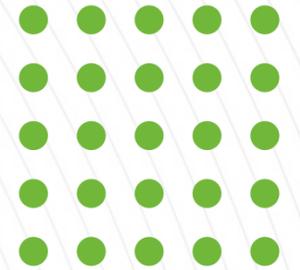
▶ Autoridades y entes reguladores

Colaboramos activamente con las autoridades competentes, asegurando el cumplimiento normativo y contribuyendo al fortalecimiento institucional mediante una conducta empresarial ética y responsable.

Durante el período reportado, fortalecimos nuestros canales de comunicación y mecanismos de participación con cada grupo de interés, lo que nos permitió identificar riesgos, oportunidades y áreas de mejora en nuestra gestión. Este enfoque nos impulsa a seguir evolucionando hacia una operación más responsable, resiliente y alineada con los principios éticos de nuestra compañía y los objetivos de desarrollo sostenible.

Nuestra estrategia de relacionamiento se basa en:

- Identificación de Stakeholder (grupos de interés).
- Análisis y Clasificación
- Definición de Objetivos de Relacionamiento
- Diseño de Compromisos y Planes de acción
- Implementación del Plan Estratégico
- Monitoreo y Evaluación



Comunicaciones

Nuestra estrategia de comunicación corporativa interna y externa se enfoca en mantener una conexión constante y fluida con nuestros stakeholders. Publicamos banners informativos de manera semanal, asegurando que nuestros empleados estén siempre al tanto de las novedades y actualizaciones. Además, realizamos reuniones virtuales que fomentan la cohesión entre equipos y refuerzan la seguridad dentro de la organización. En el ámbito externo, mantenemos una presencia activa en LinkedIn para fortalecer nuestra imagen corporativa, destacando nuestras iniciativas, logros y cultura organizacional, y acercándonos a nuestra audiencia y potenciales colaboradores.

- Boletín mensual OMIA al día: A partir de editoriales mensuales promovemos la cultura organizacional y destacar puntos de interés logrando conectar con la cultura OMIA a los trabajadores.
- Boletín ambiental y Ecotip's: Mensualmente se realiza la publicación del boletín ambiental, el cual contiene información de importancia sobre la gestión ambiental de la compañía. De igual manera se realizan publicaciones resaltando fechas sostenibles según el calendario ambiental de la compañía, así como tips que permiten a los colaboradores ser sensibles sobre el uso conciente de los recursos naturales.

- Campañas de Comunicación: En línea con la reunión de visión estratégica y los retos de gestión de personas, seguimos trabajando en la mejora cultural y en la eliminación de los "virus" que afectan la productividad. Para ello, hemos implementado campañas de sensibilización como "emailitis" y "Reunionitis", orientadas a optimizar el uso de herramientas de gestión, así como la campaña "Fue que, fue que...", enfocada en fomentar la responsabilidad y el empoderamiento dentro de la organización.
- Fortalecimiento de Marca: Se llevó a cabo la actualización de carnés y firmas del personal en el correo corporativo. Asimismo, se diseñó y divulgó el fondo de pantalla corporativo. Además, se actualizaron y difundieron las plantillas de PowerPoint para la generación de informes corporativos y presentaciones dentro de la compañía. Por último, se divulgó información de interés general a través de los televisores de la sede principal y las carteleras en los diferentes servicios.
- Presencia en LinkedIn: Con el objetivo de compartir novedades y logros de la compañía, así como estar a la vanguardia en tendencias de comunicación corporativa fortalecimos nuestra presencia en la red LinkedIn. Con una tasa de interacción 22.6% lo cual representa un 52.8% más frente a la competencia, con un promedio de 120 reacciones por publicación.



Tecnología de información desarrollo e innovación

1

Innovación y Desarrollo

- Bussines Inteligent
- Machine Learning
- IA para procesos
- lot para Equipos
- Cloud Computing

2

Seguridad de la información

- Ciberseguridad
- Gestión de Riesgos
- Normativas y Formación

3

Infraestructura y seguridad perimetral

- Administración Servidores Soporte
- Administración de bases de Datos
- Sopórtate SAP y Aplicaciones Corporativas
- Gestión de información y DRP

4

Mesa de Servicios

- Soporte usuario final
- Mantenimiento equipos
- Inventario de Equipos
- Visitas Gerenciales



Mejoras de seguridad SAP B1 V.10

Se realizaron ajustes en reglas de negocio de SAP se normalizó el código y se documentaron los Tns Transacción, para tener una mejor trazabilidad y control de la gestión de cambio de la Base de SAP Hana, se aplica para las Bases de Datos de Omia. 2117 UT.

Se realiza optimización de los espacios y en bases de datos y se migra base del consorcio SKF, se depura de la instancia de SAP y se reduce el tamaño de la base y las copias de seguridad.

Implementación de SAP MOVIL para usuarios del EMT y coordinadores, se realiza el despliegue y en servidor y se implementa en móviles y Tablet, con el objetivo que los gerentes realicen aprobaciones desde los móviles.

Se generan modelos de datos en vistas para que sean consumidas por los tableros de power BI de las áreas de Administración de contratos, abastecimiento y contabilidad.

Readaptación de los modelos de autorización.

Modelamiento de cadenas de aprobación

- Ajuste de Crystal para Órdenes de compra

Objetivos - SAP

- Implementación de Analíticos SAP Hana y cambio en el modelo funcional y de Kpi de áreas consumidoras de SAP.

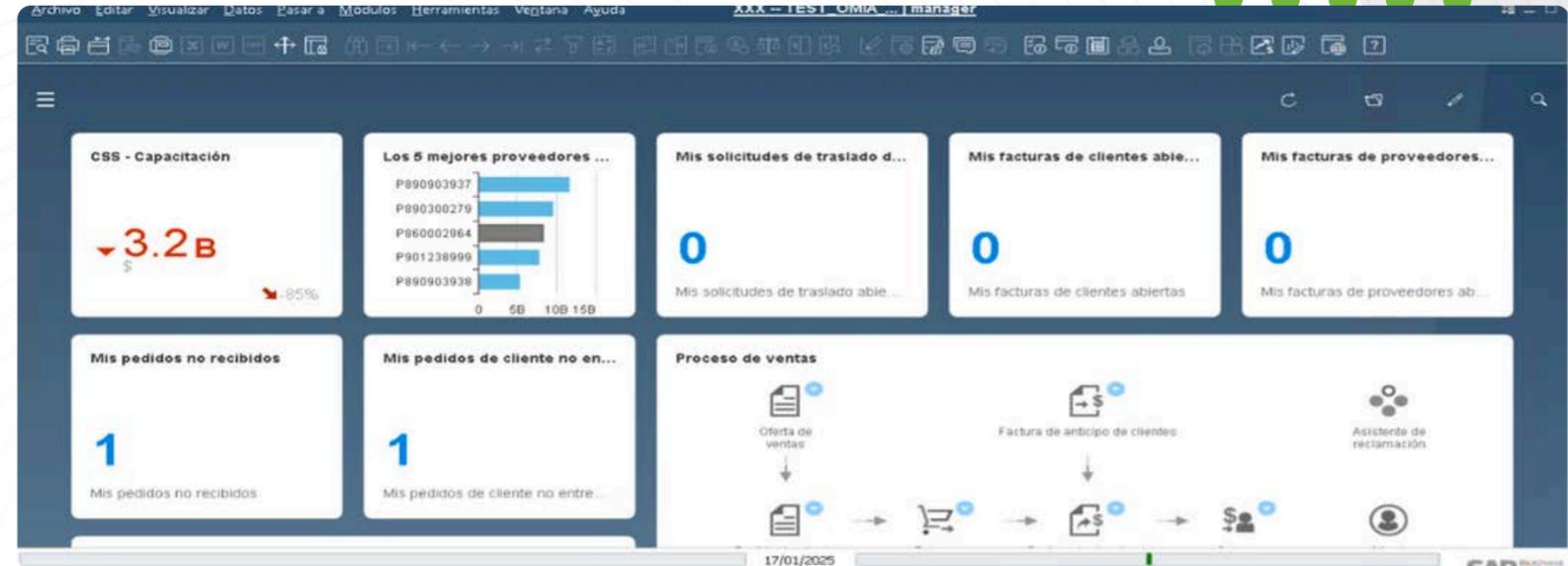


Ilustración 17 - Objetivos 2025 - SAP.

- Ajuste de los formatos de Solicitudes de compra y Orden de compra
- Se optimizarán los formatos de Solped y Orden de compra para que no sean modificados vía PDF, estos documentos saldrán con las firmas de los ejecutores y autorizadores desde SAP.
- Modelado de Vistas para extracción de Datos de SAP para sabana de datos de Estimaciones.

Redefinición de herramientas Microsoft:

Se implementa en un 95% de las áreas de Omia la herramienta ODS y se generan los grupos de seguridad para todos los colaboradores de las diferentes áreas.

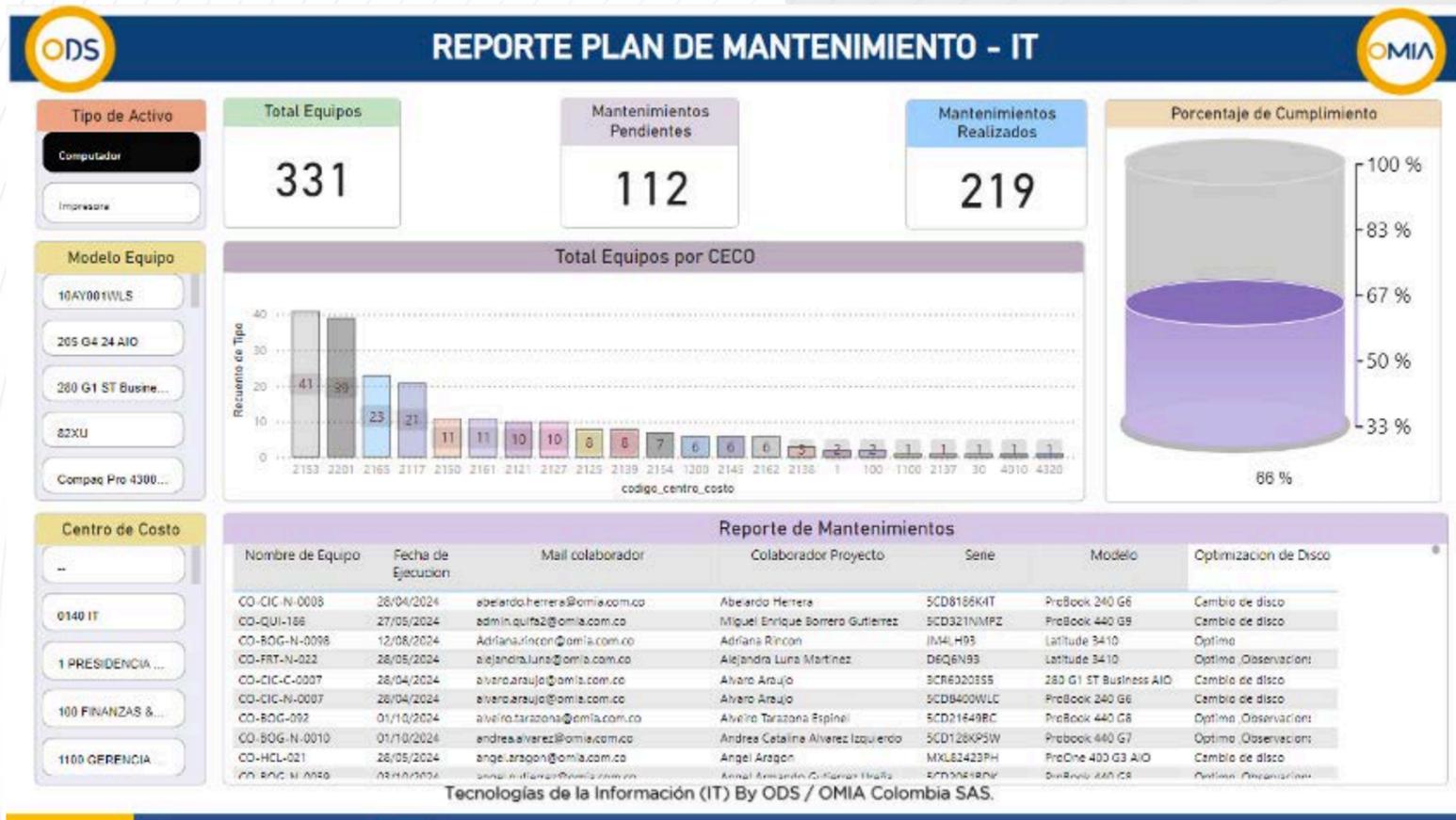


Ilustración -18 Reporte Plan de Mantenimiento IT.

Tablero IT plan de mantenimiento

Diseño basado en la integración directa con los datos almacenados en listas de ODS, correspondientes a cada mantenimiento preventivo y correctivo. El objetivo es hacer más eficiente el control de los activos de cómputo e impresión administrados por el área de IT a nivel nacional.

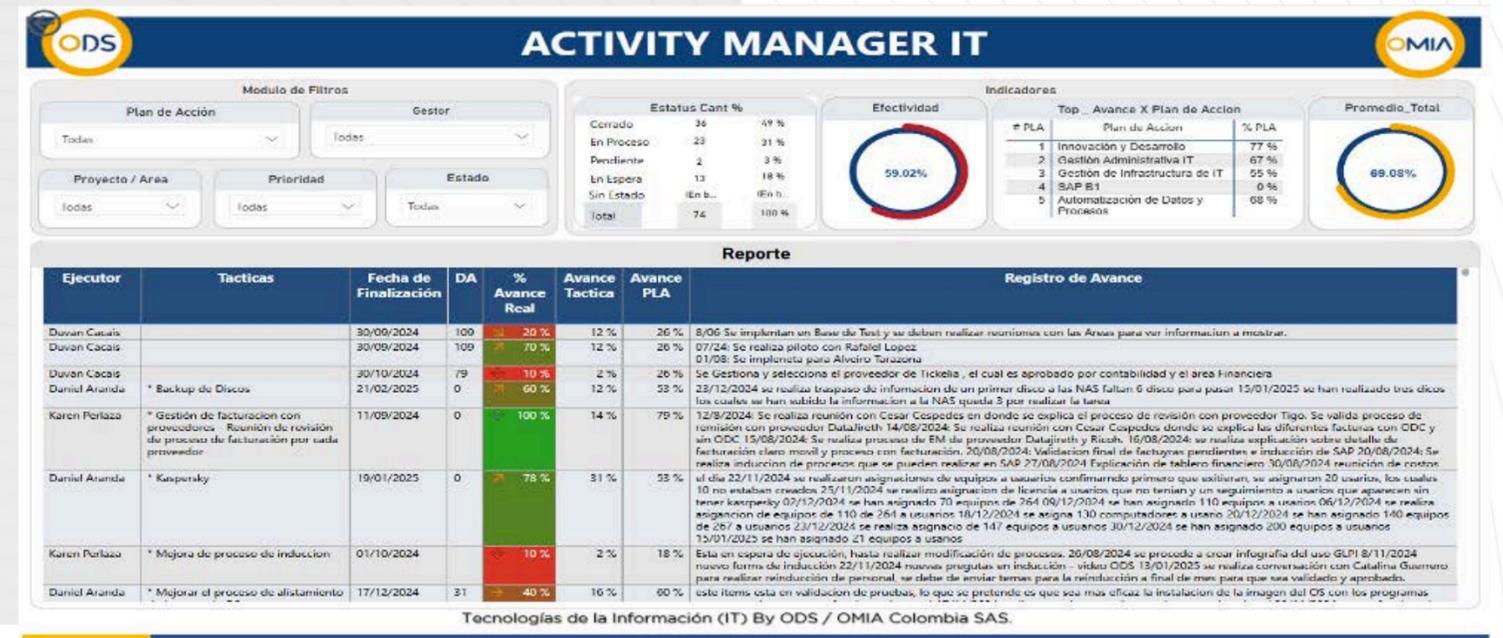


Ilustración -19 Activity Manager IT.

Tablero IT activity manager

Diseño basado en la integración directa con los datos almacenados en documentos de ODS, correspondientes a los proyectos en ejecución desde el área de IT, enfocados en la automatización de procesos y mejoras continuas a nivel nacional. El objetivo es tener, en tiempo real, todos los avances de cada Plan de Acción con sus respectivas tácticas de ejecución

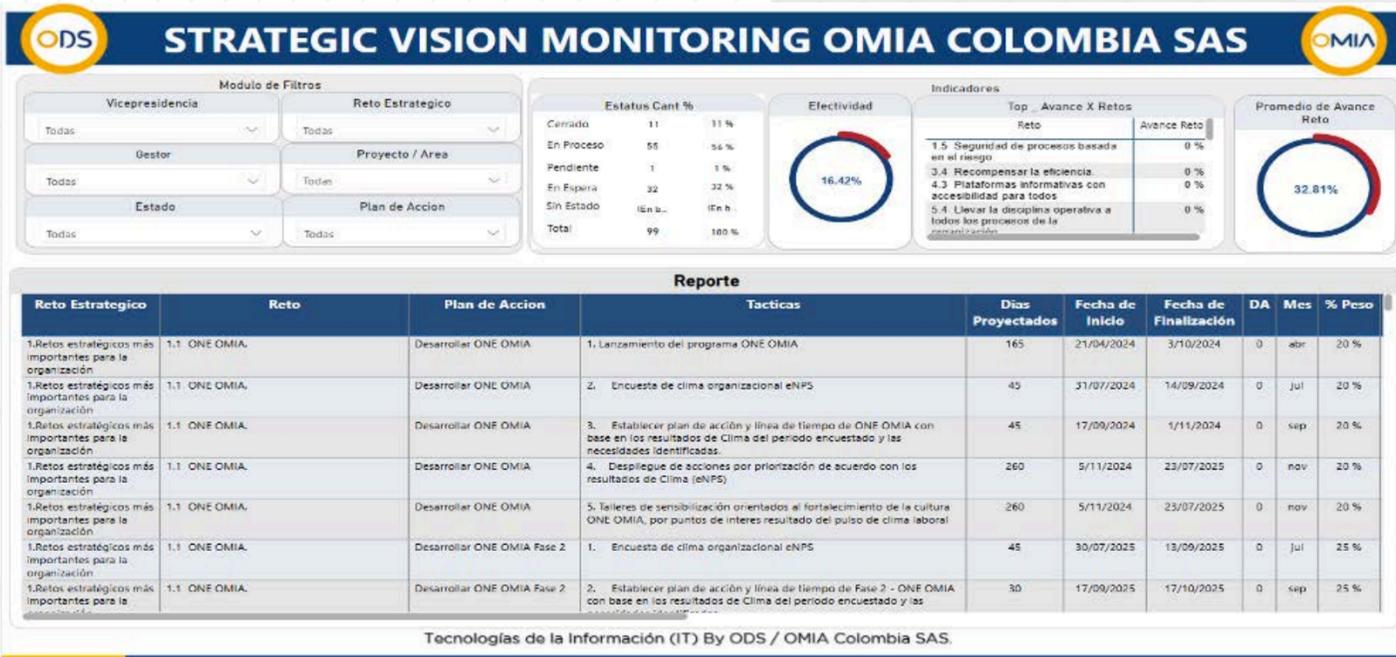


Ilustración -20 Strategic Vision Monitoring OMIA.

Tableros de seguimiento de actividades

El diseño se fundamenta en la integración directa con los datos almacenados en documentos ODS, correspondiente a los proyectos en ejecución desde las gerencias de OMIA, centrados en la automatización de procesos y la mejora continua a nivel nacional. El objetivo es contar con un seguimiento en tiempo real de todos los avances de cada Plan de Acción, así como sus tácticas de ejecución asociadas, optimizando la toma de decisiones y el monitoreo de KPIs estratégicos.

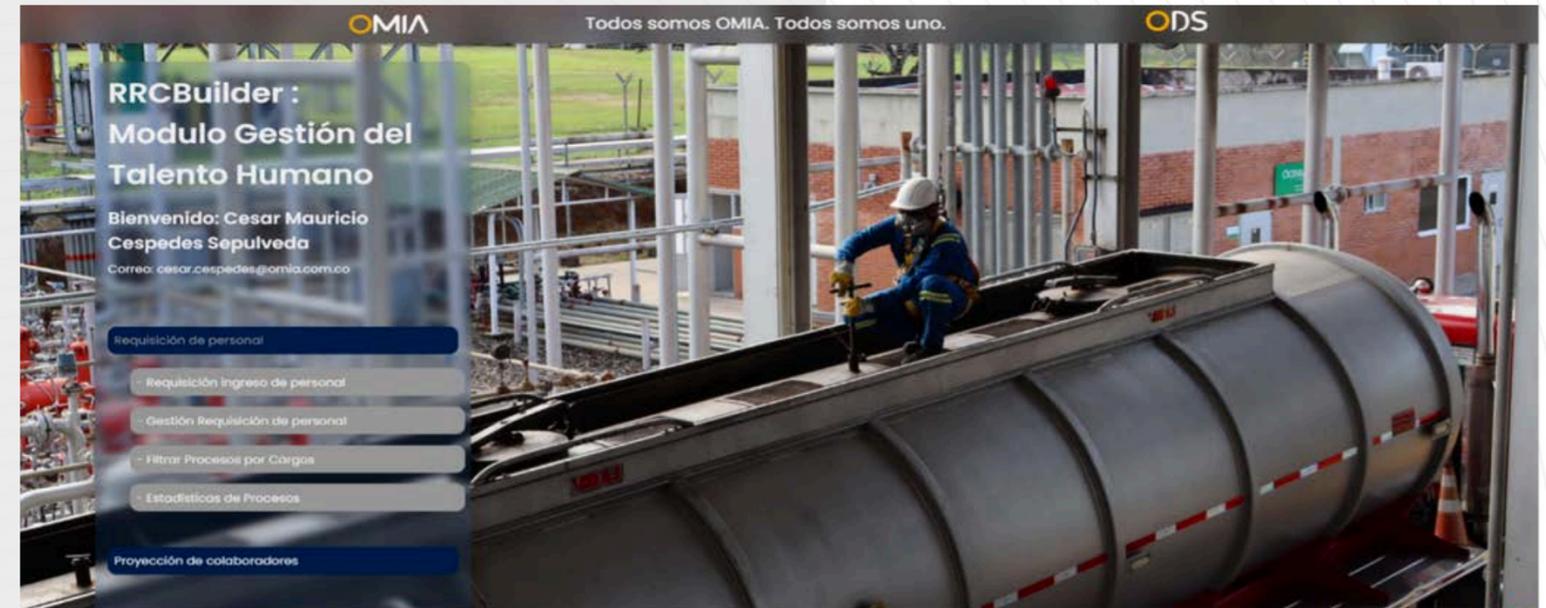


Ilustración -21 RRCBuilder Selección de Personal.

RRCBuilder modulo de selección de personal

Diseño y desarrollo de una aplicación web para optimizar el proceso de selección de personal en Omia Colombia S.A.S. La solución facilita una comunicación organizada y automatizada entre las áreas involucradas, integrando flujos de trabajo, aprobaciones, alertas y notificaciones a través de correo electrónico, mejorando la eficiencia y la coordinación en todo el proceso.



Ilustración -22 Access Control OMIA.

Access Control registro de ingreso de personal

Diseño y desarrollo de una aplicación web para optimizar el proceso de registro de ingreso a las instalaciones de OMIA, dirigida tanto a visitantes como a empleados. La solución automatiza el flujo de registro, permitiendo la centralización de datos y mejorando la eficiencia operativa y el control de accesos. Esta en evolución la volumetría de consumos energéticos por colaborador.

Privacidad del cliente (GRI 418)

OMIA se ha caracterizado por adoptar programas de alto impacto tecnológico como Microsoft 365 como respaldo de aplicaciones que nos ofrece protección avanzada contra phishing y ciberataques frente a buzones de correo, herramientas colaborativas entre otros.

Actualmente en la plataforma de Office 365 administrada por IT contamos con el siguiente licenciamiento:

OMIA SAS: 394 cuentas (Administración Híbrida 50% Local / 50% Cloud)

Negocios Conjuntos: 978 cuentas (Administración Híbrida 40% Local / 60% Cloud)

Recuperación de Desastres (DRP): Se realiza reimplementación y cambio de versión en toda la plataforma, se migra a consola en la nube Arcserve, se realizará replicación de servidores en enero 2024 asegurando las copias de seguridad de los servidores.

Antivirus Kaspersky: Se realiza la implementación de la consola de antivirus Cloud solución de Kaspersky en la nube la cual nos brinda una mayor cobertura.

Se segmentan Grupos de trabajo para mitigar o fragmentar posibles ataques. Actualmente se cuenta con 350 licencias instaladas en su versión Advance.

Información de Cloud Discovery



Los cinco servicios principales

Intentos ...	Nombre del servicio	Nivel de riesgo	Acceso
506	Facebook	Bajo	Acceso limitado
182	Twitter	Bajo	Acceso limitado
136	LinkedIn	Bajo	Acceso limitado
34	Instagram	Bajo	Acceso limitado
25	TikTok	Medio	Acceso limitado

Ilustración 22 - Consola de administración y Control Antivirus

Ciberseguridad:

Implementación de medidas de ciberseguridad para prevenir ataques cibernéticos, que podrían comprometer sistemas de control industrial, infraestructuras críticas y la seguridad operativa. Uso de firewalls, sistemas de detección y prevención de intrusiones, y actualizaciones regulares de software para proteger contra amenazas cibernéticas.

Gestión de riesgos:

Realización de evaluaciones de riesgos de seguridad de la información para identificar y mitigar posibles amenazas y vulnerabilidades. Desarrollo e implementación de planes de respuesta a incidentes para abordar rápidamente cualquier brecha de seguridad.

Normativas y cumplimiento:

Cumplimos con regulaciones y estándares de seguridad de la información aplicables en la industria de hidrocarburos. Adherencia a normativas específicas en el manejo de datos, como la protección de información personal y requisitos regulatorios de la industria.

Concientización y Formación:

Programas de concientización y formación para empleados sobre buenas prácticas de seguridad de la información y la importancia de proteger datos críticos.

Seguridad física:

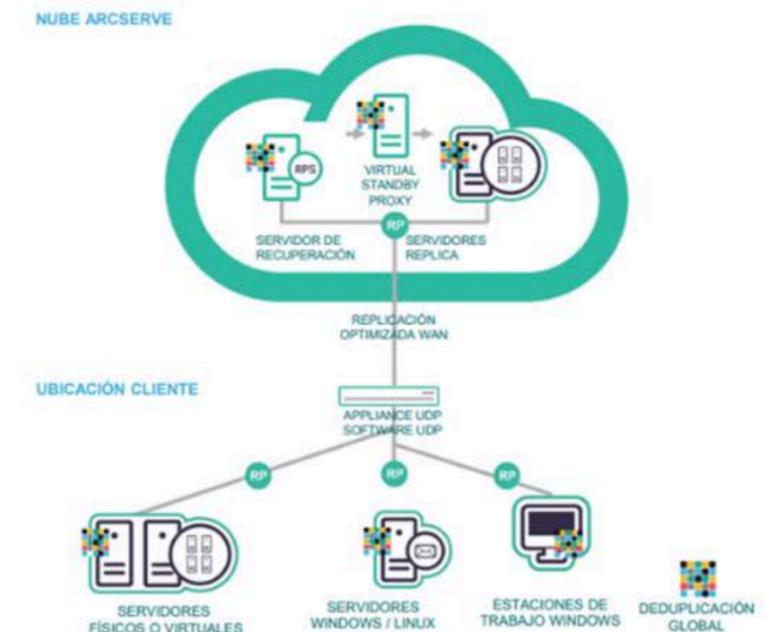
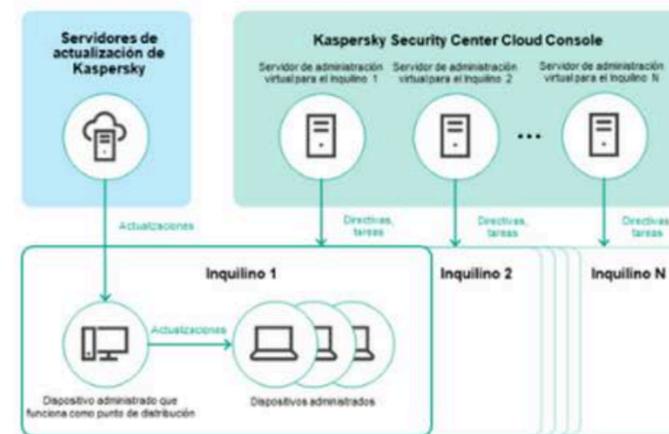
Implementación de medidas de seguridad física para proteger instalaciones críticas, como plantas, campos y/o áreas operativas, contra amenazas físicas y acceso no autorizado.

Finalmente, nuestra política de protección de datos personales, como la contenida en el documento An.OMIA.AL.06-01.Rev.1- Política de Protección de Datos, se fundamenta en la Ley 1581 de 2012, el Decreto 1377 de 2013 y otras normas complementarias. Define los principios rectores del tratamiento de datos personales, incluyendo legalidad, finalidad, libertad, veracidad, transparencia, acceso y seguridad.

Esta política fue revisada y actualizada en abril de 2024 y establece que cualquier modificación debe ser comunicada a los titulares de los datos con al menos 10 días de anticipación, a través de medios idóneos como correo electrónico o avisos en la sede física o sitio web.

¿Cómo protegemos la información de clientes y empleados?

Con asistencia con programas como Acrserver Backup, Kaspersky, office365 Esto nos ha permitido garantizar la protección de datos en todos los grupos de interés sin haber recibido ataques de vulneración en la información que tecnológicamente salvaguardamos.



Liderazgo y compromiso del gobierno corporativo

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

La alta dirección de OMIA Colombia S.A.S. demuestra su liderazgo y compromiso con la sostenibilidad a través de acciones concretas que se integran al Sistema de Gestión (SGI) en todos los niveles de la organización. Estas acciones incluyen:



- Garantizar la disponibilidad de recursos humanos, tecnológicos y financieros para implementar y mantener el SGI.
- Validar el cumplimiento de requisitos legales y contractuales, enfocándose en la prevención de riesgos laborales, ambientales y de seguridad operativa.
- Asumir la responsabilidad total por la prevención de lesiones, deterioro de la salud y la gestión eficaz del SGI.
- Establecer políticas y objetivos alineados con la visión estratégica de la organización, priorizando la seguridad, la calidad, la protección ambiental y la responsabilidad social.
- Revisar anualmente estos objetivos en función de los requisitos legales, las expectativas de las partes interesadas y los desafíos del entorno energético.
- Promover canales de comunicación bidireccional para la consulta y participación de los trabajadores, incluyendo el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).
- Facilitar la comunicación para el reporte libre y espontáneo de cualquier tipo de incidente, práctica de acoso, actos y condiciones inseguras, garantizando confidencialidad y protección a los denunciantes.
- Realizar revisiones periódicas del desempeño del SGI, integrando hallazgos en planes de acción correctiva y oportunidades de mejora.
- Vincular el liderazgo directivo a la cultura de mejora continua, fomentando innovación responsable y la adaptación a estándares globales (ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, NORSOK S-006).
- Alinear los objetivos de desarrollo sostenible con el Plan de Negocios de la compañía, asegurando que los retos definidos reflejen el compromiso colectivo de la organización con la ética, la seguridad y el desarrollo en los grupos de interés.

Estructura de gobernanza y composición de OMIA Colombia SAS

OMIA ha estructurado sus actividades por medio de una organización moderna, flexible y descentralizada, que le permite adaptarse rápidamente a las necesidades de los Clientes, grupos de interés y de mercado.

A su vez, OMIA cuenta con un Equipo de Dirección Ejecutiva extra societario denominado Executive Management Team o (EMT) por sus siglas en inglés; liderado y conducido por el Presidente & CEO de OMIA, tiene como función la definición de las políticas de OMIA y cuya aplicación se extiende a todos los proyectos y sede.

El EMT también es el encargado de velar por la adecuada estrategia y políticas corporativas que las Unidades Staff deban desarrollar a los fines de cumplir con el Business Plan y los ejes estratégicos de la Unidad de Negocios siguiendo los lineamientos de OMIA Colombia S.A.S.

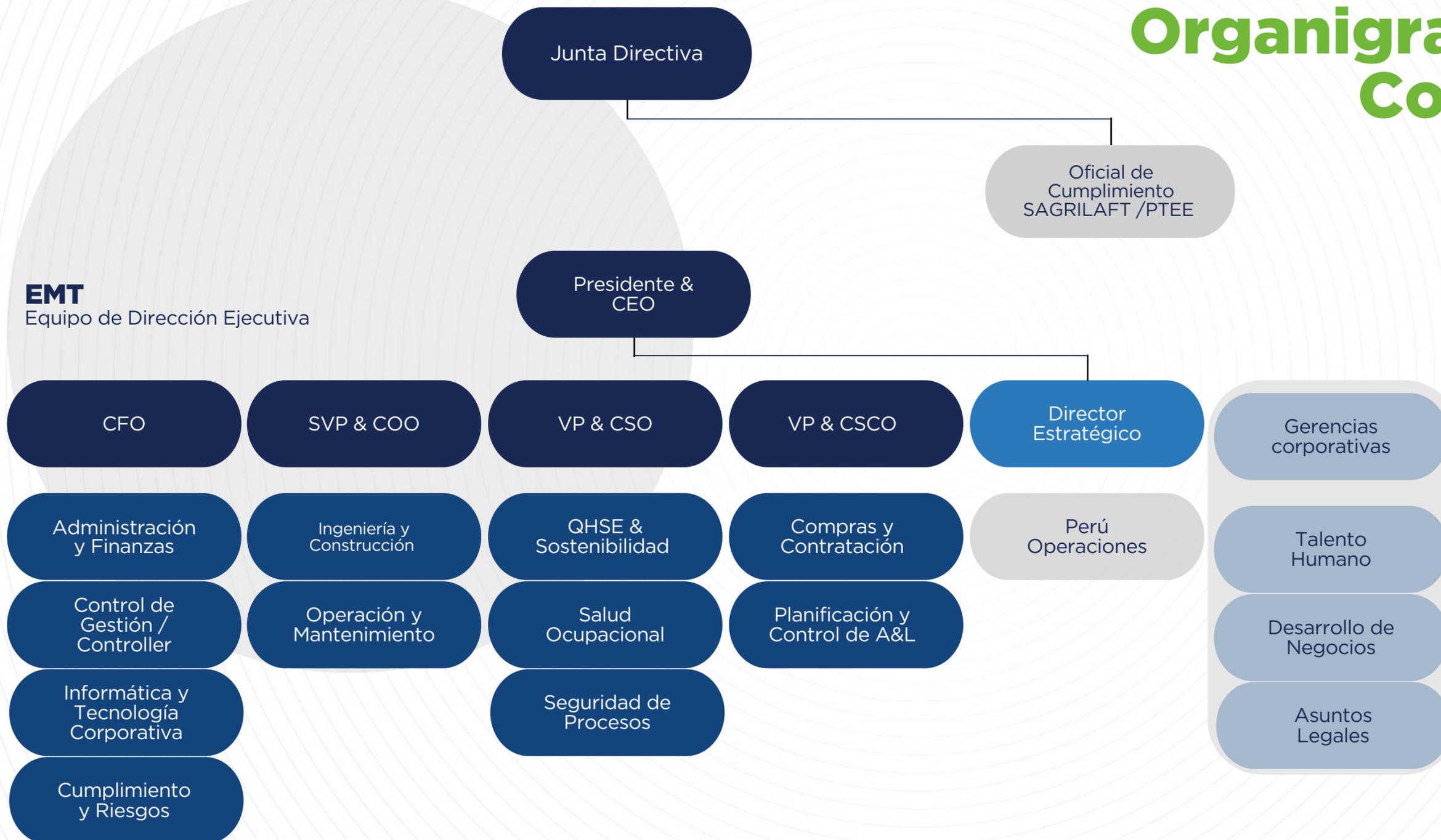
En el EMT se han distribuido las funciones relativas al seguimiento y control de las políticas de OMIA Colombia S.A.S, de acuerdo con el siguiente detalle.

Esta estructura de OMIA es descentralizada y flexible y se adapta a las necesidades operativas y de mercado, con un Sistema de Gestión Integrado (SGI) robusto, alineado a estándares ISO 9001, 14001, 45001, 50001 y 55001 así como NORSOK S-006 y Guía RUC.

Conformación y distribución de funciones del EMT:

Executive Management Team (EMT)	Descripción puntual de sus funciones	Persona a cargo
Presidente/CEO	Máxima autoridad ejecutiva y líder estratégico de OMIA. Supervisa la dirección corporativa, el cumplimiento de objetivos comerciales, financieros y operativos, y asegura la implementación del Sistema de Gestión Integrado (SGI). Representa a la empresa ante clientes, socios y entidades reguladoras.	Ricardo Villarreal
Senior VP & CCO	Responsable de liderar estrategias comerciales y de desarrollo de negocios. Supervisa la prospección, negociación y adjudicación de nuevos contratos. Alinea propuestas comerciales con capacidad operativa y estándares técnicos. Impulsa oportunidades de crecimiento y alianzas estratégicas.	Claudio Palacios
VP QSHE & Sustainability	Encargado del Sistema de Gestión Integrado: Calidad, Seguridad, Salud Ocupacional, Medio Ambiente y Responsabilidad Social. Garantiza el cumplimiento normativo y estándares internacionales (ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, NORSOK S-006). Supervisa auditorías internas, gestión de riesgos y mejora continua.	Eduardo Meneses
VP Supply & Logistics	Responsable de la gestión de abastecimiento y logística. Coordina la provisión eficiente de materiales, equipos y recursos para proyectos. Supervisa inventarios, proveedores y cadenas logísticas, garantizando disponibilidad oportuna y optimización de costos.	Elizabeth Figuera
CFO	Gerente de Administración y Finanzas. Enfocado en planificación financiera, control de costos, presupuestos y reportes contables. Coordina con Control Interno y revisión por dirección para asegurar transparencia y sostenibilidad económica.	Rafael López

Organigrama de OMIA Colombia S.A.S



EMT
Equipo de Dirección Ejecutiva

El criterio de selección del máximo órgano de gobierno, se basa en las competencias técnicas, experiencia sectorial y la alineación con los valores corporativos, así como el código de conducta, enmarcado en la ética y sostenibilidad.

Enfoque principal es la capacidad de liderazgo estratégico para gestionar riesgos, cumplir metas de negocio y garantizar la implementación del SGI. El Presidente & CEO lidera el proceso con participación del Comité de Dirección para validar los perfiles y finalmente delegar las responsabilidades.

Funciones del máximo órgano de gobierno y EMT

El máximo órgano de gobierno (EMT), liderado por el Presidente & CEO, constituye el máximo órgano de gobierno de OMIA Colombia S.A.S. Sus funciones principales incluyen:

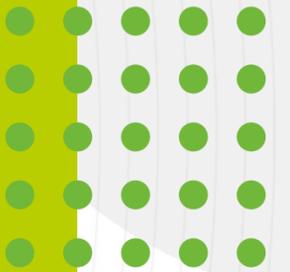
- ▶ Definir y ejecutar la estrategia corporativa: Establecer objetivos operativos, comerciales, financieros y de desarrollo de negocios, alineados con el plan estratégico y los ejes prioritarios de la compañía.
- ▶ Supervisión de políticas y cumplimiento normativo: Asegurar la implementación de políticas de calidad, seguridad, salud, medio ambiente, eficiencia energética, gestión de activos y responsabilidad social, alineados al (SGI), en concordancia con estándares internacionales como ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, 50001, 55001 y NORSOK S-006.
- ▶ Gestión de recursos y riesgos: Proveer recursos humanos, tecnológicos y financieros a las áreas operativas, gestionando riesgos y oportunidades mediante la Matriz de Riesgos, oportunidades, además de las auditorías internas y externas.
- ▶ Liderazgo en proyectos críticos: Supervisar la ejecución de proyectos complejos (I&C e O&M) para garantizar cumplimiento técnico, económico y de plazos, así como la mitigación de impactos socioambientales.
- ▶ Evaluación del desempeño y mejora continua: Realizar revisiones trimestrales de indicadores clave (KPIs) como accidentabilidad laboral, satisfacción del cliente y eficiencia operativa, integrando hallazgos en planes de acción correctiva (PAC).

Compromiso con grupos de interés: Mantener comunicación bidireccional con clientes, empleados y comunidades, abordando sus expectativas en foros y encuestas.

Gestión de Impactos: Supervisar cada trimestre la gestión de impactos delegada a cada una de las vicepresidencias en el marco de la estructura del EMT lo que permite mitigar los desafíos y tiempos de respuesta con un enfoque (ASG), priorizando la protección a las personas y ambiente, garantizando un equilibrio económico y minimizando el impacto en las operaciones y grupos de interés.

Ética y gobernanza: Promover la integridad mediante los valores corporativos y metas cualitativas (cinco ceros), así como velar por el cumplimiento de requisitos legales y la transparencia en decisiones adoptadas en los siguientes comités:

- Comité de seguridad y salud en el trabajo
- Comité de seguridad vial
- Comité de seguridad de procesos
- Comité de eficiencia energética
- Comité de convivencia laboral





Políticas corporativas y código de conducta

OMIA Colombia S.A.S. basa su operación en un Sistema de Gestión Integrado (SGI) que incluye siete (7) políticas alineadas con estándares nacionales e internacionales, garantizando el cumplimiento legal, la sostenibilidad y la ética empresarial. Su enfoque prioriza la prevención y gestión de riesgos, la mejora continua, la responsabilidad ambiental y social, para generar valor para clientes, empleados y comunidades. Estas políticas son:

- Calidad, seguridad, salud y medio ambiente.
- Acoso laboral y sexual.
- Seguridad vial.
- Prevención de consumo de sustancias psicoactivas, alcohol y tabaquismo.
- Protección de datos
- Anticorrupción (SAGRILAFT)
- Desconexión laboral

De igual manera, el Código de Conducta de OMIA, establece principios éticos, legales y operativos para garantizar una cultura de integridad, transparencia y responsabilidad en todas sus actividades. Este documento integrado en el Sistema de Gestión Integrado (SGI), incluye:

- ▶ **Ética empresarial:** Promueve la honestidad, la prevención de conflictos de interés y el cumplimiento de normativas anticorrupción como el Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo y Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (SAGRILAFT/FPADM).
- ▶ **Respeto y seguridad:** Prohíbe el acoso laboral, sexual y cualquier forma de discriminación, asegurando un entorno seguro y saludable bajo estándares ISO 45001.
- ▶ **Responsabilidad social y ambiental:** Incluye compromisos con la comunidad, la seguridad vial y la gestión sostenible de recursos, alineados a ISO 14001 y GTC-ISO 26000.
- ▶ **Cumplimiento legal:** Refuerza el respeto a leyes nacionales e internacionales en todos los niveles y jerarquías, incluyendo protección de datos personales y prevención del lavado de activos.
- ▶ **Canal de denuncias:** Facilita reportes anónimos de incumplimientos mediante canales formales, garantizando confidencialidad y protección a denunciantes.
- ▶ **Capacitación y difusión:** Se integra en procesos de inducción y entrenamiento continuo para todos los colaboradores, subcontractistas y partes interesadas.



Desempeño económico

(GRI 200)

Valor económico y avances estratégicos en 2024

(GRI 201 a 203)

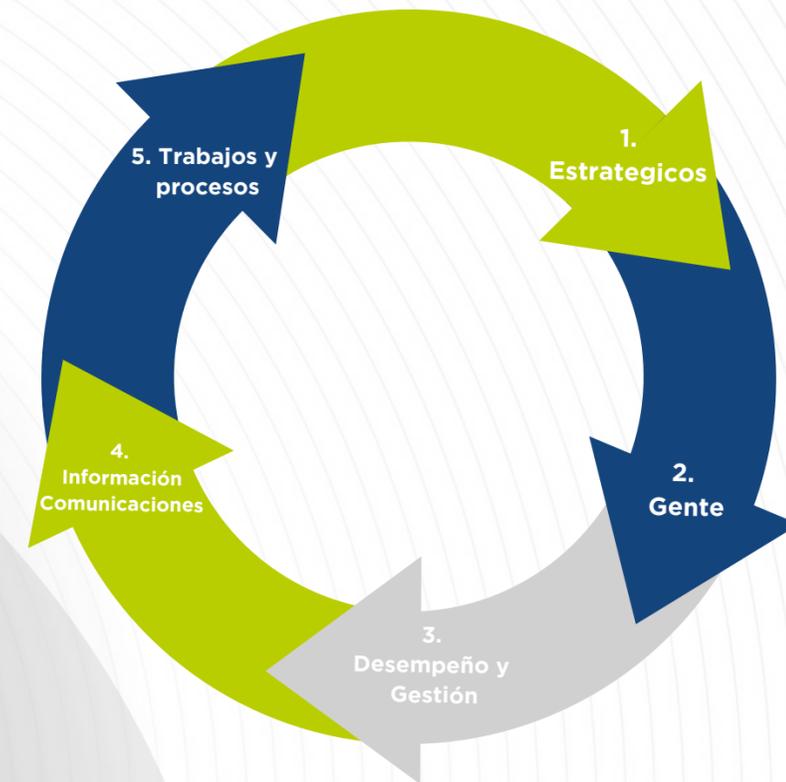
Nuestra estrategia se enfocó en pilares fundamentales que han sido la base de nuestro crecimiento sostenido y la diferenciación en el mercado:

- Desarrollo de nuevos negocios y diversificación del portafolio: En respuesta a la evolución del sector y las necesidades del mercado, hemos identificado e incorporado nuevas líneas de negocio, lo que nos ha permitido ampliar nuestra presencia en distintos segmentos de la industria.
- Innovación tecnológica: La adopción de nuevas tecnologías ha sido una prioridad en 2024, tanto a nivel interno como en la oferta de servicios para nuestros clientes. La digitalización de procesos y la implementación de herramientas avanzadas han optimizado nuestra eficiencia operativa y nos han dado una ventaja competitiva clave.
- Fortalecimiento de la cultura organizacional: La transformación cultural dentro de OMIA ha sido un eje central de nuestra estrategia. Mediante programas de formación, liderazgo y bienestar, hemos fortalecido el sentido de pertenencia, el trabajo en equipo y el desarrollo profesional de nuestros colaboradores.
- Compromiso con la sostenibilidad y la eficiencia: En línea con nuestra responsabilidad ambiental, hemos avanzado en la implementación de prácticas sostenibles que minimizan nuestro impacto en el entorno y garantizan el uso eficiente de los recursos.

Eficiencia operativa y crecimiento financiero: A través de una rigurosa gestión de costos y el fortalecimiento de nuestras métricas financieras clave (EBIT, EBITDA, NET INCOME), hemos logrado consolidar un modelo de negocio rentable y previsible.

Uno de los hitos más relevantes de este año fue la consolidación del concepto de ONE OMIA, unificando nuestra cultura organizacional y reforzando el reconocimiento de nuestra marca en los mercados donde operamos. Esto se logró mediante la estandarización de procesos, la integración de equipos de trabajo y la creación de sinergias entre nuestras diferentes líneas de negocio, promoviendo así una identidad corporativa sólida y diferenciadora.

Asimismo, la implementación del OMIA Digital System (ODS) marcó un antes y un después en la forma en que gestionamos la información y tomamos decisiones. Gracias a la digitalización y automatización de procesos clave, logramos mayor eficiencia, agilidad en la toma de decisiones y un monitoreo continuo de nuestros indicadores estratégicos. Este sistema ha sido clave en la optimización de la gestión operativa y nos permitirá seguir evolucionando hacia un modelo de negocio basado en la analítica de datos y la toma de decisiones basada en inteligencia artificial.



1. Metas y objetivos	Mar 31	✓
2. Divulgación gestión estratégica	Abr 29	✓
3. Construcción de retos estratégicos con todo los líderes	Abr 30	✓
4. Asignación de áreas y responsables para cada reto	May 21	✓
5. Confirmación por parte de las responsables de los retos asignados y su interpretación	Jul 5	✓
6. Estructuración de planes y tácticas en actividades, recursos y tiempo	Ago 30	✓
7. Aprobación de los planes y tácticas por parte del MT y del director	Sep 30	✓
8. Registro de lo aprobado en la herramienta de seguimiento	Oct 25	✓
9. Implementación de los planes y tácticas		Proceso
10. Seguimiento de los avances y eficacia de los planes		Permanente

Nuestro desempeño económico

En un contexto altamente desafiante para las empresas del sector, marcado por factores como el orden público, el aumento de la carga tributaria, la política de transición energética y la escasez de nuevos contratos de exploración, las compañías de servicios se han visto obligadas a adaptarse rápidamente a las nuevas realidades del mercado. En este escenario, OMIA no solo enfrentó los desafíos con una estrategia clara y resiliente, sino que superó ampliamente las expectativas presupuestadas, alcanzando resultados sobresalientes que reflejan una gestión sólida, disciplinada y altamente eficiente.

En cuanto a los ingresos consolidados, incluyendo la operación en Perú, OMIA alcanzó un cumplimiento del 100,6% frente al presupuesto anual, demostrando una ejecución financiera precisa y alineada con los objetivos estratégicos. Este desempeño se vio respaldado por una gestión rigurosa de costos, la optimización de procesos operativos y la efectividad en la ejecución de proyectos.

Uno de los logros más destacados del año fue el rendimiento en margen operativo, que alcanzó un cumplimiento del 133% respecto a la meta establecida, superando las expectativas del margen. Este desempeño es el resultado de una estrategia enfocada en la eficiencia, la innovación tecnológica y la mejora continua en la gestión de recursos.

En términos de utilidad neta (net income), OMIA también obtuvo resultados excepcionales, alcanzando un cumplimiento del 129% frente al presupuesto. Este crecimiento, que representó un aumento del 1,58% respecto a la meta, refuerza la solidez de la estructura financiera y la capacidad de la empresa para generar valor sostenible, incluso en un entorno de alta volatilidad.

Adicionalmente, durante 2024, OMIA aseguró órdenes en firme por un valor significativo, además de ajustar contratos de cuantía indeterminada a la realidad operativa actual, especialmente con clientes clave como Ecopetrol y Cenit. Estas acciones, nos posicionan como una empresa con cartera de trabajo robusta y una sólida proyección de ingresos para 2025.

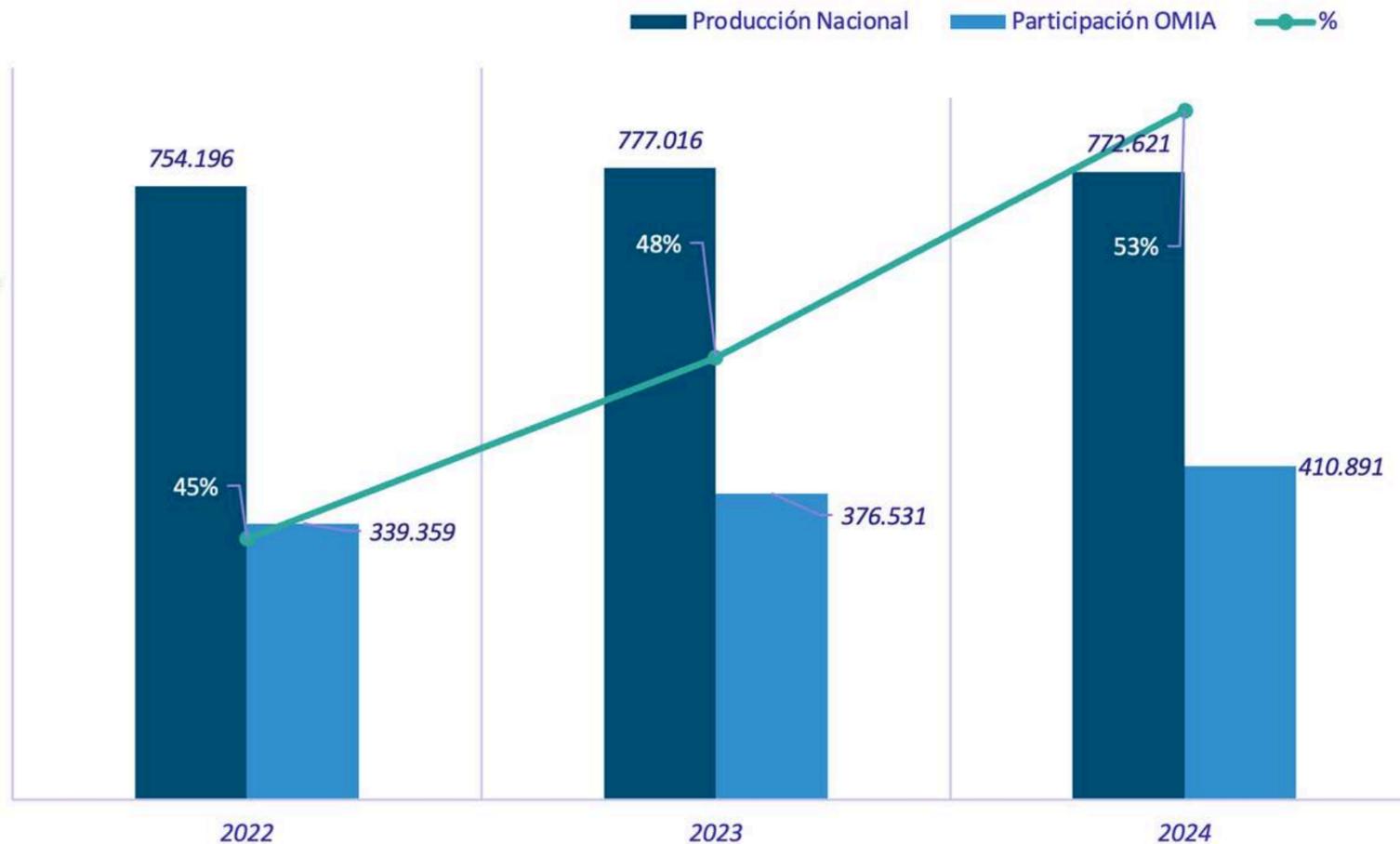
Este desempeño económico refleja el éxito de una estrategia basada en la optimización operativa, la disciplina financiera, la innovación digital y una gestión eficiente de recursos, que han permitido a OMIA no solo mitigar los impactos de las variables macroeconómicas, sino también consolidarse como un referente de excelencia y sostenibilidad en el sector Oil & Gas.



Opración en Colombia

En la actualidad, OMIA opera en once departamentos del territorio colombiano, distribuidos de manera equitativa a lo largo de las cordilleras occidental, central y oriental. Esta distribución geográfica, respaldada por nuestras bases operativas, nos permite potenciar sinergias y diseñar modelos comerciales para desarrollar oportunidades de negocio altamente competitivas para nuestros posibles clientes.

A continuación, presentamos la producción fiscalizada promedio de petróleo (Barriles por día calendario - BPDC) de los campos en los que OMIA tiene presencia, representando una significativa participación del 53%, equivalente a 410.891 BDCP, respecto a la producción nacional de 772.621 BDCP.



Participación por operadora

Operadora	BPD	CAMPOS	% / Prod Nacional
ECOPETROL S.A.	327.134	27	42,1%
Frontera Energy Colombia Corp Sucursal Colombia	35.502	5	4,6%
HOCOL S.A.	5.457	17	0,7%
GEOPARK COLOMBIA S.A.S.	1.059	5	0,1%
Participación OMIA BDPC 2023	376.531	60	48,46%
Producción Nacional BDPC 2023	777.016	407	100%

Ilustración 6 - Participación indirecta o directa de OMIA / Producción nacional - BPDC

Gestión administrativa

Desde 2020, las áreas administrativas y de staff trabajan bajo un esquema híbrido realizando trabajo remoto desde sus domicilios y asistencias programadas en las oficinas administrativas.

El equipo de OMIA y sus negocios conjuntos, está compuesto por profesionales de amplia experiencia y baja rotación, reportando directamente al el Chief Financial Officer (CFO), las áreas a su cargo son:

- Contabilidad: liderada por el Contador General y su equipo para los negocios conjuntos, con excepción de los Consorcio SKF-OMIA y OMIA-SKF, que cuentan con una estructura propia.
- Tesorería: a cargo del Tesorero General que cuenta con una estructura propia.
- Impuestos: dirigida por un responsable de asuntos tributarios, quién junto a un asistente gestiona todos los temas impositivos para el grupo.
- Tecnología: coordina con su equipo los negocios conjuntos, excepto en los Consorcio SKF-OMIA y OMIA-SKF, que tiene un pequeño staff.
- Administración de contratos: liderado por un coordinador y su equipo, cubriendo los negocios conjuntos. En los Consorcio SKF-OMIA y OMIA-SKF, también cuentan con sus respectivos staff.

Gestión administración de contratos

Durante 2024, se gestionó el reintegro de rete garantías por un valor total de K COP 3.424.119, de los cuales se logró recaudar K COP 1.203.916, dejando un saldo pendiente al cierre del año. Además, se realizaron recobros por ajustes contractuales derivados de la Ley 2101, por un monto de K COP 2.166.124, relacionados con modificaciones en jornadas laborales. Algunos contratos ya fueron aprobados y facturados, mientras que otros permanecen en evaluación con proyección de cobro en 2025.

En cuanto a la facturación mensual, más del 90% de los ingresos se emiten en el mes siguiente, lo que refleja una gestión documental eficiente y oportuna. Esta mejora ha sido posible gracias al trabajo conjunto entre operaciones y administración, asegurando un recaudo constante y condiciones contractuales actualizadas, evitando reclamos o ajustes pendientes.

Tras evaluar los aspectos contractuales con impacto en auditorías, liquidaciones de rete garantías y la calificación de satisfacción de los clientes, se ha fortalecido el control presupuestal en conjunto con los clientes, la gestión de IPQR y otros aspectos sociales. Se trabajó estrechamente con el cliente y el personal operativo para optimizar los procesos. Como resultado de estos esfuerzos, las estimaciones de ingresos en cada cierre presentan mínimas variaciones respecto a lo efectivamente facturado.

Gestión de asuntos tributarios

Una de las gestiones más significativas del área, fue el proceso de devolución de créditos fiscales por un monto de KCOP 40.192.456 del cual se compensaron KCOP 16.730.642 KCOP, quedando una devolución neta de KCOP 23.461.814 recibida en TIDIS el 29 de octubre. La DIAN realizó una revisión exhaustiva del expediente mediante una suspensión de términos durante 90 días.

Se atendieron con éxito más de 28 requerimientos ordinarios de información de los municipios donde la Compañía declara impuestos. Se presentaron más de 528 declaraciones para OMIA Colombia SAS y 212 para sus consorcios; adicionalmente, se reportó información exógena en 68 municipios.

Reiteramos nuestro compromiso con el cumplimiento de la Ley 603 del 27 de julio de 2000, que regula la propiedad intelectual y los derechos de autor. Asimismo, confirmamos que, en cumplimiento del artículo 87 de la Ley 1676 de agosto de 2013, la Sociedad no ha obstaculizado de ninguna manera las operaciones de factoring de sus proveedores y acreedores.

Continuamos contando con la firma KPMG como nuestros asesores en todos los asuntos tributarios.

Este departamento supervisa los nueve (9) negocios conjuntos en los que OMIA Colombia SAS tuvo participación durante el año.

Para el año 2025, OMIA obtuvo la categoría de Gran Contribuyente, lo cual es beneficio para la Compañía y sus consorcios, ya que los clientes, bancos, aseguradoras, proveedores y otros terceros externos nos percibirán con una mejor expectativa. Además, al contar con esta categoría, podremos llevar a cabo una planificación tributaria más optimizada.

Gestión contable

Durante 2024, el área contable tuvo un rol estratégico en la gestión de operaciones nacionales e internacionales, administrando directamente los registros contables de la operación propia y siete negocios conjuntos.

Transformación digital y automatización

- Se implementó una plataforma de facturación electrónica (Consensus y Fature), que gestionó más de 5.500 facturas cumpliendo con los requisitos normativos y mejorando la trazabilidad para los proveedores.
- Se aprobó una nueva plataforma para rendición de gastos, con piloto en 2025, que automatiza procesos alineados con la política de gastos y fortalece el control interno.

El ERP SAP Business One fue actualizado a la versión 10.0 for SAP HANA, con el cual se procesaron 8.251 facturas de proveedores y 1.345 legalizaciones de gastos, validando el cumplimiento fiscal.

Mejoras administrativas

- Se optimizó la emisión de tiquetes aéreos mediante una plataforma de autogestión, reduciendo tiempos y carga operativa.
- Se impartieron capacitaciones a proveedores sobre la correcta radicación de facturas, reduciendo devoluciones y mejorando el ciclo de cuentas por pagar.

Gestión de proveedores y control interno

- Se depuró el 57% del maestro de proveedores sin relación vigente y se promovió la encuesta de ética empresarial. Se fortalecieron los controles para la vinculación de terceros, incluyendo la categorización de PEP y reglas que impiden que proveedores tipo caja menor participen en procesos contractuales.

Cumplimiento normativo y auditoría

- Se dio respuesta oportuna a requerimientos de entidades como DIAN, Supersociedades y revisoría fiscal en Colombia y Perú.
- Se incorporaron cifras de negocios conjuntos según normativa contable. Deloitte & Touche Ltda., revisoría fiscal desde 2015, emitió dictamen sin salvedades y valoró positivamente el cumplimiento del Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE).

Gestión de tesorería

Durante 2024, la tesorería gestionó eficientemente los recursos financieros, incluyendo el pago a proveedores, amortización de préstamos por KCOP 42.219.000, cumplimiento puntual de obligaciones fiscales y manejo óptimo del flujo de caja. Se utilizaron estrategias con créditos fiscales del 2023 mediante compensaciones mensuales ante la DIAN, así como renegociación de deudas para mejorar condiciones de pago.

El análisis de tasas de interés permitió priorizar la reestructuración de créditos bajo condiciones más favorables. OMIA terminó el año con una tasa efectiva anual promedio del 11,49% y un spread promedio del 2,53%. Se incorporaron dos nuevos bancos: Scotiabank y Davivienda, logrando beneficios en comisiones y fortaleciendo relaciones estratégicas. Además, se realizaron talleres informativos para proveedores sobre factoring y nuevos acuerdos de nómina con bancos aliados.

Se implementaron mejoras en procesos financieros clave:

- Digitalización y automatización de pagos.
- Fortalecimiento de controles internos.
- Elaboración de pronósticos de flujo de caja.
- Mejora en condiciones de financiamiento y liquidez.

En el Consorcio OMIA-SKF, Bancolombia incrementó el cupo rotativo a K COP 24.000.000 (+100% vs. 2023). Los socios aportaron capital de trabajo, del cual ya se ha reembolsado KCOP 34.356.381, asegurando estabilidad financiera y cumplimiento puntual de obligaciones.

En Perú, la tesorería optimizó recursos y fortaleció relaciones bancarias. No fue necesario tomar financiación externa debido al flujo de caja positivo. Se integró Scotiabank y se activaron líneas de crédito con GNB Banco, mejorando capacidad financiera y respaldo operativo. Estas acciones han generado mayor solidez en la estructuración de nuevos negocios, contribuyendo significativamente al fortalecimiento financiero de OMIA y sus negocios conjuntos.

Datos contables y estadísticos

Al 31 de diciembre de 2024, los Estados Financieros Separados muestran la situación financiera de OMIA y sus operaciones conjuntas mediante uniones temporales, cuentas en participación y consorcios.

Entidades Incluidas en los Estados Financieros
Omia Colombia S.A.S
Omia Colombia Sucursal Perú
Unión Temporal OMIA -Estrella
Consorcio Omia-TWM
Consorcio Omia-SKF
Consorcio SKF-Omia
Consorcio OMIA-B&M 2020

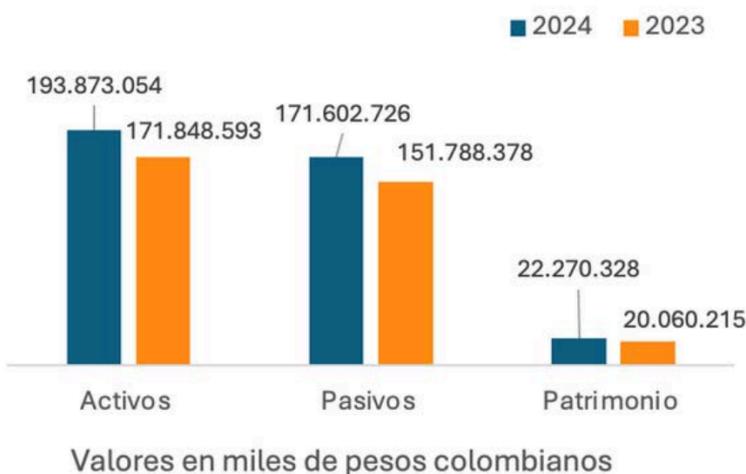
Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF)

La Compañía, de conformidad con las disposiciones vigentes emitidas por la Ley 1314 de 2009 reglamentada, compilada y actualizada por el Decreto 1611 de 2022, 938 de 2021 y anteriores, prepara sus estados financieros de conformidad con normas de información financiera aceptadas en Colombia para Grupo 1, las cuales se basan en las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) junto con sus interpretaciones, traducidas al español y emitidas por el Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB, por su sigla en inglés) vigentes al 31 de diciembre de 2018.



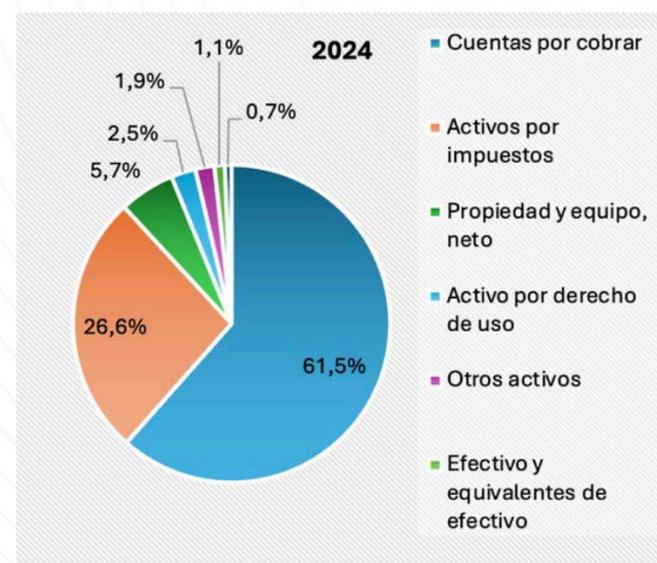
Situación Financiera 2023 y 2024 EFF separados

Durante el período analizado, se evidencia un crecimiento en los activos totales, lo cual refleja la estructura financiera de la Compañía, derivada principalmente del fortalecimiento de cuentas por cobrar. Asimismo, los pasivos totales también muestran un incremento, asociado a nuevas obligaciones financieras adquiridas para respaldar el crecimiento operativo y proyectos en ejecución. Sin embargo, el crecimiento del patrimonio demuestra una adecuada gestión de la rentabilidad, lo que se traduce en una mejora del respaldo patrimonial frente a las obligaciones.



Activo

Durante el año 2024, la estructura de los activos de la Compañía estuvo altamente concentrada en las cuentas por cobrar, que representaron el 61,5% del total. Este comportamiento refleja la naturaleza operativa de los contratos vigentes. En segundo lugar, los activos por impuestos constituyeron el 26,6%, lo cual está relacionado principalmente con saldos a favor en renta, y cuya recuperación está en curso a través de los procesos establecidos ante la autoridad tributaria. Los porcentajes restantes se distribuyen entre otras categorías menores de activos, cada una representando menos del 6% del total, tales como anticipos, activos por derecho de uso, inventarios, y otros activos financieros.



Pasivo

El componente más representativo corresponde a las obligaciones financieras, con un 47% del total, lo cual refleja la estrategia de apalancamiento adoptada por la compañía para financiar operaciones y proyectos de expansión. Este nivel de endeudamiento se encuentra en línea con la capacidad de pago y el flujo de caja proyectado. En segundo lugar, las cuentas por pagar representan un 22%, lo que evidencia un adecuado ciclo operativo y cumplimiento con las condiciones comerciales pactadas. Los beneficios a empleados equivalen al 12%, relacionados con provisiones por salarios, prestaciones sociales y otros pasivos laborales acumulados a cierre de ejercicio.

Los otros pasivos y los pasivos por impuestos representan el 9% y 7% respectivamente, mientras que el restante 3% corresponde a conceptos diversos de menor incidencia.



Patrimonio

Al cierre del año 2024, el patrimonio de la Compañía KCOP 22.270.328 presenta una estructura financieramente sólida, con una distribución equilibrada entre el capital aportado por los socios y los resultados generados por la operación. El capital social representa el 41% del patrimonio, consolidando una base estable de recursos propios que respalda el crecimiento sostenible. La utilidad neta del ejercicio 2024 tiene una participación destacada del 28%, evidenciando un buen desempeño financiero y una rentabilidad positiva durante el año.





Prácticas de adquisición

(GRI 204 y 205)

Durante 2024, se llevó a cabo una depuración del 57% de los proveedores inactivos, priorizando relaciones con contratistas activos, formales y locales. Se implementó un sistema digital de facturación electrónica y formación continuaXX a proveedores para mejorar trazabilidad, transparencia y cumplimiento.

En julio de 2024 se aprobó la nueva versión del Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE), junto con el sistema SAGRILAFT, reforzando la prevención de corrupción, lavado de activos y financiamiento del terrorismo. Se implementaron controles, formación, divulgación y reportes a entes de control en los tiempos establecidos.

Gestión SAGRILAFT Y PTEE

La Compañía cuenta con un Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE) y un Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva SAGRILAFT, los cuales han permitido desarrollar su actividad económica dentro de un marco de legalidad y dar cumplimiento a las obligaciones derivadas del Capítulo X y Capítulo XIII de la Circular Básica Jurídica de la Superintendencia de Sociedades.

En el año 2024 se continuó con el servicio de tercerización del Oficial de cumplimiento a través de la empresa Risk Consulting Global Group, para el Programa de Transparencia y Ética Empresarial - PTEE y el Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva SAGRILAFT, cabe aclarar que, no se ha generado cambio en el nombramiento del Oficial de Cumplimiento principal, es decir, continúa desempeñando la Sra. LICETH JOHANNA ROJAS GANTIVAR, aprobado en el Acta No. 62 del 28 de febrero de 2023.

Teniendo en cuenta la presentación de la actualización de los Manuales PTEE y SAGRILAFT a la Vicepresidencia de Abastecimiento y Logística de OMIA COLOMBIA S.A.S. y a nuestro CFO para su revisión, como áreas encargadas y de contacto directo, en julio 2024 se aprobó la nueva versión por la Junta Directiva el Programa de Transparencia y Ética Empresarial. Dichos manuales contemplan los siguientes principios:

- Elementos del Sistema de Autocontrol y Gestión Integral del Riesgo y Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva y del Programa de Transparencia y Ética Empresarial.
- Política antilavado, anticorrupción y antisoborno empresarial.
- Procedimientos de conocimiento de contrapartes.
- Procedimientos de debida diligencia y debida diligencia intensificada.
- Políticas y lineamientos de prevención del riesgo de LA/FT/FPADM /C/ST.
- Roles, responsabilidades y estructura organizacional de LA/FT//FPADM/ C/ST.
- Gestión del Riesgo de LA/FT//FPADM /C/ST, (riesgos relacionados con operaciones de LA/FT//FPADM /C/ST).
- Procesos de señales de alerta, operaciones inusuales y reporte de operaciones sospechosas.
- Control y supervisión de las políticas de LA/FT//FPADM/C/ST.
- Capacitación y Divulgación de las políticas LA/FT//FPADM/C/ST.
- Régimen sancionatorio.

Se realizó la presentación de los diferentes informes a los entes reguladores en los tiempos establecidos:

- Ausencia de Reportes de Operaciones Sospechosas (AROS)

Fecha	Número de radicado
09 abril 2024	2535975
08 julio 2024	2613981
01 octubre 2024	2687556
07 enero 2025	2783353

Tabla 17 - Ausencia de Reporte de Operaciones Sospechosas.

- Informe 75 Sagrilaft /PTEE - Superintendencia de Sociedades; se radico el 25 julio 2024.

Se presento Informe de gestión Oficial de Cumplimiento Sagrilaft /PTEE; con corte 31 diciembre 2023:

- Fecha de presentación febrero 2024; con aprobación por parte de la Junta Directiva de OMIA.
- Se realizo auditoría interna a los Programa Sagrilaft /PTEE en los meses mayo y junio 2024.

Se cumplió con el programa de capacitaciones establecido en 82%, dando como evidencia las evaluaciones realizadas a los colaboradores con resultados satisfactorios en la comprensión y sensibilización del SAGRILAFT y el PTEE.

Se ejecutó el Programa de sensibilización de SAGRILAFT y el PTEE; a través de flyers informativos mensualmente, compartiendo a todos los Colaboradores por medio de los Canales de Comunicación.

Se realizó la Capacitación de la Debida Diligencia al personal involucrado (Administración y Finanzas, Abastecimiento y Logística, Gestión de Talento Humano y Comercial).

Se entrego la data actualizada de las Contrapartes Activas (Clientes, proveedores, Empleados, Accionistas) con corte a septiembre 2024; para realizar el modelo de segmentación. El resultado será presentado en la reunión de Junta Directiva en febrero 2025.

Se realizo monitoreo de la Debida Diligencia (DD) a las contrapartes activas con las áreas involucradas en los meses de junio, noviembre y diciembre; evidenciándose oportunidades de mejora y socializando los pasos a seguir en este proceso DD.

Se generó respuesta a los requerimientos recibidos por parte de la Revisoría Fiscal, adjuntando soportes y anexos relacionados con los programas.

Mediante el proceso de conocimiento de contrapartes, la validación de la información recaudada y la herramienta de consulta en listas (Informa Colombia), se ha llevado el análisis y recomendaciones al respecto con relación a la vinculación de clientes, proveedores, empleados y accionistas.

Finalmente se resalta que durante el año 2024 no se registraron casos confirmados de corrupción.



Gestión del Ambiente – OMIA Green.

(GRI 300)

Durante el año 2024, OMIA Colombia S.A.S. consolidó su compromiso con la sostenibilidad ambiental mediante la implementación de estrategias orientadas a la mitigación de impactos y uso responsable de los recursos como uso eficiente de agua, energía y consumo de papel, medición e inventario de gases de efecto invernadero (GEI) y medición de la huella de carbono, buenas prácticas circulares en la gestión de residuos sólidos y plásticos de un solo uso.

Enfoque de gestión ambiental OMIA

Nuestra organización ha implementado un Sistema de Gestión Ambiental basado en la norma ISO 14001, soportado en la mejora continua para el cumplimiento de objetivos ambientales medibles. Las áreas de trabajo priorizadas incluyen emisiones atmosféricas, gestión del recurso hídrico, consumo energético y manejo de residuos. La información incluida en este informe ha sido consolidada con el apoyo del Departamento de Gestión Ambiental.

OMIA Green

El programa de gestión y sostenibilidad ambiental de la compañía denominado OMIA Green, se encuentra enmarcado en los siguientes pilares estratégicos:

- Cambio Climático y Eficiencia Energética
- Gestión del Agua y Huella Hídrica
- Biodiversidad y Crecimiento Verde
- Economía circular y gestión de residuos.

El objetivo del programa ambiental es identificar, gestionar y mitigar los impactos ambientales de OMIA, promoviendo la sostenibilidad y el uso eficiente de recursos en todas nuestras operaciones. Fomentamos la sostenibilidad ambiental en toda la cadena de valor conforme al marco legal aplicable, los requisitos de las partes interesadas, los tratados internacionales y los compromisos adquiridos por la compañía, garantizando la mejora continua en todas sus áreas de trabajo. De igual manera generamos espacios de sensibilización con nuestros grupos de interés, en los cuales resaltamos la importancia de generar cambios en hábitos en el uso de recursos por una conciencia responsable con nuestro entorno.

Semana Ambiental 2024

Durante los días del 4 al 7 de junio, se llevó a cabo una jornada de sensibilización en los proyectos y sedes de OMIA a nivel Colombia. La celebración del día mundial del medio ambiente el 5 de junio como tema central de la campaña, nos permite visibilizar y ahondar sobre los importantes retos que enfrentamos para contribuir a la reducción del impacto en nuestro planeta. Nuestro objetivo primordial es integrar a las partes interesadas como clientes, colaboradores y comunidades para que juntos crezcamos en conciencia ambiental.

En conclusión, la celebración de la semana ambiental nos permite identificar oportunidades para llevar a cabo acciones de mejora y aporta a un medio ambiente más resiliente. Con una participación del 95% de los colaboradores en los proyectos de Cenit, Frontera, Hocol, Ecopetrol, y Geopark y adelantando un acompañamiento de sensibilización a 30 niños del área de influencia del proyecto Abanico en Espinal Tolima, se finalizó la jornada ambiental.



Programa: Pequeños Guardianes del Ambiente

En OMIA estamos firmemente comprometidos con el desarrollo sostenible y la protección del medio ambiente en todas nuestras operaciones. Como parte de nuestro enfoque integral de responsabilidad social empresarial, hemos implementado el programa “Pequeños Guardianes del Ambiente”, una iniciativa educativa y participativa dirigida a niños y jóvenes de las comunidades cercanas a nuestros proyectos.

Este programa busca sembrar desde edades tempranas una cultura de respeto hacia el entorno natural, promoviendo valores como la conservación, el reciclaje, la preservación de la biodiversidad y el uso responsable de los recursos naturales. A través de talleres interactivos, actividades prácticas y herramientas lúdicas, se fomenta la conciencia ambiental y el rol activo de las nuevas generaciones como agentes de cambio en sus territorios.

Como parte del proceso, los participantes reciben un certificado simbólico que reconoce su esfuerzo y compromiso con el medio ambiente, fortaleciendo su autoestima y sentido de pertenencia a su comunidad y al planeta. Con “Pequeños Guardianes del Ambiente”, OMIA refuerza su visión de largo plazo: construir un futuro más sostenible desde la base, inspirando y formando líderes ambientales desde la infancia.

Finalmente, las jornadas dejaron a 92 niños y jóvenes de los departamentos del Cesar y Tolima empoderados, convirtiéndolos en verdaderos guardianes de su entorno, capaces de valorar sus ecosistemas locales.



Cambio climático y eficiencia energética.

GRI (302 - 2)

El programa promueve acciones para la mitigación y adaptación de la compañía a la vulnerabilidad por el Cambio Climático. La reducción de emisiones de gases de efecto invernadero es una tarea fundamental para un futuro sostenible. Este pilar busca medir y minimizar nuestro impacto ambiental mediante la eficiencia energética y tecnologías limpias, promoviendo en nuestros colaboradores una conciencia de ahorro para alinear nuestras operaciones a prácticas responsables mientras contribuimos a los Objetivos de Desarrollo Sostenible.



Nuestro consumo energético

El consumo energético promedio per cápita en la organización para el año 2024, fue de 81 kWh/año representados mes a mes en la siguiente tabla:

DOTACION TRABAJADORES (mes)	MEDICIÓN 2024 kW/h mes	CONSUMO PER CAPITA kW/h mes	CONSUMO PROMEDIO kW/h año	META 2024 kW/h año
66	5163	78,23	81	157
72	6197	86,07		
72	6323	87,82		
72	6077	84,40		
73	6187	84,75		
69	4737	68,65		
73	6199	84,92		
68	5622	82,68		
67	4790	71,49		
72	5983	83,10		
66	5567	84,35		
65	4909	75,52		

Tabla 1. Programa de Uso eficiente de Energía

Reducción del consumo energético

GRI (302 - 4)

En cuanto al promedio nacional (157 kWh/año), el consumo se encuentra en un 43,9% por abajo. Es importante resaltar que para este año se encontraba ajustando la línea base. Por otra parte, se realizó un inventario del uso de recursos energéticos en operaciones, incluyendo electricidad y combustibles fósiles para la flota vehicular, en los siguientes alcances:

Alcance (GEI)	Fuente	Recurso	Unidades	Cantidad (año)
1	Móvil	Diesel	Galones	49365,58
		Gasolina		1910,57
	Fija	Gas	KPC	7946,68
	Móvil	Agente Extintor (CO2)	Kg	201,81
3	N/A	Papel	Kg	2109,89
	Móvil	Diesel	Galones	4291,61

Tabla 2. Uso Nacional de Recursos

Programa de emisiones y huella de carbono

OMIA adopta un enfoque riguroso y transparente en la medición de sus emisiones, basado en los estándares y protocolos reconocidos internacionalmente como el Protocolo Global para Inventarios de Emisión de Gases de Efecto Invernadero GHGP - GPC y la norma ISO 14064. De esta manera, no solo estamos comprometidos con la medición de las emisiones, sino también con la implementación de prácticas sostenibles en todas nuestras operaciones, a través de la identificación, optimización de los procesos y la adopción de tecnologías más limpias, buscamos minimizar nuestra huella de carbono y liderar el camino hacia un futuro más sostenible en esta industria.

A nivel nacional se tienen en cuenta tres (3) alcances para la cuantificación de los gases de efecto invernadero: emisiones directas, emisiones indirectas y otras emisiones, según las particularidades operativas en cada proyecto.

Emisiones directas de GEI - Alcance 1.

GRI (305 - 1)

Para el año 2024, se emitieron a la atmosfera 2785,79 toneladas de CO2 equivalente debido a la operación directa de OMIA. Nuestro objetivo para el año 2025, es reducir nuestra huella de carbono en un 5%. A continuación, se relaciona las emisiones del alcance 1:

GAS EFECTO INVERNADERO (GEI)	CANTIDAD GEI (t GEI/AÑO)	EMISIONES ALCANCE 1 (t CO2e/año)	% DEL ALCANCE 1
CO2	2.750,48	2.750,48	98,73%
CH4	0,04	1,19	0,04%
N2O	0,01	1,62	0,06%
Compuestos Fluorados	No aplica	32,50	1,17%
SF6	0,00	0,00	0,00%
TOTAL ALCANCE 1	No aplica	2.785,79	100,00%

Tabla 5. Total, de Emisiones Directas - Alcance 1 / (TCO2e)

Emisiones indirectas de GEI - Alcance 2

GRI (305 - 2)

En cuanto al alcance 2 y para el año de reporte, se emitieron 687.9 TCO2e por concepto de generación de energía para apoyo de actividades administrativas en los proyectos de OMIA.

ALCANCE 1 EMISIONES DIRECTAS	TCO2e	ALCANCE 2 EMISIONES INDIRECTAS	TCO2e	ALCANCE 3 OTRAS EMISIONES INDIRECTAS	TCO2e
VEHICULOS OPERACIÓN	507,31	ENERGIA	687,9	PAPEL	2,22
EQUIPOS ROTATIVOS	14,55			TRANSPORTE DE PERSONAL	44,10
EXTINTORES	0,20			VUELOS CORPORATIVOS	56,86
GENERADOR GAS	2228,42				
REFRIGERANTES	2,23				

Tabla 6. Inventario de Fuentes de Emisión de GEI (TCO2e)

Otras Emisiones de GEI - Alcance 3

GRI (305 - 3)

A continuación, se presenta el inventario de gases de efecto invernadero correspondiente al año 2024 y que se convierte en línea base para el desarrollo de acciones que permitan reducir la huella en un 5% para el año 2025. En total para el alcance 3, se emitieron 103,23 TCO2e, como se representa en la siguiente tabla:

ALCANCE	FUENTES	EMISIONES CO ₂ (t CO ₂ e/año)	EMISIONES CH ₄ (t CO ₂ e/año)	EMISIONES N ₂ O (t CO ₂ e/año)	EMISIONES Compuestos Fluorados (t CO ₂ e/año)	EMISIONES SF ₆ (t CO ₂ e/año)	HUELLA CARBONO TOTAL (t CO ₂ e/año)	% DEL TOTAL
1	Fuentes Móviles	522,06	0,07	0,52	0,00	0,00	522,64	14,61%
	Fuentes Fijas	2.228,42	1,12	1,11	32,50	0,00	2.263,14	63,27%
	SUBTOTAL	2.750,48	1,19	1,62	32,50	0,00	2.785,79	77,88%
2	Energía Adquirida	687,90	0,00	0,00	0,00	0,00	687,90	19,23%
	SUBTOTAL	687,90	0,00	0,00	0,00	0,00	687,90	19,23%
3	Fuentes Móviles	44,10	0,00	0,04	0,00	0,00	44,15	1,23%
	Otras Fuentes	59,08	0,00	0,00	0,00	0,00	59,08	1,65%
	SUBTOTAL	103,18	0,00	0,04	0,00	0,00	103,23	2,89%
TOTAL: Huella de Carbono Corporativa (t CO₂e/año)		3.541,56	1,19	1,67	32,50	0,00	3.576,92	100,00%

Tabla 7. Inventario de Emisiones de GEI y Equivalencia a TCO2e

Compensación huella carbono

Las operaciones del año 2024 generaron una huella de carbono de 3575.92 Toneladas de CO2 equivalentes (TCO2e) en tres alcances de emisiones: directas, indirectas y otras emisiones; siendo de carácter directo 2785,79 (TCO2e).

OMIA realiza compensación de manera voluntaria de 335 /TCO2e), lo que se traduce cercanamente al 10% de la huella de carbono total, por medio de la compra de 309 créditos de carbono certificados en EcoRegistry al proyecto de conservación Arlequin REDD+, además de 26 (TCO2e) a través de pagos por servicios ambientales BanCO2, proyecto estratégico de la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia APC-Colombia.

Masbosques
CERTIFICA QUE:
OMIA

Con Nit: 900377085-9 por su responsabilidad social y ambiental, en el mes de febrero del año 2024, realizó la compensación voluntaria de su huella de carbono equivalente a 26 toneladas de CO2 por un valor de COP \$ 273.000 (doscientos setenta y tres mil pesos colombianos), dichos recursos se destinan a familias campesinas, quienes protegen ecosistemas naturales en el primer esquema de Pagos por servicios ambientales implementado en un Parque Nacional en Colombia (PSA Yariquíes).

Esta compensación se hace a través de la Estrategia de Pagos por Servicios Ambientales BanCO₂, que vincula familias campesinas y comunidades étnicas en la conservación y protección de ecosistemas naturales en Colombia, con el objetivo de unir esfuerzos para construir un mundo mejor.

Jaime Andrés García
Director Operativo Masbosques

BanCO₂

CERCARBONO
Certified Carbon Standard
Powered by **EcoRegistry**

CERTIFICADO DE RETIRO DE UNIDADES DE CARBONO

Programa de certificación: Cercarbono

EcoRegistry certifica que el 2025-04-21 se han retirado 309 certificados de carbono del proyecto **Proyecto Conservación ARLEQUIN REDD+** identificado con el ID CDC-22, asociado al titular identificados con NIT o CC **BIOFIX CONSULTORIA S.A.S BIC (901.166.791-9)**, **CONSEJO COMUNITARIO MAYOR DE CERTEGUI "COCOMACER" (818.001.285-4)**, **CONSEJO COMUNITARIO INTEGRAL DE LLORO "COCOILLO" (900.533.089-7)**, **CONSEJO COMUNITARIO MAYOR DEL CANTON DE SAN PABLO (818.001.636-6)**, **CONSEJO COMUNITARIO MAYOR DE CERTEGUI "COCOMACER" (818.001.285-4)**, **CONSEJO COMUNITARIO INTEGRAL DE LLORO "COCOILLO" (900.533.089-7)**, **CONSEJO COMUNITARIO MAYOR DEL CANTON DE SAN PABLO (818.001.636-6)**, **BIOFIX CONSULTORIA S.A.S BIC (901.166.791-9)**. Dichos certificados de carbono están asignados al siguiente número serial:

Total TonCO₂e: 309

Serial Inicial: CDC_22_2_11_322_14_R4_2X_CO_1_2_2019_384
Serial Final: CDC_22_2_11_322_14_R4_2X_CO_1_2_2019_692
Año de remoción (vintage): 2019

Usuario final: OPERACION Y MANTENIMIENTO INTEGRAL DE ACTIVOS COLOMBIA SAS
NIT: 900377085 - 9

El retiro se realiza como compensación voluntaria
Periodo de acreditación: 2015-01-01 a 2034-12-31

Fecha: 2025-04-21
Nro. certificado: 40

Gestión del agua y huella hídrica

La "Estrategia de Gestión del Agua y Medición de la Huella Hídrica" de OMIA Colombia SAS, pretende presentar acciones sostenibles para responder, no solo a las políticas nacionales y a los desafíos hídricos del país, sino también para trazar un camino hacia el liderazgo ambiental en el sector. Buscamos reducir la huella hídrica de la compañía, proteger los recursos hídricos en las áreas de influencia, minimizar el impacto ambiental y contribuir al desarrollo sostenible en alineación corporativa con los objetivos nacionales de la agenda 2030.



Consumo de agua

GRI (303)

OMIA utiliza el recurso hídrico para sus actividades de uso doméstico. Como iniciativa ambiental para el año de reporte, se implementó el cálculo de la huella hídrica en dos dimensiones: azul (consumo directo) y gris (efluentes domésticos). La medición de la huella hídrica para el 2024 fue en promedio de 772,56 m³/año.

El consumo de agua para el 2024 fue de 761 m³/año y un consumo per cápita de 0,88 m³, lo cual representa una reducción del 46,34% respecto a 2023 que fue de 1.64 m³/año per cápita, cumpliendo la meta anual. A continuación, la medición 2024:

DOTACION TRABAJADORES	MEDICIÓN 2024 m3/mes	CONSUMO PER CAPITA m3/mes	CONSUMO PROMEDIO m3/año	META 2024 m3/año
68	52	0,76	0,88	1,64
69	73	1,06		
70	45	0,64		
70	55	0,79		
77	60	0,78		
73	52	0,71		
74	135,5	1,83		
71	55,5	0,78		
74	82	1,11		
74	52	0,70		
69	46	0,67		
69	53	0,77		

Tabla 4. Programa de Uso eficiente del Agua

Gestión de vertimientos y huella hídrica

GRI (303 - 4)

Las descargas de agua residual doméstica se derivan del servicio de unidades sanitarias portátiles, las cuales son entregadas de manera directa a prestadores de servicios de unidades portátiles que cuentan con todos los permisos, licencias, autorizaciones y concesiones, cumpliendo con lo determinado en el sistema de gestión de la compañía. Por otra parte, se cuenta con un sistema de tratamiento de agua residual doméstica en campo Abanico, el cual es sujeto de monitoreo trimestral de sus afluentes y efluentes para cumplir con los parámetros normativos.

ALCANCE 1 HUELLA AZUL m3/año	ALCANCE 2 HUELLA VERDE m3/año	VOLUMEN VERTIDO m3/año	ALCANCE 3 HUELLA GRIS m3/año	TOTAL CALCULO HUELLA HIDRICA m3/año
52	Medición para año 2025	97,49	11,56	772,56
73				
45				
55				
60				
52				
135,5				
55,5				
82				
52				
46				
53				

Tabla 3. Consumo y vertimiento para cálculo de huella hídrica

El volumen vertido para el año 2024 fue de 97,49 m³/año con una huella hídrica gris de 11,56 m³/año.

Economía circular y gestión de residuos

Mantenemos nuestras operaciones bajo principios de economía circular para reducir residuos y optimizar el uso de los recursos naturales. Esta estrategia promueve la reutilización, el reciclaje y la valoración de residuos, a fin de disminuir el impacto ambiental y crear valor a partir de la innovación, en línea con los modelos de producción y consumo sostenible.

Programa OMIA Eco-Plus

En línea con los desafíos ambientales que presenta nuestro planeta, desarrollamos nuestra estrategia corporativa en Economía Circular denominada, OMIA ECOPLUS (Economía Circular y Reducción de Plásticos y Materiales de un solo Uso), la cual tiene como objetivo fundamental transformar nuestra forma de hacer negocios con un enfoque circular que promueva el concepto de circularidad Multi-R (5R) definido por OMIA, reducir, reutilizar, recuperar, restaurar y reciclar materiales, particularmente de plásticos, a lo largo de toda nuestra cadena de valor.

Generación de residuos

GRI (306)

Teniendo como base que el manejo de los residuos es pilar fundamental del programa ambiental de OMIA, fomentamos buenas prácticas circulares como limpieza de sellos de carrotanques en áreas de cargue y descargue para reducir RESPEL, separación en la fuente de residuos, eliminar el ingreso de plásticos de un solo uso en los proyectos y la implementación de las cinco erres (5R) del ecologismo, permitió reducir la generación de desechos.

RESIDUOS GENERADOS 2024 (Kg/año)			
Aprovechables	No Aprovechables	Especiales	RESPEL
1993,6	1993,2	416	10699,7

Tabla 8. Residuos Generados Según Clasificación Nacional

Para el caso de los residuos peligrosos (RESPEL) ya generados, las estrategias estuvieron encaminadas en asegurar la gestión integral hasta su correcta disposición final, garantizando el cierre del ciclo de vida de los residuos. Los 10699,7 kg generados durante el año 2024 fueron entregados en su totalidad a gestores debidamente certificados por las autoridades competentes.

En el caso de los residuos aprovechables, en los municipios donde se lograron convenios con gremios de recicladores, fueron donados como actividad socioambiental. Los 416 kg de residuos especiales (RAEES), fueron entregados para el completo aprovechamiento de sus componentes, dejando de ser un residuo peligroso para contarse como residuos aprovechables.

Cumplimiento legal y normativo

GRI (307)

El cumplimiento legal y normativo en materia ambiental, se encuentra a cargo del departamento de gestión ambiental en compañía de la gerencia de asuntos legales de OMIA. Mensualmente se consultan las páginas del ministerio público a fin de evaluar nuevas normas o modificaciones legales. Como control de su sistema de gestión, la compañía cuenta con la matriz de asuntos legales, ajustada y actualizada cuando se integren nuevas directrices de cumplimiento por parte de los entes regulatorios.

De conformidad con lo anterior y debido al amplio seguimiento a los procedimientos del sistema de gestión y normatividad legal aplicable en materia ambiental, durante el periodo de reporte año 2024 OMIA Colombia SAS declara que no fue objeto de aperturas de investigación, procesos sancionatorios, infracciones o pagos de multas de ninguna índole por afectaciones al medio ambiente.

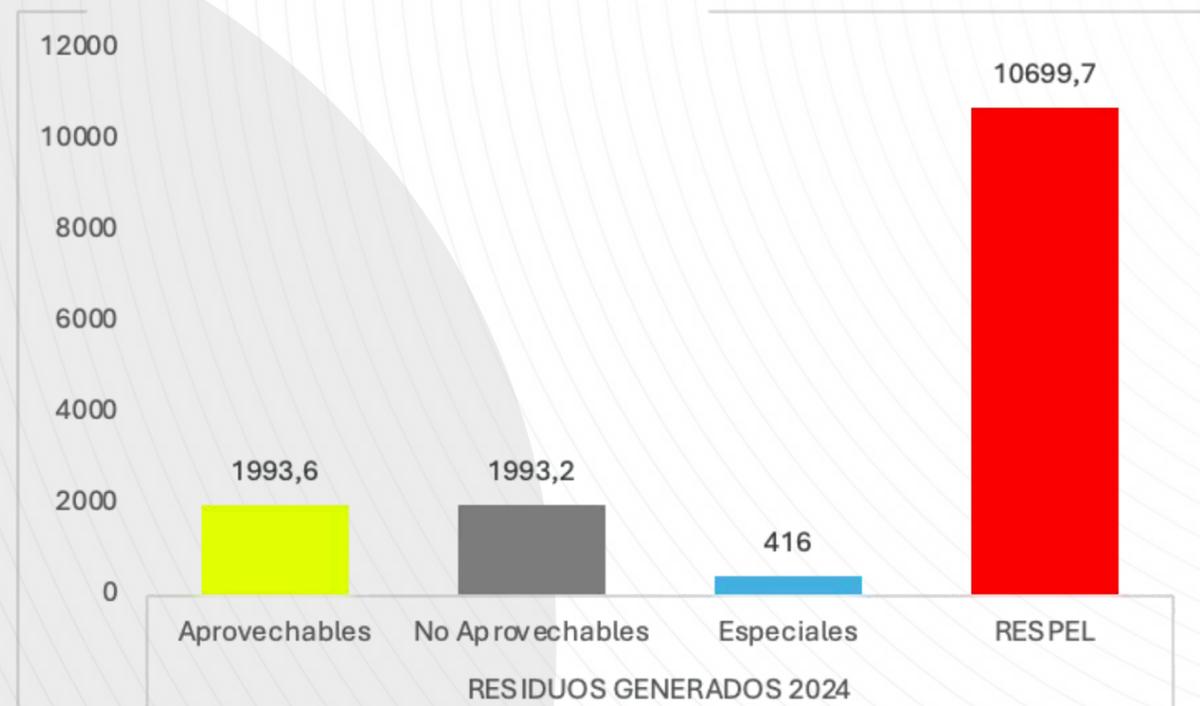


Gráfico 1. Residuos Generados según su Clasificación

Compromiso social

(GRI 400)

Nuestro vínculo con el talento humano

(GRI 401 y 402)

El talento humano es el recurso más valioso de OMIA para el cumplimiento de las metas y objetivos estratégicos definidos para el año 2024. Por esta razón, a través de una gestión basada en nuestros procedimientos corporativos y en el cumplimiento de los requisitos legales, buscamos potenciar al máximo las capacidades de nuestros colaboradores, contribuyendo así al crecimiento y desarrollo de la empresa.

Desde la Gerencia de Gestión de Talento Humano, trabajan en conjunto con las demás áreas y servicios para garantizar que la estructura organizacional evolucione de manera constante, asegurando su alineación con los objetivos estratégicos de la compañía.

La gestión se fundamenta en el respeto a la normatividad vigente y en la promoción de una cultura organizacional basada en los principios de igualdad, equidad, diversidad e inclusión.

El número de funcionarios que hacen parte de la compañía a diciembre 31 de 2024.

OMIA + NEGOCIOS CONJUNTOS	N. Personas 2023	N. Personas 2024
CONSORCIO OMIA - SKF	952	1032
OMIA	813	744
CONSORCIO SKF - OMIA	380	419
CONSORCIO OMIA - TWM	91	103
CONSORCIO TWM - OMIA (Perú)	71	65
TOTAL	2.307	2.363

Tabla 10 - Personal OMIA

Estadísticas y datos generales 2024 - OMIA + Negocios conjuntos

Al finalizar el año 2024, el personal del Grupo OMIA se encuentra distribuido entre empleados propios y empleados asignados a negocios en conjunto, tanto en operaciones nacionales como internacionales.

De un total de 2,363 empleados activos al cierre del año:

- 32% (744 empleados) pertenecen directamente a OMIA.
- 68% (1,619 empleados) están asignados a negocios en conjunto.

En cuanto a la distribución por ubicación:

- 97% del personal (2,298 empleados) trabaja en operaciones nacionales.
- 3% (65 empleados) están en operaciones internacionales.

Respecto a la concentración de empleados en los distintos negocios:

- 65% del personal (1,554 empleados) está asignado al Consorcio OMIA - SKF.
- 32% (744 empleados) pertenecen directamente a OMIA.
- 03% El Consorcio TWM - OMIA (Perú) tiene la menor participación (65 empleados).



Estadísticas y datos generales 2024 - OMIA

A 31 de diciembre de 2024, la planta de empleados de OMIA cerró con 744 empleados; pero el comportamiento durante el año en el número de empleados activos disminuyó en promedio 68 empleados comparado con los 813 empleados a cierre del año 2023. La planta con mayores empleados activos fue la del cierre de marzo del 2024 con un total de 802 empleados.

Activos por mes



Para el año 2024 el total retiros fue de 370 a comparación de 397 del año 2023. Los meses picos fueron para los meses de enero y septiembre, con retiros por encima de 40 empleados por mes, los otros meses del año el retiro promedio por mes fue de 30 empleados. Los retiros de personal de presentan en mayor instancia en campos de Frontera - Meta.

Retirados por mes





El total de ingresos del año 2024 fue de 337, en promedio de ingresos fue de 29 empleados por mes, el trimestre con mayor ingreso fue el primero con un total de 120 ingresos correspondiente al 36% del total del año. El trimestre con menores ingresos fue el tercero con 69 ingresos correspondientes al 20,5% del personal. Los ingresos se han dado en promedio muy parecidos a los retiros promedios por mes. Estos ingresos han sido para remplazar vacantes.

Respecto del personal activo de OMIA, a diciembre del 2024, podemos indicar que el 84% del personal es de género masculino y un 16% para el género femenino, siendo un porcentaje alto de participación para las mujeres dentro de la industria petrolera del país. Así mismo, más del 55.1% del personal de OMIA tiene una antigüedad menor a los tres años, que en gran parte corresponde a las nuevas contrataciones y rotación del personal.



NÚMERO TOTAL POR ANTIGÜEDAD Y SEXO

Género	De 0 a 3 años	Más de 3 a 5 años	Más de 6 años	Total
Hombres	335	168	123	626
Mujeres	75	27	16	118
Total	410 55,1%	195 26,2%	139 18,7%	744 100,0%

Personal por antigüedad y sexo OMIA 2024.

La mayor población etaria de OMIA, se encuentra entre los rangos de 31 y 50 años, siendo positivo para la industria; pues se toma personal con mayor experiencia, en especial para nuestros servicios.

NÚMERO TOTAL POR EDAD Y SEXO

Género	Entre 18 y 30 años	Entre 31 y 50 años	Más de 51 años	Total
Hombres	81	437	108	626
Mujeres	42	68	8	118
Total	123 16,5%	505 67,9%	116 15,6%	744 100,0%

Personal por edad y sexo OMIA 2024.

A nivel de escolaridad, el 24% del personal es profesional, mientras el 76% no lo es; sin embargo, se da cumplimiento con las especificaciones de las exigencias mínimas de los perfiles en cuanto a educación requeridas por nuestros clientes.

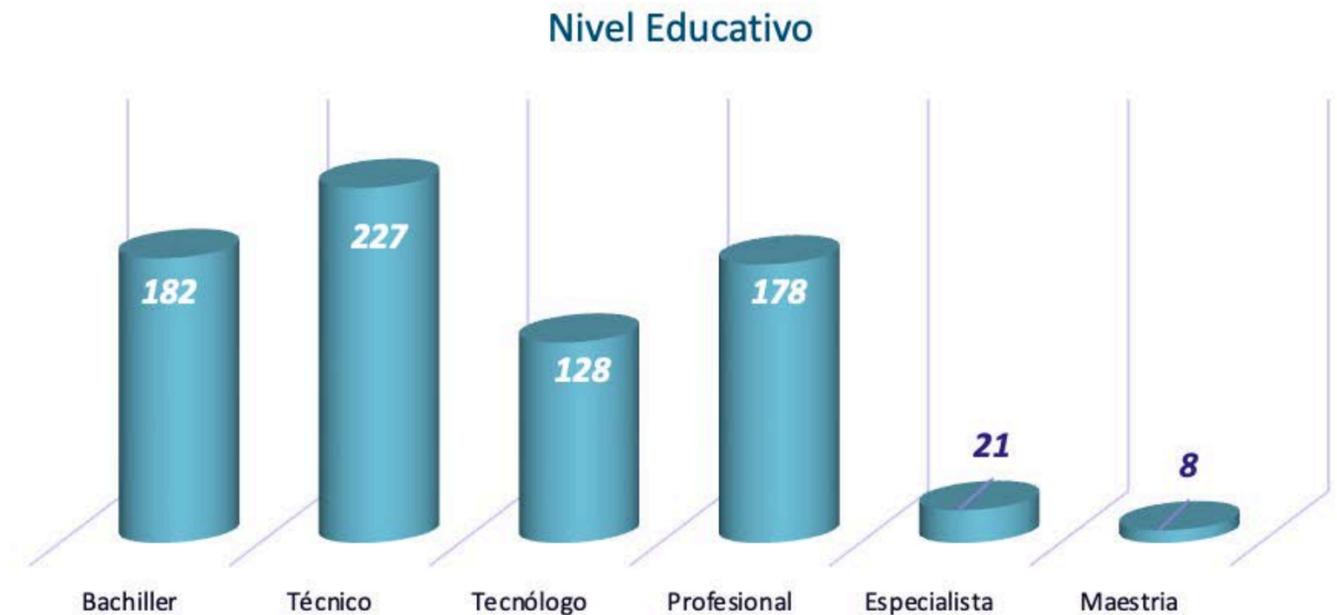


Ilustración 14 - Estudios OMIA

ÍNDICE DE ROTACIÓN GENERAL 2024

Ingresos Retiros / Activos

Ítem	Dato	Índice de Rotación
Promedio personal activo mes x mes	744 empleados	
Promedio ingresos mes x mes	29 empleados	9,27%
Promedio retiros mes x mes	40 empleados	

Uno de los indicadores de seguimiento por parte de RRHH, es el índice de Rotación del head count, tomamos para el año completo de 2024 y del último mes del año.

Sin embargo, por un año en recuperación el índice de rotación fue de 1 dígito, este es un escenario ideal, aclarando que esto es muy parecido en la industria. Con el crecimiento de operación se busca que para el año 2024 se mantenga en un punto de estabilización sobre un dígito a la rotación.

Tabla 13 - Índice de Rotación 2024.

A nivel de escolaridad, podemos indicar que en OMIA y los Consorcios SKF OMIA y OMIA SKF en promedio el 81% de los trabajadores son mano de obra calificada, es decir, con un estudio técnico en adelante. Mientras que el 25% de la población tiene un título profesional y un 34% cuentan con un nivel educativo el Técnico seguido de Bachiller con el 17% a cierre del 2024.

NIVEL EDUCATIVO

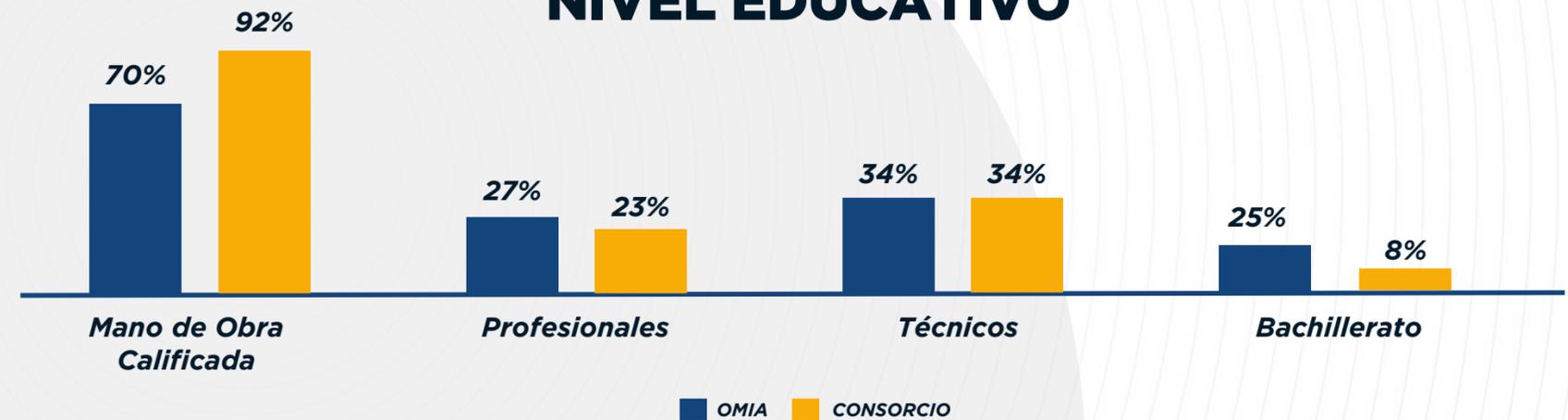


Ilustración 15 - Nivel educativo OMIA y Consorcios OMIA SKF - SKF OMIA.

En los Consorcios SKF OMIA y OMIA SKF en referencia a la selección de personal durante el año 2024, se registraron 290 vacantes con un total de 357 posiciones, de las cuales se cubrieron 298. De las vacantes gestionadas, 142 correspondieron a personal contratado de mano de obra local. Además, se llevaron a cabo 128 promociones, lo que permitió a nuestros colaboradores avanzar tanto laboral como profesionalmente en los Consorcios.

Seguimos fortaleciendo la gestión del conocimiento mediante el Campus Virtual OMIA, con el apoyo de nuestros profesionales internos como facilitadores. Ofrecemos 18 cursos técnicos en línea, sincrónicos y asincrónicos, para todo nuestro personal, sin importar su ubicación, permitiendo actualizar y gestionar el know-how dentro de la organización. Además, utilizamos esta plataforma para diagnosticar necesidades de formación técnica.

Con corte a 31 de diciembre de 2024, 50 colaboradores de OMIA y 126 del consorcio OMIA SKF y SKF OMIA fueron certificados en competencias laborales (NCL) durante el año 2024 cumpliendo con la normativa vigente para trabajos eléctricos en la operación (Res. 5018 de 2019) gracias a nuestra alianza con el SENA. Para OMIA también hemos lanzado el programa de inglés corporativo para 30 líderes clave, alineado con nuestra visión de internacionalización y el desarrollo del talento en OMIA.

En 2024, llevamos a cabo nuestra Encuesta Anual de Clima Organizacional, logrando una participación del 96% y obteniendo 80 eNPS (Employee Net Promoter Score) junto con un índice de satisfacción del 90%. Estos resultados reflejan el compromiso y la confianza de nuestro equipo, y nos inspiran a seguir evolucionando. Por ello, hemos desarrollado un plan de acción alineado con la Fase II del proyecto ONE OMIA, con el propósito de abordar los retos estratégicos de la compañía para 2025-2030 y continuar fortaleciendo la motivación, el compromiso y la satisfacción de nuestros equipos.

Cada servicio de OMIA cuenta con una matriz de capacitación que permite establecer la planeación, seguimiento a la ejecución y cumplimiento de indicadores de gestión, misma que al ser centralizada por el proceso de formación y desarrollo, establece alertas tempranas en aras de identificar posibles desviaciones y así tomar las acciones necesarias que permitan cumplir con la planeación de capacitación en las dimensiones de desarrollo establecidas para el colaborador (CSMA, Sagrilaft/PTEE, Normativa vigente, Habilidades blandas, capacitación técnica), permitiendo asegurar el cierre de brechas de desempeño en tiempo y forma. Lo mencionado con base en nuestro modelo de gestión por competencias.

INDICADOR	Resultado	Análisis
CUMPLIMIENTO	99.3%	Ejecutar la programación planeada, como resultado a la identificación de necesidades.
COBERTURA	99.3%	Garantizar la cobertura del público objetivo, teniendo en cuenta la relación entre disponibilidad y ocupación.
EFFECTIVIDAD	99%	Asegurar la aprehensión del conocimiento aplicado a la operación

Tabla 14 - Indicadores matriz de capacitación OMIA 2024.

INDICADOR	RESULTADO	ANÁLISIS
CUMPLIMIENTO	91.7%	Ejecutar la programación planeada, como resultado a la identificación de necesidades.

Indicadores matrices de capacitación Consorcio OMIA SKF / SKF OMIA 2024.

En los Consorcios OMIA SKF y SKF OMIA, hemos avanzado en el fortalecimiento de competencias para impulsar la mejora continua e innovación. En este marco, desarrollamos un programa de formación en inteligencia empresarial con Power BI, dirigido a 30 colaboradores de niveles tácticos y estratégicos (Líderes, coordinadores, ingenieros, profesionales, analistas) con el objetivo de agilizar la conexión de datos de diversas fuentes y convertirlos en información visual e interactiva, facilitando así la toma de decisiones rápidas y eficientes.



Proyectos de cultura



ONE OMIA

ONE OMIA busca disminuir barreras que en el día a día pueden limitar nuestra experiencia. Alinearnos con nuestro ser consciente y enriquecer nuestro conocimiento desde la diversidad y diferencias que se encuentran en nuestros equipos de trabajo.

Logramos más juntos que separados, y a partir del talento de cada uno nos transformamos, evolucionamos fomentamos una cultura de trabajo colaborativo alineada con los valores y la identidad corporativa.

Pilares del Programa y actividades realizadas:

- Fortalecimiento de la identidad y el gobierno corporativo.
- Promoción de entornos de trabajo colaborativos y desarrollo del liderazgo.
- Conexión con stakeholders y generación de valor.
- Talleres y visitas a proyectos para reforzar la misión, visión y valores y fomentar el trabajo colaborativo
- Intervenciones en sitio y conversatorios virtuales.

Se logró el fortalecimiento de la mentalidad de equipo y la colaboración, generando un impacto positivo en la cultura organizacional y el clima laboral. En la Fase I, se alcanzó una cobertura del 79%, con un recorrido de 4,508 kilómetros y 34 horas de vuelo en 37 días. Además, se registró un promedio de 7.6 horas hombre diarias en GTH.



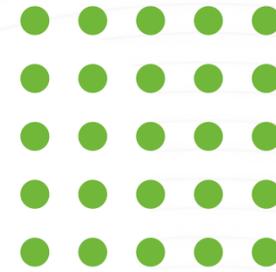
Ser OMIA, ser consciente

Dando continuidad con este programa diseñado para transformar el SER, impulsar un cambio en creencias, percepciones y formas de pensar, así como en la sanación emocional para afrontar los desafíos del entorno. Al transformar el SER, se fortalece el relacionamiento y se redefine la realidad. Su propósito es que cada persona descubra su capacidad de actuar y convertirse en un referente, generando una influencia positiva en los demás a través de acciones alineadas con el principio de que nada ni nadie pierda valor.

Para el 2024, hemos priorizado tres temáticas clave: Despertar Consciencia, Hacerse Cargo (superar la actitud de víctima) y Manejo de las Emociones para el desarrollo del relacionamiento y las habilidades sociales. Las intervenciones están estructuradas considerando la duración de los contratos y el clima laboral, con el objetivo de gestionar la cultura de OMIA desde un ser consciente, en coherencia con los valores y la filosofía corporativa.

Se certificaron 160 colaboradores en liderazgo, fortaleciendo así el perfil de liderazgo OMIA. La intervención en sitio tuvo una intensidad horaria de 3 a 4 horas, complementada con tres conversatorios virtuales. El programa estuvo dirigido a los niveles funcionales 1, 2 y 3, logrando una cobertura del 40%, con una priorización basada en la duración de los contratos.

Evaluación de desempeño



La evaluación de desempeño realizada en 2024, basada en nuestro modelo de gestión de personas, tiene como objetivo abordar los desafíos de la mejora continua, enfocándose en la experiencia del personal. Este proceso nos ha permitido identificar y reconocer a aquellos empleados considerados talento clave para la compañía, a través de retroalimentaciones oportunas que faciliten la implementación de planes de desarrollo individual, orientados siempre hacia la excelencia.

OMIA

- 626 personal evaluado (mínimo de antigüedad 6 meses)
- 96% Cobertura
- 100% Cumplimiento

Consortios SKF - OMIA y OMIA - SKF

- 87% Personal con talento potencial
- 11% Personal con oportunidades de desarrollo.
- 1.16% Personal con plan de acción

Bienestar

El Programa de Bienestar de OMIA y los consorcios OMIA SKF y SKF OMIA está diseñado para fomentar el bienestar integral de nuestros empleados, ofreciendo actividades para todos los niveles jerárquicos, garantizando que cada miembro de la organización pueda participar y beneficiarse. Además, hemos incluido actividades para los hijos de nuestros colaboradores, fortaleciendo el vínculo familiar y el apoyo mutuo. Asimismo, promovemos el empoderamiento de la mujer, la integración y reconocimiento, impulsando la igualdad de oportunidades y el desarrollo personal y profesional dentro de la compañía, contribuyendo a un ambiente inclusivo y de apoyo para todos.

Actividad	Cantidad	Público objetivo
Celebración de cumpleaños	1319	Colaboradores
Mejorate pronto	70	Colaboradores
Día de la mujer	216	Colaboradores
Día del niño	951	
Día de la madre	134	Colaboradores
Día de Arranque del contrato	1369	Colaboradores
Día del Padre	850	Colaboradores
Día de Halloween	934	Hijos de los colaboradores
Navidad obsequios hijos trabajadores	989	Hijos de los colaboradores
Actividad fin de año	1400	

Tabla 15 - Actividades de Bienestar

Salud y seguridad en el trabajo

GRI 403

Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo

GRI 403-1:

En OMIA, hemos implementado un Sistema de Gestión de la Salud y la Seguridad en el Trabajo, reafirmando nuestro compromiso con el bienestar de nuestros colaboradores, el cumplimiento normativo y la mejora continua. Este sistema se integra dentro de nuestro Sistema de Gestión Integrado, el cual se basa en los lineamientos establecidos por las siguientes normas y estándares vigentes desde noviembre del 2024:

- ISO 9001:2015 – Sistema de Gestión de la Calidad
- ISO 14001:2015 – Sistema de Gestión Ambiental
- ISO 45001:2018 – Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
- ISO 50001:2018 – Sistemas de Gestión de la Energía
- ISO 55001:2014 – Sistemas de Gestión de Activos
- NORSOK S-006: 2020 – Requisitos de salud, seguridad y medio ambiente para proveedores en la industria petrolera
- RUC – Sistema de Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente para Contratistas
- GTC-ISO 26000:2019 – Guía de Responsabilidad Social

Alcance del Sistema de Gestión:

GRI 403-1.2

El SG-SST de OMIA abarca a todos los trabajadores y todas las actividades desarrolladas en las áreas de ingeniería, operación y mantenimiento, abastecimiento, construcción, puesta en marcha, obras civiles, mecánica, eléctrica, instrumentación y ambientales, sin distinción del tipo de contratación. Este sistema se aplica en todos los centros de trabajo de OMIA a nivel nacional, incluyendo oficinas, bodegas y operaciones en campo.





Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes

GRI 403-2

GRI 403-2.1

En OMIA Colombia S.A.S., la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (IPEVR) se realiza conforme a la metodología establecida en la GTC 45 45 (Guía Técnica Colombiana para la Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos en Seguridad y Salud en el Trabajo), garantizando un enfoque sistemático y actualizado. Cada proyecto cuenta con su propia matriz de Identificación de Peligros y Aspectos, Evaluación y Valoración de los Riesgos "IPEVR", elaborada de acuerdo con la naturaleza y el alcance del contrato, lo que permite identificar peligros específicos y establecer controles adecuados. Para más información, se puede consultar el procedimiento OMIA.CSMA.08_ Identificación de Peligros y Aspectos, Evaluación y Valoración de los Riesgos e Impactos Ambientales.

La elaboración de estas matrices se realiza de manera conjunta entre los dueños de procesos, supervisores, coordinadores de CSMA (HSEQ), y demás actores involucrados. Su verificación y cumplimiento están a cargo de cada responsable de proceso, bajo la orientación del coordinador CSMA (HSE) del proyecto o sede correspondiente.

- La validación y seguimiento de estas matrices se realiza de forma periódica, y son revisadas ante cualquier cambio significativo en las condiciones del trabajo o durante investigaciones de incidentes y/o accidentes de trabajo.
- Los resultados obtenidos en los procesos de identificación de peligros y evaluación de riesgos son utilizados como insumo clave para la mejora continua del Sistema de Gestión de la Salud y la Seguridad en el Trabajo. Esto permite ajustar controles, priorizar acciones preventivas, actualizar procedimientos y fortalecer la cultura de seguridad en todos los niveles de la organización.

GRI 403-2.2

Para la notificación de peligros o situaciones de riesgo, OMIA ha implementado la herramienta de Observación Planeada de Seguridad (OPS), utilizada tanto por el personal operativo como por los líderes de equipo. Esta puede registrarse en el formulario Fo.OMIA.CSMA.26-02 o directamente en la plataforma digital OMIA Máster Indicator (OMI), dentro del módulo de Actos y Condiciones Inseguras. La información recopilada es analizada mediante herramientas de inteligencia de negocios para la toma oportuna de decisiones y acciones de mejora.

El reporte de OPS se promueve activamente en la organización mediante campañas de sensibilización, establecimiento de metas y seguimiento continuo a su cumplimiento en todos los niveles jerárquicos. Se garantiza la confidencialidad y se prohíben las represalias contra quienes informen condiciones o actos inseguros o de riesgo.



GRI 403-2.3

Todo trabajador de OMIA tiene el derecho de abstenerse de realizar tareas cuando identifique condiciones que representen un peligro inminente para su seguridad o salud. Esta prerrogativa también puede ser ejercida por el coordinador CSMA del proyecto o sede, en cumplimiento del SG-SST y la normativa legal vigente. Herramientas como la Asignación Segura de Trabajo (procedimiento OMIA.CSMA.20) y los Permisos de Trabajo para tareas críticas refuerzan la prevención, permitiendo identificar peligros, establecer controles y validar condiciones seguras antes de cada actividad.

Procesos de investigación de incidentes laborales

Las investigaciones de incidentes, accidentes y enfermedades laborales se realizan de acuerdo con el procedimiento OMIA.CSMA.25 - Reporte e Investigación ante Acontecimientos, mediante cinco fases establecidas en el formato Fo.OMIA.CSMA.25.02:

1. Respuesta inicial y conformación del equipo investigador;
2. Investigación, mediante recolección de evidencias físicas, documentales y testimoniales;
3. Análisis de causas mediante la metodología de árbol de causas;
4. Clasificación de causas en inmediatas y básicas;
5. Determinación y registro de acciones correctivas en el Plan de Acción (Fo.OMIA.CSMA.04-02), priorizadas según la jerarquía de control (eliminación, sustitución, controles de ingeniería, administrativos y uso de EPP).

El equipo investigador se conforma según la Resolución 1401 de 2007 e incluye personal con licencia en salud ocupacional en casos de eventos graves o fatales. Se puede contar con el apoyo de expertos internos o externos en función de la complejidad del caso. Los hallazgos permiten actualizar la matriz de peligros y riesgos, conforme al procedimiento OMIA.CSMA.08, reforzando así el SG-SST y fomentando la mejora continua. El seguimiento a las acciones correctivas es liderado por el Coordinador CSMA y el COPASST.



Servicios de salud en el trabajo

GRI 403-3

OMIA Colombia S.A.S. implementa un enfoque integral de salud ocupacional, centrado en la promoción, prevención y mejora continua de las condiciones de trabajo para todos los empleados, contratistas y subcontratistas. La empresa cuenta con un profesional especializado con licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), quien lidera la implementación del Sistema de Gestión Integrado (SGI) bajo estándares como ISO 45001 y guía las acciones en cada sede y proyecto.

Las actividades incluyen la capacitación continua del personal, la ejecución de programas de promoción de la salud y prevención de enfermedades, la realización de actividades con participación familiar y el seguimiento a indicadores de riesgo ocupacional, los cuales permiten formular planes de acción para mejorar las condiciones laborales en el tiempo.

OMIA garantiza la prestación de servicios de salud ocupacional conforme a la legislación colombiana, con acciones sistemáticas de vigilancia médica, conservación de documentos clínicos y generación de reportes para la mejora del SG-SST

Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre la salud de los trabajadores

GRI 403-4

GRI 403-4.1.

Los procesos de participación y consulta se llevan a cabo a través de diversos mecanismos diseñados para fomentar la colaboración activa y el compromiso de todos los empleados en la gestión de la seguridad laboral.

Procesos de participación y consulta:

1. Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST): Los trabajadores participan activamente en el COPASST, un comité con la responsabilidad de colaborar en la identificación de peligros, la evaluación de riesgos laborales y la propuesta de medidas preventivas. Además, el comité participa en la evaluación de la efectividad de las acciones implementadas. Este comité está compuesto por representantes tanto de la dirección como de los trabajadores, lo que garantiza que se consideren todas las perspectivas en la toma de decisiones relacionadas con la salud y seguridad laboral.
2. Inducción CSMA: El proceso de inducción para nuevos empleados incluye un enfoque específico en la salud y seguridad en el trabajo. Se proporciona formación sobre los riesgos asociados a sus actividades laborales, las políticas y procedimientos del Sistema de Gestión Integrado (SGI), y los protocolos de seguridad necesarios para garantizar un ambiente de trabajo libre de accidentes.
3. Capacitaciones SST: OMIA organiza capacitaciones periódicas en temas de salud y seguridad en el trabajo, con el fin de asegurar que todos los trabajadores estén informados y actualizados en cuanto a las mejores prácticas y medidas preventivas.
4. Reporte de OPS: Los trabajadores pueden reportar mediante esta herramienta Actos y condiciones inseguras durante la ejecución de sus actividades; además pueden realizar el autoreporte de sus condiciones de salud.





Canales de comunicación

1. Biblioteca de Procedimientos y Omia Digital System (ODS): La plataforma Omia Digital System (ODS) y la Biblioteca de Procedimientos proporcionan acceso fácil y directo a los documentos clave del Sistema de Gestión Integrado de Calidad, Seguridad, Salud, Medio Ambiente y Responsabilidad Social. Los trabajadores pueden consultar políticas, procedimientos, registros y otras directrices relacionadas con la SST en cualquier momento, garantizando la transparencia y la accesibilidad de la información.
2. Correo Electrónico y Carteleros: El correo electrónico es un canal fundamental para la transmisión de información operativa e institucional relacionada con SST. Las carteleros, ubicadas en lugares visibles dentro de las instalaciones, se utilizan para difundir información clave sobre las políticas de seguridad, actualizaciones de salud y riesgos específicos asociados a las actividades laborales.
3. Propuestas de Mejora: Los trabajadores tienen la posibilidad de presentar propuestas de mejora relacionadas con la salud y seguridad en el trabajo. Estas propuestas son canalizadas hacia los niveles jerárquicos superiores para su evaluación y posible implementación, lo que garantiza que las mejoras continuas sean impulsadas desde todos los niveles de la organización.

Las metodologías de comunicaciones internas y externas se describen en el procedimiento Comunicaciones de la Biblioteca, ubicado en la carpeta de Gestión del Talento Humano. La matriz de comunicación se encuentra en la caracterización de cada proceso y su estructura está determinada y se presenta en PI.OMIA.GTH.04-05-Matriz Comunicaciones.

GRI 403-4.2.

En OMIA, los trabajadores participan activamente en salud y seguridad a través del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), conformado a nivel nacional con representación equitativa de trabajadores y empleador. El comité se reúne mensualmente y tiene funciones consultivas, como identificar riesgos, proponer medidas preventivas y dar seguimiento a la gestión SST.

Adicionalmente, cada proyecto cuenta con un vigía de seguridad, quien representa a los trabajadores en las reuniones mensuales del proyecto e informa sobre el desempeño en SST. Todos los trabajadores están representados a través del COPASST o de los vigías. En caso contrario, pueden canalizar inquietudes mediante propuestas de mejora o comunicación directa.

Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo GRI 403-5.

La formación en salud y seguridad en el trabajo (SST) es un componente esencial para garantizar la ejecución segura, eficiente y ambientalmente responsable de las actividades. A través del procedimiento OMIA.GTH.01 - Identificación, Planificación y Satisfacción de las Necesidades de Inducción, Capacitación y Entrenamiento, se establece la metodología para desarrollar las competencias necesarias en los trabajadores.

El proceso de formación es coordinado por el área de Gestión del Talento Humano y se estructura de la siguiente manera:

- Identificación de necesidades: Los líderes de área o proyecto reportan las temáticas relevantes en materia de SST mediante la matriz Fo.OMIA.GTH.01-06, diseñada para cada proyecto o servicio activo.
- Planificación y ejecución: Con base en estos reportes, se consolidan planes de formación enfocados en cerrar brechas de conocimiento en aspectos de Calidad, Seguridad, Salud, Medio Ambiente (CSMA), además de habilidades técnicas y blandas.
- Tipos de formación: Se realizan inducciones, reinducciones, capacitaciones técnicas y entrenamientos específicos sobre los riesgos asociados a cada actividad, el uso seguro de herramientas, procedimientos operativos seguros, y gestión ambiental.
- Seguimiento y mejora: La efectividad de las acciones formativas es evaluada para asegurar la mejora continua en el desempeño de los trabajadores en SST.

Este enfoque garantiza que todo el personal reciba formación adecuada, contextualizada a su rol y al entorno en el que se desempeña, promoviendo una cultura organizacional centrada en la prevención y el autocuidado.

Fomento de la salud de los trabajadores **GRI 403-6**

OMIA Colombia S.A.S. promueve la salud integral de sus trabajadores mediante la implementación de programas de medicina preventiva y promoción del bienestar, liderados por el médico ocupacional a nivel nacional. Estas iniciativas, buscan prevenir riesgos significativos para la salud, tanto relacionados como no directamente relacionados con el trabajo, y están fundamentadas en los resultados del diagnóstico de salud ocupacional, los registros de ausentismo y los riesgos identificados en la organización.

En el marco del Sistema de Gestión, se implementan programas de vigilancia epidemiológica y promoción de la salud que abordan los siguientes riesgos:

- Hipoacusia: Prevención de enfermedades auditivas ocupacionales y no ocupacionales. (An.OMIA.CSMA.13-01-PVE)
- Trastornos osteomusculares: Promoción de la salud músculo-esquelética mediante pausas activas, prácticas ergonómicas y cuidado postural. (An.OMIA.CSMA.13-02-PVE)
- Salud visual: Evaluación y seguimiento para prevenir y mitigar afecciones visuales. (An.OMIA.CSMA.13-03-PyP)
- Estilos de vida saludable: Fomento de la actividad física, alimentación balanceada, hábitos libres de tabaco y consumo responsable de alcohol. (An.OMIA.CSMA.13-04-PyP)
- Riesgos químicos, respiratorios y exposición a BTX: Control y prevención mediante capacitaciones, uso adecuado de elementos de protección personal (EPP) y evaluaciones médicas. (An.OMIA.CSMA.13-14-PVE)
- Riesgo psicosocial: Detección temprana, intervención y acompañamiento frente a factores de riesgo como el estrés, la ansiedad o el aislamiento. (An.OMIA.CSMA.13-15-PVE)
- Estrés térmico: Identificación de condiciones de calor extremo y aplicación de medidas de protección y control. (An.OMIA.CSMA.13-16)
- Actividades medicina preventiva:
 - Jornadas informativas y actividades de salud.
 - Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas.
 - Articulación con la ARL y servicios médicos externos.
 - Monitoreo del cumplimiento de recomendaciones médicas, a través del Plan de Seguimiento al Sistema de Vigilancia Epidemiológica (SVE) (Pl.OMIA.CSMA.13-23).

Estas acciones se alinean con los principios de prevención, autocuidado y mejora continua, fortaleciendo una cultura organizacional que prioriza y protege la salud física, mental y social de los colaboradores.

Prevención y mitigación de impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores indirectamente vinculados mediante relaciones comerciales **GRI 403-7**

OMIA implementa medidas para prevenir y mitigar impactos en la salud y seguridad de trabajadores vinculados mediante relaciones comerciales, especialmente subcontratistas. Se exige la validación de condiciones de SST a través de una autoevaluación (CSMA) y la presentación de planes de acción para su aprobación. Solo aquellos con cumplimiento aceptable pueden ser contratados.

Además, se realizan inspecciones en sitio, capacitaciones conjuntas, y campañas nacionales de concienciación que incluyen a terceros. Las actualizaciones de procesos y sistemas consideran la participación de contratistas mediante una gestión del cambio estructurada. Estas acciones aseguran condiciones seguras y una cultura de autocuidado en toda la cadena de valor.

Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo **GRI 403-8**

El 100 % de los trabajadores directos de Omia están cubiertos por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), diseñado conforme a la normatividad nacional y alineado con ISO 45001. Este sistema abarca actividades de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, formación, vigilancia de la salud, gestión del cambio, campañas preventivas y evaluación de responsabilidades.

Asimismo, se aplica un proceso de evaluación y seguimiento a los contratistas a través de la autoevaluación CSMA, que permite verificar sus condiciones mínimas de SST antes de su vinculación. La ejecución de actividades conjuntas como capacitaciones, inspecciones en campo y campañas refuerzan su integración al sistema.

El SG-SST es auditado periódicamente y promueve una cultura de autocuidado, participación y mejora continua para proteger a todos los trabajadores vinculados directa o indirectamente.



Lesiones por accidente **GRI 403-9**

Durante el año 2024, OMIA Colombia S.A.S. no registró fatalidades relacionadas con accidentes laborales en ninguno de sus proyectos a nivel nacional. La organización llevó a cabo actividades en 12 proyectos distribuidos en distintas regiones del país, acumulando un total de 2.001.458 Horas Hombre Trabajadas (HHT) por parte de trabajadores directos de OMIA y 177.032 HHT por parte de empresas subcontratistas.

En el marco del Sistema de Gestión de Seguridad, Salud en el Trabajo y Medio Ambiente, se registraron un total de 48 eventos relacionados con seguridad, salud en el trabajo y medio ambiente, distribuidos de la siguiente manera:

Acontecimientos registrados por categorías



Análisis de tendencia de accidentalidad (2023-2024)

Comparativo por tipo de evento:

Eventos Laborales: ↓ 5,26%

Eventos Ambientales: ↓ 33,33%

Eventos de Tránsito: Sin variación (0%)

Eventos de Seguridad y Pérdida de Procesos: ↓ 5,56%

Total de Acontecimientos Reportados: ↓ 5,88%

Conclusiones:

Disminución General: Hay una tendencia general de disminución en la accidentalidad, lo cual es positivo.

Eventos de Tránsito: Se mantienen constantes, indicando la necesidad de revisar las medidas de seguridad vial.

Este análisis proporciona una visión clara y concreta de la evolución de los diferentes tipos de eventos entre 2023 y 2024.

Todos los eventos fueron gestionados conforme a los procedimientos internos de investigación, análisis de causas y acciones correctivas establecidos en el Sistema de Gestión CSMA, con el objetivo de prevenir la recurrencia y fortalecer una cultura de seguridad en todos los niveles de la organización.

OMIA Colombia S.A.S. mantiene su compromiso con la mejora continua en la gestión de riesgos y la protección de la integridad física y mental de sus trabajadores y contratistas.

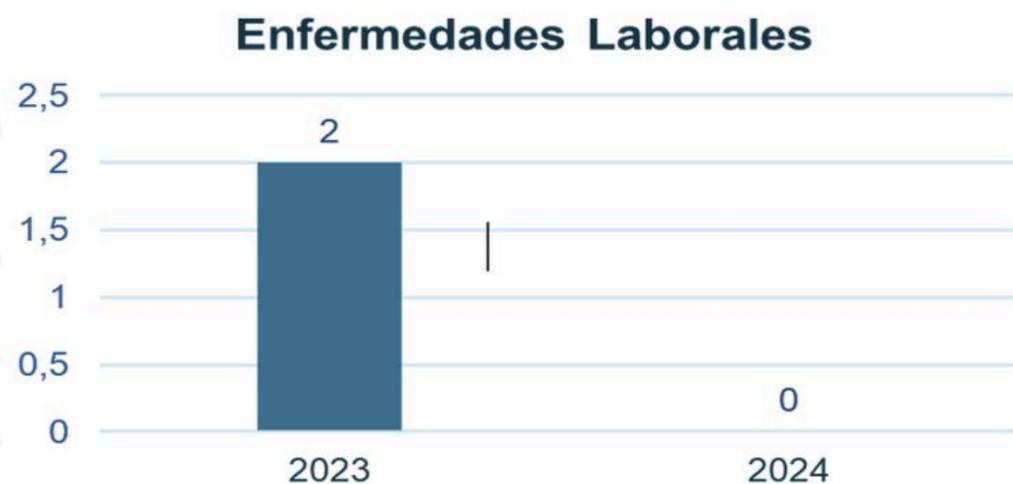
Enfermedades laborales

GRI 403-10

Durante el año 2024, OMIA Colombia S.A.S. no registró casos de enfermedades laborales en sus operaciones a nivel nacional. Este resultado es reflejo del compromiso sostenido de la organización con la prevención, el bienestar y la gestión efectiva de riesgos ocupacionales.

La empresa contó con un promedio anual de 774 trabajadores directos y 121 trabajadores subcontratistas, quienes realizaron un total de 2.001.460 HHT en 12 proyectos activos. Todos los trabajadores estuvieron cubiertos por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual contempla programas de vigilancia epidemiológica y promoción de la salud.

El fortalecimiento continuo de la cultura preventiva, junto con la implementación de acciones proactivas de control, seguimiento y formación, han permitido mantener un entorno de trabajo seguro y saludable, libre de enfermedades ocupacionales.



Formación y enseñanza

GRI 404

OMIA cuenta con un plan de formación y capacitación integral dirigido a todo su personal, fundamentado en un modelo de gestión de personas orientado al fortalecimiento de competencias bajo tres pilares estratégicos: habilidades blandas, habilidades técnicas y habilidades en materia normativa HSEQ. Durante 2024, se registró un promedio de 2.370 horas-hombre de formación por empleado, con una distribución de 15.86% horas dirigidas a mujeres y 84.14% horas dirigidas a hombres, correspondientes a una población de 118 mujeres y 626 hombres vinculados a los diferentes proyectos de la compañía. Reafirmando el compromiso de la organización con los principios de igualdad de oportunidades y acceso equitativo a la formación, sin distinción de género, y en coherencia con las necesidades de desarrollo identificadas para cada posición.

Promedio de formación: 2.370 horas-hombre por empleado

Género	Porcentaje
👩 Mujeres	15.86%
👨 Hombres	84.14%

📌 Observación:

La distribución de horas refleja proporcionalidad con la cantidad de colaboradores por género en los proyectos, reafirmando el compromiso con el acceso equitativo a la formación.

En cuanto a la estructura organizacional por categoría laboral, OMIA cuenta con un 36% de mujeres en posiciones directivas y de toma de decisiones, 26% en niveles funcionales tácticos y 37% en cargos operativos. Como parte de nuestra estrategia de desarrollo y promoción interna, disponemos de políticas y procedimientos que habilitan canales transparentes para el acceso a oportunidades de crecimiento profesional, tanto en procesos de movilidad transversal como vertical, consolidando así una cultura organizacional basada en la meritocracia y la gestión del talento.

▲ Directivas y toma de decisiones	36%
◆ Funcionales tácticos	26%
⚙️ Cargos operativos	37%

Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición

GRI 404 -2

OMIA implementa programas de desarrollo integral bajo un modelo de gestión centrado en el ser humano, destacando iniciativas orientadas a la gestión emocional y el fortalecimiento del relacionamiento consciente. Desde 2021, se ha consolidado el programa Ser OMIA - Ser Consciente con enfoque a la transformación personal y profesional que impulsa cambios en creencias, percepciones y habilidades socioemocionales, favoreciendo el bienestar integral y su correlato en la productividad organizacional. A la fecha, este programa ha certificado al 80% del personal, y en 2024 incluyó jornadas presenciales de 3 a 4 horas, complementadas con conversatorios virtuales, alcanzando una cobertura del 40% de personal impactado por primera vez, posicionando a OMIA como referente en la consolidación de cultura organizacional con propósito y enfoque humano.

Programa de transformación personal y profesional:

- ✓ Certificó al 80% del personal
- ✓ En 2024, impactó por primera vez al 40% del equipo
- ✓ Jornadas de 3-4 h + conversatorios virtuales

De manera complementaria, se han fortalecido alianzas estratégicas con entidades como el SENA, permitiendo en 2024 la certificación de 50 colaboradores bajo la Resolución 5018 de 2019. Conscientes de las brechas existentes entre experiencia laboral y certificación académica en el contexto país, OMIA ha implementado acciones dirigidas a facilitar rutas de entrenamiento y certificación por competencias, apalancadas en estrategias de mentoría y diagnósticos de talento y actitud. Durante el año, se ejecutaron 19 planes de acción para el cierre de brechas, habilitando oportunidades de promoción interna en 26% de los casos y de asignación a nuevos cargos en 74%, principalmente en niveles operativos y de staff.

- 50 colaboradores certificados bajo Resolución 5018 de 2019
- 19 planes de cierre de brechas ejecutados

Resultados:

- 26% accedieron a promociones internas
- 74% fueron asignados a nuevos cargos

Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional

GRI 404-3

En materia de evaluación de desempeño, durante 2024 se realizó evaluación por competencias a 626 colaboradores con un mínimo de seis meses de antigüedad, permitiendo identificar el talento interno en los distintos niveles funcionales, así: 5.15% en nivel estratégico, 11.55% en nivel táctico y 83.30% en nivel operativo. Con un total de mujeres del 15.4% y hombres 84.5% evaluados respectivamente, estos resultados facilitaron el diseño de planes de acción enfocados en el fortalecimiento de oportunidades de mejora y en la consolidación de fortalezas, garantizando así una gestión continua del talento alineada con los desafíos y objetivos estratégicos de la organización.

Total de personal evaluado: 626 colaboradores
Distribución por nivel funcional:

- ✓Estratégico: 5.15%
- ✓Táctico: 11.55%
- ✓Operativo: 83.30%
- 👤 15.4% mujeres | 👤 84.5% hombres
- 🎯 Insumo clave para planes de acción y fortalecimiento del talento interno



Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas

GRI 406 - 1

OMIA desarrolla proyectos estratégicos como ONE OMIA que presentan un 79% de cobertura en su primera fase con programas orientados al de cultura con propósito, valores y filosofía corporativa y 81% de cobertura en el Programa Ser OMIA, Ser Consciente con un 100% de cumplimiento de acciones en los diferentes programas que lo componen con un impacto positivo en el público objetivo durante el 2024. Así como, programas de gestión del clima organizacional que presentan un índice de satisfacción de 90 eNPS, orientados al fortalecimiento de una cultura con propósito, cimentada en los principios de inclusión, equidad, diversidad e igualdad. Estas iniciativas buscan consolidar un ambiente laboral sano, colaborativo y libre de cualquier manifestación de discriminación alineados a nuestra filosofía y modelo de gobierno corporativo.

OMIA promueve una cultura cimentada en:

👉 Inclusión	✓
⚖️ Equidad	✓
🌍 Diversidad	✓
👥 Igualdad	✓

📌 Foco en construir un entorno laboral sano, colaborativo y libre de discriminación

Contamos con canales de reporte habilitados, sin restricción de conducto regular, tales como el Comité de Convivencia Laboral (CCL) y el área de Gestión del Talento Humano, disponibles para que cualquier colaborador pueda escalar situaciones que vulneren sus derechos. A la fecha, no se han presentado casos de discriminación; sin embargo, en caso de ocurrencia, se activarán los protocolos establecidos por el CCL para su debida atención y resolución.

- Canales habilitados para reporte libre.
- Protocolos activos en caso de incidentes
- Casos registrados en 2024: 0





Diversidad e igualdad de oportunidades

GRI 405

En el marco de la filosofía corporativa, OMIA desde su Código de Conducta es enfático en los principios de relaciones con los empleados, en generar relaciones fuertes y consistentes, basadas en la dignidad y el respeto mutuo. Ofreciendo un ambiente de relaciones laborales que cumplen requisitos mínimos de la legislación nacional y convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se declara que “Otorgamos igualdad de oportunidades a las personas, sin distinción de raza, color, género, nacionalidad, religión, etnia u otras características distintivas. No permitimos la discriminación ni el acoso.”

Nuestro Código de Conducta define cómo trabajamos todos los empleados de OMIA Colombia S.A.S, más allá del lugar donde nos encontremos en el mundo. Estamos orgullosos de las prácticas de comportamiento ético en los negocios que hemos establecido. No toleramos ninguna forma de corrupción, soborno, actividades de competencia desleal, discriminación o acoso.

Promovemos las prácticas de comportamiento ético en los negocios, el trato justo de todos los empleados, incluyendo la diversidad y la igualdad de oportunidades. La salud y la seguridad en el trabajo son las otras áreas de vital importancia para nosotros.

Igualdad de Oportunidades y No- discriminación: Principio del Código de Conducta: Proporcionamos igualdad de oportunidades a toda nuestra gente, sin tomar en consideración la raza, el color, el género, la nacionalidad, la religión, los lazos étnicos u otras características distintivas. No permitimos ni la discriminación ni el acoso.

El compromiso de OMIA para promover la igualdad de oportunidades laborales abarca tanto el proceso de contratación como la capacitación, promoción y demás términos y condiciones de trabajo. OMIA no acepta ninguna forma de discriminación o acoso dirigido a, o llevado a cabo por, alguno de sus empleados.

Diversidad en órganos de gobierno y empleados

GRI 405-1

En OMIA, reafirmamos nuestro compromiso con la equidad de género mediante políticas que promueven la inclusión femenina en todos los niveles de la organización, impulsando un entorno laboral diverso, justo y sostenible, con resultados que dan muestra de nuestro compromiso en medio del sector Oil & gas.

En nuestra organización se proyecta para 2025 incrementar la participación de las mujeres, reflejando un compromiso consistente con la equidad de género. Con iniciativas orientadas a fomentar una cultura organizacional inclusiva que promueva la equidad de género y se priorice el desarrollo profesional

Rango de edad	Mujeres	Hombres
18 a 30 años	42	77
31 a 50 años	71	432
Mayores de 51	8	111
Total	121	620

No discriminación

GRI 406

La no discriminación como parte de nuestros pilares fundamentales contemplados en el Código de Conducta; tal como se menciona en el aparte GRI 405 Diversidad e Igualdad de Oportunidades, es un compromiso de la compañía en la constante del quehacer cotidiano.

Promover la no discriminación no solo fortalece nuestra reputación y cumplimiento normativo, sino que también fomenta un clima laboral donde cada persona puede desarrollarse plenamente, aportar su talento y sentirse valorada.

Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas:

GRI 406-1

Durante 2024 no se reportaron casos de discriminación. OMIA Colombia SAS cuenta con un Comité de Convivencia Laboral que, en cumplimiento de la ley, canaliza todas las situaciones relacionadas con presunto acoso laboral y gestiona las mejores prácticas para la resolución de conflictos.

Durante 2024, el CCL adelantó campañas comunicativas orientadas a la comunicación consiente, asertiva y empática; prevención de conductas de acoso laboral y sexual en el marco de la promoción de una sana convivencia; seis (6) tips para una comunicación asertiva; compromiso con un ambiente laboral respetuoso para todos; tips de trabajo en equipo, entre otros; temáticas que nos permiten avanzar en la convivencia para un ambiente sano y libre de acoso laboral.

Durante el periodo reportado, se adelantó la capacitación sobre la prevención del acoso sexual en el ámbito laboral “¡Di no al acoso!”

Libertad de asociación y negociación colectiva

GRI 407

En OMIA Colombia SAS, operando en el sector de Oil & Gas en Colombia, reafirmamos nuestro compromiso con el respeto y la promoción de los derechos laborales fundamentales, en particular la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, conforme a los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Constitución Política de Colombia y el Código Sustantivo del Trabajo.

Contexto sectorial y enfoque corporativo

Reconocemos que el sector de hidrocarburos enfrenta desafíos particulares en materia de relaciones laborales, especialmente en zonas de operación con alta presencia sindical, tensiones sociales o complejidades territoriales. Por ello, promovemos una cultura de diálogo abierto y preventivo, basada en el respeto, la confianza y la corresponsabilidad entre empresa, trabajadores y organizaciones sindicales.

Prácticas e iniciativas en 2024

Durante el año 2024:

- Se garantizó el pleno ejercicio de la libertad sindical en todas las unidades operativas y proyectos actuales.
- El 31,6% de nuestra fuerza laboral directa está afiliada a organizaciones sindicales legalmente constituidas.
- Las convenciones colectivas de trabajo se encontraban vigentes, abarcando condiciones laborales, beneficios extralegales, medidas de seguridad industrial y mecanismos de solución de conflictos.
- Se mantuvieron mesas permanentes de diálogo y concertación con sindicatos y representantes de trabajadores, facilitando negociaciones en un ambiente respetuoso y constructivo.

Trabajo infantil

GRI 408

408-1: Operaciones y proveedores con riesgo significativo de incidentes de trabajo infantil

Prevención de riesgos e impactos

La empresa cuenta con procedimientos para identificar y prevenir cualquier forma de vulneración a la libertad de asociación, incluyendo cláusulas contractuales con contratistas y proveedores. Así mismo, se realizaron jornadas de formación sobre derechos laborales y principios del trabajo decente, dirigidas a líderes de recursos humanos, supervisores de campo y personal de contratistas.

Resultados y cumplimiento

No se reportaron durante el período 2024; incidentes de interferencia, discriminación sindical, ni quejas formales relacionadas con la negación de derechos colectivos. Los mecanismos internos de resolución de conflictos funcionaron adecuadamente, y se fortaleció la participación de los trabajadores en los comités de convivencia laboral.

Desafíos y próximos pasos

Para el próximo período 2025, uno de los principales retos será la negociación de la nueva convención colectiva. En preparación para este proceso, tendremos en cuenta los siguientes aspectos clave:

- Escucha activa y comunicación transparente con los representantes sindicales, buscando fortalecer las relaciones laborales y generar acuerdos sostenibles.
- Evaluación del impacto financiero de las propuestas, asegurando un equilibrio entre las aspiraciones de los trabajadores y la sostenibilidad del negocio.
- Planeación estratégica del proceso de negociación, incluyendo cronograma, conformación del equipo negociador y definición de lineamientos internos.
- El monitoreo del clima laboral en operaciones nuevas de alto impacto social.

Este será un proceso clave para seguir consolidando un entorno laboral basado en el respeto, la equidad y la colaboración mutua.

En OMIA Colombia S.A.S. reafirmamos nuestro compromiso con la protección de los derechos humanos y laborales, especialmente en lo relacionado con la prevención y erradicación del trabajo infantil.

Durante el año 2024, OMIA Colombia S.A.S. no identificó operaciones propias ni relaciones con proveedores que representaran un riesgo significativo de trabajo infantil. Esta conclusión se deriva del monitoreo continuo de nuestras actividades, así como de la evaluación de cumplimiento normativo y de debida diligencia en la cadena de suministro.

En línea con nuestra política de sostenibilidad y nuestro Código de Ética, promovemos prácticas laborales responsables en todos los niveles de la organización. Nuestras políticas prohíben explícitamente el trabajo infantil en cualquiera de sus formas, y exigimos a nuestros aliados y contratistas que cumplan con la legislación colombiana vigente (Código Sustantivo del Trabajo) y los convenios internacionales ratificados por el país, como el Convenio 138 y el Convenio 182 de la OIT.

Además, los contratos con proveedores incluyen cláusulas específicas relacionadas con la no utilización de mano de obra infantil, y durante 2024 se fortalecieron los procesos de auditoría y verificación, especialmente en sectores o zonas geográficas con mayor vulnerabilidad social.

OMIA continuará trabajando para garantizar entornos laborales dignos, seguros y libres de cualquier forma de explotación, alineando sus prácticas con los principios del Pacto Global y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en particular el ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico.

Trabajo forzoso u obligatorio

GRI 409

409-1: Operaciones y proveedores con riesgo significativo de trabajo forzoso u obligatorio

En OMIA Colombia S.A.S. mantenemos un firme compromiso con el respeto de los derechos humanos y laborales en todas nuestras operaciones y relaciones comerciales. Este compromiso incluye la tolerancia cero frente al trabajo forzoso u obligatorio, en todas sus formas.

Durante el año 2024, no se identificaron operaciones internas ni proveedores con riesgo significativo de incurrir en trabajo forzoso.

Esta conclusión es resultado de los procesos de debida diligencia que la compañía aplica a lo largo de su cadena de suministro, así como de auditorías periódicas, revisiones contractuales y mecanismos de seguimiento implementados desde el área de Gestión Humana y Sostenibilidad.

Nuestros contratos laborales y comerciales exigen el respeto a la libertad de trabajo y prohíben cualquier práctica que implique coerción, retención de documentos, amenazas, servidumbre por deudas o cualquier otra forma de limitación indebida a la voluntad del trabajador.

OMIA Colombia S.A.S. cumple y promueve el cumplimiento de la legislación laboral colombiana, así como de los convenios internacionales ratificados por el país, en especial el Convenio 29 y el Convenio 105 de la OIT, sobre la abolición del trabajo forzoso.

La empresa continúa reforzando la sensibilización entre sus equipos y socios estratégicos a través de capacitaciones, políticas claras y canales de denuncia confidenciales, que permiten reportar cualquier irregularidad de forma segura.

En coherencia con nuestro enfoque de sostenibilidad y con los principios del Pacto Global de las Naciones Unidas, OMIA seguirá trabajando por la protección de los derechos laborales y por entornos de trabajo libres de cualquier forma de explotación.

Prácticas en materia de seguridad

GRI 410

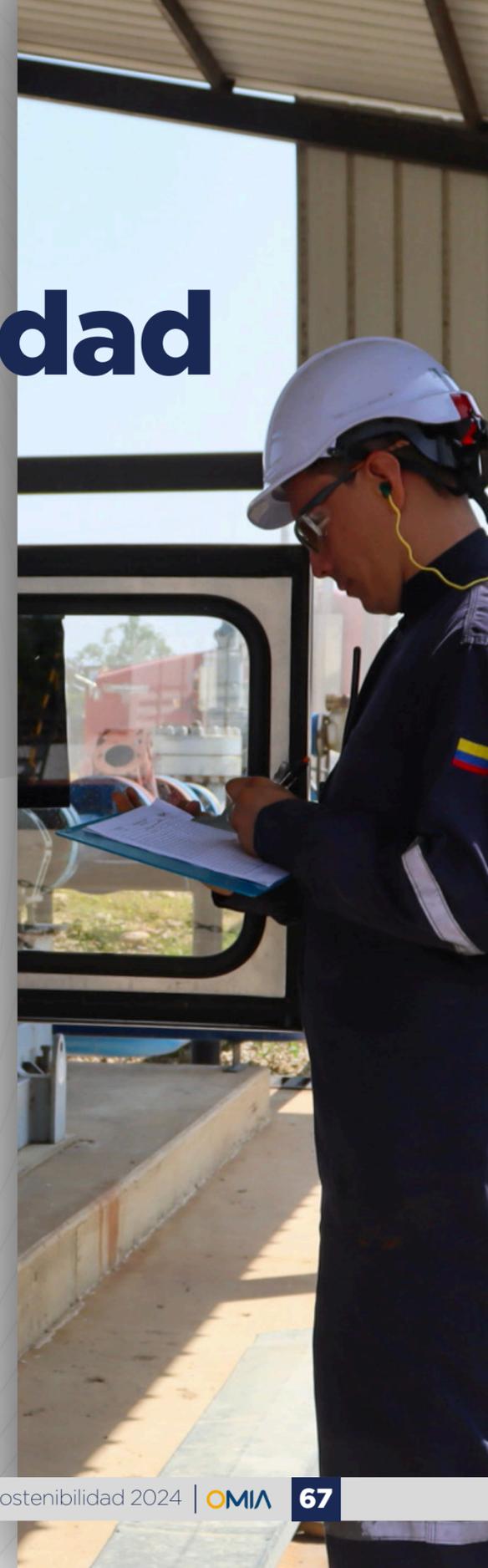
Durante el 2024, se administró proactivamente los potenciales riesgos en Seguridad Física de la operación, ofreciendo soluciones efectivas para el cumplimiento de la misión principal de OMIA Colombia S.A.S, con el objetivo de proteger las personas, productos, servicios y activos de la operación, así como contribuir en la protección de la información, imagen empresarial y continuidad del negocio, promoviendo la cultura organizacional de la prevención y el auto cuidado.

GRI 410-1 Personal de seguridad física

En el 2024, se contó con el apoyo de 03 funcionarios (Coordinadores de Seguridad física), en el manejo y control de los temas de Seguridad física: 01 (Proyectos Directos de OMIA), 01 (Consortio OMIA - SKF) y 01 (Consortio SKF - OMIA). Oficiales del Ejército Nacional en uso de buen retiro, en el grado de Mayor. Los cuales cuentan con experiencia y capacitación en el Manejo de Crisis, Análisis de Riesgos y Planificación Estratégica, Controles de acceso y Barreras físicas, Sistemas de Vigilancia y Tecnología Integrados, Personal capacitado y respuesta ante emergencias, Derechos Humanos, Principios Voluntarios y Conducta Ética.

GRI 410-2 Protocolos de actuación ante incidentes o contacto con comunidades

Dentro de la Biblioteca de OMIA, existe un Procedimiento de Respuesta Ante Casos de Bloqueo por parte de las Comunidades. Documento en el cual se dan directrices en el proceder Antes, Durante y después que se presenten incidentes con las comunidades. Se recalca las coordinaciones con los organismos del estado y autoridades locales, que deben realizar los responsables de este proceso.



GRI 410-3 Empresas que apoyan el servicio de Seguridad Física, en Campo

Para el 2024, se contó con el Apoyo en temas de Vigilancia y Seguridad Privada, en el Campo Abanico (Ecopetrol - Frontera), por parte de la empresa de Seguridad VISAN (Vigilancia Santaferña), con 03 Puestos de Vigilancia y 08 Guardas de Seguridad Privada. Para el inicio de este servicio, los Guardas de Seguridad son capacitados en temas de Riesgo Publico, Autocuidado, Reacción ante Eventos de Riesgo y Derechos Humanos (Principios Voluntarios), generándose las respectivas actas de asistencia y evaluaciones de los temas tratados.

Derechos de los Pueblos Indígenas

GRI 411

En el marco de nuestros principios de inclusión, igualdad y no discriminación indicados en el código de conducta, como parte de nuestro compromiso con la sostenibilidad y los derechos humanos, OMIA reconoce y respeta los derechos de los pueblos indígenas.

Entendemos el valor de las personas y de los pueblos indígenas, reconociendo su cultura, lengua, conocimiento tradicional y forma de vida. Por ello, nuestro compromiso se orienta a:

- Evitar cualquier forma de discriminación directa o indirecta hacia personas indígenas en nuestros procesos de contratación, promoción y relaciones laborales.
- Fomentar la participación de representantes indígenas en el diseño e implementación de proyectos que los involucren.

Este enfoque contribuye a la construcción de relaciones basadas en el respeto, la equidad y la justicia social. Adhiriéndonos también a los principios y estrategias de nuestros clientes.

Durante 2024 se contó con 37 trabajadores pertenecientes a comunidades indígenas, quienes hicieron parte de la fuerza laboral de OMIA en los buenos resultados obtenidos durante el año de reporte.

GRI 411-1 Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas

Durante 2024 no se identificaron casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas.

Evaluación de Derechos Humanos

GRI 412

En OMIA Colombia S.A.S., entendemos que la sostenibilidad más allá de operaciones con responsabilidad ética y ambiental; es un compromiso real con las personas y comunidades que hacen parte de nuestro entorno. Con un enfoque que se fundamenta en el respeto, la inclusión y la construcción de relaciones de confianza y bajo los lineamientos de nuestras Políticas Corporativas, Código de Conducta y procedimiento OMIA.RSE.01 Responsabilidad Social Empresarial.

Durante el año 2024, trabajamos buscando fortalecer el vínculo con nuestros grupos de interés, promover el desarrollo local y fomentar un entorno propicio para el crecimiento conjunto; a través de un diálogo constante y transparente, atención oportuna de los requerimientos, oportunidad laboral y apoyo a iniciativas sociales; acciones basadas en los procedimientos corporativos OMIA.RSE.02 Recepción y Trámite para las Peticiones, Quejas, Reclamos y Sugerencias, OMIA.GTH.04 Reclutamiento.

Esta sección del informe presenta los principales logros de nuestra gestión social, reafirmando el compromiso con una operación responsable, ética y centrada en las personas.



GRI 410-3 Empresas que apoyan el servicio de Seguridad Física, en Campo

Espacios de relacionamiento con comunidades

Los espacios de participación son la base fundamental de nuestra relación con los grupos de interés.

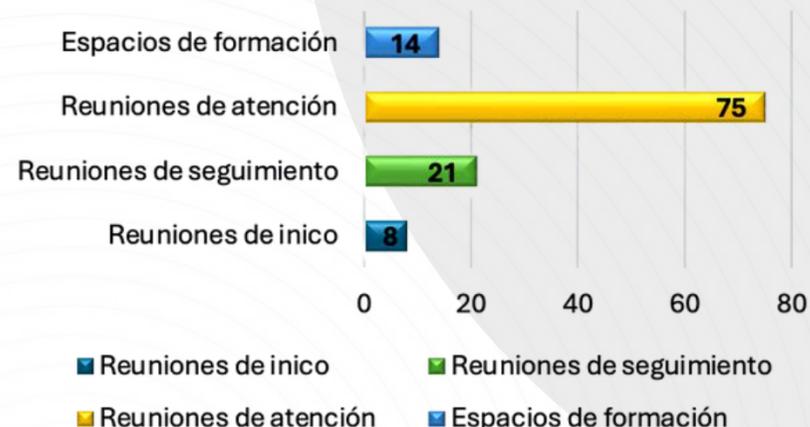
Para gestionarlos adecuadamente y alcanzar los resultados esperados, la compañía cuenta con las herramientas y el equipo idóneo:

- Reuniones de inicio: abrimos las puertas a la interrelación.
- Reuniones de seguimiento: compartimos avances de nuestras actividades y el cumplimiento de los compromisos.
- Reuniones de cierre: presentamos el balance y los resultados obtenidos durante la ejecución de las actividades.
- Reuniones de atención: damos respuesta a requerimientos específicos de nuestros grupos de interés.
- Espacios de formación: brindamos herramientas para el fortalecimiento de las capacidades de nuestros grupos de interés.

Durante el 2024 participamos en 118 reuniones y espacios de formación, en los cuales presentamos los avances de nuestras actividades, aclaramos aspectos relacionados con nuestras operaciones, atendimos requerimientos de nuestros grupos de interés, evaluamos los aspectos positivos y oportunidades de mejora de nuestra gestión, y facilitamos espacios de formación para su fortalecimiento.

Dentro de los aspectos de relacionamiento también evaluamos las tendencias de las alarmas y los eventos materializados durante el año 2024.

ESPACIOS DE RELACIONAMIENTO CON GRUPOS DE INTERÉS



58 Alarmas



De las 58 alarmas generadas en 2024, se identificó que 6 estuvieron relacionadas con incumplimientos por parte de la compañía. Esta situación nos permitió evaluar nuestros procesos internos y redireccionar las acciones necesarias para superarlas.

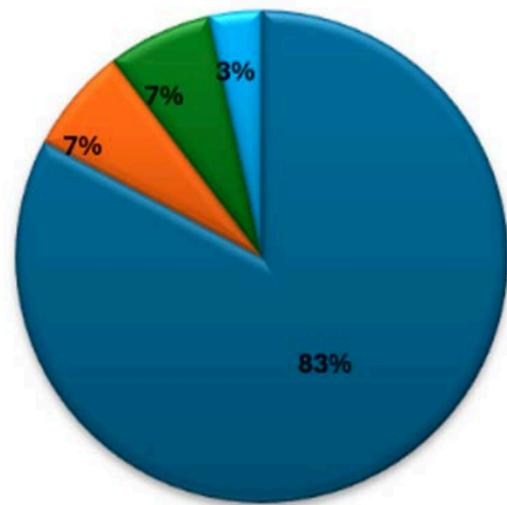
En cuanto a los 40 eventos que afectaron nuestra operación, solo el 13 correspondieron a causas atribuibles directamente a la compañía. Estos casos estuvieron principalmente asociados a las expectativas de la comunidad en relación con la vinculación de mano de obra local.

GRI 410-3 Empresas que apoyan el servicio de Seguridad Física, en Campo

- Apoyo a iniciativas locales:

Durante el año 2024 la compañía apoyo 29 iniciativas locales, las cuales apalancaron el desarrollo de las comunidades en las cuales hicimos presencia durante el periodo reportado.

INICIATIVAS SOCIALES



- Cultura
- Fortalecimiento Institucional
- Infraestructura Social /Comunitaria
- Educación Y Deporte

- Nuestros aportes se enfocan en:

Para el periodo de reporte, las comunidades apostaron por temas de índole cultural, siendo el 83% de nuestro apoyo enfocado a viabilizar aspectos que fomentaran la identidad y la historia, manteniendo viva las costumbres de los pueblos, fomentando la convivencia, el respeto mutuo. Estos espacios fundamentales para que las nuevas generaciones tengan la posibilidad de adoptar y asegurar la continuidad de dichas costumbres.

- Organismos de participación de nuestros colaboradores:

En el marco de nuestra gestión sostenible, promovemos la participación de los trabajadores en comités institucionales como el Comité Paritario en Seguridad y Salud en el trabajo -COPASST- y el Comité de Convivencia Laboral (CCL). Estos espacios fortalecen el diálogo social, permiten la identificación y gestión de riesgos psicosociales y físicos, y contribuyen a la construcción de un entorno laboral seguro, saludable y respetuoso.

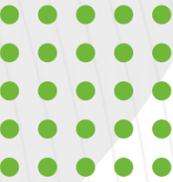
La conformación de estos espacios se realiza a través de elecciones de los trabajadores postulados de manera voluntaria para ser representantes en estos espacios; conformado también por trabajadores elegidos por el empleador. En la composición de estos comités se garantiza la participación de los trabajadores sin discriminación, permitiendo abordar temas de bienestar de los trabajadores.

- Procesos formales de queja y reclamación en las comunidades locales:

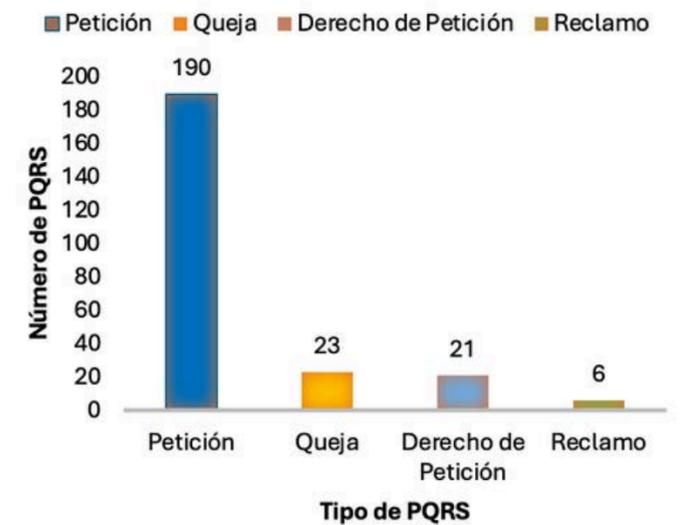
OMIA, cuenta con un equipo de profesionales del área social encargados de garantizar el cumplimiento del procedimiento OMIA.RSE.02-Rev.5 - Recepción y Trámite de Peticiones, Quejas, Reclamos y Sugerencias (PQRS). Este equipo actúa como puente entre los peticionarios y las áreas responsables de brindar la atención correspondiente, asegurando así una gestión adecuada y eficaz. En este sentido, toda la organización mantiene un compromiso fundamental con este proceso.

Durante el año 2024, la compañía gestionó de manera formal y oportuna un total de 240 PQRS a nivel nacional, logrando cerrar el 100% de los requerimientos recibidos.

El 79% de los casos recibidos correspondieron a peticiones, principalmente relacionadas con solicitudes de información sobre procesos de selección de mano de obra y/o contratación de bienes y servicios. Adicionalmente, se recibieron peticiones de apoyo a actividades comunitarias, así como invitaciones a participar en espacios de diálogo y reuniones.



ATENCIÓN PQRS 2024



Salud y seguridad de los clientes

GRI 416

Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo

GRI 403-1:

OMIA prioriza la salud y seguridad de sus clientes en cada etapa del ciclo de vida de los servicios que ofrece, desde el diseño, desarrollo e implementación hasta el servicio postventa. La empresa identifica y evalúa los riesgos potenciales relacionados con sus servicios, y aplica controles operativos definidos en los Planes Operativos del Proyecto (POP), incluyendo aspectos de seguridad industrial, salud en el trabajo y medio ambiente.

Se cumple con los requisitos legales y reglamentarios, considerando:

- Las consecuencias potenciales no deseadas
- La naturaleza, uso y vida útil de los servicios
- Los requisitos contractuales y expectativas del cliente
- La retroalimentación recogida tras la entrega del servicio

OMIA implementa encuestas de satisfacción como herramienta clave para medir la percepción del cliente, identificar oportunidades de mejora y asegurar un alto nivel de cumplimiento de requisitos. Asimismo, se han establecido mecanismos de comunicación para gestionar de manera proactiva cualquier no conformidad reportada tras la entrega del servicio.

Además, la organización actualiza de manera sistemática sus matrices de peligros y aspectos/impactos ambientales, evalúa la eficacia de las medidas de control implementadas, y promueve la participación activa de sus trabajadores y clientes en la prevención de incidentes. Los riesgos críticos son controlados de forma oportuna, reafirmando el compromiso de OMIA con la protección de la salud, seguridad y satisfacción del cliente.

Cumplimiento socioeconómico

GRI 419

GRI 419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico

En OMIA somos garantes del cumplimiento de toda la normatividad aplicable y especialmente en las áreas de la legislación laboral, comercial, civil, tributaria, entre otras.

Para asegurar dicho cumplimiento, OMIA cuenta con un Comité Legal encabezado por la Gerencia de Asuntos Legales, la cual se reúne periódicamente y en caso de ser necesario, hace enlace con las distintas áreas que componen la empresa, con el fin de asegurar el cumplimiento de la norma.

OMIA cuenta con los procedimientos de Asuntos Legales OMIA.AL.01 (Verificación de Cumplimiento de Requisitos Legales), OMIA.AL.02 (Requisitos Legales y de Otro Tipo), OMIA.AL.03 (Evaluación y Calificación de Estudios Jurídicos), OMIA.AL.04 (Emisión, Renovación, Modificación y Administración de Poderes), OMIA.AL.05 (Actuación Frente Autoridad Competente) y OMIA.AL.06 (Protección de Datos Personales).

Aunado a lo anterior, y con el objetivo de que las normas que aplican a OMIA sean conocidas por todos los trabajadores de la empresa, mensualmente la Gerencia de Asuntos Legales emite la Matriz de Requisitos Legales actualizada, la cual puede ser consultada por quien quiera.

Por último, y teniendo en cuenta que para OMIA el cumplimiento de las leyes es de carácter prioritario. Durante el periodo reportado, OMIA Colombia S.A.S. no fue objeto de sanciones significativas ni de procesos administrativos o judiciales relacionados con el incumplimiento de normas socioeconómicas.

Índice de contenidos GRI

Declaración de Uso	Operación y Mantenimiento Integral de Activos Colombia SAS "OMIA Colombia SAS" ha informado conforme a los Estándares GRI para el período del 01 de enero al 31 de diciembre 2024.
GRI utilizado	GRI 1: Foundation 2021
Estándar(es) Sectorial(es) GRI aplicable(s)	GRI 11: Oíl and Gas Sector 2021

Estándar GRI	Tema	¿Material para OMIA?	Página de referencia
Divulgaciones Generales			
Feb 1, 2025	Detalles organizacionales	Si	3
Feb 2, 2025	Entidades incluidas en el reporte de sostenibilidad de la organización	Si	9
Feb 3, 2025	Período de reporte, frecuencia y punto de contacto	Si	3
Feb 4, 2025	Reformulaciones de Información	Si	3
Feb 5, 2025	Aseguramiento externo	Si	3
Feb 6, 2025	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Si	4
Feb 7, 2025	Empleados	Si	46
Feb 8, 2025	Trabajadores que no son empleados	No	-
Feb 9, 2025	Estructura y composición del gobierno	Si	27
Feb 10, 2025	Selección y nominación del máximo órgano de gobierno	Si	28

Estándar GRI	Tema	¿Material para OMIA?	Página de referencia
Divulgaciones Generales			
Feb 11, 2025	Presidente del máximo órgano de gobierno	Si	28
Feb 12, 2025	Papel del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de impactos	Si	30
Feb 13, 2025	Delegación de responsabilidad para gestionar impactos	Si	28
Feb 14, 2025	Rol del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	Si	30
Feb 15, 2025	Conflictos de interés	Si	28
Feb 16, 2025	Comunicación de asuntos críticos	No	-
Feb 17, 2025	Conocimiento colectivo del máximo órgano de gobierno	Si	29
Feb 18, 2025	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	Si	28

Estándar GRI	Tema	¿Material para OMIA?	Página de referencia
Divulgaciones Generales			
Feb 19, 2025	Políticas de remuneración	Si	46
Feb 20, 2025	Proceso para determinar la remuneración	Si	47
Feb 21, 2025	Relación de compensación total anual	No	-
Feb 22, 2025	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Si	4
Feb 23, 2025	Compromisos políticos	No	-
Feb 24, 2025	Integración de compromisos políticos	No	-
Feb 25, 2025	Procesos para remediar impactos negativos	Si	19
Feb 26, 2025	Mecanismos para solicitar asesoría y presentar inquietudes	No	-
Feb 27, 2025	Cumplimiento de leyes y regulaciones	Si	
Feb 28, 2025	Asociaciones	Si	
2-29	Enfoque de participación de grupos de interés	Si	19
2-30	Acuerdos de negociación colectiva	Si	19

Temas Materiales			
3	Temas Materiales	Si	15
Desempeño Económico			
201	Desempeño económico	Si	32
202	Presencia en el mercado	Si	33
203	Impactos económicos indirectos	Si	34
204	Prácticas de adquisición	Si	16
205	Anticorrupción	Si	38
206	Conducta Anticompetitiva	No	-
207	Impuesto	Si	35
Desempeño Ambiental			
301	Materiales	No	-
302	Energía	Si	42
303	Agua y vertimientos	Si	44
304	Biodiversidad	No	-
305	Emisiones GEI	Si	43
306	Residuos	Si	45
307	Cumplimiento Ambiental	Si	45
308	Evaluación Ambiental de Proveedores	No	-

Desempeño Social			
401	Empleo	Si	46
402	Relaciones trabajador-dirección	No	46
403	Salud y seguridad en el trabajo	Si	54
404	Formación y educación	Si	64
405	Diversidad e igualdad de oportunidades	Si	64
406	No Discriminación	Si	65
407	Libertad de asociación y negociación colectiva	Si	65
408	Trabajo infantil	Si	66
409	Trabajo forzoso	Si	67
410	Prácticas de seguridad	Si	67
411	Derechos de los Pueblos Indígenas	Si	68
412	Evaluación en derechos humanos	Si	68
413	Relaciones con comunidades locales	Si	19
414	Evaluación Social de Proveedores	Si	18
415	Política Pública	No	-
416	Salud y Seguridad del Cliente	Si	71
417	Marketing y etiquetado	Si	11
418	Privacidad del cliente y protección de datos	Si	25
419	Cumplimiento socioeconómico	Si	71



OMIA