



Reporte de
sostenibilidad
2017

 **OMEGA**
ENERGY GROUP





Contenido

Acerca de este informe

3

Carta de nuestro Presidente

4

Carta de nuestra Vicepresidenta Ejecutiva

6

Nuestra organización

7

¿Quiénes somos y qué hacemos?

7

Omega Energy en cifras

9

Nuestra Gobernanza

10

¿Hacia dónde vamos?

11

Nuestra Estrategia Operacional

11

Nuestros principios y valores

12

Nuestra Estrategia de Sostenibilidad

13

Nuestros grupos de interés

15

Cobertura de asuntos materiales

16

Nuestras promesas de valor

17

Principios éticos y de transparencia

18

Ética y anticorrupción

18

Auditoría interna

20

Enfoque integrado de procesos y riesgo

20

Óptimo desempeño operacional y financiero

23

Desempeño operacional

23

Desempeño financiero

27

Altos estándares de salud y seguridad	29
Seguridad Industrial y Salud Ocupacional	30
Fortalecimiento de la cultura en seguridad y salud en el trabajo y prevención de accidentes	33
Gestión e innovación ambiental	35
Gestión de residuos	36
Eficiencia Energética	41
Calidad del aire	43
Adaptación al cambio climático	47
Desarrollo y bienestar del talento humano	50
Nuestra medida, nuestra gente	51
Desarrollo y promoción	54
Compensación y otros beneficios	56
Derechos Humanos en nuestras operaciones	57
Participación activa y desarrollo de la comunidad	59
Buen vecino	60
Generación de empleo local	61
Inversión social y alineación con Objetivos de Desarrollo sostenible	62
Sostenibilidad en la cadena de abastecimiento	64
Gestión y desarrollo de proveedores	65
Contratación de bienes y servicios locales	66



Acerca de este informe

Este es nuestro séptimo Informe de Sostenibilidad, el cual abarca el desempeño de enero a diciembre de 2017 en la creación de valor económico, social y ambiental hacia nuestros grupos de interés en las operaciones en Colombia.

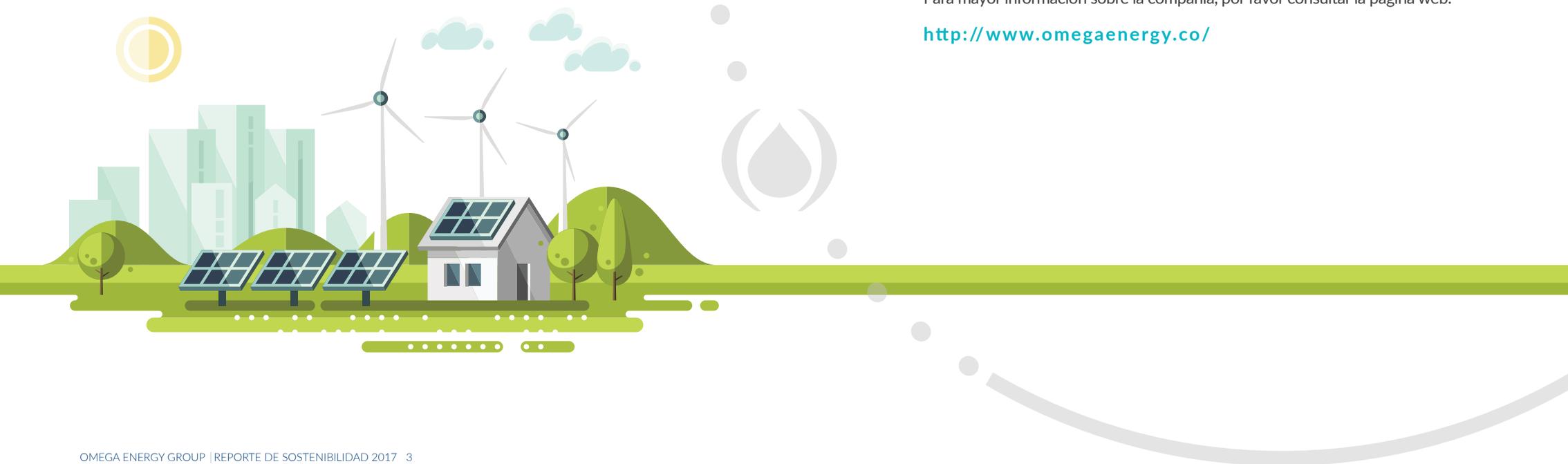
La información incluida en este reporte fue elaborada de conformidad <<esencial>> con los Estándares del Global Reporting Initiative, y se centra en los impactos más relevantes identificados para la operación de nuestra compañía y el entorno donde operamos. Asimismo, refleja nuestro compromiso con el cumplimiento de los 10 principios del Pacto Global.

Las cifras presentadas en este informe están en dólares americanos (USD).

La versión en español de este informe ha sido definida como la oficial.

Para mayor información sobre la compañía, por favor consultar la página web:

<http://www.omegaenergy.co/>





Carta de nuestro Presidente

Omar Leal Quiróz

GRI

102-14
102-15

2017 fue un año de grandes retos y aprendizajes para nuestra industria y particularmente para nuestra compañía. Un año en el que, con la continua caída de precios del petróleo, vimos una oportunidad de transformación empresarial para lograr mantenernos en el mercado, y seguir generando valor para todos nuestros grupos de interés.

Cómo Presidente de Omega Energy es un honor poder presentarles nuestro séptimo Reporte de Sostenibilidad, en el que incluimos nuestro desempeño y avances frente a las promesas de valor que nos hemos propuesto como Compañía, entendiendo que nuestra misión empresarial va más allá de generar rentabilidad para nuestros inversionistas. Asimismo, es el reflejo de nuestro continuo compromiso con el cumplimiento de los 10 principios del Pacto Global, y nuestra contribución con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Además de los retos financieros que nos trajo este año, en el 2017 el mundo continuó redoblando sus esfuerzos para enfrentar el desafío ambiental de la creciente demanda de energía y su impacto en el cambio climático. Con el histórico Acuerdo de París quedo en evidencia que estamos ante un planeta con dirección clara hacia un futuro bajo en carbono.

Frente a este escenario, y reconociendo que la innovación es la clave para la sostenibilidad de nuestra compañía, en Omega Energy Group nos hemos venido preparando. Nuestro cambio de estrategia de producción de gas emprendido entre los años 2015 y 2016, ha tenido resultados positivos en el comportamiento de nuestra producción general, a tal punto que la tendencia histórica de declinación de nuestro principal Campo (Corrales) ha cambiado dramáticamente. Este nuevo enfoque es el resultado de la acertada toma de decisiones y del manejo responsable de la producción que hace honor a las condiciones del yacimiento, que a su vez permite la disminución ven la cantidad de emisiones que generamos por nuestras operaciones.

Además de estos cambios en el modelo de negocio para satisfacer las necesidades presentes sin comprometer las futuras, en 2017 enfocamos nuestros esfuerzos corporativos en desarrollar una operación libre de incidentes. Este enfoque nos permitió cumplir 100% con nuestra meta

corporativa de 0 y mejorar sustancialmente en comparación con 2016 que fue de 3,31. Esto nos permitió operar bajo los más altos estándares de salud y seguridad, protegiendo siempre la vida de nuestros colaboradores.

En términos de promoción de una cultura de ética y transparencia, 2017 estuvo marcado por el diseño e implementación de un Manual de Anticorrupción aplicable a nuestros directivos, colaboradores y contratistas, que tiene como objetivo prevenir y sancionar aquellos actos que puedan considerarse constitutivos de corrupción, y que puedan tener impacto financiero y reputacional para nuestra Compañía. En 2018 continuaremos sensibilizando a nuestro personal sobre la importancia de una cultura de anticorrupción.

Finalmente, y no menos importante, a pesar de las reducciones de nuestras actividades y la de nuestros contratistas, logramos promover el desarrollo económico de las regiones donde operamos, a través de la generación de empleo calificado y no calificado, y la adquisición de bienes y servicios. Para 2017, nuestras compras locales sumaron USD\$378,171, correspondientes al 17,9% de las compras totales.

El próximo año será un año de consolidación y mantenimiento de las nuevas dinámicas a las que nos hemos visto retados, y estamos seguros que con nuestro equipo de trabajo robusto, integral y fortalecido lograremos nuestros objetivos.

Los invito a que conozcan en detalle los esfuerzos corporativos que hemos implementado en cada uno de nuestros procesos, para garantizar en el corto y largo plazo un futuro sostenible al entorno que nos rodea y rentabilidad para nuestros socios y aliados.

Omar Leal Quiróz

Presidente

Carta de nuestra Vicepresidenta Ejecutiva

Sofía Santodomingo

Nuestro firme propósito de trabajar con y para la energía hacia un futuro sostenible y rentable, nos ha permitido a lo largo de nuestra historia mantenernos y reinventarnos para seguir aportando a todos nuestros grupos de interés.

A pesar que en 2017 continuamos viviendo una prolongada caída de los precios de petróleo, que nos exigió tomar decisiones importantes frente a las inversiones, formas de trabajo y procesos, nuestro compromiso con la sostenibilidad del entorno se mantuvo intacta. A través del desarrollo de diversas iniciativas logramos mantener una operación segura para nuestros empleados, un ambiente de trabajo y beneficios encaminados a retener el mejor talento y proporcionar bienestar a nuestros empleados, y una armonización con el medio ambiente y las necesidades de nuestras comunidades.

En línea con nuestro compromiso de trabajar por un futuro energético sostenible, en 2017 continuamos impulsando nuestro proyecto de emisión de bonos de carbono aprobado como un Mecanismo de Desarrollo Limpio de Naciones Unidas. Con este programa capturamos, procesamos, aprovechamos y distribuimos el gas proveniente de la extracción de petróleo en campo Corrales, y en 2017 logramos exceder en un 5,6% nuestra meta de reducir 159,640 toneladas equivalentes de dióxido de carbono.

Los resultados de esta iniciativa y de los demás compromisos los hemos incluido En Omega estamos conscientes que el 2018 será definitivo para posicionarnos mejor en las nuevas dinámicas de la industria, y dependerá de nuestro esfuerzo y perspectiva integral de los riesgos y oportunidades latentes, cumplir nuestros objetivos corporativos, satisfacer las necesidades de nuestros grupos de interés, y convertirnos en líderes en lo que hacemos.

Somos conscientes que esto no lo podemos lograr solos, y que nuestro éxito depende fundamental del éxito de los que nos rodean y trabajan para nosotros. Por ello, invitamos a trabajar a todos nuestros grupos de interés en este camino hacia un futuro bajo en carbono, y un sector privado cada vez más involucrado en su contribución hacia los Objetivos de Desarrollo Sostenibles.

Disfruten la lectura.

Sofía Santodomingo

Vicepresidente



GRI

102-1
102-2
204-3

Nuestra organización

¿Quiénes somos y qué hacemos?

Omega Energy es un grupo de compañías de energía expertas en la producción y exploración de petróleo y gas principalmente en Colombia, con proyectos en Sudamérica y África.

- Nikoil Energy Corp- Sucursal Colombia.
- Pegasus Blending International SAS-ESP (PBI)
- Omega Energy Colombia (OEC)



GRI
102-4
102-5
204-6

Trabajamos con y por la energía, por ello somos un equipo de trabajo enfocado en desarrollar nuestras actividades bajo los más altos estándares de responsabilidad social y ambiental, garantizando así un futuro sostenible al entorno que nos rodea, y rentabilidad y resultados de largo plazo a nuestros socios y aliados.

A su vez, diseñamos y promovemos nuevos proyectos vinculados al sector energético en el área de biocombustibles, principalmente con plantas de etanol, biodiesel, bonos de carbono y generación eléctrica.

Nuestras operaciones

Hoy en día contamos con los siguientes bloques de producción y exploración en Colombia:



Bloque Buenavista	Bloque Condor	Bloque La Punta
Campo descubridor y único productor de la Cuenca Cordillera Oriental.	Ubicado en el trend de los campos gigantes de Cusiana, Cupiagua, Floreña y Volcanera.	Ubicado en la Cuenca de los Llanos, la más prolífica en el país.
Facilidades instaladas y operativas.	Prospectos identificados en el resto del Bloque.	Amplia experiencia en la Cuenca y en la operación del Bloque.
Contratos garantizados de ventas de gas y crudo.	Importante potencial de desarrollo de gas (Fm. Cuervos)	Contrato de servicios de Operación y Mantenimiento de Producción con Hocol
Potencial de Crecimiento.		Facilidades pertenecientes al Grupo Omega Energy.

Omega Energy en cifras



Durante 2017
trabajamos con
100 personas

67
hombres

33
mujeres

Nuestro índice
de frecuencia de
accidentalidad
fue de 0

el cual mejoro
sustancialmente
con respecto al
3,31 de 2016.

Logramos
un Índice de
Reemplazo de
Reservas de petróleo
equivalente
de **706%**,

correspondiente
a **365%** de crudo
y **1.113%** de gas.

Tuvimos
una producción
gross de
1,42 MMBPE
correspondiente a

77% de crudo
y **23%** de gas.

Nuestro EBIDTA
al cierre 2017 fue de
**USD\$
14.341 MM**

e ingresos
consolidados de
USD\$ 28 MM.

Nuestras
compras locales
sumaron
**USD
\$378,171,**

correspondientes
al 17,9%
de las compras
totales.

Trabajamos
de la mano con
100%
proveedores
de mano
de obra local.

Un RRR superior a
100% garantiza
la continuidad
y sostenibilidad
de nuestra operación
en el tiempo.

En el
bloque Buenavista,
nuestros contratistas
adquirieron
aproximadamente
USD\$904.231

en bienes y
servicios locales,
gracias a la puesta
en marcha
de nuestra Política de
Adquisición de bienes
y servicios

1Basado en estimados Gross y petróleo equivalente – 5.700 scf/bbl



OMEGA
ENERGY GROUP

GRI
102-5
102-18

Nuestra Gobernanza

Nuestra Junta Directiva está compuesta por: las sociedades matrices domiciliadas en Panamá OEI S.A, y Buenavista está conformada por tres directores, con atribuciones suficientes para ordenar que se ejecute o celebre cualquier acto o contrato comprendido dentro del objeto social, y para tomar las determinaciones necesarias en orden a cumplir con dicho objeto social. A diferencia de Nikoil Energy Corp., compañía ubicada en British Virgin Islands (BVI) cuenta con un solo Director, encargado de aprobar las decisiones de la sociedad.

PBI al ser una sociedad colombiana cuenta con una Junta Directiva cuyo propósito es tomar las decisiones necesarias para que la empresa cumpla con su objeto social, está conformada por cuatro miembros, cada uno con su suplente respectivo.



¿Hacia dónde vamos?

En **Omega Energy** continuaremos creciendo y evolucionando para consolidarnos cómo una compañía líder en el sector energético global, aportando no solo con nuestro expertise técnico en el desarrollo y mantenimiento de la industria de hidrocarburos en los países donde operamos, sino también garantizando el éxito y visión de largo plazo a nuestro entorno. Esto lo logremos a través de nuestro inspirado y comprometido equipo de trabajo, y de la continua búsqueda y aplicación de tecnología e iniciativas innovadoras.

Nuestra Estrategia Operacional

Contamos con un portafolio de negocio creado este año y enmarcado en la visión de desarrollo de cada uno de nuestros activos, a corto, mediano y largo plazo; con el fin último de garantizar la sostenibilidad del negocio y facilitar la toma de decisiones de la organización.



Asimismo, contamos con un portafolio de reservas, sustento principal del plan de negocios y real valoración estratégica de estas reservas como activo principal de la organización. Este portafolio incluye una visión de incorporación de volúmenes que está sustentada en la ejecución de actividades para la reclasificación de los mismos desde recursos prospectivos, pasando por recursos contingentes y finalmente logrando su jerarquización como reservas.

Nuestros principios y valores





GRI

103-1
102-44
102-46
102-47

Nuestra estrategia de sostenibilidad

Desde 2011 en Omega Energy hemos enfocado nuestros esfuerzos en la creación de valor económico, social y ambiental a través de nuestras actividades diarias y de una toma de decisiones consciente del impacto que nuestra compañía puede generar en su entorno.

Para este año, y con el objetivo de demostrar la relevancia que tiene para nuestra compañía trabajar de manera integral y conjunta por el futuro del sector y de las zonas donde operamos, hemos decidido reportar nuestra gestión a través de 7 promesas de valor.

Estas promesas de valor se basan en los análisis de materialidad realizados en años anteriores, toman en cuenta la realidad actual de la compañía y su entorno con sus riesgos y oportunidades. Son el reflejo de nuestra esencia y demuestran hacia dónde vamos, y las expectativas que queremos cumplir con nuestros grupos de interés.



Principios éticos y transparencia:

Somos transparentes y éticos en todo lo que hacemos y decidimos porque creemos que allí está la clave del éxito. Nuestras actividades siempre las desarrollamos bajo el esquema de análisis cuidadoso de oportunidades y riesgos.



Óptimo desempeño operacional y financiero:

Somos conscientes que el futuro que queremos lograr para nuestra compañía y nuestro entorno, depende fundamentalmente de nuestro éxito operacional y financiero. Por ello trabajamos día a día por brindarle a nuestros socios y aliados los resultados más eficientes y sostenibles.



Altos estándares de salud y seguridad:

Nuestro personal es el activo más importante que tenemos, por ello su vida siempre estará primero. Cuidamos de su salud y bienestar día a día.



Gestión e innovación ambiental:

Somos conscientes de los impactos ambientales que generamos por nuestras operaciones, por ello trabajamos firmemente en la mitigación de los mismos, y en la búsqueda y aplicación de nuevas tecnologías que nos acerquen a un sector energético mucho más limpio.



Desarrollo y bienestar del talento humano:

Contamos con un equipo de trabajo que es el motor de desarrollo de nuestra compañía y de las zonas donde operamos, por ello respetamos y promovemos sus derechos, y buscamos constantemente potencializar su crecimiento personal y profesional, fortaleciendo su empatía con la organización.



Participación activa y desarrollo de la comunidad:

Construimos relaciones robustas y solidarias con la comunidad vecina a nuestras operaciones, que perduran más allá de los propios proyectos.



Sostenibilidad en la cadena de abastecimiento:

Buscamos trabajar con proveedores cada vez más sólidos, por ello promovemos la implementación de las mejores prácticas sociales y ambientales en sus actividades.

Para el cumplimiento de estas promesas, en **Omega Energy** identificamos, gestionamos y monitoreamos **20 asuntos materiales** que reportamos en este informe.

GRI

102-40
102-42
102-43

Nuestros grupos de interés

Con base en la actualización del sistema de gestión desarrollado en 2017, en el que validamos las relaciones con los grupos de interés, en Omega Energy mantuvimos los mismos grupos prioritarios a nivel interno y externo. Asimismo, durante este año continuamos relacionándonos con cada uno de ellos de manera permanente y a través de los canales establecidos por la compañía.

Para Omega Energy la priorización de estos grupos se hace teniendo en cuenta la definición establecida por la Norma AA1000 cómo aquellos individuos, grupos u organizaciones que impactan y/o pueden ser impactados por las operaciones de la compañía





Cobertura de asuntos materiales

A continuación, presentamos el alcance del impacto identificado para cada una de las promesas de valor que nos hemos propuesto con nuestros grupos de interés internos y externos.

Promesa de valor	Cobertura
Principios éticos y de transparencia	Empleados, inversionistas, proveedores, comunidad, gobierno, clientes
Óptimo desempeño operacional y financiero	Empleados, Inversionistas, proveedores, clientes, gobierno
Altos estándares de seguridad y salud en el Trabajo	Empleados, proveedores
Gestión e innovación ambiental	Gobierno, comunidad
Desarrollo y Bienestar del talento humano	Empleados, proveedores, gobierno
Participación activa y desarrollo de la comunidad	Comunidad, gobierno
Sostenibilidad en la cadena de abastecimiento	Proveedores, clientes



Nuestras promesas de valor

Principios éticos y de transparencia

Omega Energy es una organización transparente y coherente con sus valores y principios corporativos, que desarrolla negocios transparentes y éticos con todos sus grupos de interés. Por ello exigimos que nuestros accionistas, directivos y colaboradores cumplan 100% con la normatividad exigente para prever y evitar el riesgo de corrupción.

GRI
205-2 **Ética y anticorrupción**

En Omega Energy somos conscientes del deber que tenemos de cumplir 100% con la normatividad nacional e internacional que exige establecimiento de normas internas que prevean y eviten el riesgo de corrupción, y del impacto que puede generar para nuestra compañía la materialización de este tipo de conductas. Por ello, durante 2017 diseñamos y adoptamos el Manual de Anticorrupción, el cual busca prevenir y sancionar aquellos actos que puedan considerarse constitutivos de corrupción.

Dentro del manual se encuentran identificadas y clasificadas conductas de corrupción prohibidas en nuestra organización, lo que nos permite asegurar una operación transparente:



- Soborno
- Concusión Privada
- Tráfico de Influencias
- Falsificación de documentos
- Cohecho aparente
- Interés indebido en la celebración de contratos
- Utilización indebida en uso de información privilegiada
- Otras conductas morales, sociales o legalmente sancionables

Asimismo, contamos con una Política de Conflicto de interés que aplica al 100% de nuestros accionistas, directivos, colaboradores o contratistas, garantizando que se cñan a un estándar de ética, lealtad y honestidad, de tal manera que en el desempeño de su cargo u oficio primen siempre los intereses de la compañía sobre los intereses personales o de terceros. El 100% de los accionistas, directivos, colaboradores o contratistas han entregado su Declaración de Conflicto de Interés, y están obligados a reportar cualquier situación que pueda considerarse conflicto de interés al Comité Ético.

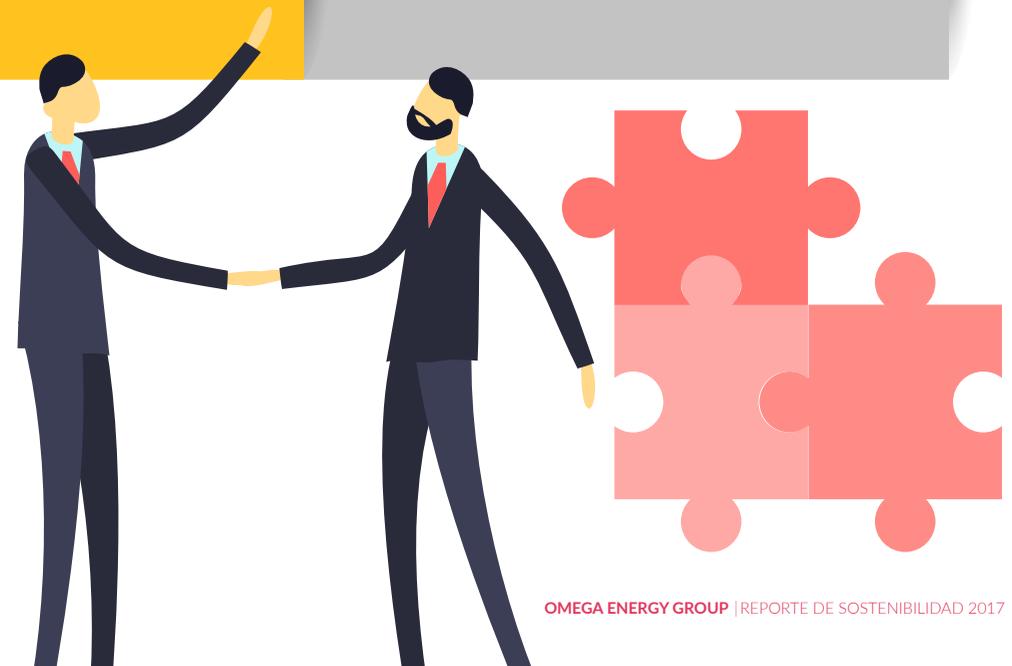
Comité Ético

Vicepresidencia
Ejecutiva

Auditor
Interno

Dirección
Gestión
Humana

Finalmente, durante este año creamos el GOE Ethic, una estrategia encaminada a fomentar la prevención de hechos de corrupción a través del fortalecimiento de los valores la compañía. Esta iniciativa incluyó campañas y cursos acreditados en prácticas anticorrupción con una cobertura del 100% de nuestros colaboradores, y un total de 254 horas de capacitación invertidas.



Auditoría interna

Para Omega Energy la auditoría interna brinda una evaluación independiente que agrega valor y mejora las operaciones contables, financieras y administrativas del Grupo, ayudándolo a cumplir sus objetivos, a través de la evaluación y mejora de los procesos. La función de auditoría interna, proporciona seguridad al Grupo en relación a que los planes y políticas corporativas, el control interno y los procedimientos establecidos son llevados a cabo de manera satisfactoria.

La revisión y evaluación de auditoría interna, tiene los siguientes tres enfoques:

Administrativo	Operativo	Financiero
Revisa y evalúa los métodos, sistemas y procedimientos que se siguen en todo el proceso administrativo e informa si los empleados cumplen las políticas, planes y programas definidos.	Asegura la razonabilidad numérica de las operaciones, su registro contable y la veracidad de la documentación soporte, así mismo, asegura la confiabilidad e integridad de la información financiera.	Evalúa la eficiencia con la que se está utilizando el recurso humano, el recurso financiero y los recursos relacionados con la operación.

Durante el año 2017, nuestro Departamento de Auditoría Interna se enfocó en realizar auditorías financieras a las diferentes compañías del Grupo Omega Energy, a fin de asegurar la razonabilidad de las cifras de los estados financieros teniendo en cuenta las Normas Internacionales de Información Financiera - NIIF para PYMES. Como resultado de dichas auditorías, se emitieron informes con hallazgos y recomendaciones encaminados a presentar de manera adecuada la información financiera y a mejorar el control interno en el proceso de cierre mensual y anual y en la emisión de los estados financieros.

GRI

102-11

Enfoque integrado de procesos y riesgo

Con el objetivo de asegurar el cumplimiento de nuestros objetivos corporativos, en Omega contamos con un enfoque integrado en el que continuamente analizamos todos los procesos de la compañía con las siguientes categorías de riesgos: estratégicos, de imagen, operativos, financieros, cumplimiento, tecnología, corrupción y entorno. Para 2017 evaluamos los riesgos asociados a cada proceso, sus causas y consecuencias, su impacto en la compañía, controles existentes y planes de manejo del riesgo para reducirlo, evitarlo, compartirlo o transferirlo.

El modelo de Gestión por procesos incorporado a Omega Energy representa la gestión de la compañía para entregar a los clientes (partes interesadas) y generarles valor.

El enfoque está basado en su misión, su estrategia y el monitoreo de los riesgos corporativos y como eje fundamental las partes interesadas. Lo anterior le permite adecuarse eficazmente a la dinámica del entorno del negocio y prever sostenibilidad en el tiempo.



Procesos Estratégicos

Gestión Gerencial

HSEQ

Requisitos HSEQ

Satisfacción del Cliente Interno / Externo y Grupos de Interés



Procesos Operativos

Operaciones

Gestión Comercial



Procesos de Soporte

Gestión Humana

Compras Materiales Y Logística

Tecnología de la Información

RETOS 2018+



ASUNTO

RETO

Ética y anticorrupción

- » Continuar fomentando entre nuestros accionistas, directivos, colaboradores y contratistas una cultura basada en la ética y transparencia en cada una de nuestras actividades.

Auditoría interna

- » Continuar asegurando la razonabilidad de las cifras de los estados financieros de las compañías del Grupo Omega Energy, revisar el cumplimiento del control interno de los procesos críticos de negocio y participar en la implementación del módulo de consolidación BPC - Business Project Consolidation en nuestro ERP SAP.

Enfoque integrado de procesos y riesgos

- » Actualizar la matriz corporativa de procesos y riesgos, y monitorear la implementación de los planes de manejo.



Óptimo desempeño operacional y financiero

En Omega Energy nos enfocamos en trabajar con y por la energía, por ello procuramos una administración eficiente que genere rentabilidad y transmita confianza a nuestros inversionistas.

Contamos con dos portafolios sólidos: uno de negocio enmarcado en la visión de desarrollo de cada uno de nuestros activos; y uno de reservas que es el sustento principal de nuestro negocio.

Desarrollamos campañas exploratorias basadas en un análisis de riesgo controlado, y propendemos porque nuestros procesos sean costo-eficientes.

Desempeño operacional

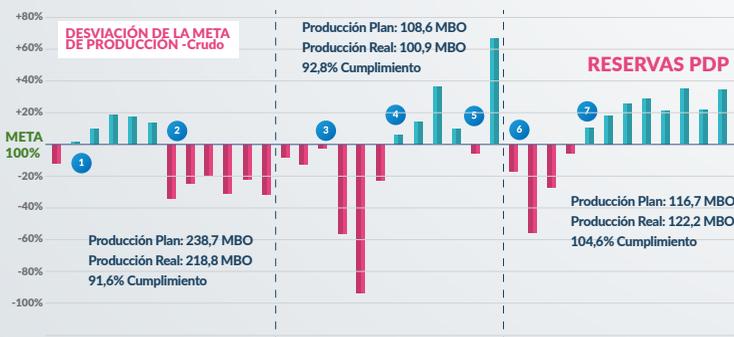
Metas de Producción Crudo 2016

Objetivo: Medir el porcentaje de cumplimiento del plan de producción

Meta: 100%

Formula: Producción real / Producción planeada

Periodicidad: Mensual - Anual



- 1 Optimización de Producción (cambio de Gerencia)
- 2 Paro Camionero (C1D Fuera de Servicio)
- 3 C6 y C5 Fuera de Servicio
- 4 C6 y C1D Workovers (Activos)
- 5 C6 Workover
- 6 C1D y C5 Fuera de Servicio
- 7 C1D y C5 Workovers

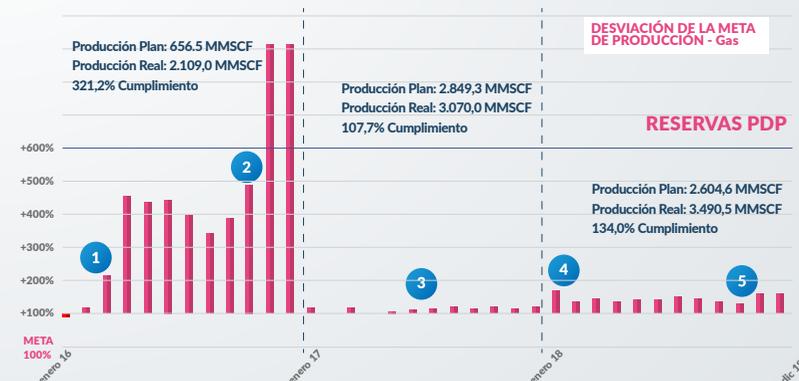
Metas de Producción de Gas 2016

Objetivo: Medir el porcentaje de cumplimiento del plan de producción

Meta: 100%

Formula: Producción real / Producción planeada

Periodicidad: Mensual - Anual



- 1 BNV-1 Apertura y Cañoneo Adicional
- 2 C3 y C4 Workover
- 3 Mantenimiento de Producción
- 4 Mayor Requerimiento de GAS
- 5 Entrada en Vigencia de Nuevos contratos

Nuestro cambio de estrategia a producción de gas emprendido entre los años 2015 y 2016, ha tenido resultados positivos en el comportamiento de nuestra producción general, a tal punto que la tendencia histórica de declinación de nuestro principal Campo (Corrales) ha cambiado dramáticamente. Este nuevo enfoque es el resultado de la acertada toma de decisiones y del manejo responsable de la producción que hace honor a las condiciones del yacimiento, que a su vez permite la disminución en la cantidad de emisiones que generamos por nuestras operaciones.

Desempeño 2017

Reservas

Reservas Auditadas

P1+P2 Reservas Certificadas - Gross



53.73 MMBPE

79% CRUDO

21% GAS



Reservas Internas

P1+P2 Reservas Certificadas - Gross



126.7 MMBPE

76% CRUDO

24% GAS

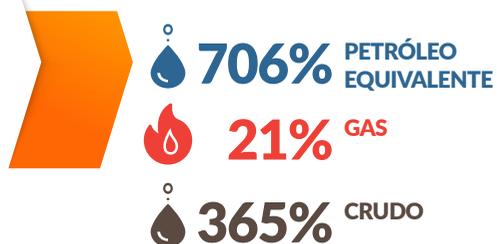


Desempeño 2017

Reservas

Índice de Reemplazo de Reservas

Basado en Reservas Certificadas P1 Gross



Un RRR superior a 100% garantiza la continuidad y sostenibilidad de nuestra operación en el tiempo.

Desempeño en Reservas

Basado en Reservas Certificadas P1 + P2 Gross



2016 -2017 Comparación por campo

Basado en Reservas Certificadas P1 + P2 Gross





Una gestión destacada en la producción de gas Pegasus Blending International PBI

- El objetivo de PBI frente a la gestión operacional es trabajar en la mejora continua de las operaciones internas y en las oportunidades negocio para crecer, cumpliendo los objetivos y propósitos de las políticas establecidas por la compañía.
- Durante 2017, la gestión en la producción de gas cumplió un papel muy importante para Omega, ya que contribuyó al desarrollo de nuevos proyectos enfocados en el aumento de la productividad en nuestras plantas, la adquisición de equipos para el seguimiento y control del producto, el cumplimiento de entregas de producto satisfactorias y el cierre de contratos con nuevos clientes.
- Del mismo modo, generamos un impacto positivo en el reconocimiento como plantas tratadoras de gas; y en los ingresos de la compañía gracias a los trabajos realizados en las diferentes plantas de la compañía.
- Una de las iniciativas más relevantes de este año, fue la evaluación y adquisición de un software de mantenimiento que tiene como fin último asegurar la operatividad de nuestras plantas en no menos del 97% anual, permitiendo con esto garantizar las entregas de los productos a nuestros clientes y aliados.
- Asimismo, durante este año realizamos mejoras en los sistemas de monitoreo cómo lo son la inclusión de nuevas variables de la planta de gas Corrales y la ampliación en los procesos para manejo de mayores volúmenes.

Indicadores relevantes:

- ✓ Enfocados en el desarrollo del gas y bajo la premisa de que es ésta la energía de transición entre los combustibles líquidos y las energías renovables, la compañía pasó a realizar el tratamiento a 3,000 millones de pies cúbicos un incremento en el orden del 70% con respecto al año anterior.
- ✓ El incremento del gas tratado, el aprovechamiento de los subproductos de tratamiento y la generación de energía eléctrica con gas, nos permitieron asegurar un crecimiento de 40% en el nivel de ingresos frente al periodo respectivamente anterior. Todo esto fue gracias al cumplimiento en la operatividad de nuestras plantas superior al 97% de horas operativas anuales, a los trabajos de mantenimiento a la infraestructura que entregaron confiabilidad a nuestros clientes con cumplimiento de más del 100% en las entregas programadas, y a los constantes seguimientos la calidad de los productos para lo cual adquirimos una serie de equipamiento tecnológico de monitoreo en tiempo real.



Desempeño financiero

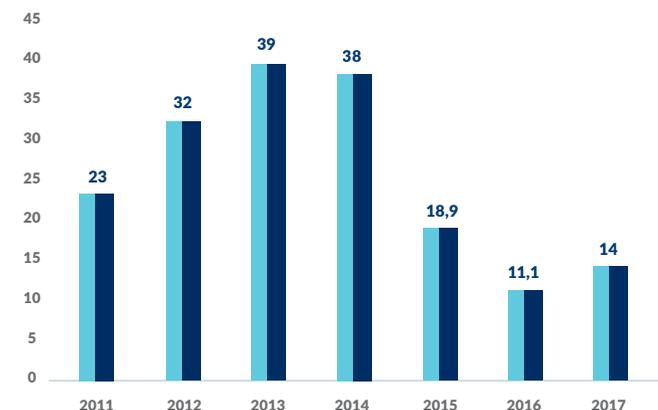
El desempeño financiero es una de las actividades más importantes para el desarrollo y sostenibilidad del Grupo Omega, ya que permite suministrar los recursos financieros para garantizar su normal operación, garantizar la generación de información financiera oportuna para la toma de decisiones estratégicas, y realizar el seguimiento y control de costos y gastos en el interior de sus procesos con el fin de optimizar y mejorar cada uno de los indicadores económicos de la compañía.

Por ello trabajamos constantemente por mejorar nuestros procesos. En 2017 implementamos un cambio de estructura de capital, en el cual buscamos mejorar nuestro indicador de capital de trabajo, trasladando compromisos de pago de corto plazo a mediano y largo plazo, tanto para el pasivo en impuestos, cómo para el pasivo comercial.

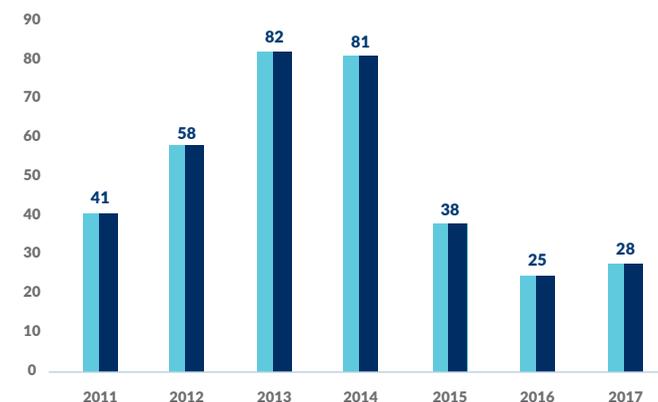
Con respecto a la estructura del pasivo financiero, en Omega implementamos la sustitución de pasivos actuales por estructuras a largo plazo con mejores condiciones de financiación, principalmente la tasa de interés, y junto con esta estructura, sustituimos el pasivo en impuestos por pasivo financiero.

Adicionalmente y con el objetivo de mantener a la compañía en un escenario de precios bajos, logramos la reducción de los costos de producción, gastos administrativos y optimización de inversiones en CAPEX, dando prioridad a las que representan recuperación de flujo de caja a corto plazo, suspendiendo las inversiones de exploración hasta tanto los niveles de precio lo permitan.

Ebitda



Ingresos



RETOS 2018+

ASUNTO

RETO

Desempeño Operacional

- » Ampliar nuestro esquema operativo a través de la construcción de nuevas plantas de gas, las cuales estarán soportadas por tecnología que permita garantizar la confiabilidad y la calidad de los entregables, llevando a la compañía a asegurar un nivel de crecimiento no menor al 15%.

Desempeño Financiero

- » Continuar mejorando nuestra gestión financiera con el objetivo de incrementar nuestros indicadores financieros y soportar el potencial crecimiento de la empresa.



Altos estándares de salud y seguridad

En Omega Energy el compromiso con la vida es primordial, y en concordancia con los valores corporativos enfocamos nuestros esfuerzos en la seguridad y salud de todos nuestros colaboradores y aliados, en el día a día de nuestro trabajo.

PBI al ser una sociedad colombiana cuenta con una Junta Directiva cuyo propósito es tomar las decisiones necesarias para que la empresa cumpla con su objeto social, está conformada por cuatro miembros, cada uno con su suplente respectivo.



Indicadores HSE

GRI

403-2

Seguridad Industrial y Salud Ocupacional

Por ello enmarcamos nuestra gestión no solo bajo los requerimientos legales colombianos sino a través de nuestros Sistemas de Gestión Integrales bajo las Normas ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001 versión 2015 y Norsok S006. En 2017 obtuvimos una re-certificación de las mismas, por parte de la organización Bureau Veritas

Lo anterior ha permitido tener operaciones libres de incidentes, cumpliendo con nuestra meta corporativa para el año 2017.

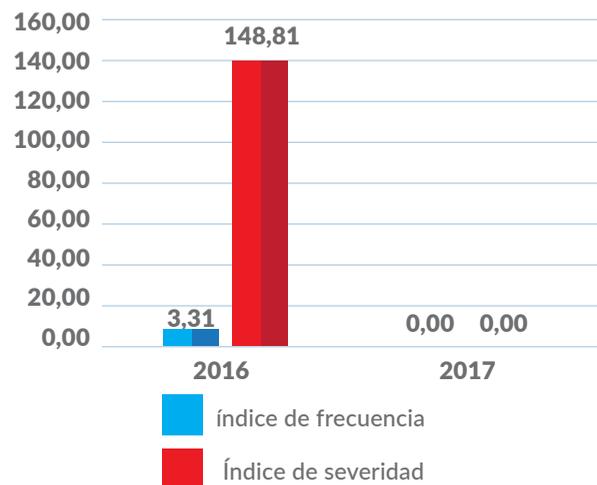
La clave del logro de estos resultados ha obedecido a nuestro compromiso en toda la cadena de los procesos, el liderazgo de nuestra gerencia, el compromiso personal y la coherencia de cada uno de los actores.

Si bien los resultados han sido muy positivos somos conscientes que debemos seguir evolucionando y avanzando para alcanzar exitosamente estándares de clase mundial y ser un referente colombiano para ello.

Somos conocedores de la dinámica y lo retos del entorno, por esta razón en Omega Energy buscamos anticiparnos y actuar de manera preventiva adaptando y reinventando nuestras operaciones, asegurando siempre la integridad y sostenibilidad en toda nuestra cadena de valor.

Reflejo de lo anterior es que durante el 2017 obtuvimos satisfactoriamente la migración a la versión 2015 de las Normas ISO9001,

Indicadores de Accidentalidad GOE



Incidentes por golpes y sobreesfuerzos menores

ISO14001 y OSHAS 18001 y nos proyectamos a incursionar en nuevos portafolios dentro de la generación energética.

De igual manera la incorporación y mejora de infraestructura desde el control integral de los riesgos, fue una de las premisas en medio de los procesos de cambio del mercado, proyectándonos a mantener indicadores positivos en las temáticas HSEQ.

Los programas desarrollados durante el 2017 hicieron foco en los riesgos más relevantes de la operación, siendo los más representativos el programa de lesiones osteomusculares y Trabajo en Alturas. Por ello cubrimos toda la población expuesta, modificamos los puestos de trabajo y acondicionamos las tareas a cada caso en particular, logrando una mejora y ergonómico para todos los colaboradores, reduciendo y previniendo situaciones de prevalencia en lesiones osteomusculares.

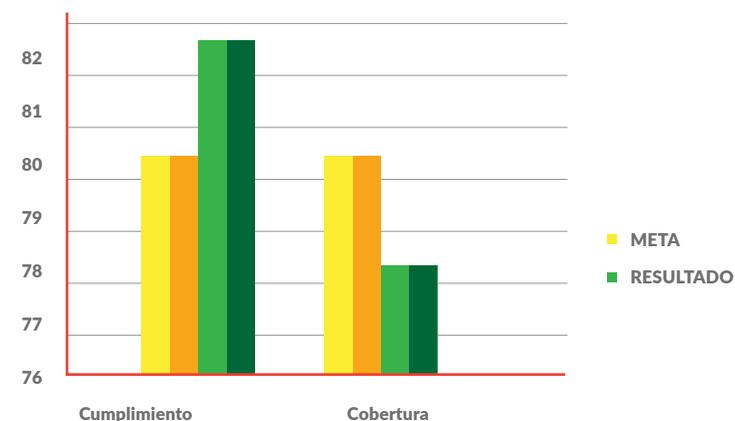
Capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo

Programa De Capacitaciones año 2017 en Salud y Seguridad.

CAPACITACIONES AÑO 2016 EN SALUD Y SEGURIDAD

Ítem	Temas Nombre de la capacitación	total cobertura
1	Inducción/Reinducción HSEQ	100%
2	Ergonomía e higiene Postural	100%
3	Conservación Auditiva y visual	100%
4	Uso y mantenimiento de elementos de protección personal	100%
5	Trabajo seguro en alturas	100%
6	Reentrenamiento en alturas	100%
7	Manejo defensivo de automóviles	100%
8	Manipulación Manual de Cargas	100%
9	Manejo seguro de motocicletas	100%
10	Manejo de sustancias Químicas	96%
14	Resolución de conflictos	100%
15	Riesgo ergonómico, prevención de dolor de espalda y posturas	83%
16	Liderazgo efectivo	100%

Indicadores de capacitación en salud y seguridad año 2017

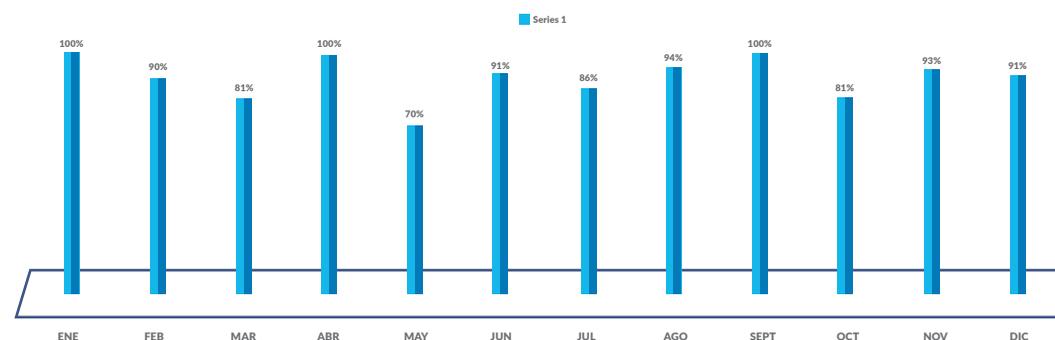


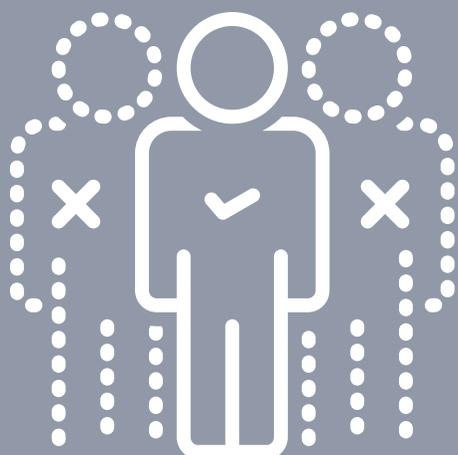
De igual manera, implementamos el Programa de Seguridad en Altura, con el cual logramos tener a personal competente y certificado en el desarrollo de estas actividades y a su vez protegidas.

Finalmente, durante este año cumplimos a cabalidad con el plan de trabajo HSE anual, y con el apoyo del COPASST (Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo) hicimos el debido seguimiento mensual, monitoreando el cumplimiento de las acciones, las actividades pendientes y su reprogramación.

A continuación, se relaciona el consolidado del cronograma de actividades para los diferentes centros de trabajo:

Cumplimiento Cronograma HSE 2017





Ausentismo

Para el año 2017, 72 % estuvieron relacionados con enfermedad general y el 28% por otras causas, a continuación, relacionamos un cuadro de manera general de los procesos por su impacto en ausentismo:

AREA	DIAS AUSENTISMO
ADMINISTRATIVA	18
APOYO LOGISTICO	3
COMECIAL	5
FINANCIERA	159
GEOLOGIA	2
GESTION HUMANA	13
IT	0
JURIDICA	114
OPERACIONES	18
PRESIDENCIA	6
TOTAL:	338

Fortalecimiento de la cultura en seguridad y salud en el trabajo y prevención de accidentes

Realizamos una auditoría interna con el apoyo de la firma COMSULRAM. Su alcance fue: “exploración geológica (análisis de campo) y geofísica (interpretación sísmica y de registros de pozos) de áreas potenciales para las acumulaciones de petróleo y gas, y producción de hidrocarburos (extracción, separación de fluidos, tratamiento térmico, almacenamiento, fiscalización y despacho) en municipio de Corrales”, en la cual se encontraron 7 observaciones 3 no conformidad; a las cuales le estamos dando tratamiento y seguimiento por medio de la matriz de acciones para la mejora.

En términos generales, la conclusión de la auditoría fue la implementación del Sistema Integral de Gestión SIG, así como su conformidad con las disposiciones planificadas, con los requisitos de las normas ISO: 9001:2015, ISO 14001:2015, OHSAS: 18001:2007. Los establecidos por la organización y NORSOK S 006:2003 tiene falencias puntuales mencionadas en la sección no conformidades.

Para el campo La Punta, la compañía logró 100 puntos sobre 100 posibles, siendo la máxima calificación y logrando así mantener esta puntuación desde nuestra primera evaluación. Este resultado es el producto del cumplimiento de Especificaciones Técnicas / Cumplimiento de Plazo / Aspectos Administrativos / Salud, Seguridad y Ambiente, lo cual nos ha permitido obtener la confianza de Ecopetrol en las operaciones y demostrarle un manejo eficiente del contrato, traduciéndose así, en las aprobaciones de extensiones y renovación del mismo.

Adicional a estos resultados, la auditoría nos permitió identificar como fortalezas a la gestión de Omega, las siguientes:

- El alcance del sistema de gestión corresponde con los procesos, productos y servicios prestados, está acorde al contexto de la organización y se encuentra documentado y disponible en diferentes medios.
- La organización ha establecido un sistema de gestión que incluye los procesos necesarios y sus interacciones, de acuerdo con los criterios de auditoría
- La política integral del Sistema de Gestión está documentada, se encuentra disponible y es entendida por el personal.
- La identificación de aspectos ambientales incluye las condiciones normales, anormales y de emergencia de la operación.
- La organización mantiene e implementa su procedimiento para la continua identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de los controles necesarios de acuerdo con los requisitos de la OHSAS18001.
- Las acciones de control a riesgos, oportunidades, peligros y aspectos ambientales se encuentran incluidas en las matrices de riesgos corporativos, de peligros y riesgos y de aspectos ambientales para su inclusión en el sistema de gestión.
- Se cuenta con planes y programas que cumplen con los requisitos y se enfocan en el cumplimiento legal y el requerido por el Sistema de Gestión.
- Se mantiene un programa de mantenimiento y calibración de equipos así como los soportes de la ejecución.
- Se constituye en una fortaleza del sistema la herramienta de Tarjeta de Aportes de HSEQ para participación en general del personal inmersas en un programa de generación de cultura en el cual adicionalmente el COPASST participa dando seguimiento al cierre de condiciones reportadas.
- Se observa un proceso implementado para la verificación de referentes contractuales y asumir compromisos de negocio de acuerdo con las capacidades y la implementación de controles para el cumplimiento de entrega del producto de acuerdo con las especificaciones de calidad pactadas.
- Se verifica el cumplimiento de elementos de control operacional incorporados dentro del sistema de gestión, como: el control para garantizar el uso de equipos de protección contra caídas en buen estado; la disposición de residuos con soportes a través de un tercero que cumple con los requerimientos legales; la aplicación de un plan de manejo de residuos; el control de condiciones clave a vehículos de transporte del producto remitidos por el cliente, la calibración de tanques.
- Se destaca la estandarización e implementación del proceso de compras y sus documentos PRO-CML-01
- Procedimiento de compras y Matriz de criticidad de productos y servicios versión 1 de enero de 2017 que incluye cerca de 25 elementos con características definidas para la compra y documentos requeridos para la requisición, lo que facilita el aseguramiento de los bienes y servicios comprados con características de calidad, seguridad y cumplimiento ambiental.
- Se evidencia la comunicación con el cliente a través de los informes requeridos y otros canales garantizando la atención de consultas, proporcionar información relativa a productos.
- Cumple con los requisitos asociados a gestión de incidentes y se observa una baja frecuencia de accidentes.

RETOS 2018+

ASUNTO

RETO

Altos estándares en salud y seguridad

- » Consolidarnos como un referente de operaciones seguras, armónicas y eficientes tanto para nuestros clientes, como para nuestros pares; desarrollando estrategias para adoptar prácticas con excelencia operacional y con altos estándares de seguridad y salud en el trabajo.
- » Implementar herramientas de gestión para la sostenibilidad operativa, bajo las nuevas exigencias normativas que propendan por una cultura de cero tolerancia al riesgo y operación eficiente.





Gestión e innovación ambiental

En **Omega Energy** somos conscientes del impacto de nuestras operaciones en el medio ambiente, por ello desarrollamos nuestras operaciones bajo el principio de cumplimiento de los estándares más exigentes en calidad, seguridad y medio ambiente, orientando a la compañía hacia la obtención de resultados y el control efectivo de los riesgos.

Nuestra gestión ambiental está enmarcada no solo bajo los requerimientos legales colombianos sino a través de nuestros Sistemas de Gestión Integrales bajo las Normas ISO 9001, ISO 14401, OHSAS 18001 versión 2015 y Norsok S006. En 2017 obtuvimos una re-certificación de las mismas, por parte de la organización Bureau Veritas

GRI
306-2 **Gestión de residuos**

Para Omega Energy el principal propósito es la disminución progresiva en la generación de residuos y la correcta disposición de los mismos, por ello contamos con un Programa Integral de Manejo de Residuos Sólidos y Líquidos, que establece el procedimiento para su manejo integral dentro de la compañía, y con proveedores, transportadores y contratistas.

Este programa es monitoreado constantemente a través de procedimientos establecidos que determinan un tiempo específico para el cumplimiento del programa, unas metas y unos objetivos.

Para 2017 nuestras campañas de reciclaje en las sedes administrativas y campo estuvieron enfocadas en la recolección de pilas y tapas a través de la instalación de contenedores ubicados en puntos estratégicos. Para el caso de las pilas, estas son usadas en el programa “RECOPILA” el cual hacemos la entrega a un gestor de residuos Ecoindustria que posteriormente se encarga de la entrega a Ecotec SAS para su respectivo procesamiento. Este año logramos entregar 23 kg de pilas.

Con las tapas que recolectamos hacemos parte del programa de reciclaje de la Fundación Sanar, contribuyendo con la recaudación de fondos para el desarrollo de sus proyectos. Durante este año recolectamos 85.76 kg de tapas.

Por otra parte, realizamos concientizaciones a través del uso de herramientas tecnológicas a nuestro personal operativo y administrativo sobre la separación y clasificación de los residuos de acuerdo a sus características, reducción de residuos sólidos y programas posconsumo.



Gestión de residuos sólidos en el Bloque Córdor

Para el manejo y recolección de los residuos generados en el Bloque Condor, contamos con el apoyo de la compañía especializada (CENTAL S.A.S), empresa certificada para el desarrollo de estas actividades.

Durante 2017, y con el objetivo de cumplir con nuestro propósito principal realizamos jornadas de capacitación en temas de clasificación de residuos sólidos de acuerdo a sus características y cumpliendo con la codificación de acuerdo a la normatividad ambiental. Asimismo, realizamos inspecciones y verificamos las condiciones en los puntos de acopio, control y medición de la generación de residuos sólidos.

Instalación del punto ecológico en campo.



En la siguiente tabla relacionamos la cantidad y características de los residuos sólidos generados

Generación de los residuos de acuerdo a su composición en el Bloque Córdor

	Reciclables	28 KG		Especiales	0 KG
	Organicos	5 KG		Escombros	0 KG
	Ordinarios	128 KG		Metales	0 KG
	Contaminados	2676 KG		Lodos	2550 KG
Total Residuos Generados				5399 KG	



Sistema de tratamiento del agua residual.



Manejo de residuos líquidos

Los residuos líquidos orgánicos provenientes del mantenimiento de baterías sanitarias portátiles son manejados por la compañía especializada y licenciada (CENTAL S.A.S), para dar manejo y disposición final.

Las aguas de formación son tratadas en campo y manejadas en piscinas de tratamiento y aireación para ser enviadas al campo de aspersión, cumpliendo con los parámetros exigidos en la normatividad ambiental.

Generación y clasificación de residuos líquidos en el Bloque Cóndor

Generación y clasificación de residuos líquidos

Agua de producción	12465 BBL	Borras aceitosas	80BBL
Orgánicos domésticos	15 BBL	Aceites residuales	2.8 BBL



Generación de residuos sólidos en el Bloque Buenavista

Generación de Residuos Sólidos Industriales Bloque Buenavista

	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Residuos reciclables (Kg)	0	95	0	48	0	0	238,36	0	0	0	328	0
Residuos contaminados (Kg)	0	257	0	1969	0	0	1160,45	0	0	0	813	0
Residuos especiales (Kg)	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	224,3	0
Residuos metálicos (Kg)	0	0	0	2	0	0	28	0	0	0	126	0
Lodos y/o borras (Kg)	0	1180	0	0	0	0	508,89	0	0	0	1213	0
Orgánicos (Kg)	0	54	0	63	0	0	53	0	0	0	57	0
Escombros	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	22	0
Ordinarios	0	90	0	97	0	0	140,05	0	0	0	438,5	0



Eficiencia Energética



Nuestro principal compromiso como compañía es reducir el consumo energético de nuestras actividades, por ello realizamos capacitaciones en minimización de consumo energético y campañas de ahorro de energía eléctrica para convertirnos en usuarios eficientes de energía, que nos permitan generar un impacto positivo en nuestra compañía y el entorno, y seguir contribuyendo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Por ello, dentro de nuestro sistema de gestión ambiental contamos con un programa de uso racional de energía eléctrica. Su objetivo es mitigar y controlar el consumo de energía eléctrica, a través del seguimiento trimestral de actividades.

Para el año 2017 implementamos la Campaña “Desenchufa tu bolsillo” con los colaboradores de la compañía, la cual consistió en entregar al área ambiental la factura del servicio de la energía con una frecuencia mensual, y demostrar en ahorro energético con la minimización del gasto energético.

Para implementar esta campaña usamos medios tecnológicos, dando a conocer la metodología, y otorgando puntos dentro del plan anual macro de cumplimiento de metas HSE para toda la compañía, dentro de la línea “Generación de Cultura en SST”. La socialización y divulgación la realizamos estableciendo las condiciones de participación, donde cada participante obtendrá unos beneficios recibiendo un OMI Stiker y de acuerdo al ahorro energético también recibirá puntos para ganar el programa de generación de cultura en SST.

Disminución en el consumo energético en el Bloque Buenavista

En cuanto a los resultados obtenidos en campo, en la Estación Bolívar 1 aplicamos un ajuste operacional realizado al tratamiento, el cual disminuyó el consumo de energía eléctrica en un 90% aproximadamente. Esta disminución no solo beneficia a la compañía en términos económicos y de costos operacionales, sino que disminuye el costo ambiental asociado a la producción, transporte y consumo de energía eléctrica relacionado con la producción de emisiones de Dióxido de Carbono (CO₂).

La disminución de consumo energético fue realizada de acuerdo al compromiso ambiental de la empresa, tomando como base la metodología para el cálculo del factor de emisión de CO₂ asociado a la energía eléctrica desplazada en el Sistema Interconectado Nacional, elaborada por la Unidad de Planeación Minero Energética (UPME). Los resultados fueron los siguientes:

Análisis de la gestión energética realizada en la Estación Campo Bolívar 1

Antes de la Gestión Energética



Después de la Gestión Energética



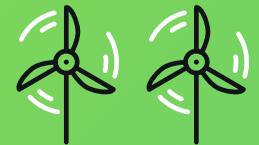
Disminución de emisiones de CO₂ de 8958 TonCO₂ / mes promedio

*El factor de emisión equivale a: 0.2375, tomado de "Cálculo para factor de emisión de CO₂ del Sistema Interconectado Eléctrico Colombiano", asumiendo un sistema combinado.

Con el cálculo anterior,
la operación de la **Estación Bolívar 1**



dejó de emitir, **8.958 Kg de CO2 por mes** después del ajuste operacional. En las dimensiones ajustadas a la norma, equivale a 8.9 TonCO2 (Toneladas de CO2), las que se han dejado de producir. Según datos del Banco Mundial (2001), en promedio una persona genera 3,9 TonCO2 al año, por lo que se hace necesario tener 1.5 hectáreas sembradas para compensar esta emisión.



Con las TonCO2 que se redujeron en la **Estación Bolívar 1**, extrapoladas al año, equivale a **107.49 TonCO2** que se dejaron de emitir.

Es decir, con la disminución del consumo de energía en la Estación Bolívar 1, se compensa la emisión de algo más de 27 personas lo cual, de acuerdo al Banco Mundial, disminuiría la deforestación (en cuanto al consumo de leña para la generación de energía), y por consiguiente disminuye el impacto por el cambio climático ya que se deja de contribuir al aumento de la temperatura media en el planeta y, en consecuencia, a la disminución del deshielo de los polos de forma directa.

Esta disminución en el consumo de electricidad trae beneficios sociales como la ampliación del servicio de electricidad en puntos terminales de la red interconectada nacional o su uso para hospitales y escuelas.



Calidad del aire

Para **Omega Energy** es de vital importancia mantener y garantizar la calidad del aire. Es por ello que estamos comprometidos con la responsabilidad ambiental y realizamos anualmente modelos de propagación del ruido, modelación de olores ofensivos, y modelación de la calidad del aire, evitando afectaciones a los colaboradores y personas del área de Influencia directa.

Nuestro compromiso es garantizar un ambiente sano para nuestros trabajadores y el entorno en general, por ello realizamos monitoreos anuales para determinar la calidad del aire. Estos monitoreos los desarrollamos con el fin de dar estricto cumplimiento con la normativa ambiental emitida por las Autoridades Ambientales; Corporaciones Autónomas Ambientales, Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible y la ANLA.

Para el año 2017 realizamos modelaciones de dispersión de olores ofensivos, propagación del ruido y de dispersión de contaminantes del Bloque Buenavista, en el área rural del Municipio Tópaga y Corrales. En estas modelaciones evaluamos los contaminantes regulados por la Resolución 610 e 2010 del Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial. Los contaminantes criterios definidos por medio de esta resolución son los siguientes:

■	Partículas suspendidas totales (PST)
■	Material particulado con diámetro aerodinámico inferior a 10 μm (PM10)
■	Óxidos de Nitrógeno (NO ₂)
■	Óxidos de Azufre (SO ₂)
■	Monóxido de Carbono (CO)
■	Material particulado (PST y PM10)



Para el modelo de dispersión de olores ofensivos evaluamos los contaminantes regulados por la Resolución 1541 de 2013 del Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial, con el fin de estimar los niveles de inmisión de Amoníaco (NH3) y Azufre Total Reducido (TRS), producto de las emisiones que se generan en las actividades de extracción, tratamiento, procesamiento, y transporte de crudo y gas natural.

Así mismo para la modelación de propagación de ruido la normativa aplicable es la Resolución 0627 de 2006, normativa vigente en Colombia mediante la cual se establecen los estándares

máximos permisibles de niveles de ruido ambiental (ruido total en la zona debido a todas las fuentes presentes en el entorno) y emisión de ruido (ruido generado específicamente por una fuente objeto) diferenciados por el uso de suelo y el horario de medición (diurno y nocturno).

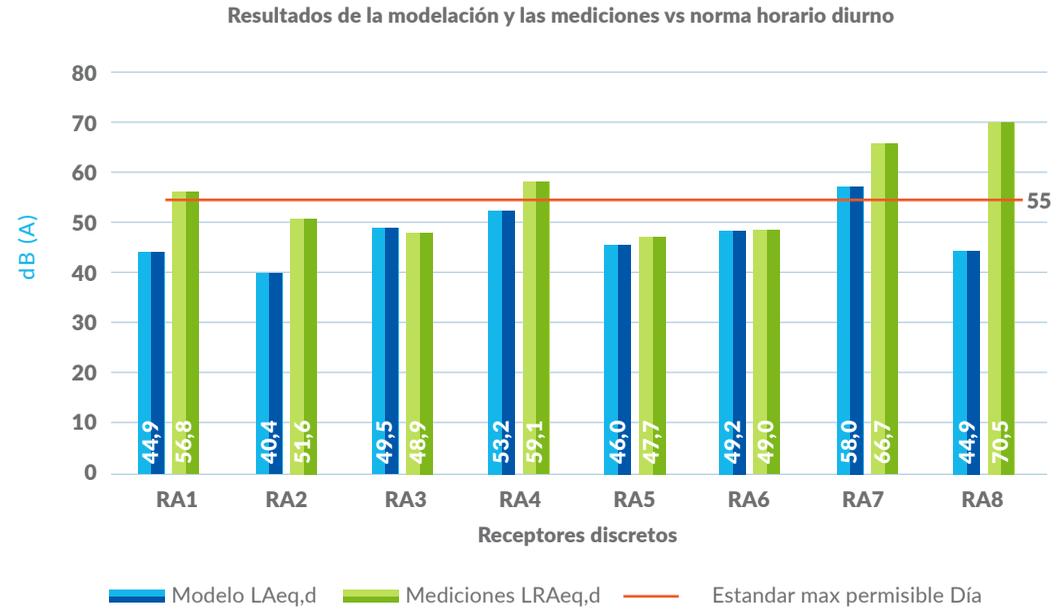
De acuerdo al monitoreo de propagación de ruido para el bloque Buenavista los resultados y la comparación de los máximos permisibles con las mediciones y modelación del ruido fueron los siguientes:

Comparación de los estándares máximos permisibles con las mediciones y modelación del ruido.											
Receptor	Datos obtenidos del Modelo		Datos obtenidos en Medición		Estándares máximos permisibles de niveles de ruido ambiental			Diferencia de datos obtenidos Modelo - Norma		Diferencia datos obtenidos en RA - Norma	
	$L_{Aeq,d}$ dB (A)	$L_{Aeq,n}$ dB (A)	$L_{Aeq,d}$ dB (A)	$L_{Aeq,n}$ dB (A)	Sector	$L_{Aeq,d}$ dB (A)	$L_{Aeq,n}$ dB (A)	$L_{Aeq,d}$ dB (A)	$L_{Aeq,n}$ dB (A)	$L_{Aeq,d}$ dB (A)	$L_{Aeq,n}$ dB (A)
RA 1	44,9	44,9	56,8	67,8	D	55,0	45,0	-10,1	-0,1	1,8	22,8
RA2	40,4	40,4	51,6	52,4	D	55,0	45,0	-14,6	-4,6	-3,4	7,4
RA3	49,5	49,5	48,9	50,5	D	55,0	45,0	-5,5	4,5	-6,1	5,5
RA4	53,2	53,2	59,1	62,3	D	55,0	45,0	-1,8	8,2	4,1	17,3
RA5	46,0	46,0	47,7	65,1	D	55,0	45,0	-9,0	1,0	-7,3	20,1
RA6	49,2	49,1	49,0	59,8	D	55,0	45,0	-5,8	4,1	-6,0	14,8
RA7	58,0	58,0	66,7	60,6	D	55,0	45,0	3,0	13,0	11,7	15,6
RA8	44,9	44,9	70,5	64,4	D	55,0	45,0	-10,1	-0,1	15,5	19,4

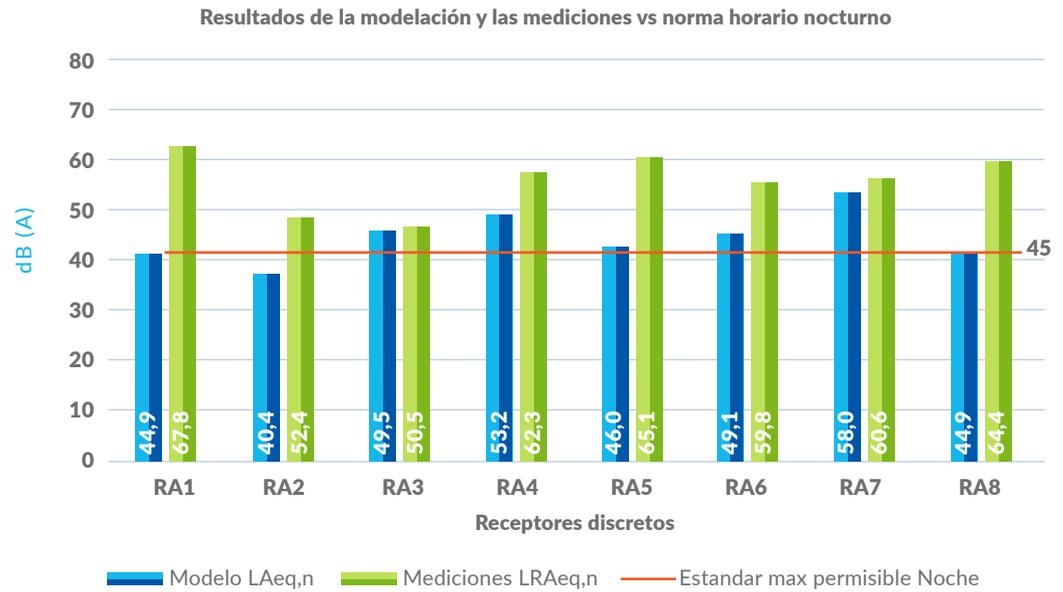
Fuente: Resultados modelo de Propagación del ruido para el Bloque Buenavista, K2 Ingeniería.



Resultados vs estándar máximo permitido - Horario diurno.



Resultados vs estándar máximo permitido - Horario nocturno.



Al realizar la modelación del escenario en el horario diurno, los mayores niveles de presión sonora NPS se presentaron en el punto RA7 (58.0 dB[A]) y los menores se registraron en el punto RA2 (40.4 dB[A]), en el horario nocturno se presentó la misma situación. Comparando los resultados de modelación con los estándares máximos permisibles de niveles de ruido ambiental establecidos según Resolución 0627 de 2006, en el horario diurno se supera en el punto RA7 y para el horario nocturno en los puntos RA3, RA4, RA5, RA6 y RA7, donde solo en el punto RA7 en la noche los aportes de la actividad evaluada son relevantes con respecto al ruido ambiental.

Los aportes de las actividades realizadas por el Bloque Bolívar respecto los resultados arrojados por las mediciones se presentaron entre el 0.3% y el 100%, los puntos con aporte significativo mayor al 50% fueron RA3, RA5 y RA6 en el horario diurno; en el horario nocturno el aporte porcentual se presentó entre el 0.5% y el 79.4%, los puntos con aporte significativo se presentaron en RA3 y RA7. De los puntos anteriores, solo en RA7 en el horario nocturno los niveles de RA fueron mayores al estándar máximo permisible. En los puntos donde el aporte porcentual es menor del 50%, se considera que el ruido de fondo es demasiado alto comparado con el de las fuentes evaluadas, por lo tanto, no aumenta el ruido ya presente en la zona donde está ubicado el receptor.

El área de influencia para el día con niveles de presión sonora ≥ 55 dB[A] comprendieron un área de 42.1 ha y para la noche el área con niveles de presión sonora ≥ 45 dB[A] corresponde a 277.4 ha. El área de influencia para el horario nocturno es mayor que en el diurno debido a que los estándares máximos permisibles según la Resolución 0627 de 2006 son más restrictivos en este horario.

GRI

305-6

Resultados de la modelación de dispersión de las emisiones contaminantes

Los resultados de la modelación de dispersión (MD) de las emisiones de contaminantes: NH₃ y TRS, asociadas a las actividades que se contemplan en el modelo para OMEGA en el departamento de Boyacá. Los resultados corresponden a las actividades de extracción, tratamiento, procesamiento y transporte de crudo y gas natural desarrolladas por la compañía.

Amoniaco (NH₃)

Resultados NH ₃ 24 horas y 1 hora			
ID	Receptor	NH ₃ (µg / m ³)	
		1 hora*	24 horas*
CA1	Plataforma Corrales	83,06	4,18
CA2	PBI Corrales	109,20	8,32
CA3	Portachuelo	0,15	0,01
CA4	Nazareth	1,44	0,07
CA5	Bolívar	28,60	3,01



Adaptación al cambio climático

En Omega somos conscientes de la responsabilidad de nuestras operaciones generadas por el cambio climático y estamos comprometidos desarrollando proyectos que nos permitan reducir nuestras emisiones y mitigar nuestro impacto.

Por ello en 2017 iniciamos un programa de emisión de bonos carbono que se da por la captura, procesamiento, aprovechamiento (autogeneración) y distribución del gas proveniente de la extracción de petróleo en el Campo Corrales que, antes de la implementación del proyecto, se quemaba en TEA.

El proyecto fue inscrito y validado ante Naciones Unidas como un Mecanismo de Desarrollo Limpio (CDM por sus siglas en inglés) bajo el esquema de un Programa de Actividades (PoA) lo que permite la adhesión de otros proyectos y actividades relacionadas bajo la misma “sombra” del mecanismo inscrito con el fin de facilitar trámites, reducir costo y aunar esfuerzos de pequeñas iniciativas para la reducción de emisiones.

Luego del aval dado por Naciones Unidas, el PoA 8659 Programme of activities for the recovery and use of associated petroleum gas, normally combusted in flare stacks in oil-producing fields, quedó registrado el 31 de diciembre de 2012, con un plazo de renovación hasta el 30 de diciembre de 2019 y un funcionamiento aprobado hasta el 1 agosto de 2040.

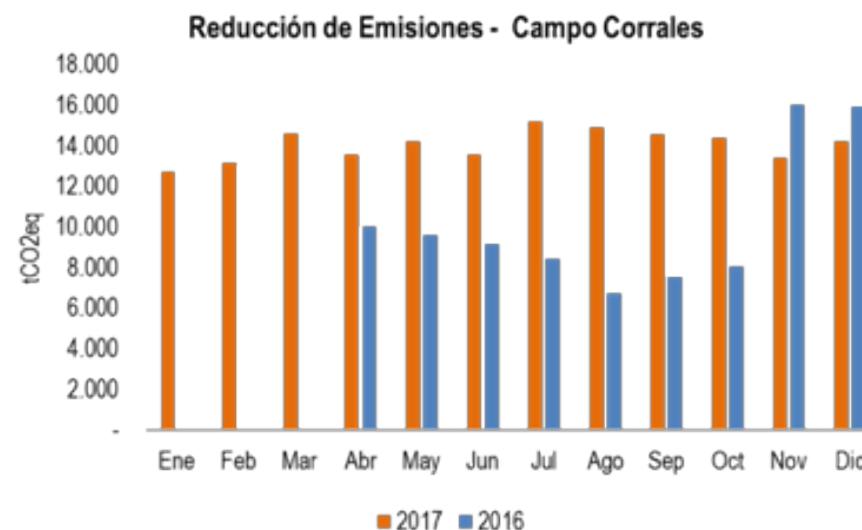
La implementación efectiva del proyecto se da a partir de abril de 2016 y el gas comienza a ser procesado, utilizado para satisfacer las necesidades energéticas del campo y distribuido mediante gasoducto para su posterior integración en el mercado.

Emisiones reducidas en 2017

Durante la vigencia 2017 se lograron reducir 168.480 toneladas equivalentes de dióxido de carbono (tCO₂eq), un 5,6% más que las 159.640 toneladas promedio planteadas en el proyecto; respecto al 2016 se consiguió la reducción adicional de 77.040 toneladas de CO₂ debido al aumento en la producción de los campos y a la operación durante toda la vigencia. Paralelamente, al comparar el periodo abril diciembre de ambos años, en el 2017 se registraron 128.040 tCO₂eq y en el 2016 un total de 91.440 tCO₂eq lo que significa un crecimiento del 40% en la reducción de emisiones de GEI.

Reducción de Emisiones (tCO ₂ eq)		
Mes/año	2017	2016
Enero	12.697	-
Febrero	13.145	-
Marzo	14.598	-
Abril	13.591	10.021
Mayo	14.219	9.602
Junio	13.575	9.173
Julio	15.196	8.431
Agosto	14.916	6.702
Septiembre	14.548	7.533
Octubre	14.391	8.030
Noviembre	13.380	16.011
Diciembre	14.224	15.938
Total	168.480	91.440

Tablas facilidad de copiado Reducción de Emisiones (tCO ₂ eq)		
Mes/año	2017	2016
Enero	12.697	-
Febrero	13.145	-
Marzo	14.598	-
Abril	13.591	10.021
Mayo	14.219	9.602
Junio	13.575	9.173
Julio	15.196	8.431
Agosto	14.916	6.702
Septiembre	14.548	7.533
Octubre	14.391	8.030
Noviembre	13.380	16.011
Diciembre	14.224	15.938
Total	168.480	91.440



RETOS 2018+

ASUNTO

RETO

Gestión de residuos

- » Continuar con la concientización ambiental a los empleados en temas de reducción de residuos, separación de residuos sólidos de acuerdo a sus características, y continuar así con la campaña: "Reciclar No es una obligación es tu responsabilidad".

Mantener y fomentar la participación de los empleados de la Empresa en los Programas de Recolección de Pilas y Tapas.

Eficiencia energética

- » Continuar con la minimización de la energía eléctrica en cada una de las áreas de la empresa y de la operación
- » Fomentar el uso de energías alternativas en la operación.

Calidad del aire

- » Continuar con la implementación de estrategias que conlleven a disminuir en un 5% el valor aportado a la calidad del aire.
- Aumentar el valor compartido en la operación de la Compañía,
- » a través de la alineación de las metas ambientales con los objetivos operacionales estratégicos de desarrollo.

Adaptación al cambio climático

- » Continuar impulsando nuestro proyecto de emisiones de bonos de carbono, logrando una reducción adicional del 15% en comparación con lo logrado este año.





Desarrollo y bienestar del talento humano



Nuestra medida, nuestra gente

En nuestros procesos de selección la premisa que nos gobierna es la transparencia, para Omega Energy contar con un equipo de trabajo comprometido y que sienta pasión por lo que hace es lo que nos fundamenta, no toleramos la discriminación por género, raza o edad,

es así que durante 2017
contratamos 13 personas
que apoyaron las áreas administrativas
de Asuntos Legales, Exploración,
Operaciones, Compras,

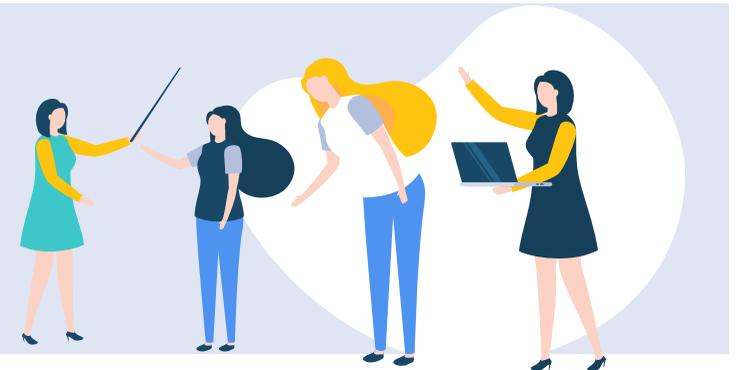


en el área operativa
contratamos **6 personas** para las Plantas de gas
de Buenavista y La Punta.

Estas contrataciones se dieron principalmente de las Regiones Andina, Orinoquia y Caribe.



de las contrataciones son mujeres y
la edad promedio de estas 13 personas
es de 36 años.



Adicional a lo anterior, con estas contrataciones evidenciamos nuestro compromiso con el país de ofrecerle la oportunidad a nuestros profesionales recién egresados a adquirir experiencia, iniciando plan de carrera para los ingenieros de perforación y workover y del área de operaciones.

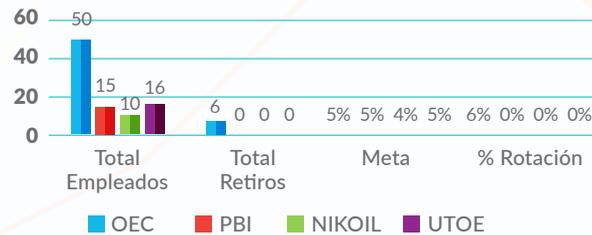
	2015		2016				2017			
Total Empleados	H	M	H	M	% H	% M	H	M	% H	% M
	63	36	59	33	64%	36%	67	33	67%	33%

	2015		2016		2017	
Porcentaje de empleados por cargo y género	H	M	H	M	H	M
GERENCIALES	4%	3%	4%	3%	4%	9%
ADMINISTRATIVOS	21%	27%	21%	28%	31%	73%
OPERATIVOS	38%	6%	39%	4%	64%	18%



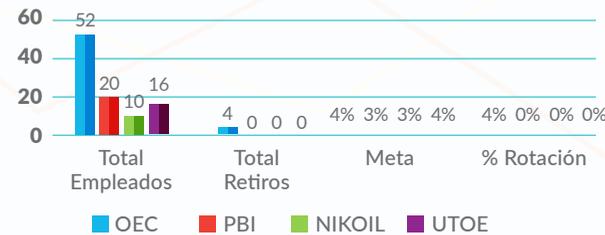


Rotación 2016

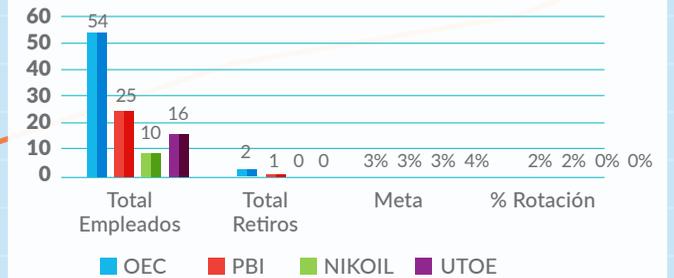


Rotación Grupo OMEGA

Rotación 2017



Rotación 2018



Consideramos fundamental actualizar los perfiles de cargo de nuestros colaboradores y cada año junto a los líderes de área realizamos esta labor, esta actualización nos ha permitido optimizar puestos de trabajo y empoderar a nuestros colaboradores frente a sus responsabilidades no solo a nivel de cargo sino también en lo que tiene que ver con el área HSEQ.

Nuestro compromiso con la ética y el buen trato ha estado presente en la organización desde el inicio de la misma, es por esto que el 100% de

nuestros colaboradores conocen y aplican en su quehacer diario el Manifiesto Organizacional, el Reglamento Interno de Trabajo que fue actualizado a mediados del año 2017, el Manual Anticorrupción, Política de Conflicto de Interés, Manual de Convivencia Laboral.

Durante 2017 no tuvimos casos que atentaran en contra la ética organizacional ni denuncias de actos de corrupción. En lo que tiene que ver con el Comité de Convivencia, tuvimos dos casos que fueron resueltos por el

Comité de manera eficaz. Para el próximo año seguiremos apoyando las buenas prácticas en lo que tiene que ver con el buen ambiente laboral potencializando las competencias blandas en nuestros colaboradores como trabajo en equipo, comunicación efectiva y asertiva, relaciones interpersonales. El principal desafío que enfrenta Omega Energy es el mejoramiento continuo de sus colaboradores, por ello hemos venido revisando las buenas prácticas del sector y hemos realizado algunas aproximaciones con los líderes de proceso que nos permitan

evaluar no solo las competencias organizacionales sino también el desempeño medido por indicadores, enfocados a mantener, utilizar, evaluar y conservar nuestro talento humano eficaz. Nuestro procedimiento actual nos permite evaluar las competencias y debe este realizarse cada dos años, en 2018 estaremos atentos a realizar esta evaluación. No obstante, lo anterior, hemos venido desarrollando y potencializando las competencias organizacionales a todos nuestros colaboradores, realizando talleres y capacitaciones.



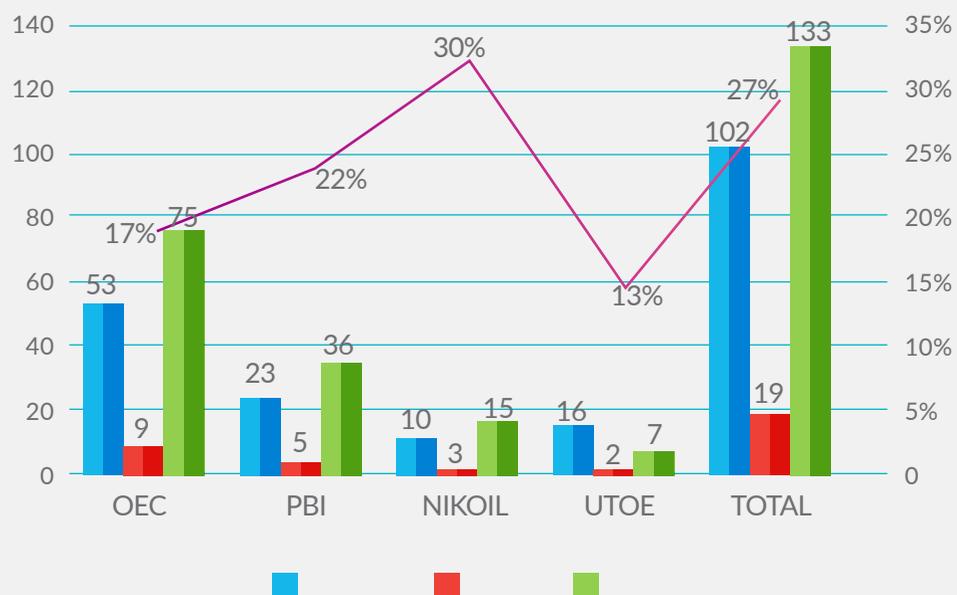
Desarrollo y promoción

Cada día cobra más relevancia para la compañía contar con personal altamente calificado y productivo que contribuya al desarrollo nuestras operaciones. La gestión del área se ha venido orientando en entender el impacto positivo de contar con un equipo de empleados calificados, comprometidos e involucrados con las metas de la organización, hoy en día los esfuerzos de la compañía se han enfocado en este sentido, ejecutando políticas y programas que apoyan el rendimiento y el desarrollo de habilidades y competencias en nuestros colaboradores.

Es así como durante este año se retomó y puso en marcha nuevamente la Política del Fomento del Desarrollo Profesional, que busca no solo formar, desarrollar y potencializar competencias técnicas en nuestros trabajadores sino también apoyar el desarrollo personal y profesional de los mismos. Cumpliendo nuestra meta propuesta en 2016, durante este año tuvimos la oportunidad de apoyar en sus estudios de pregrado a dos colaboradores de campo, y tres administrativos; en estudios de postgrado y especialización a un empleado de campo y cinco empleados administrativos; y en el caso de maestría, apoyamos a un empleado administrativo, desembolsando USD\$26.093 aproximado para estos auxilios.



Consolidado auxilio fomento educación superior grupo OMEGA



Pero no solo nos encaminamos en este sentido, con los cambios que se han venido generando por el precio del crudo y la situación económica y política de nuestro país, desarrollamos varios talleres y charlas que permitían desarrollar habilidades en temas como planeación financiera, planeación para el retiro, talleres de satisfacción laboral, cambios importantes a título de retención en la fuente por salarios dados por la reforma tributaria del 2017.

A nuestro Comité de Convivencia y COPASST ofrecimos cursos de actualización en Ley 1010, resolución de conflictos, trabajo en equipo, comunicación asertiva, liderazgo motivacional. En temas HSEQ abordamos capacitaciones tales como actualización de las responsabilidades del empleador y empleados en el SGSST, brigadas de emergencia, talleres de sensibilización ambiental y reciclaje, manejo defensivo, conservación visual y auditiva, riesgo ergonómico, higiene postural, primeros auxilios, reentrenamiento en alturas. Realizamos resocialización de políticas institucionales a todos nuestros colaboradores tales como Política del Fomento de la Educación Superior, Política Alcohol, Drogas y tabaquismo, Política EPP, Política Integral HSEQ.

Con el apoyo del Consejo Colombiano de Seguridad CCS, formamos y actualizamos a nuestros líderes de área en las Normas ISO 9001:2015; 14001:2015 y OHSAS 18001:2007

Finalmente, y no menos importante realizamos los procesos de reinducción a todos los colaboradores administrativos y de campo en las áreas GH, HSQ y ambiental.

Compensación y otros beneficios

Para la compañía cada vez cobra más importancia trabajar frente a las buenas prácticas que existan respecto del equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar, de los colaboradores. Es por esto que, durante 2017, seguimos apoyándonos de los estudios de salarios para la industria de Oil&Gas y establecimos algunos beneficios orientados a fortalecer el salario emocional. Este concepto no monetario manejado por medio de intangibles, hace que las personas se sientan a gusto en la compañía, más motivadas, mejor integradas y comprometidas y debe verse como un elemento estratégico que genera atracción, retención y compromiso.

Específicamente, durante este año tuvimos la oportunidad de participar nuevamente en el estudio de compensación anual que lideran a nivel nacional empresas como Human Capital, El Empleo, Human Factory, y a nivel nacional e internacional Mercer, lo que nos ha permitido compararnos frente al mercado laboral y ofrecer a nuestro talento humano salarios y beneficios más competitivos, ayudándonos a disminuir tasas de rotación, es así, como en 2017, tuvimos tres retiros voluntarios, motivados principalmente por temas personales y de viaje.

Este año, apoyados en estos estudios, a nivel

administrativo realizamos estandarización de salarios para los cargos Administrativos de Analistas, estableciendo niveles 1, 2 y 3.

Adicionalmente, continuamos con los beneficios ofrecidos en años anteriores, con una cobertura del 100% de los empleados en planes de medicina prepagada invirtiendo en este beneficio USD \$104.371

Aunque no cumplimos la meta de poner en marcha nuevamente nuestra Política de Prestamos al 100%, tuvimos la oportunidad de apoyar a dos de nuestros colaboradores que lo necesitaron desembolsando

USD12.199 por préstamo de calamidad a un interés del 0%.

En términos de conciliación personal y laboral, pusimos en marcha el programa de viernes flexibles concediendo a los empleados administrativos un viernes al mes la tarde para que sea aprovechada para compartir con la familia. En Semana Santa le damos la oportunidad a nuestro equipo de compartir con nuestros seres queridos desde el día miércoles, y en fin de año concedemos dos días de descanso remunerado. Todos estos beneficios orientados al fortalecimiento de las relaciones familiares y del buen ambiente de trabajo.



Derechos Humanos en nuestras operaciones

En Omega Energy contamos con una Política Corporativa de Derechos Humanos, alineada con los principios consagrados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Su objetivo es el desarrollo de nuestras operaciones con integridad, respeto a la dignidad humana y los derechos de los individuos. A través de los procesos de dialogo y reuniones con las comunidades, evaluamos cómo nuestras actividades pueden impactar a las comunidades minimizando al máximo el riesgo frente a los incidentes de derechos humanos.

Durante 2017, y en línea con este objetivo, iniciamos el trabajo de alineación de nuestra operación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, ya que entendemos que por nuestro modelo de negocio, podemos impactar directamente y, por lo tanto, contribuir de manera más efectiva.

Con la generación de empleo local logramos contribuir con los siguientes ODS:



Vinculación a las operaciones de Guardas Mujeres en especial madres cabezas de familia, apuntando a la equidad de género en nuestros grupos de interés y contribuyendo a la erradicación de la pobreza extrema.



Vinculación a las operaciones de Guardas Mujeres en especial madres cabezas de familia, apuntando a la equidad de género en nuestros grupos de interés y contribuyendo a la erradicación de la pobreza extrema.



Salud y Bienestar de las personas que la compañía logro vincular laboralmente.



Dignificando nuestras fuentes de empleo garantizando el trabajo decente de nuestros colaboradores.

RETOS 2018+

ASUNTO

RETO

Nuestra medida, nuestra gente

- » Participar activamente en mesas de trabajo del sector hidrocarburos que den cuenta de beneficios, salarios y buenas prácticas que permitan gestionarlos al interior de la compañía.
- » Establecer convenios con Head-hunters para procesos de selección altos ejecutivos.

Desarrollo y promoción

- » Re-lanzar Política de Prestamos que permita apoyar el desarrollo y calidad de vida de nuestros colaboradores.

Compensación y otros beneficios

- » Analizar la escala salarial de la compañía versus compañías del sector apoyados en los procesos de estudios de salarios de empresas como Mercer, Acip, entre otros y ajustar los salarios cuando se amerite.

Derechos Humanos en nuestras operaciones

- » Mantener las buenas relaciones y el respeto por los derechos humanos tanto de nuestros trabajadores como de nuestras comunidades vecinas, promoviendo principalmente recursos para lograr contribuir a la minimización de los ODS en los territorios donde Omega Energy opera logrando alianzas estratégicas de gran impacto.





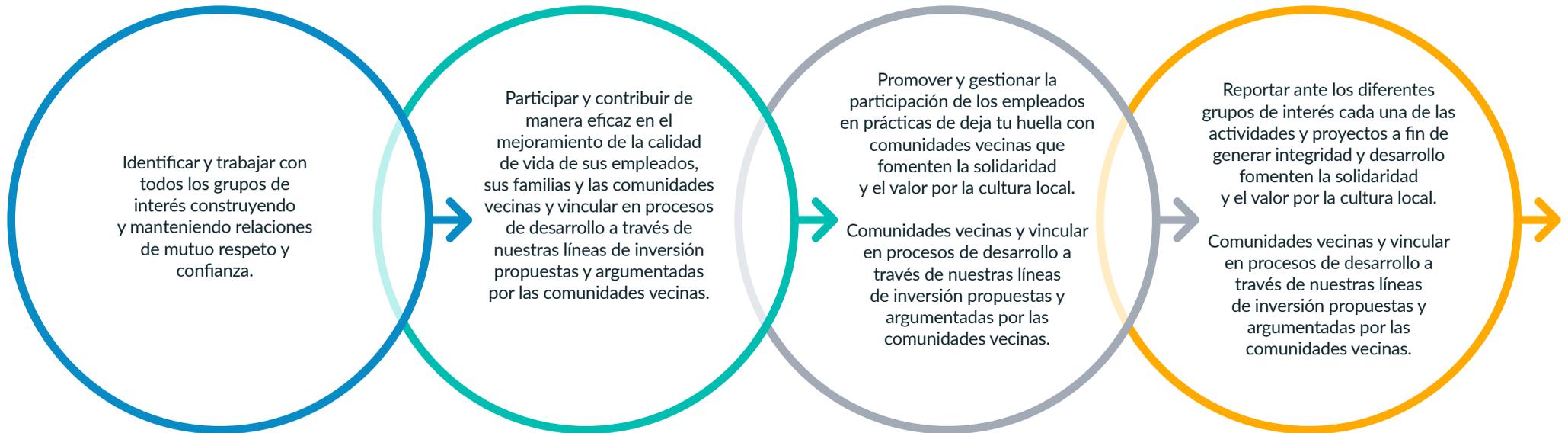
Participación activa y desarrollo de la comunidad

En **Omega Energy** somos conscientes del impacto que tienen nuestras operaciones en las comunidades vecinas, por ello enmarcados en nuestra Política de Responsabilidad Social buscamos construir relaciones robustas y sólidas, contribuyendo a la mejora de la calidad de vida de estas comunidades sin reemplazar las obligaciones del Estado.

Buen vecino

En línea con nuestra Política de Buen Vecino, propendemos por mejorar la calidad de vida de las comunidades donde operamos, reconociendo sus necesidades e impulsando el desarrollo de iniciativas encaminadas a su progreso.

Para Omega Energy, la Responsabilidad Social Corporativa es parte integral de su estrategia de negocio. Por lo tanto, está comprometida a gestionar y a co-ayudar el desarrollo local basado en:



Durante el proceso de relacionamiento con nuestras comunidades de las áreas de interés; uno de los componentes prioritarios para la compañía es fortalecer continuamente la atención oportuna a las IPQRS; Siendo esta una herramienta, mediante la cual, la compañía, logra identificar las oportunidades de mejora presentadas en las diferentes fases del proyecto en la cual es significativo poder brindar y dar respuesta de manera oportuna. Para llevar a cabo el proceso la compañía contempla en el Sistema Integrado de Gestión el Formato de Manifestación Ciudadana y en el Bloque Buenavista a través del Área de Gestión Social se implementan las medidas para la atención de las IPQR las cuales son canalizadas a las dependencias o proyectos involucrados para su respectiva corrección.

Con el ánimo de mantener la cercanía con nuestras comunidades, en el Bloque Buenavista el Departamento Social cuenta con una oficina en el municipio de Corrales, la cual tiene el propósito de generar mayor accesibilidad y comunicación efectiva entre la organización y las comunidades.

Generación de empleo local

Para Omega Energy y las comunidades vecinas, la generación de empleo local calificado y no calificado es una prioridad, ya que permite generar desarrollo y dejar capacidad instalada en los lugares donde operamos.

Actualmente, la generación de empleo se realiza de acuerdo al Decreto 1668 de 2016 del Ministerio del Trabajo, realizando el requerimiento de perfiles a las agencias públicas de empleo, las cuales suministran los datos y hojas de vida avalando la residencia de los candidatos según los requerimientos establecidos por la convocatoria.

Durante el año 2017, en Omega Energy generamos diferentes fuentes de empleo a raíz del desarrollo de nuestras actividades, las cuáles se relacionan a continuación, divididas en Personal Mano de Obra Calificada MOC y Mano de Obra no Calificada MONC, en cada uno de los meses descritos a continuación:



Mes	Calificada	No Calificada
Enero	65	3
Febrero	61	4
Marzo	66	4
Abril	50	4
Mayo	42	7
Junio	42	3
Julio	53	3
Agosto	53	3
Septiembre	53	3
Octubre	53	3
Noviembre	50	3
Diciembre	55	4

Inversión social y alineación con Objetivos de Desarrollo sostenible

En Omega Energy, la inversión social voluntaria es realizada de forma planificada, sistemática y controlada, para fines comunitarios y de gran impacto, es decir, nuestra contribución como compañía, es destinada para la atención de las necesidades y prioridades de la comunidad.

Las gestiones y proyectos sociales son realizadas a favor de los impactos sociales y ambientales generados por nuestras actividades, en línea con las necesidades expuestas y solicitudes presentadas por las comunidades vecinas, fortaleciendo las estrategias de sostenibilidad y prácticas sociales significativas, de acuerdo a la corresponsabilidad de la compañía.



En línea con nuestro compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, durante 2017 concentramos nuestros esfuerzos en la contribución al 11: Comunidades y ciudades sostenibles a través de la entrega de viviendas dignas y saneamiento básico a nuestras comunidades.

RETOS 2018+

ASUNTO

RETO

Buen vecino

- » Promover el desarrollo empresarial local, a través del aumento de adquisición de bienes y servicios locales por parte de Omega y sus contratistas.

Generación de empleo local

- » Realizar la ejecución de nuevos proyectos a fin de generar nuevas fuentes de empleo y de desarrollo para los grupos de interés.
- » Promover participación activa de las Agencias del SPE en los diferentes procesos de contratación de Mano de Obra.

Inversión social y alineación con los ODS

- » Con el objeto de mejorar el desempeño corporativo frente a los programas de inversión social, se hace necesario:

Proyectar desarrollo de estrategias integrales que se alineen a varios ODS

Continuar con el proyecto construcción de viviendas dignas.

Cumplir con la ejecución de compromisos sociales acordados.

Establecer presupuestos alcanzables y ejecutables que permitan a su vez el establecimiento de ejecución de nuevos proyectos de inversión social.





Sostenibilidad en la cadena de abastecimiento

El éxito de nuestra compañía, depende del éxito de nuestros proveedores. Por ello Omega trabaja constantemente en convertir a sus proveedores en aliados estratégicos y contribuir con su crecimiento y desarrollo a nivel económico, social y ambiental.

Gestión y desarrollo de proveedores

Dada la naturaleza de nuestra operación, nuestros proveedores son específicos y por ello más allá de nuestra relación Proveedor – Cliente, los hacemos sentir como socios estratégicos, en donde nosotros como clientes no solamente ganamos si no que ellos como proveedores también ganan, por eso nuestra relación actual la denominamos al interior de la empresa cómo una relación Ganar-Ganar.

Nuestro compromiso primordial es cumplir con los acuerdos comerciales establecidos al momento de la adjudicación de la orden de

compra y/o servicio, respetando lo acordado y garantizando una buena relación cliente – proveedor, lo cual se verá reflejado en nuestra operación.

Luego de atravesar la crisis presentada en el sector para el año 2016, de la cual estuvimos afectados y de igual manera nuestros proveedores, en 2017 clasificamos nuestros proveedores por nivel de importancia para nuestra operación y logramos acuerdos de pagos con aquellos con los que estábamos con cartera muy vencida, al respetar estos



acuerdos y cumplir con estos pagos, pudimos oxigenar a nuestros proveedores y así de esta manera asegurar el funcionamiento de nuestras plantas y la continuidad de ellos en el mercado.

Para el año 2015 tuvimos una inversión grande que fue el Gasoducto de Buenavista, en el 2016 hicimos contrataciones para las obras civiles, eléctricas y mecánicas para este proyecto con proveedores de la región y ellos estaban obligados por la comunidad a contratar su mano de obra no calificada con la

comunidad. La iniciativa de trabajar con personal de la región la mantuvimos hasta aun cuando el proyecto pasó a la etapa de operación y puesta en marcha.

Para el año 2017 cumplimos con todos los acuerdos de pago de este proyecto y en general los de toda la empresa. Hoy por hoy podemos decir que logramos cumplir a cabalidad con nuestra iniciativa de mantener oxigenados a nuestros proveedores y a la fecha mantenemos una relación comercial estable.

Contratación de bienes y servicios locales

En **Omega Energy** creemos firmemente en el impacto que tenemos en el desarrollo económico de las zonas donde operamos cuando contratamos con proveedores locales, ya que contribuimos con el aumento de empleo y oportunidades a la vez que tenemos la oportunidad de contar con aliados para requerimientos urgentes de la operación y mejorar nuestro clima laboral

Por ello día a día nos enfocamos en trabajar de la mano de estos proveedores, y crecer juntos a través de las mejoras en su competitividad, calidad de producto y tiempos de entrega. Durante 2017, cumplimos con los acuerdos comerciales pactados con cada uno de ellos, respetando lo acordado y manteniendo una relación de confianza.

Compras locales

De todas las compras de la compañía,

**17.09% fue adjudicado a las comunidades locales
y el 82,91% compras totales**

(Casanare – Boyacá). Este porcentaje fue en promedio de COP\$1.115.982.596.



RETOS 2018+

ASUNTO

RETO

Gestión y desarrollo de proveedores

- » Actualizar la base de datos de los proveedores de acuerdo a necesidad (Clasificación).

Desarrollar alianzas estratégicas con proveedores de las regiones para establecer tarifas en servicios como transporte de personal, y mano de obra no calificada.

- » Actualizar la documentación de proveedores críticos y de alto impacto o frecuente utilización.

- » Desarrollar procesos de debida diligencia para identificar lavado de activos y financiamiento al terrorismo en la base de datos de Informa Colombia a proveedores con volúmenes de compras significativas o contrataciones superiores a USD\$17.000

Contratación de bienes y servicios locales

- » Potencializar nuestra comunicación y trabajo con nuestros proveedores locales.



Índice GRI



 **OMEGA**
ENERGY GROUP

Av. Carrera 9 No. 115 - 06
Edificio Tierra Firme Of. 1808
PBX: (571) 742 3338
Fax: (571) 755 0067 /69 /70
Bogotá, D.C., Colombia
info@omegaenergy.co
www.omegaenergy.co