

# INFORME DE GESTIÓN RESPONSABLE 2025



**ON\*NET FIBRA**  
ENFIBRADOS

# CONTENIDO

**1.** ACERCA DE ESTE  
**INFORME**  
Pág. 03

**2.** MENSAJE  
**CEO**  
Pág. 04

**3.** ENFOQUE  
**ESTRATÉGICO**  
Pág. 05

- 3.1.** Nuestro negocio  
Pág. 06
- 3.2.** Modelo de gestión del riesgo  
Pág. 13
- 3.3.** Modelo de sostenibilidad  
Pág. 14
- 3.4.** Nuestra operación  
Pág. 21
- 3.5.** Modelo de innovación  
Pág. 23

**4.** GESTIÓN  
**2025**  
Pág. 03

- 4.1.** Gestión ambiental  
Pág. 25
- 4.2.** Gestión social  
Pág. 30
- 4.3.** Gestión del gobierno corporativo  
Pág. 50

**5.** ANEXOS  
Pág. 56

- 5.1.** Tabla de índice de contenidos GRI  
Pág. 57

1.

# ACERCA DE ESTE INFORME

GRI 1, 2-2, 2-3, 2-4, 2-5

Bienvenidos a nuestro Informe de gestión responsable 2025. En este documento presentamos los principales avances y metas que marcaron nuestra gestión ambiental, social y de gobierno corporativo en ONNET FIBRA COLOMBIA S.A.S. (la “Compañía” u “On Net Fibra”), correspondientes al período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025.

El contenido del Informe responde a los asuntos materiales definidos por la Compañía y fue estructurado tomando como marco de referencia los Estándares GRI (*Global Reporting Initiative*) a través de sus principios para la elaboración de informes: precisión, equilibrio, claridad, comparabilidad, exhaustividad, contexto de sostenibilidad, puntualidad y verificabilidad. A lo largo del documento se identifica

la correspondencia con los numerales GRI aplicables y la contribución a determinados Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), así como a los Diez Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas. Al final se presenta el detalle consolidado de los indicadores reportados.

Es revisado por el equipo directivo de la Compañía, liderado por el CEO, y posteriormente sometido a la aprobación de la Asamblea de Accionistas. La información contenida no presenta actualizaciones o correcciones frente a informes de periodos anteriores y tampoco fue objeto de verificación externa.



*Entendemos este Informe como un diálogo abierto. Por ello, invitamos a nuestros grupos de interés a compartir sus opiniones, comentarios o inquietudes sobre la información aquí presentada y sobre nuestro desempeño en desarrollo sostenible, escribiendo a:*  
**[julia.martinez@onnetfibra.co](mailto:julia.martinez@onnetfibra.co)**

2

## MENSAJE CEO

GRI 2-22

“ LA SOSTENIBILIDAD NO ES UN COMPONENTE ADICIONAL DE NUESTRA GESTIÓN: ES LA FORMA EN LA QUE TRABAJAMOS CADA DÍA. ”



Pedro Luiz  
Arakawa

CEO On Net Fibra Colombia



En un contexto marcado por la urgencia climática, los desafíos sociales y una creciente exigencia de transparencia, **en On Net Fibra entendemos que la sostenibilidad no es un componente adicional de nuestra gestión: es la forma en la que trabajamos cada día.**

Nuestra condición de prestador de servicios neutrales de conectividad por fibra óptica nos permite habilitar el acceso a múltiples actores del sector TIC, optimizando recursos, evitando duplicidades y ampliando la cobertura de conectividad en el país. Esa neutralidad no solo es un modelo de negocio; es también una apuesta por un desarrollo más colaborativo y sostenible.

Por eso, nuestra operación integra prácticas ambientales, sociales y de gobierno corporativo que atraviesan toda la organización: desde priorizar la seguridad y el bienestar de nuestra fuerza laboral, hasta promover relaciones sólidas y transparentes con nuestros grupos de interés.

Me complace presentarles los resultados de nuestra gestión en 2025, recogidos en este Informe: un año clave en la consolidación de nuestro compromiso de conectar con responsabilidad, transparencia y visión de largo plazo.

**Cada kilómetro de red desplegado es una oportunidad para cerrar brechas y generar progreso.** En 2025 continuamos enfibrando a todo un país, alcanzando **92 ciudades** y reafirmando nuestro compromiso de acelerar la transformación digital de Colombia con **infraestructura de alta calidad y la mejor tecnología disponible.**

Con nuestro plan **Enfibrados con la sostenibilidad**, alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y los Diez Principios del Pacto Global, consolidamos un modelo de negocio que integra los criterios ASG.

En materia ambiental, sabemos que lograr progresos significativos en la reducción de emisiones de carbono requiere acción colectiva y un entendimiento de que las **redes de fibra óptica compartidas contribuyen a disminuir la huella del sector TIC.**

**Al evitar duplicidades en infraestructura y optimizar el uso de materiales**, el modelo de red neutral favorece una operación más eficiente y, por ende, con **menores emisiones asociadas.** En línea con ello, seguimos afinando nuestra medición de huella de carbono, lo que nos permite priorizar esfuerzos de reducción y aportar de manera tangible a las soluciones climáticas globales.

Nuestro compromiso con las personas también es un pilar central. **En 2025 alcanzamos el puesto 4 en el ranking de Great Place to Work Colombia**, en la categoría de empresas con menos de 300 empleados, un reconocimiento que refleja nuestra apuesta por un entorno y cultura organizacional que promueve el desarrollo profesional, el trabajo en equipo y el liderazgo basado en valores.

Quiero extender un agradecimiento especial a cada persona que hace parte de nuestro equipo y a nuestros clientes que depositaron su confianza en nosotros para llevar sus servicios de conectividad a todos los rincones de Colombia.

En 2026 reafirmamos nuestro compromiso: continuar enfibrando el país para fortalecer un ecosistema digital más eficiente, colaborativo y sostenible, porque estamos convencidos de que conectar territorios es también conectar oportunidades.

# 3.

## ENFOQUE ESTRATÉGICO



- Nuestro negocio
- Modelo de gestión del riesgo
- Modelo de sostenibilidad
- Nuestra operación
- Modelo de innovación

### 3. ENFOQUE ESTRATÉGICO

GRI 2-1, 2-6, 2-7, 2-8, 2-28, 201-1/ ODS 9

#### 3.1 NUESTRO NEGOCIO CIFRAS RELEVANTES DEL 2025



##### Nuestra fuerza laboral

Un equipo entre 100 y 200 personas comprometidas con conectar a Colombia



##### Nuestra presencia

Operamos en 92 ciudades del país, ampliando el acceso a infraestructura de fibra óptica



##### Nuestra cadena de valor

Más del 90% de nuestros proveedores son locales, impulsando el desarrollo regional



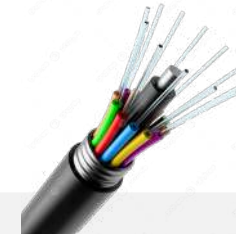
##### Nuestro aporte al desarrollo sostenible

Contribuimos a 6 ODS



##### Nuestra cultura

Reconocida con el puesto 4 en el ranking de Great Place to Work Colombia 2025, en la categoría de empresas con menos de 300 empleados.



##### Nuestra red

Tenemos más de 35.000 km de fibra óptica, incluyendo la infraestructura de alimentación y distribución bajo arquitectura FTTx y anillos.



## ¿QUIÉNES SOMOS?

Somos la infraestructura neutral de fibra óptica que impulsa la conectividad avanzada de Colombia.

Combinamos neutralidad, excelencia operativa, sostenibilidad y tecnología de vanguardia para que los operadores reduzcan su *time to market*, amplíen su cobertura, operen con menor complejidad y ofrezcan mejores servicios a sus clientes.

Somos un habilitador; los operadores son los protagonistas ante sus usuarios, nuestra tarea es asegurar que cuenten con una infraestructura moderna, confiable y sostenible que soporte su propuesta de valor.

Llegamos a **92 ciudades** y estamos al alcance de alrededor de **17,4 millones de beneficiarios potenciales**.

“

COMBINAMOS NEUTRALIDAD,  
EXCELENCIA OPERATIVA,  
SOSTENIBILIDAD Y TECNOLOGÍA DE  
VANGUARDIA

”



En On Net Fibra trabajamos para promover el acceso a internet de calidad, porque creemos que la conectividad es el vehículo que impulsa oportunidades, desarrollo y progreso en el país.



Aportar a la transformación del ecosistema de telecomunicaciones en un modelo cada vez más sostenible para todos nuestros grupos de interés, garantizando un equilibrio entre el éxito financiero, la responsabilidad ambiental, el compromiso social y la ética empresarial.



### SOMOS NEUTRALES

Nacimos para poner al servicio de todos nuestras fortalezas y nuestro talento. Rompemos las restricciones para acercar nuestro servicio a todos nuestros clientes por igual.

### SOMOS INNOVADORES

Siempre vemos los cambios como oportunidades de mejorar e innovar. Somos flexibles, estamos en constante transformación para ofrecer soluciones simples y funcionales.

### SOMOS EFICIENTES Y TRABAJAMOS EN EQUIPO

Creemos que el trabajo colaborativo deja ver lo mejor de cada uno. Por ello compartimos nuestras capacidades con todos, evitando duplicar esfuerzos.

### SOMOS CONFIABLES

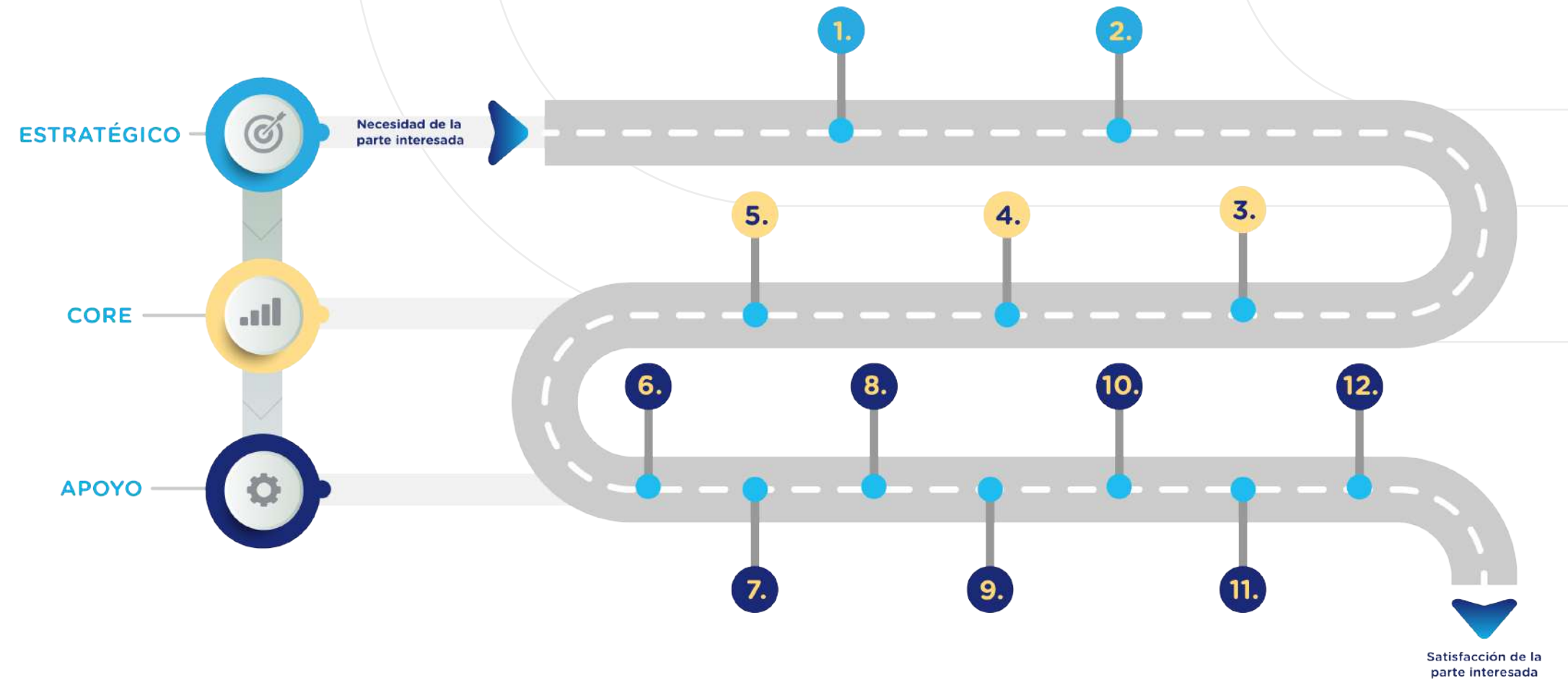
Trabajamos de forma comprometida para mejorar constantemente nuestro aporte al país. Nuestra experiencia y solidez empresarial son garantía de calidad.

### SOMOS SOCIALMENTE RESPONSABLES

Contribuimos al desarrollo del país y nos ocupamos de asegurar que nuestras actuaciones generen beneficios para cada uno de los grupos de interés que nos rodean.

## CADENA DE VALOR

En On Net Fibra, la cadena de valor es el eje que articula nuestras operaciones y orienta el cumplimiento de nuestra visión de ser una Compañía ágil, eficiente e innovadora. Hemos enfocado nuestros esfuerzos en definir, alinear e integrar los procesos que la conforman, garantizando que cada etapa aporte de manera consistente al desarrollo sostenible y a la satisfacción de nuestros clientes y demás grupos de interés.



1. Dirección Estratégica

2. Mercadeo

3. Operación y mantenimiento

4. Planificación y despliegue

5. Gestión de clientes

6. Financiera contable y admon.

7. Compras

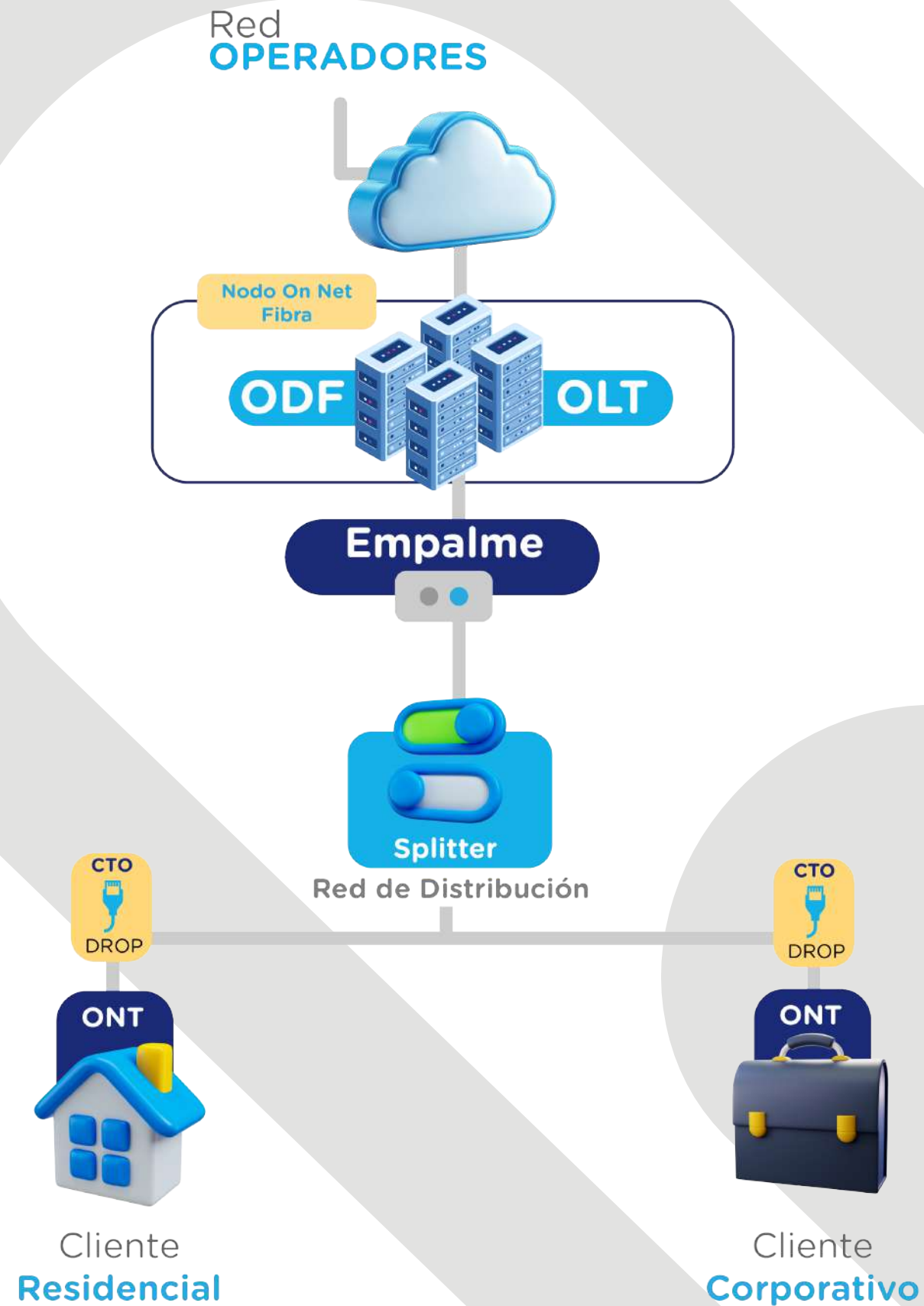
8. Personas

9. SGI

10. Jurídica y regulatoria

11. Compliance

12. Desarrollo, Soporte IT



## PRODUCTOS Y SERVICIOS

### Servicios sobre la red FTTH

La X representa la flexibilidad de nuestra red de fibra óptica llegando a cualquier arquitectura de acceso, permitiéndonos llevar a los operadores a dónde su negocio lo requiera:

- H** Home
- B** Building
- T** Tower
- P** Premises

Nuestros clientes acceden a la infraestructura de fibra hasta la CTO, sin incurrir en costos de despliegue, facilitando la expansión a mercados residenciales y corporativos.

### Sobre nuestra red ofrecemos los servicios de: FTTH

Servicio de conectividad provisto sobre la red de Fibra Óptica FTTH desde la OLT hasta la CTO, el cual está diseñado para clientes finales de los segmentos residenciales o pymes.

### FTTBiz

Servicio de conectividad provisto sobre la red de fibra óptica FTTH que permite asignar capacidades en los puertos de la OLT y priorización del tráfico para proveer servicios de conectividad a clientes finales del segmento corporativo.



## NUESTRA COBERTURA

### CARIBE

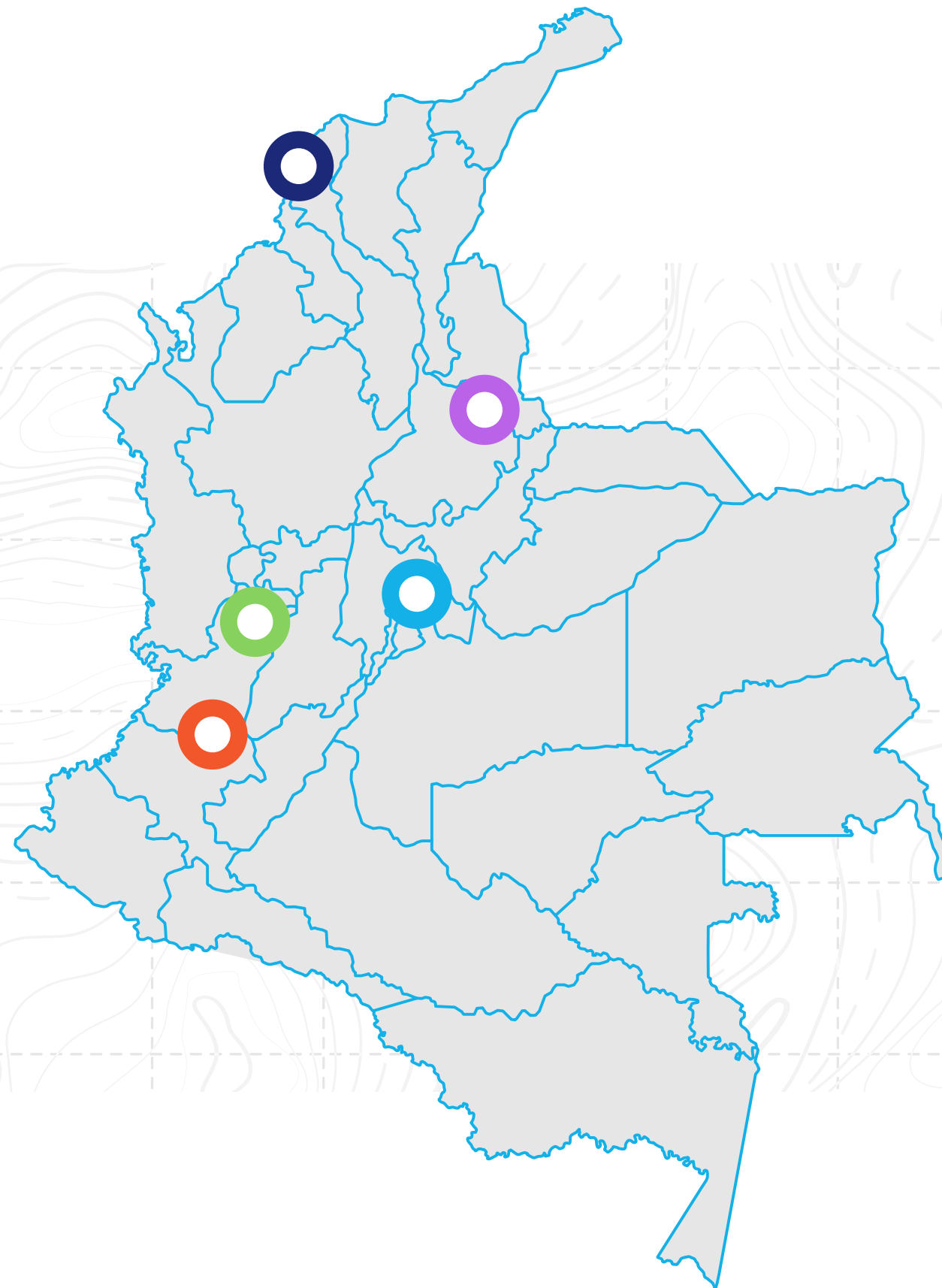
- Aguachica • Barranquilla • Cartagena
- Montería • Santa Marta • Rioacha • Sincelejo
- Soledad • Turbaço • Valledupar • Ciénaga
- Puerto Colombia

### CENTRO

- Bogotá • Cajicá • Chía • Chiquinquirá • Cota
- Duitama • Facatativá • Funza • Fusagasugá
- Soacha • Sogamoso • Tocancipá • Tunja
- Zipaquirá • Girardot • Anapoima • La Calera
- La Mesa • Sopó • Sibaté • Ubaté • Villeta
- Madrid • Mosquera

### NOROCCIDENTE

- Armenia • Dosquebradas • Ibagué • Bello
- El Espinal • Santa Rosa de Cabal • Rionegro
- Itagüí • Carmen de Viboral • Copacabana
- Caldas • Honda • La Dorada • La Ceja
- Girardota • Manizales • Mariquita • Marinilla
- Melgar • Medellín • Pereira • Calarcá
- Villamaría



### ORIENTE

- Acacias • Arauca • Barrancabermeja
- Bucaramanga • Cúcuta • Floridablanca
- Girón • Los Patios • Socorro • San Gil
- Piedecuesta • Pamplona • Ocaña
- Villa del Rosario • Villavicencio

### SUR

- Buenaventura • Buga • Cali • Cartago
- Florencia • Ipiales • Garzón • Jamundí
- Neiva • Palmira • Pasto • Pitalito
- Popayán • Santander de Quilichao
- Tuluá • Candelaria • Yumbo



LLEGAMOS A **92 CIUDADES** Y ESTAMOS AL ALCANCE DE ALREDEDOR DE **17,4 MILLONES DE BENEFICIARIOS** POTENCIALES.



## ASOCIACIONES



### Mujeres TIC

Asociación que promueve la equidad de género en el sector TIC en Colombia, trabajando para cerrar brechas y fortalecer el desarrollo social y productivo del país a través de la tecnología.



### Círculo de Mujeres SEMANA

Iniciativa de la casa editorial Semana que visibiliza a mujeres emprendedoras y fomenta el networking, el liderazgo y el empoderamiento femenino en Colombia.

## RECONOCIMIENTOS Y RANKINGS

### Great Place to Work

La compañía fue reconocida por [Great Place to Work®](#) como uno de los Mejores Lugares para Trabajar en Colombia 2025, al ocupar el [puesto 4 en la categoría de empresas con 100 a 400 colaboradores](#). Este reconocimiento, basado en la evaluación de la experiencia de los colaboradores en dimensiones como confianza, respeto y orgullo, refleja una [cultura organizacional sustentada en liderazgo cercano, equidad y bienestar](#).





## 3.2 MODELO DE GESTIÓN DEL RIESGO

GRI 3-3

### PROCESO DE GESTIÓN DE RIESGOS

La Compañía cuenta con un modelo integral de gestión de riesgos, alineado con estándares internacionales que permite identificar, evaluar y monitorear de manera sistemática los riesgos que puedan impactar la operación y los objetivos estratégicos.

La metodología aprobada por la Asamblea de Accionistas en marzo de 2025 se estructura en seis componentes interrelacionados: (i) comunicación y consulta, (ii) establecimiento del contexto, (iii) evaluación del riesgo (identificación, análisis y valoración), (iv) tratamiento, (v) seguimiento, (vi) registro e informe.

Este enfoque fortalece la toma de decisiones mediante acciones de eliminación, mitigación, transferencia o aceptación del riesgo, en línea con el apetito de riesgo y los recursos disponibles. El monitoreo continuo, apoyado en herramientas tecnológicas y con participación del equipo directivo, asegura una adecuada gobernanza y alineación con los objetivos corporativos y normativos.

### IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS

La identificación de riesgos se basa en la revisión de los objetivos corporativos y en el análisis de fuentes internas y externas, incluyendo eventos históricos, tipologías de riesgo del sector y el contexto tecnológico.

El proceso se desarrolla mediante técnicas colaborativas basadas en prácticas internacionales, involucrando a las áreas responsables y a expertos en riesgos para documentar causas y consecuencias potenciales. La información se consolida en una matriz alojada en una herramienta tecnológica que facilita su registro, seguimiento y control.

### ESTÁNDARES DE REFERENCIA PARA LA GESTIÓN DE RIESGO

La metodología de gestión de riesgos se fundamenta en la ISO 31000:2018 y se articula con el marco COSO ERM 2017, integrando el riesgo con la estrategia y el desempeño organizacional. En materia de seguridad de la información, se apoya en la ISO/IEC 27005:2022 y en el NIST SP 800-37 Rev. 2 (2018), que orientan la evaluación y el tratamiento de riesgos de ciberseguridad. Asimismo, se avanza en la incorporación de controles técnicos basados en CIS V18 para fortalecer el sistema.

### CLASIFICACIÓN DE LOS RIESGOS

Contamos con una taxonomía que facilita la gestión y control de los diferentes tipos de riesgos. Primero identificamos y gestionamos los riesgos de cumplimiento, como el del Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (LAFTPADM), así

como los riesgos relacionados con la corrupción y el soborno transnacional.

También se gestionan riesgos operacionales — asociados a talento humano, procesos, tecnología, infraestructura y factores externos— los cuales fueron actualizados en el primer semestre de 2025. Tras su evaluación por probabilidad e impacto y el análisis de controles, el riesgo residual consolidado se ubicó en un nivel bajo.

La ciberseguridad continúa siendo prioritaria, contemplando amenazas como ataques, accesos no autorizados y posibles interrupciones de servicios críticos. Asimismo, se administran riesgos ASG, financieros, legales y reputacionales, dada su relevancia para la sostenibilidad y la continuidad del negocio.

Hacia el cierre del año se adelantó un ejercicio de identificación y priorización de riesgos estratégicos, en el marco del Plan anual de auditoría interna ejecutado por un tercero especializado. Este proceso fortalece el sistema de control interno y la gobernanza, y en 2026 continuará con la retroalimentación derivada de las pruebas a los controles.

### POLÍTICA DE GESTIÓN DE RIESGOS

La Política y el Manual de la metodología de gestión de riesgos, actualizados, fueron aprobados por la Asamblea de Accionistas en marzo de 2025. Estos

lineamientos orientan la administración de los riesgos estratégicos, operacionales, de cumplimiento, ciberseguridad y ASG.

La política define roles y responsabilidades claras para los responsables de riesgos, las áreas transversales y el equipo directivo. Asimismo, establece un enfoque dinámico que permite actualizar el modelo conforme evoluciona el negocio y su entorno.

### GESTIÓN DEL RIESGO SAGRILAF Y PTEE

En línea con el contexto del negocio y el modelo de gestión de riesgos detallado anteriormente, la Compañía mantuvo identificados y administrados los riesgos relacionados con LA/FT/PADM y de Corrupción y Soborno Transnacional C/ST. Estos riesgos fueron medidos por probabilidad e impacto, obteniendo mapas de riesgo inherente y residual tras el análisis de los controles implementados. Conforme a la política y metodología vigentes, los riesgos de ambos sistemas se ubicaron en un nivel bajo.

Los resultados de la valoración evidencian que las etapas y elementos del SAGRILAF y del PTEE operan de manera razonablemente efectiva, sin requerir acciones correctivas inmediatas.

### 3.3 MODELO DE SOSTENIBILIDAD

GRI 2-22, 2-23, 2-24, 2-25, 2-26, 2-28, 2-29, 3-1, 3-2, 3-3/  
ODS 13 Y 17

Buscamos generar un impacto positivo en la comunidad y en nuestro entorno a través de decisiones responsables y coherentes con nuestra estrategia empresarial. Nuestra gestión se encuentra alineada con los principios del Pacto Global y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, así como con las metas corporativas y nuestros principios organizacionales.

En este marco, desarrollamos la estrategia [Enfibrados con la sostenibilidad](#), orientada a actuar como catalizadores de cambio mediante tres pilares estratégicos que guían nuestra gestión.

En este capítulo presentamos los avances en la gestión de nuestros asuntos materiales, destacando las acciones implementadas para integrar la sostenibilidad en nuestras operaciones y en la toma de decisiones. Estas iniciativas reflejan nuestro compromiso con la generación de valor sostenible y se fundamentan en la matriz de materialidad definida para el periodo 2023-2025, construida a partir del diálogo con nuestros grupos de interés.



#### NUESTRO PLANETA

Enfocado en impulsar la adopción de prácticas sostenibles para gestionar los impactos ambientales de nuestra operación y disminuir nuestra huella de carbono.



#### LAS PERSONAS EN EL CENTRO

Para promover la diversidad e inclusión en todas nuestras actividades, impulsando un abastecimiento sostenible y fortaleciendo la acción social a través del apoyo a iniciativas enfocadas en el bienestar de las comunidades.









#### LIDERANDO CON INTEGRIDAD

Para asegurar que los criterios ASG estén integrados en las decisiones estratégicas.

# NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

Buscamos crear valor compartido para nuestros grupos de interés, fortaleciendo la confianza y aportando soluciones a los desafíos que impactan nuestro entorno. Para ello, es fundamental identificar y actualizar de manera periódica quiénes son nuestros grupos de interés, comprendiendo su nivel de influencia, sus expectativas y la relación que mantienen con la Compañía.

Con este propósito, hemos construido una red de interacciones abiertas y multidireccionales que promueve el diálogo permanente y la retroalimentación asegurando relaciones basadas en la transparencia, el respeto y la colaboración.

Grupo de interés	Canales de comunicación
 <p>EMPLEADOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inducción</li> <li>- IntraOnNet</li> <li>- Comités primarios</li> <li>- Reuniones trimestrales de resultados</li> <li>- Capacitaciones</li> <li>- Correo electrónico</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Encuestas</li> <li>- Página web</li> <li>- Eventos</li> <li>- Canal de denuncias</li> <li>- Informe de Gestión Responsable</li> <li>- Redes sociales</li> </ul>
 <p>CLIENTES</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reuniones y mesas de trabajo</li> <li>- Canal de atención comercial</li> <li>- Comunicados de prensa</li> <li>- Página web</li> <li>- Redes sociales</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Informe de Gestión Responsable</li> <li>- Contacto telefónico</li> <li>- Correo electrónico</li> <li>- Canal PQR</li> </ul>
 <p>PROVEEDORES Y CONTRATISTAS</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inducción</li> <li>- Encuestas</li> <li>- Eventos</li> <li>- Comités y mesas de trabajo</li> <li>- Página web</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Contacto telefónico</li> <li>- Correo electrónico</li> <li>- Canal PQR</li> <li>- Informe de Gestión Responsable</li> </ul>
 <p>GOBIERNO Y ENTIDADES DE VIGILANCIA Y CONTROL</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Respuesta a requerimientos formales</li> <li>- Canal de notificaciones judiciales</li> <li>- Página web</li> <li>- Informe de Gestión Responsable</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicados de prensa</li> <li>- Eventos</li> <li>- Redes sociales</li> </ul>
 <p>CORPORATIVO</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asamblea General de Accionistas</li> </ul>
 <p>SOCIEDAD</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Canal PQR</li> <li>- Informe de Gestión Responsable</li> <li>- Comunicados de prensa</li> <li>- Redes sociales</li> </ul>

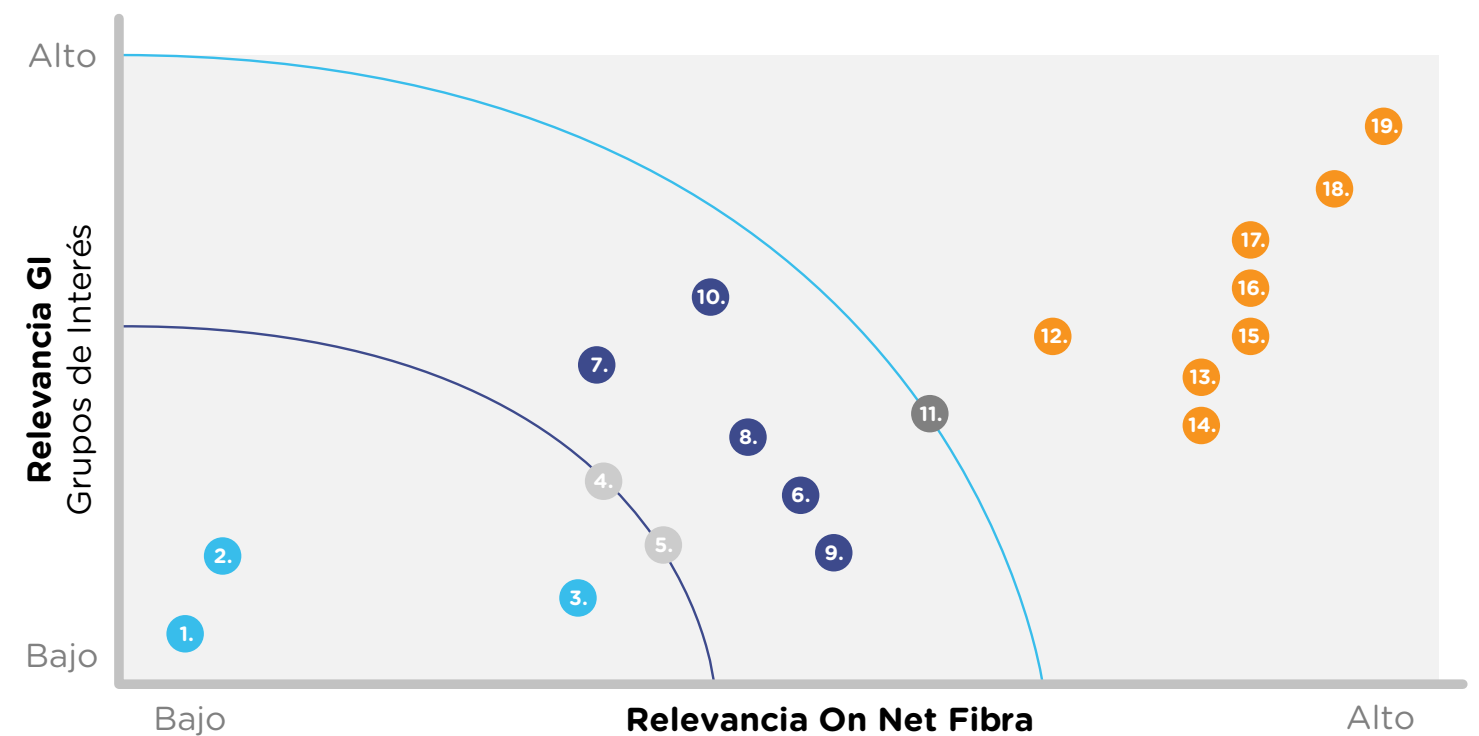
## ASUNTOS MATERIALES

La estrategia de sostenibilidad está alineada con la matriz de materialidad definida para el periodo 2023-2025. El análisis se llevó a cabo considerando la visión empresarial con las expectativas de los grupos de interés.

### Etapas fundamentales del proceso



- 1. Remuneración salarial
  - 2. Generación empleo
  - 3. Gestión proveedores
- 
- 4. Gobernanza sostenibilidad
  - 5. Gestión grupos de interés
- 
- 6. Gestión del riesgo
  - 7. Cierres género
  - 8. Diversidad e inclusión
  - 9. Formación y desarrollo empleados
  - 10. SST brechas
- 
- 11. Bienestar empleados
- 
- 12. Energía
  - 13. Protección derechos humanos
  - 14. Acción social
  - 15. Seguridad información
  - 16. Gestión residuos
  - 17. Planes descarbonización
  - 18. Medición huella de carbono
  - 19. Ética empresarial





De acuerdo con los resultados, a continuación, presentamos los **14 asuntos** que se perfilan como relevantes para la Compañía y grupos de interés




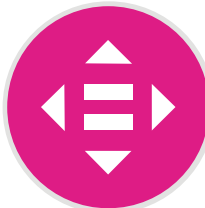

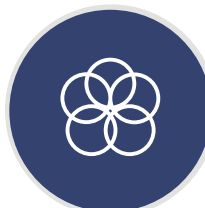


## APOORTE A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS) Y OTRAS INICIATIVAS

La alineación con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) constituye un eje central de nuestra estrategia. Estamos comprometidos con aportar al cumplimiento de estas metas globales, integrándolas en nuestra gestión y operaciones para generar valor social y ambiental en los territorios donde operamos, y contribuir a enfrentar los principales desafíos globales.

A lo largo de este Informe se destacan diversas iniciativas vinculadas con los ODS. A continuación, presentamos aquellos en los que incidimos de manera directa a través de nuestra relación con clientes, nuestra operación y el trabajo conjunto con aliados estratégicos.

Desde 2023 hacemos parte de la Red Local del Pacto Global de las Naciones Unidas. Al adherirnos, reafirmamos nuestro compromiso de alinear nuestras operaciones y estrategia con los Diez Principios del Pacto, promoviendo prácticas responsables en materia de derechos humanos, estándares laborales, protección ambiental y lucha contra la corrupción.

ODS	Meta (numerales de los objetivos)	Acciones de la compañía
 <b>3. SALUD Y BIENESTAR</b>	3.4, 3.9	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
 <b>8. TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO</b>	8.1, 8.2, 8.5, 8.6, 8.8	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inversiones para la operación y despliegue de infraestructura de conectividad moderna e innovadora.</li> <li>- Generación de empleo</li> <li>- Empleo y capacitación de jóvenes</li> <li>- Derechos laborales y promoción de un entorno de trabajo seguro.</li> </ul>
 <b>9. INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA</b>	3.4, 3.9	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Despliegue de infraestructura de fibra óptica fiable y de calidad para apoyar el desarrollo sostenible.</li> <li>- Despliegue de infraestructura con tecnología de alta calidad y menos contaminante.</li> <li>- Iniciativas para llevar las ventajas de la fibra óptica en 92 ciudades del país.</li> </ul>
 <b>10. REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES</b>	10.2, 10.3	Inclusión social y económica motivando al mejor talento.
 <b>13. ACCIÓN POR EL CLIMA</b>	13.1, 13.2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Despliegue de un modelo de red neutral que evita la duplicación de infraestructura y reduce el consumo de materiales y energía, aportando beneficios ambientales relevantes al sector TIC.</li> <li>- Medición de huella de carbono corporativa.</li> </ul>
 <b>17. ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS</b>	17.16, 17.17	Adhesión al Pacto Global red Colombia. Alianzas con entidades públicas y ONGs para sumarnos a distintas propuestas de voluntariado que generaron impactos positivos.

## DERECHOS HUMANOS

Asumimos el respeto por los derechos humanos como un principio transversal de nuestra gestión, orientado a prevenir riesgos, promover entornos justos y fortalecer relaciones de confianza con nuestros grupos de interés.

En este contexto, **entre 2024 y 2025 llevamos a cabo un proceso de debida diligencia en derechos humanos con el fin de identificar los asuntos prioritarios asociados a nuestra operación**. Este ejercicio nos permitió reconocer los impactos, así como definir un plan de acción con medidas preventivas y de mitigación orientadas a fortalecer nuestra gestión en la materia.

El análisis se desarrolló conforme a los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas y a las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable, reafirmando nuestra adhesión a estándares internacionales.

En 2025 también publicamos la Política de derechos humanos que formaliza el compromiso de On Net Fibra con el respeto y la promoción de estos principios en el relacionamiento con sus grupos de interés, tanto en las operaciones propias como en aquellas ejecutadas por terceros vinculados a la Compañía. Asimismo, llevamos a cabo un taller de formación interna para fortalecer el conocimiento y la apropiación de estos lineamientos por parte de los colaboradores.

De manera complementaria, promovemos la aplicación transversal de este enfoque en nuestros procesos y en los mecanismos de atención y quejas. Contamos con canales disponibles para empleados, personas y comunidades, como el de Peticiones, Quejas, Reclamos y Solicitudes (PQRS) y el de Denuncias y Procedimiento de Investigaciones Internas, descritos en los capítulos de Gestión social y Gobierno corporativo, los cuales facilitan la identificación y gestión oportuna de posibles vulneraciones.



## COMPROMISOS Y POLÍTICAS

En On Net Fibra contamos con un marco de políticas y reglamentos que orienta nuestra actuación y respalda nuestro propósito de generar confianza en la sociedad y contribuir a la solución de desafíos relevantes.

Este conjunto de lineamientos no solo busca asegurar el cumplimiento de la normativa aplicable, sino también incorporar buenas prácticas y referentes nacionales e internacionales en asuntos relacionados con la sostenibilidad.



## 3.4 NUESTRA OPERACIÓN

GRI 2-6/ ODS 9

### DESPLIEGUE DE LA RED

En 2025 logramos importantes avances en la expansión de nuestra infraestructura de FTTH, incrementando de manera relevante el número de unidades inmobiliarias pasadas (UIPs). La totalidad del despliegue se realizó bajo el modelo pre-conectorizado, lo que permitió optimizar tiempos de ejecución y costos operativos. Asimismo, ampliamos nuestra cobertura a nuevas localidades, fortaleciendo nuestra presencia territorial.

En paralelo, continuamos consolidando colaboraciones estratégicas con aliados que nos han permitido fortalecer la infraestructura existente, ampliar nuestra capacidad de despliegue y mejorar la eficiencia operativa.

#### Modernización y optimización de la red

Como parte de nuestra estrategia de actualización tecnológica, realizamos un upgrade del 27% de nuestras OLT al último release de software disponible del fabricante, fortaleciendo la estabilidad de los servicios y habilitando soporte para nuevas tecnologías como XGS-PON.

Adicionalmente, contratamos de manera directa el soporte de las OLTs instaladas, lo que permitió optimizar los gastos y mejorar los tiempos de respuesta operativa.

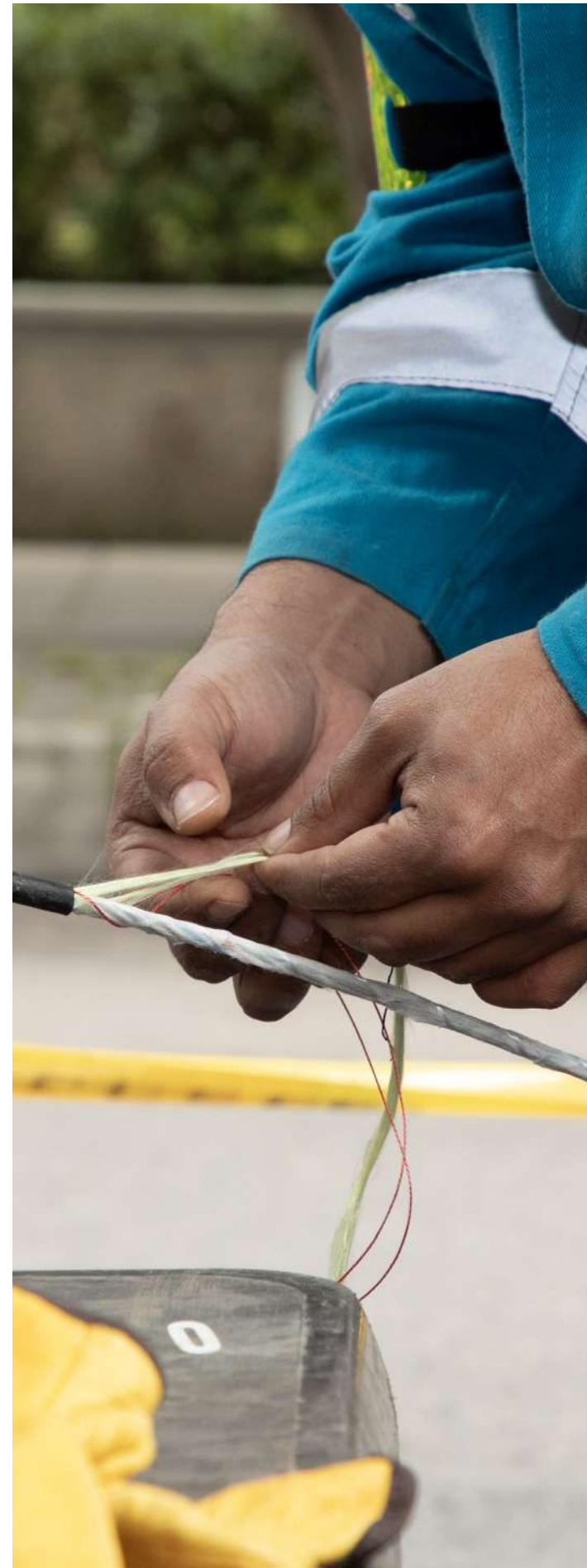
#### Desarrollo de una red de agregación

Durante el año avanzamos en la fase 1 del despliegue de la red de agregación, fortaleciendo la interconexión de nuestra infraestructura y **mejorando la capacidad y eficiencia del servicio en 23 ciudades**. Este avance permitió optimizar el uso de puertos de uplink y amplió la capacidad de prestación de servicios para nuestros clientes.

Adicionalmente, desarrollamos una **red de transporte en fibra óptica en Bogotá** que interconecta los principales nodos de la ciudad, fortaleciendo la infraestructura de agregación existente. Esta expansión nos permite gestionar de manera más eficiente el tráfico de nuestros clientes a nivel metropolitano, mejorando la capacidad y confiabilidad del servicio.

#### Optimización de red

Realizamos el retiro de 7 gabinetes ópticos en Barranquilla que habían alcanzado su ciclo de obsolescencia, acción que contribuyó a fortalecer la estabilidad y continuidad de nuestros servicios para más de 6.000 clientes conectados a la red en esta ciudad.



### OPERACIÓN Y MANTENIMIENTO DE LA RED

En 2025 fortalecimos la gestión de Operación y Mantenimiento (O&M) como un eje estratégico para garantizar la estabilidad y disponibilidad del servicio. Con cobertura nacional organizada en 9 regiones y el respaldo de nuestras empresas contratistas, enfocamos la gestión en el logro de metas de desempeño, incorporando incentivos orientados a optimizar los tiempos de atención de eventos críticos.

Como resultado, se sostuvo una **disponibilidad promedio del 99,96%** reflejo de una mayor madurez operativa y control sobre la red.

A lo largo del 2025 adelantamos un proceso integral de revisión y fortalecimiento del modelo de O&M, incorporando los aprendizajes de la operación y las mejores prácticas del mercado.

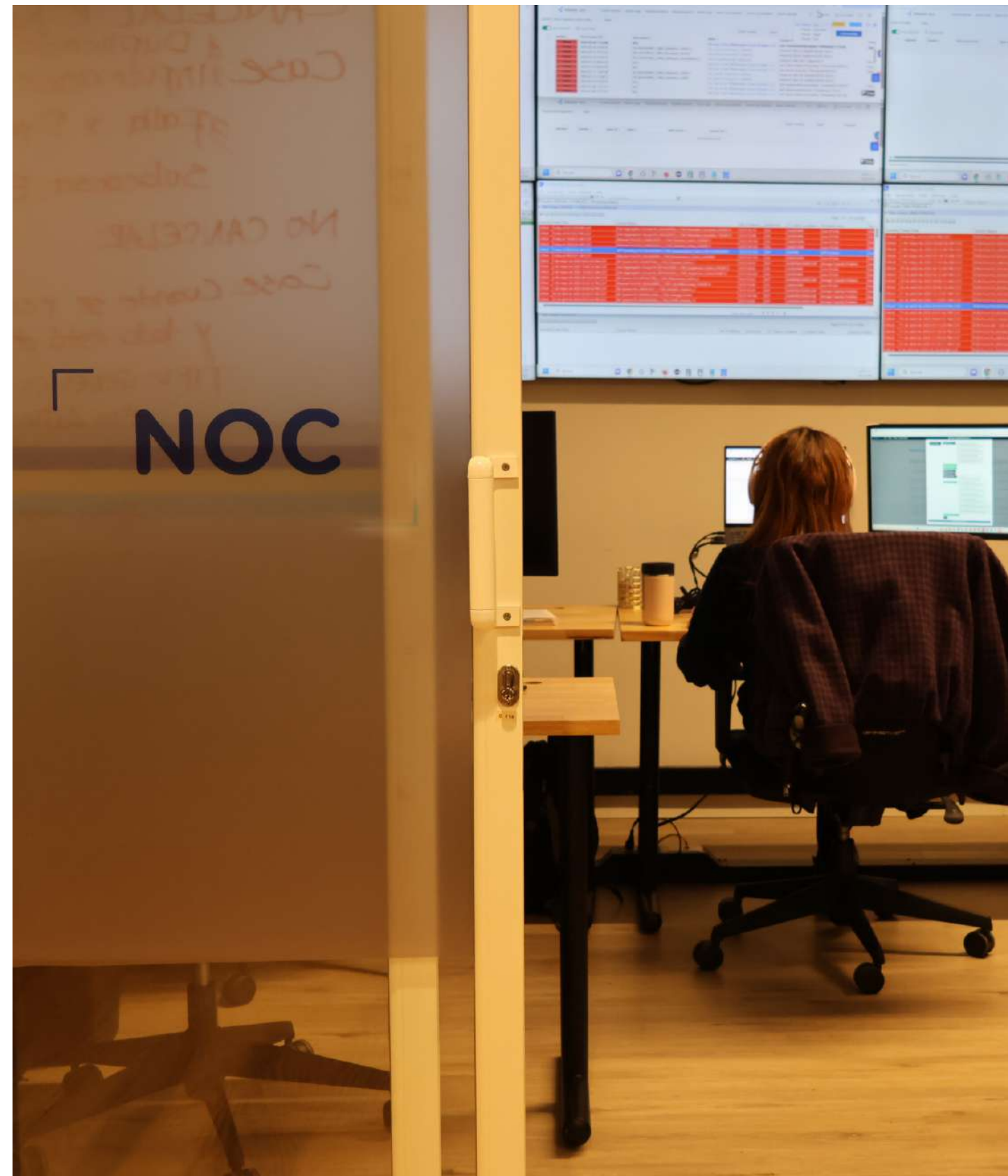
Este esfuerzo permitió avanzar hacia un esquema contractual más estructurado con nuestros contratistas para robustecer la disponibilidad del servicio, optimizar la gestión de eventos críticos y asegurar una operación eficiente, sostenible y predecible en el mediano plazo.

## MONITOREO DE RED

En 2025 priorizamos la consolidación del monitoreo con el fin de fortalecer nuestra autonomía operativa. Como parte de este proceso, avanzamos en la optimización de herramientas de monitoreo propias, reduciendo la dependencia de plataformas de terceros utilizadas en años anteriores.

Durante el proceso de afinamiento, impulsamos mejoras en la automatización para la generación de tickets de falla y la correlación de alarmas en los distintos elementos de la red. También implementamos soluciones complementarias que permitieron mantener la continuidad operativa, entre ellas se desarrollaron herramientas como Consulta vecino, el Certificador masivo y el Certificador post-upgrade.

Estos desarrollos, tanto manuales como automáticos, optimizaron los tiempos de diagnóstico, escalamiento y cierre de tickets, facilitando una atención más ágil en campo y una validación más eficiente de los servicios. Como resultado, fortalecimos el control operativo y mejoramos los tiempos de respuesta, evidenciando la capacidad de adaptación y mejora continua de la Compañía.



## SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

En On Net Fibra mantenemos un enfoque de mejora continua para fortalecer nuestra postura de seguridad. Durante 2025 ajustamos la estrategia con el fin de responder de manera oportuna a las nuevas amenazas tecnológicas y de ciberseguridad, reforzando los mecanismos de detección y contención en procesos críticos como la gestión de eventos, el control de endpoints y la seguridad en la cadena de suministro.

Entre las principales iniciativas implementadas se destacan:

- Optimización de la gestión de eventos, ampliando la cobertura y el número de fuentes monitoreadas, lo que permitió mejorar la visibilidad integral de los sistemas y la red.
- Fortalecimiento de los controles de acceso, incluyendo medidas específicas para usuarios de proveedores y terceros.
- Consolidación de una gestión más robusta de dispositivos, asegurando actualizaciones permanentes y una respuesta oportuna frente a vulnerabilidades de software.
- Resultados favorables en el assessment anual de ciberseguridad, manteniendo un nivel alto de madurez en los estándares de seguridad adoptados.

Estas acciones consolidan nuestro compromiso con la gestión adecuada de los riesgos tecnológicos y la protección de la información, asegurando un ecosistema resiliente, confiable y alineado con las mejores prácticas del mercado.

### 3.5 MODELO DE INNOVACIÓN ONLAB

Durante 2025 diseñamos e implementamos OnLab, nuestro modelo corporativo de innovación, concebido como una iniciativa estratégica para fortalecer la cultura innovadora, fomentar la participación de los colaboradores y generar soluciones que aporten valor al negocio y a nuestra forma de trabajar.

OnLab se consolidó como un espacio estructurado de conexión y colaboración, en el que los colaboradores actúan como agentes de cambio, transformando ideas en iniciativas concretas que contribuyen a la evolución y sostenibilidad de la organización. El modelo parte del principio de la convicción de que cada colaborador representa una fibra de innovación con capacidad de generar impacto real en la Compañía.

El programa se implementó a través de dos rutas complementarias:

- **Ruta innova**, enfocada en iniciativas individuales o colaborativas alineadas con la estrategia corporativa y orientadas a fortalecer el core del negocio. Las propuestas deben cumplir criterios definidos en la categoría de “fibras innovadoras” para acceder a un esquema de reconocimiento diferencial.
- **OnLab challenge**, orientada a optimizar la forma de trabajar, promoviendo la mejora continua de procesos, la experiencia del colaborador y la colaboración transversal entre equipos.

Con la puesta en marcha de OnLab, estructuramos un mecanismo formal para canalizar la innovación interna, fortalecer el sentido de pertenencia y consolidar una cultura de mejora continua alineada con nuestros valores y objetivos estratégicos.



El porcentaje de iniciativas implementadas se calcula únicamente sobre aquellas que fueron ejecutadas al 100%

# 4.

---

## GESTIÓN 2025



Gestión ambiental  
Gestión social  
Gestión del gobierno  
corporativo

# 4. GESTIÓN 2025

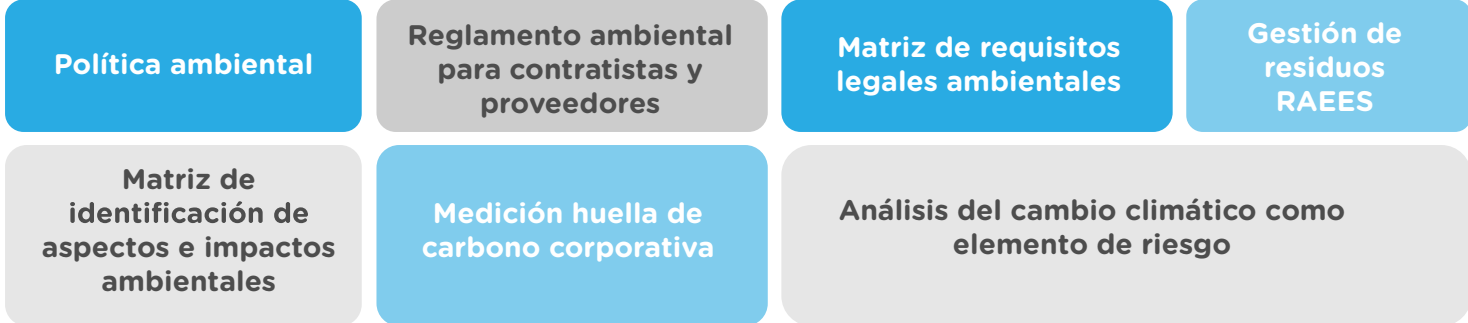
## 4.1 GESTIÓN AMBIENTAL

GRI 3-3, 302-1, 305-1, 305-2, 305-3, 305-6, 305-7, 306-3/ ODS 13

La infraestructura de red neutral de fibra óptica aporta beneficios ambientales relevantes para el sector de telecomunicaciones, al permitir que varios operadores utilicen una misma red física. Este modelo evita la duplicación de despliegues, reduce el consumo de materiales, energía y recursos naturales, y disminuye de manera significativa las emisiones asociadas a la construcción, operación y mantenimiento de múltiples infraestructuras paralelas. De esta manera, aporta de una forma concreta a la reducción de la huella de carbono del sector bajo un enfoque de eficiencia de recursos y economía circular.

Conscientes de los retos ambientales globales, en On Net Fibra asumimos un rol activo en la gestión responsable de nuestros impactos. Más allá de los beneficios inherentes a nuestro modelo de red neutral, avanzamos en la implementación de prácticas orientadas al cuidado del entorno, la mitigación de impactos ambientales y la adaptación al cambio climático.

Nuestros compromisos en materia ambiental y climático se materializan a través de políticas, lineamientos, guías y análisis que orientan la gestión ambiental de la Compañía y respaldan una operación alineada con estándares de sostenibilidad.



## RIESGOS Y OPORTUNIDADES RELACIONADOS CON EL CAMBIO CLIMÁTICO

El aumento sostenido de las temperaturas globales, las mayores emisiones de gases de efecto invernadero y la intensificación de eventos climáticos extremos representan riesgos crecientes para las comunidades y los sectores productivos. Conscientes de que estas dinámicas pueden impactar nuestras operaciones y grupos de interés, hemos avanzado en la identificación y gestión de riesgos y oportunidades asociados al cambio climático, fortaleciendo la resiliencia de la Compañía frente a estos desafíos.

Para evaluar las implicaciones financieras, así como los riesgos y oportunidades asociados al cambio climático en nuestra organización, realizamos un análisis abordando tanto los riesgos físicos como los de transición siguiendo las recomendaciones del TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) y las normas NIIF (Normas Internacionales de Información Financiera).

### Riesgos físicos

CATEGORÍA	RIESGOS IDENTIFICADOS	POSIBLES IMPACTOS
Riesgos agudos	Eventos climáticos extremos (inundaciones, aumento de temperaturas, deslizamientos, sequías)	Afectación a la infraestructura de red, mayores costos de mantenimiento, incremento en precios de energía.
Riesgos crónicos	Alteraciones en patrones climáticos y estabilidad de ecosistemas.	Aumento en costos y disponibilidad de materiales, retrasos en importaciones, presión en la cadena de suministro.

### Riesgos de transición

CATEGORÍA	RIESGOS IDENTIFICADOS	POSIBLES IMPACTOS
Políticos	Incremento de impuestos al carbono, gravámenes a combustibles y mayores exigencias ambientales.	Afectación a la infraestructura de red, mayores costos de mantenimiento, incremento en precios de energía.
Tecnológicos	Adopción temprana o tardía de tecnologías bajas en carbono.	Riesgo de inversiones no rentables, desvalorización tecnológica, pérdida de competitividad o disminución de cuota de mercado frente a competidores más eficientes.
De mercado	Variación en precios de materias primas y mayores exigencias de inversionistas.	Incremento de precios en la cadena de valor, restricciones en acceso a financiamiento verde, posibles limitaciones comerciales en mercados con mayores estándares climáticos.
Reputacionales	Mayores expectativas de grupos de interés frente a la acción climática corporativa.	Pérdida de confianza, menor posicionamiento en sostenibilidad frente a competidores y afectación en la relación con inversionistas y aliados estratégicos.

## Oportunidades



### Resiliencia corporativa

Para la Compañía es esencial identificar los riesgos y efectos derivados del cambio climático, para diseñar planes de acción adaptativos que aseguren la continuidad de nuestros servicios, fortaleciendo la resiliencia corporativa.

La gran mayoría de las ciudades donde operamos presentan niveles de riesgo bajo o muy bajo, al tratarse principalmente de zonas urbanas estables. Además, características técnicas de la red —como su instalación subterránea, el diseño modular y la resistencia de los cables a la humedad— junto con el diseño de los espacios que albergan los equipos, contribuyen a reducir la vulnerabilidad frente a estos eventos.



### Reducción del consumo de recursos

La eficiencia en el uso de recursos y materiales constituye una oportunidad estratégica para la Compañía. A través de nuestro modelo de red neutral y de la optimización continua de la infraestructura, reducimos el consumo de materias primas, energía y equipos asociados a nuevos despliegues.

Asimismo, la incorporación de criterios de eficiencia en el diseño, mantenimiento y actualización tecnológica de la red nos permite disminuir desperdicios, prolongar la vida útil de los activos y reducir la intensidad de materiales por unidad de servicio prestado. Esta optimización no solo genera beneficios ambientales —al reducir emisiones y presión sobre los recursos naturales—, sino que también fortalece la eficiencia operativa y la sostenibilidad financiera.



### Aumento del valor de marca

Nuestro modelo de red neutral, al evitar la duplicación de infraestructura y reducir el consumo de materiales, aporta beneficios ambientales relevantes al sector. Esta contribución fortalece nuestro posicionamiento como una **Compañía comprometida con la sostenibilidad**, incrementa el valor de marca y refuerza la confianza de clientes e inversionistas en un entorno cada vez más exigente en materia climática.

## EMISIONES

Cada año llevamos a cabo el cálculo de nuestra huella de carbono a través del inventario de Gases de Efecto Invernadero. El proceso se desarrolla utilizando las metodologías del Greenhouse Gas Protocol y las directrices de la norma ISO 14064-1 para la presentación de informes de gases de efecto invernadero. De este modo, aseguramos una adecuada alineación entre la terminología de alcances del GHG Protocol y las categorías de emisión definidas por la norma.

Los Factores de Emisión (FE) y los Potenciales de Calentamiento Global (PCG) utilizados en este

cálculo provienen de fuentes nacionales e internacionales reconocidas científicamente y actualizadas al momento de la medición.

Gracias a estos resultados, contamos con la información valiosa para tomar decisiones alineadas con nuestro compromiso ambiental.

Esta medición nos permite identificar estrategias que nos orientan hacia el cumplimiento de nuestras metas ambientales, así como de identificar oportunidades de mejora en nuestras actividades.

CATEGORÍA	2023 (tco2e)	2024 (tco2e)	2025 (tco2e)
<b>ALCANCE 1</b>	<b>11,28</b>	<b>11,52</b>	<b>6,64</b>
Emisiones directas combustión de fuentes móviles propias	11,28	11,52	6,64
<b>ALCANCE 2</b>	<b>214,89</b>	<b>360,54</b>	<b>250,46</b>
Emisiones directas combustión de fuentes móviles propias	214,89	360,54	250,46
<b>ALCANCE 3</b>	<b>3,664</b>	<b>2,107</b>	<b>597,36</b>
Bienes y servicios adquiridos	3,273	1,857	133,99
Transportes aguas arriba	224,25	161,23	37,54
Residuos generados	70,06	11,86	0,261
Desplazamientos empleados	75,75	47,86	42,40
Viajes de negocio	21,64	28,50	110,93
Combustible	-	-	272,24
<b>TOTAL</b>	<b>3,891</b>	<b>2,479</b>	<b>854,46</b>

La mayor contribución a nuestra huella de carbono proviene de las emisiones indirectas del alcance 3, que representan el 70% del total de las emisiones de GEI.

## CONSUMO DE COMBUSTIBLES Y ENERGÍA

En un contexto donde los recursos energéticos son limitados y los impactos ambientales son cada vez más notorios, creemos fundamental adoptar prácticas, políticas y tecnologías que promuevan el cuidado y el uso responsable de la energía.

Consumo total de combustibles procedentes de fuentes no renovables:

	2023	2024	2025
Consumo combustible en vehículos propios. Gasolina (gal)1	1,442	1,472	814

Consumo de electricidad de equipos y oficina

	2023	2024	2025
Consumo de electricidad de equipos OLTs, oficinas y datacenter. Energía eléctrica (kWh)	2,044,425	2,200,475	2,581,542

El consumo total de gasolina en 2025 representó una **disminución aproximada del 44,7% respecto al año anterior.**

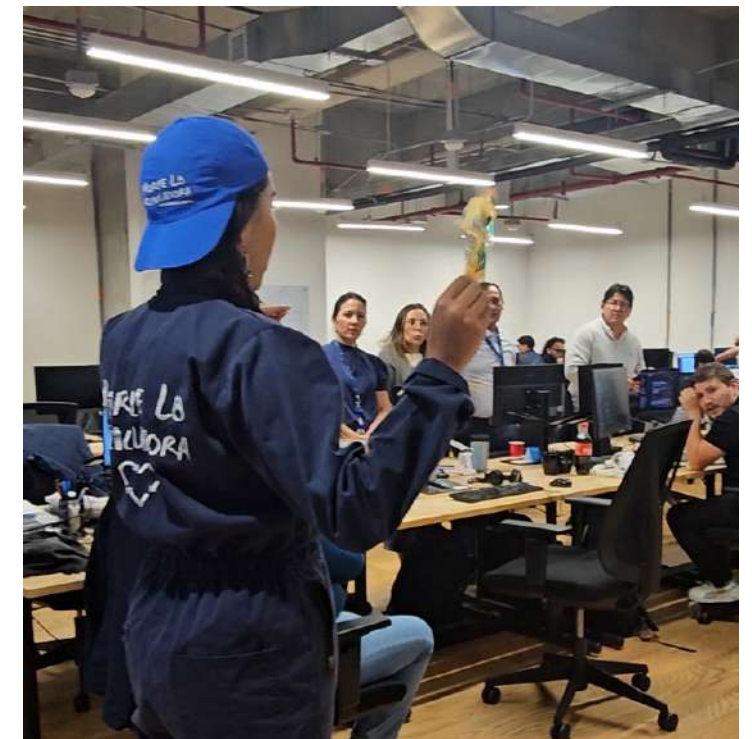


## GESTIÓN DE RESIDUOS

En On Net Fibra contamos con un modelo de gestión de residuos orientado a garantizar su manejo responsable en nuestras oficinas administrativas y en las operaciones tercerizadas. Este modelo promueve la correcta separación en la fuente mediante puntos ecológicos ubicados en nuestras instalaciones y asegura que los residuos sean gestionados conforme a la jerarquía de manejo —separación, almacenamiento, aprovechamiento, tratamiento y disposición final— a través de proveedores especializados.

Adicionalmente, como parte de este enfoque, también impulsamos procesos de sensibilización y formación dirigidos a nuestros colaboradores. En este marco, realizamos jornadas educativas con [Marce la Recicladora](#), con el fin de fortalecer la cultura ambiental y promover prácticas adecuadas de separación y manejo de residuos dentro de la Compañía.

Tipo de Residuo no peligroso	2023 Total (ton)	2024 Total (ton)	2025 Total (ton)
Orgánico	0,077	0,071	0,065
Papel y cartón	0,268	0,098	0,086
Vidrio y plástico	0,128	0,017	0,029
No aprovechable	-	0,062	0,077



## 4.2 GESTIÓN SOCIAL

### CERCANÍA CON LOS CLIENTES

GRI 3-3, 302-1, 305-1, 305-2, 305-3, 305-6, 305-7, 306-3/ ODS 13

#### Atención de peticiones, quejas, reclamos y felicitaciones

En 2025 el canal de PQRSF se consolidó como un mecanismo clave de comunicación con nuestros grupos de interés. Todas las solicitudes recibidas fueron gestionadas con criterios de transparencia, oportunidad y calidad, garantizando el cumplimiento de los tiempos establecidos por la normatividad vigente.

Nuestro canal está diseñado para escuchar, atender y responder de manera clara y respetuosa, asegurando el registro, análisis y seguimiento riguroso de cada caso hasta su cierre. Más allá de su gestión individual, las PQR se convierten en una fuente permanente de aprendizaje que nos permite fortalecer procesos, optimizar la experiencia y afianzar la confianza de quienes interactúan con nosotros.

De esta manera, el canal se consolida como un pilar estratégico para la Compañía, al aportar retroalimentación continua que impulsa la mejora operativa, la transparencia en la gestión y el fortalecimiento de nuestras relaciones con los diferentes públicos de interés.

Durante 2025 recibimos y gestionamos **124 solicitudes**. De este total, **la mayoría correspondió a peticiones (111)**, seguidas por quejas y reclamos (12); y por última solicitud (1). Todas las comunicaciones recibidas fueron atendidas conforme a los procedimientos establecidos, con un **tiempo promedio de respuesta de 13,5 días**, lo que evidencia la efectividad de la gestión y el seguimiento como mecanismos de atención y mejora continua en la relación con nuestros grupos de interés.



## NUESTRO EQUIPO HUMANO

GRI 2-6, 2-7, 2-8, 3-3, 202-1, 202-2, 401-1, 401-2, 401-3, 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-8, 403-9, 403-10, 404-2, 404-3, 405-1/ ODS 3, 8 Y 10

### Nuestro equipo en cifras



**100 a 200**  
Empleos directos



**34% plantilla**  
conformada  
por mujeres



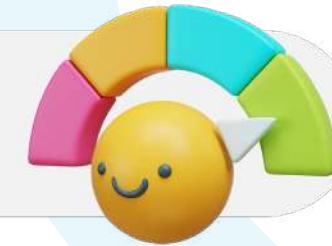
**Más de 250**  
empleos indirectos



**0 accidentes**  
mortales graves



**Puesto 4**  
mejores lugares para  
trabajar de GPTW



**80% colaboradores**  
participó en los programas  
de calidad de vida, alcanzando  
un 96% de satisfacción.



**96% Excelencia**  
Índice de ambiente laboral



**100% de cobertura**  
en los programas de  
formación.



**100%**  
cumplimiento en los estándares  
mínimos del sistema de  
seguridad y salud en el trabajo.

## Gestión del talento

Nuestra gestión del talento se centra en atraer, desarrollar y retener talento diverso y de alto desempeño, al tiempo que impulsamos su bienestar y crecimiento profesional. Así consolidamos un equipo que no solo ejecuta la estrategia, sino que asume un rol proactivo, aporta desde sus fortalezas y lidere desde sus capacidades.

En coherencia con estas prácticas, en 2025 fuimos reconocidos con el **cuarto lugar en el ranking de los Mejores Lugares para Trabajar en Colombia, según Great Place to Work**, resultado que refleja la solidez de nuestra cultura y la experiencia positiva de nuestros colaboradores.

Este reconocimiento se sustenta en un **Índice de ambiente laboral del 96%**, donde dimensiones como el respeto, la ecuanimidad y el orgullo alcanzaron niveles de excelencia.

También fuimos reconocidos por esa misma institución en el **puesto 20 de los Mejores Lugares para Trabajar para las mujeres en Colombia**. Este reconocimiento refleja nuestro compromiso con la construcción de un entorno laboral inclusivo, respetuoso y con oportunidades equitativas para el desarrollo del talento femenino.



ÍNDICE DE AMBIENTE LABORAL **96**

ESTADIO DE VALORACIÓN  EXCELENTE





### Nuestra cultura organizacional

En 2025 seguimos fortaleciendo nuestra cultura organizacional en torno al concepto de **OnNetters**, una identidad introducida en 2024 que reconoce a los colaboradores como protagonistas del desarrollo de la Compañía y de nuestro propósito de conectar a Colombia. Durante el año, este concepto se integró de forma transversal en la gestión del talento, la comunicación interna y los programas de reconocimiento, reforzando el sentido de pertenencia y la cohesión del equipo.

La consolidación de esta comunidad ha fortalecido la colaboración entre áreas y la construcción de relaciones basadas en la confianza. De esta manera, los **OnNetters** se posicionan como los constructores de una cultura centrada en la colaboración, innovación y generación de impacto positivo.



### Nuestro talento

Somos un equipo diverso, conformado por personas de diferentes edades, géneros y nacionalidades que enriquecen nuestra cultura y amplían nuestra visión.

Al cierre de 2025, On Net Fibra cuenta con un equipo de **entre 100 y 200 colaboradores**, con una participación aproximada del **66% de hombres y 34% de mujeres**. En los niveles de liderazgo, la representación es cercana al **71% masculina y 29% femenina** y la edad promedio del equipo se sitúa alrededor de los 41 años.

El **índice de rotación** en 2025 fue del **13%**. Durante el año registramos nuevos ingresos y retiros, cerrando con una planta similar en tamaño al del inicio. La rotación se distribuyó de manera equilibrada por género, con aproximadamente 53% correspondiente a hombres y 47% a mujeres.

#### INGRESOS



#### RETIRADOS



#### ROTACIÓN





Frente a las vacantes que se presentaron el año pasado, un 23% fueron cubiertas por talento interno.

### Reconocemos y compensamos el talento

En On Net Fibra promovemos una cultura de reconocimiento que valora el compromiso y la contribución de nuestros colaboradores al logro de los objetivos estratégicos. En 2025 fortalecimos este enfoque, impulsando una práctica constante de reconocimiento por parte de líderes y equipos hacia quienes reflejan nuestros valores y aportan al desarrollo del negocio.

A través de **Fibra luminosa** continuamos destacando el esfuerzo cotidiano y las actitudes que construyen nuestra cultura. Adicionalmente, realizamos la primera premiación de **Reconocimiento diferencial**, exaltando a colaboradores que lideraron iniciativas innovadoras y proyectos multidisciplinarios con impacto tangible en la organización.

Durante el año también integramos el **modelo de innovación OnLab** al programa de reconocimiento, incorporándolo como un componente estructural para visibilizar y premiar las iniciativas que fortalecen el core del negocio y optimizan nuestra forma de trabajar. Asimismo, celebramos las distinciones por antigüedad, resaltando la trayectoria, el liderazgo y el compromiso de quienes han crecido junto a la Compañía.

Con estas acciones consolidamos un modelo que reconoce tanto el desempeño diario como la innovación, la colaboración y la construcción sostenida de valor.

También contamos con un **sistema de compensación justo, transparente y competitivo**. La compensación **se basa exclusivamente en las responsabilidades, el impacto y las competencias de cada cargo**, garantizando que no existan brechas salariales por género ni por ninguna otra condición personal.

Todos los procesos de remuneración se desarrollan con **criterios de equidad, objetividad y transparencia**, asegurando que cada colaborador reciba una compensación justa y alineada con el valor de su contribución al negocio, promoviendo así una cultura inclusiva y equitativa para todos.

Este sistema se fundamenta en **tres principios clave: equidad interna** entre cargos de responsabilidad similar, atracción y retención del talento mediante una **remuneración alineada al mercado**, y reconocimiento del desempeño a través de esquemas de **compensación variable vinculados a resultados**.

Durante 2025 realizamos una actualización integral del estudio de compensación salarial que nos permitió asegurar una mayor coherencia entre las compensaciones, la estructura organizacional vigente y el impacto de cada rol en los resultados del negocio, considerando las tendencias y estándares del mercado de referencia.

De manera complementaria, llevamos a cabo la actualización del 100% de los perfiles de cargo, alineándolos con la estructura actual de la Compañía. Este proceso permitió definir con mayor claridad los roles, responsabilidades y niveles de contribución de cada posición, así como su impacto directo en el negocio, facilitando una gestión más precisa del desempeño, el desarrollo y la compensación del talento.

## ESTRUCTURA SALARIAL

La Compañía dispone de una estructura organizacional definida a partir de un proceso formal de valoración de cargos, que comprende 22 categorías agrupadas en un esquema de cinco niveles, conformando así un mapa integral de posiciones.

Cada categoría se analiza bajo criterios de equidad interna y competitividad externa, garantizando condiciones salariales coherentes y libres de sesgos. En consecuencia, la remuneración se determina según las habilidades, competencias, nivel de relacionamiento, capacidad de resolución de problemas y el impacto de las decisiones en el negocio.

Este modelo clasifica los cargos por nivel de criticidad y aporte estratégico, aplicando una metodología objetiva que permite establecer compensaciones justas y alineadas con el mercado de referencia.

### Criterios de valoración



#### SABER Habilidades y destrezas

- Competencias técnicas
- Experiencia
- Conectividad estratégica
- Supervisión



#### SABER Contactos

- Tipo de personal contactado
- Frecuencia del contacto
- Habilidades de relación y negociación



#### PENSAR Solución de problemas

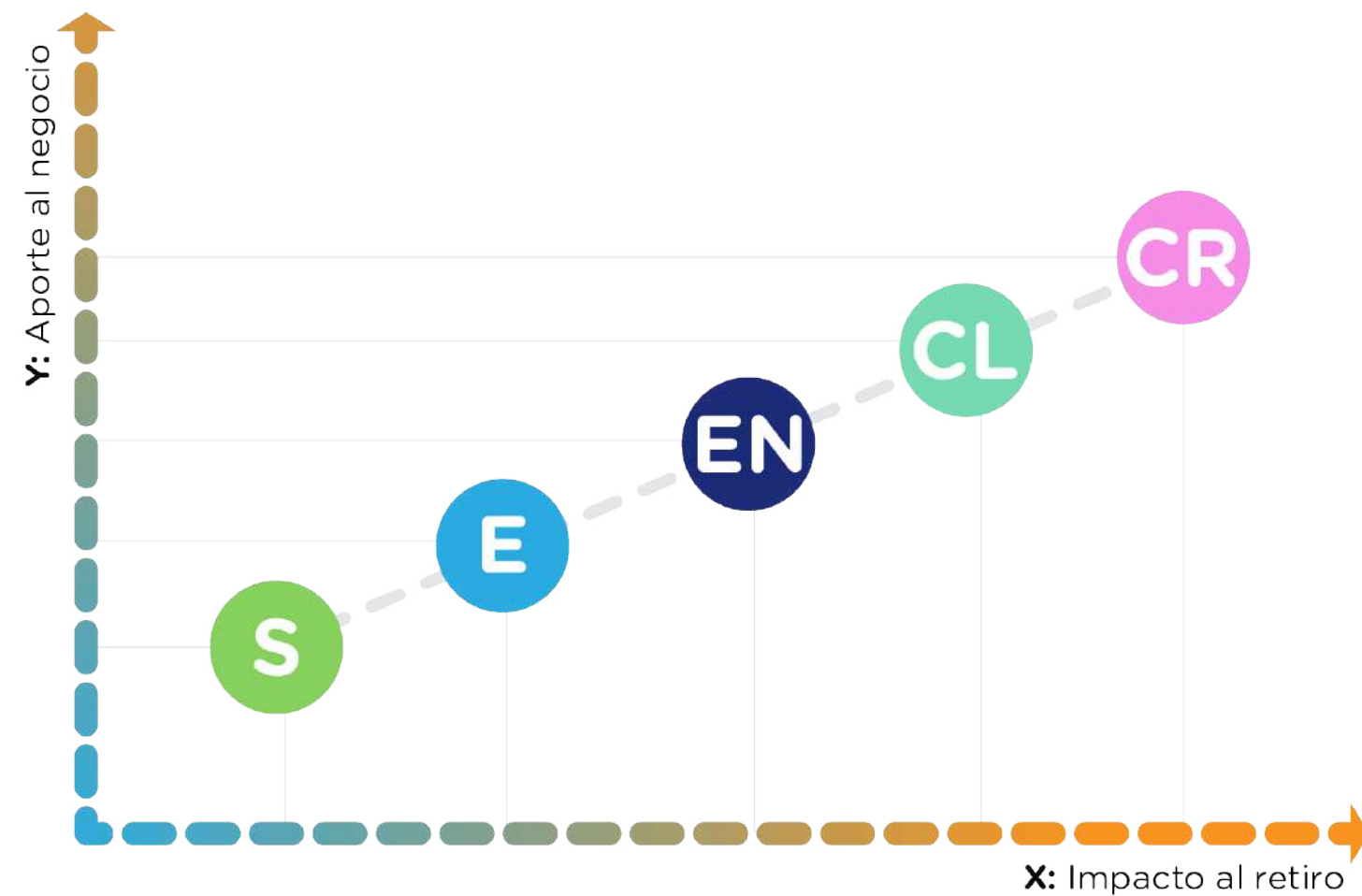
- Dificultad conceptual
- Marco de referencia



#### ACTUAR Resultado de las decisiones

- Impacto en los resultados
- Autoridad y autonomía
- Magnitud de las cifras

### Descripción mapa de cargos



**S SOPORTE**

Cargos que están apoyando la operación del negocio, **su impacto en los resultados es lejano y su impacto en el retiro es bajo**, el conocimiento requerido por el cargo, es de fácil consecución en el mercado.

**Fácil reemplazo**

**E EXPERTO**

Cargos que tienen **impacto medio en los resultados** del negocio y son de **mediano reemplazo**, dado que su conocimiento se consigue en el mercado y este no está propiamente ligado al negocio.

**EN EXPERTO NEGOCIO**

Cargos que tienen **alto impacto en el negocio** bien sea por su **acción comercial o experticia en la actividad** que desarrollan ligada al negocio.

**CL CLAVE**

Cargos que tienen un fuerte impacto en su retiro, por los conocimientos propios del negocio, pero que su impacto en los resultados es más indirecto.

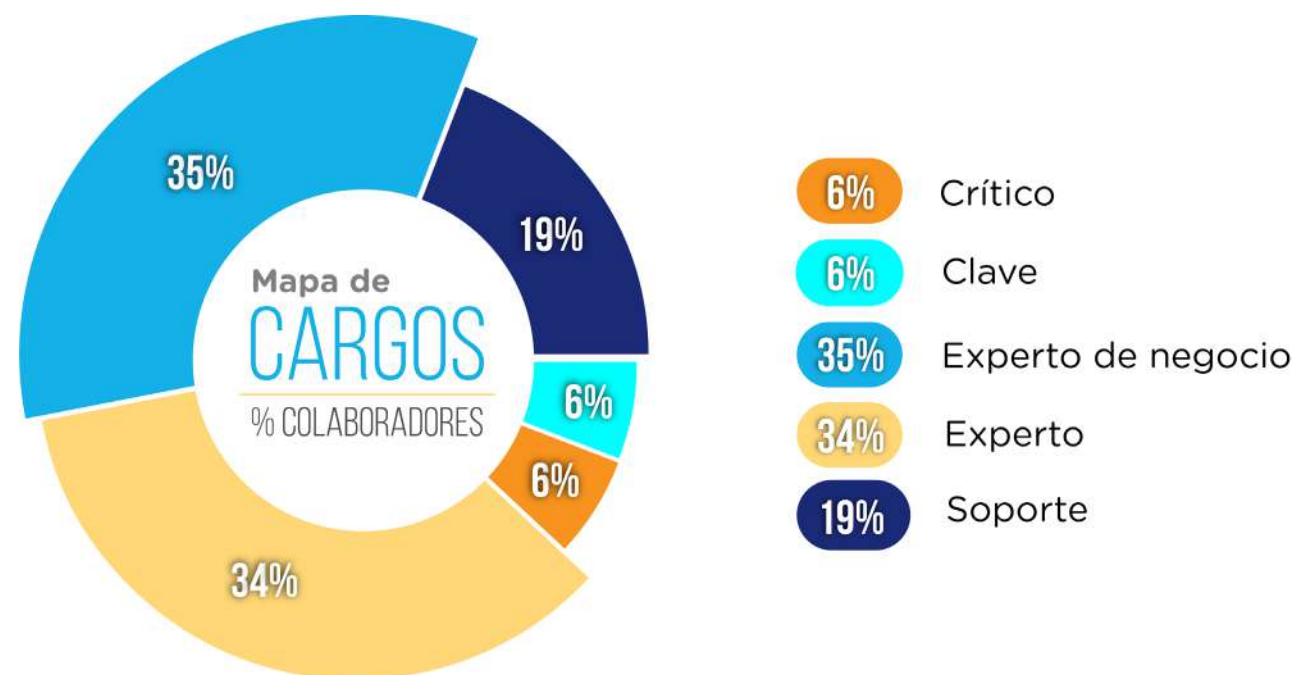
**Difícil reemplazo**

**CR CRÍTICO**

Cargos que están impactando directamente en los resultados del negocio y que tienen un alto impacto en el retiro por su conocimiento del negocio y/o por los contactos estratégicos.

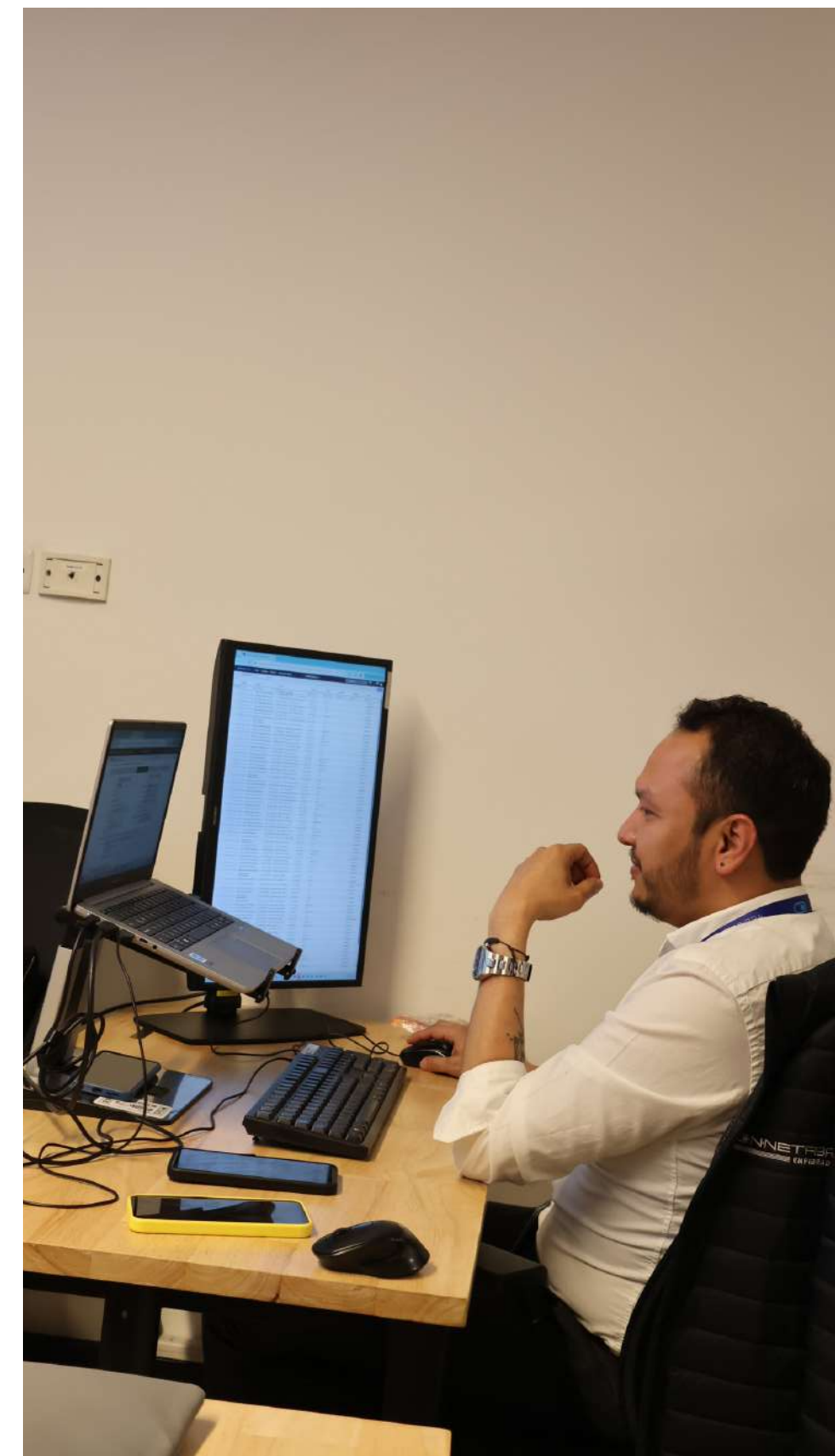
**Difícil reemplazo**

### Mapa de cargos y cantidad de colaboradores



Esta composición evidencia un equilibrio entre liderazgo estratégico, capacidad técnica especializada y soporte operativo.

- Salario fijo mensual: se establece que ningún colaborador devenga menos que un (1) Salario Mínimo Mensual Legal Vigente ajustado a cada año.
- Bono anual: se aplica para todos los cargos de la organización que cumplan con la política establecida para tal fin, este bono se establece de acuerdo con cada nivel un porcentaje sobre el ingreso total anual, y depende de las variables como Objetivos de la compañía y el Resultado de evaluación de desempeño.



## Desempeño alineado a nuestra estrategia

En On Net Fibra, entendemos la gestión del desempeño como una herramienta estratégica para desarrollar talento y asegurar el logro de los objetivos del negocio. Más que un ejercicio evaluativo, es un proceso que fortalece capacidades, potencia el desempeño y asegura la contribución efectiva de cada colaborador a la estrategia corporativa.

El modelo toma como punto de partida la visión, misión, valores y objetivos anuales, asegurando una alineación clara entre metas individuales, de equipo y corporativas. El 100% de los colaboradores es evaluado bajo este esquema, lo que permite medir resultados, apoyar el cierre anual y sustentar de manera estructurada los procesos de revisión salarial con criterios de coherencia y equidad.

Durante 2025 continuamos fortaleciendo la adopción de la metodología OKRs (Objectives and Key Results), incorporada en 2024, como herramienta para gestionar prioridades y resultados. Este enfoque ha facilitado la articulación entre áreas, promoviendo el trabajo colaborativo y el seguimiento permanente de los objetivos estratégicos, lo que contribuye a una ejecución más ágil y alineada con las metas de la Compañía.

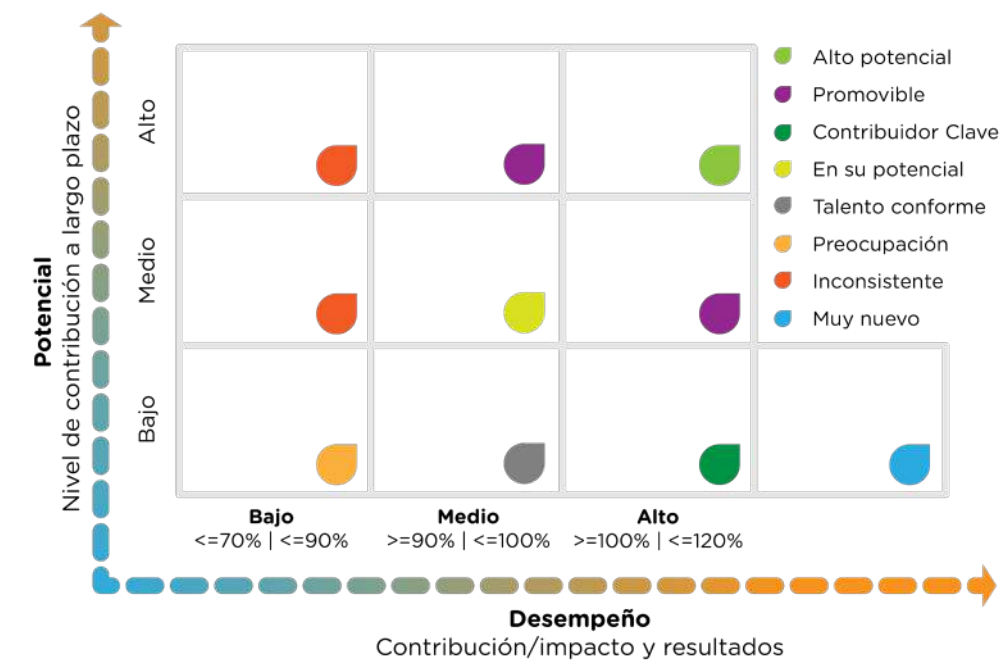
## Potenciamos el talento que nos mueve

Como parte del modelo integral de gestión del desempeño, [evaluamos las competencias de nuestros colaboradores a través de la metodología Nine Box](#), una herramienta estratégica que evalúa de manera estructurada dos dimensiones:

- **Desempeño:** cumplimiento de objetivos y resultados alcanzados en el rol.
- **Potencial:** competencias, comportamientos y capacidades de asumir mayores retos, ampliar responsabilidades o evolucionar dentro de la organización.

Este análisis nos permite contar con una visión integral del talento, identificar fortalezas y oportunidades de crecimiento, y definir acciones diferenciadas de desarrollo. Los resultados son insumo para planes individuales, movilidad interna, sucesión y fortalecimiento de capacidades clave. De esta manera, el modelo de evaluación contribuye al desarrollo continuo de los colaboradores, promueve una gestión del talento basada en meritocracia y refuerza una cultura de alto desempeño, aprendizaje y crecimiento alineada con los valores de On Net Fibra.

En 2025, este ejercicio permitió identificar que [aproximadamente un 34% del equipo cuenta con potencial de crecimiento](#) en el mediano plazo, orientando de manera estratégica las decisiones de desarrollo y proyección interna.



### CONVENCIONES MAPA DE TALENTO

**Alto potencial:** Colaboradores que no solo están superando las expectativas actuales, sino que también tienen un enorme potencial para asumir roles de liderazgo o gestión en el futuro. Pueden ascender uno o más niveles organizativos.

**Promovible:** Cumple o supera los requisitos de rendimiento. Puede ascender uno o más niveles organizativos.

**Contribuidor clave:** Empleados con un desempeño sobresaliente, pero que no tienen interés para crecer más allá de su rol actual. Experto reconocido con reputación profesional, se puede contar con él, alto rendimiento constante, recurso de confianza, buen mentor.

**En su potencial:** Empleados con un desempeño promedio, pero que tienen la capacidad de mejorar y asumir mayores responsabilidades.

**Talento conforme:** Empleados que cumplen con las expectativas, pero no muestran el deseo o la capacidad para asumir roles mayores.

**Preocupante:** Empleados que no están cumpliendo con los objetivos y tienen un bajo potencial para crecer o asumir roles más complejos.

**Inconsistente:** Empleados con un desempeño bajo, pero que tienen la capacidad de mejorar si se les da la oportunidad de crecer.

Empleados con un bajo desempeño, pero con un alto potencial. Pueden estar en un rol que no les permite rendir al máximo.

**Muy nuevo:** Lleva menos de 4 meses en la organización.

## Talento en constante formación

En 2025 fortalecimos nuestra estrategia de formación con programas orientados a potenciar competencias técnicas y habilidades transversales. A través del [programa Skill Up](#), promovimos el desarrollo integral del equipo, alcanzando una [participación del 97%](#), reflejo del compromiso de nuestros colaboradores con el aprendizaje continuo.

Asimismo, el [55% del equipo participó en Let's Work in English](#), iniciativa enfocada en fortalecer el dominio de un segundo idioma y ampliar las capacidades profesionales en un entorno cada vez más globalizado.

En materia de liderazgo, iniciamos un nuevo [ciclo de formación especializada dirigido a jefes, gerentes y directores](#), con el propósito de consolidar las competencias que respaldan nuestra estrategia y cultura organizacional. Como parte de este proceso, establecimos una alianza con Great Place to Work para implementar el [taller Giftwork, orientado a fortalecer el liderazgo de equipos de alto desempeño](#) y promover entornos de trabajo basados en la confianza.

## Bienestar que impulsa

En On Net Fibra situamos el bienestar de nuestros colaboradores en el centro de la estrategia. En 2025 fortalecimos nuestra oferta de beneficios para promover el equilibrio entre la vida personal y profesional y consolidar un entorno de trabajo saludable y motivador.

A través del programa Time for You, el 100% del equipo gestionó de manera autónoma sus beneficios, siendo Time to Rest la opción más valorada. Como novedad del año, incorporamos el beneficio de medicina prepagada, ampliando la cobertura en salud y reforzando nuestro enfoque de cuidado integral.

Nuestro calendario de bienestar en 2025 no solo fue un espacio de celebración, sino también de cuidado consciente. Incorporamos temáticas enfocadas específicamente en el manejo del estrés, brindando herramientas prácticas para que nuestro equipo pueda gestionar las demandas del entorno con equilibrio y resiliencia.

Celebramos hitos como oficina de papi y mami, adivina quién es el OnNetter, el día de la familia, día de OnNetters y amor y amistad, además de eventos que ya son parte de nuestra esencia como halloween, Enfibrados: fusionamos generaciones y nuestra fiesta de fin de año.

Nuestro compromiso con el bienestar se traduce en beneficios tangibles que acompañan a nuestro equipo en cada etapa de su vida:

**Extensión licencia de maternidad:** otorgamos 2 semanas adicionales a las de ley, para un total de 20 semanas (140 días), incluyendo madres adoptantes.

**Extensión licencia de paternidad:** concedemos 6 días adicionales a los legales, alcanzando 14 días calendario.

**Modelo de trabajo híbrido (3x2):** esquema flexible que combina tres días de trabajo remoto y dos presenciales, promoviendo equilibrio y productividad.

**Apoyo a la familia y educación:** permisos para participar en actividades escolares y acompañar logros académicos de los hijos o del colaborador.

**Tiempo para tu boda:** otorgamos 4 días de licencia remunerada para matrimonio, aplicable a todas las parejas sin distinción.



## Un entorno de trabajo seguro y saludable

En On Net Fibra Colombia cuidamos a nuestros colaboradores mediante un enfoque integral de bienestar, seguridad y salud en el trabajo, sustentado en un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Este año realizamos nuestro proceso de **certificación exitoso bajo estándares ISO 45001**, en los resultados del ejercicio se reportó: **0 no conformidades, 0 observaciones** y 1 oportunidad de mejora. Las fortalezas identificadas por el ente auditor fueron las siguientes:

- Liderazgo en el sector de telecomunicaciones con soluciones innovadoras para optimizar redes y servicios.
- Red neutra FTTH de amplia cobertura en el país, presente en más de 90 ciudades y millones de hogares.
- Fuerte compromiso de la Alta Dirección y del equipo de SST con la gestión, seguimiento y mejora continua del sistema.
- Alto nivel de satisfacción laboral, reflejado en resultados obtenidos en la encuesta de Clima Organizacional del 96% (Índice de Ambiente Laboral).
- Enfoque metodológico para abordar los riesgos y oportunidades desde la perspectiva del análisis de la materialidad como factor vinculante hacia un claro escenario de sostenibilidad.

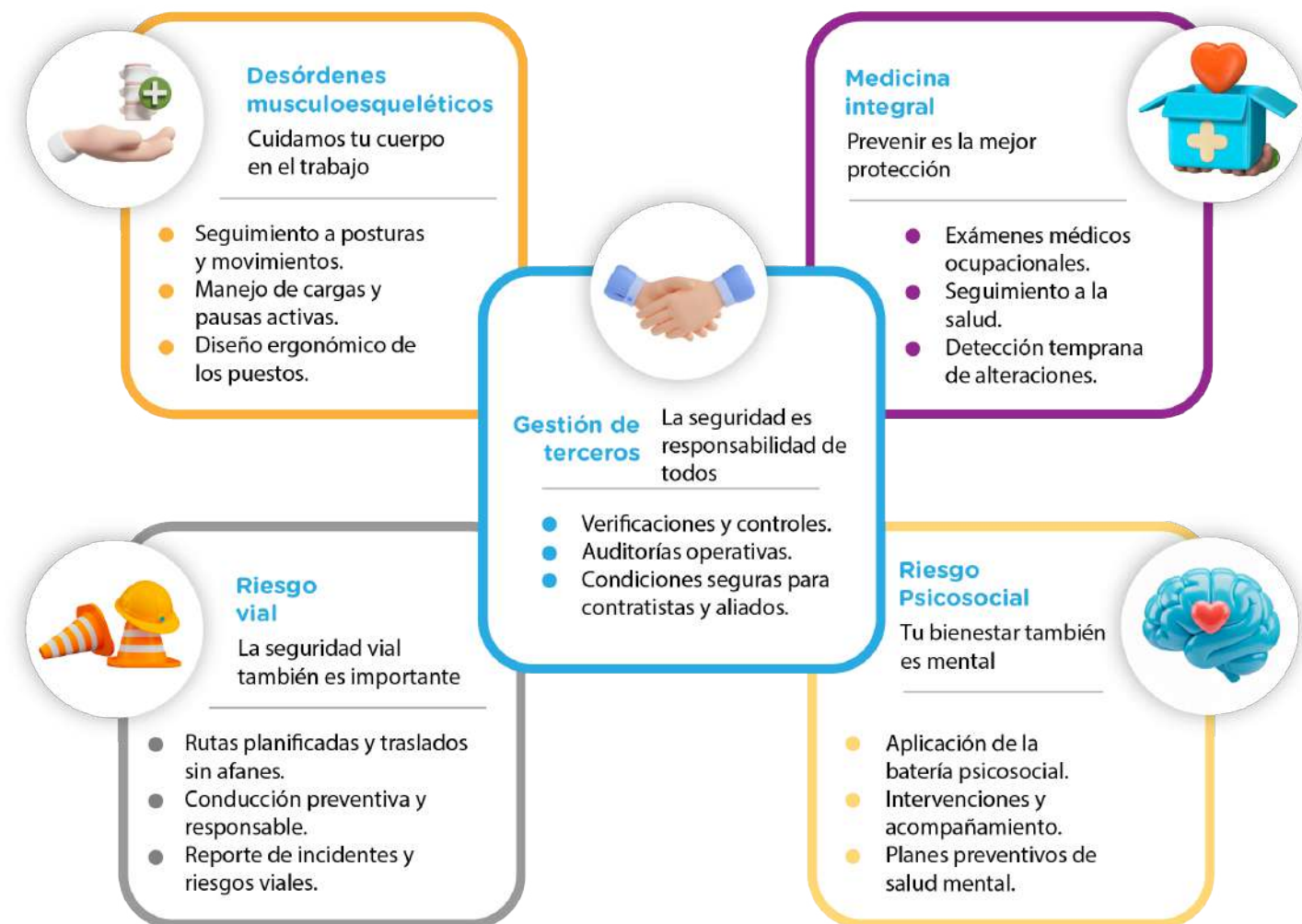
- Modelo robusto de gestión de terceros que asegura el cumplimiento de requisitos y promueve la excelencia operativa.
- Reconocimiento como uno de los mejores lugares para trabajar por Great Place To Work, destacando la cultura organizacional y el bienestar del equipo.

Nuestro sistema fortalece una cultura preventiva, consolida el cumplimiento normativo y promueve la mejora continua, asegurando condiciones de trabajo seguras y saludables para todas las personas que desarrollan actividades bajo nuestro control, tanto en sede como en labores asociadas a operación y gestión corporativa.

Durante 2025, mantuvimos una gestión sistemática basada en la identificación de peligros, evaluación y control de riesgos; la verificación del cumplimiento de requisitos legales aplicables; la definición de objetivos y planes de acción; y el seguimiento a indicadores de desempeño.

Como resultado, evidenciamos un desempeño consistente del sistema, con **cero accidentes mortales y cero accidentes graves, y un comportamiento controlado del ausentismo acumulado anual de 1%**, reflejando la efectividad de las estrategias preventivas y el acompañamiento oportuno a los colaboradores.

De manera complementaria, fortalecimos nuestro componente de medicina laboral integral a través de exámenes ocupacionales, seguimiento a casos, monitoreo de condiciones de salud y acciones focalizadas de promoción y prevención.



En 2025, nuestro foco incluyó actividades de prevención del riesgo biomecánico, autocuidado y hábitos saludables, alineadas con las necesidades identificadas por los programas de vigilancia y el análisis de indicadores.

### Programa medicina preventiva y del trabajo

- Programación y ejecución de exámenes médicos ocupacionales (ingreso, egreso, periódicos, post incapacidad y ejecutivos).
- Ejecución del Mes de la Salud Integral y actividades de educación en salud - que incluyo actividad de senderismo y conexión con la naturaleza.
- Comunicaciones y recomendaciones médicas individuales según hallazgos.
- Hito significativo 2025: Implementación de medicina prepagada para fortalecer la salud integral y el acceso a servicios de calidad.

**Casos Reportados**  
Meta 0.0  
Reporte: 0.0



**Cumplimiento**  
Meta 100%  
Reporte: 100%



Promover la salud y el bienestar de los colaboradores mediante un enfoque preventivo que integre evaluaciones medicas periódicas, educación en salud y recursos que faciliten hábitos saludables



### SVE- Biomecánico

Organización del puesto de trabajo y actividades P&P para mejorar la postura.

Capacitaciones en riesgo biomecánico.

Inspecciones de puestos de trabajo en oficina.

- Entrega y asignación de elementos ergonómicos (teclado externo, soporte plegable, mouse, apoya pies, pantalla externa y morral para traslado seguro).
- Actividades de pausas activas.

**Casos Reportados**  
Meta 0.0  
Reporte: 0.0



**Cumplimiento**  
Meta 100%  
Reporte: 100%



Prevenir los trastornos musculoesqueléticos mediante la identificación de peligros biomecánicos y la implementación de acciones de control, seguimiento y mejora para proteger a la población expuesta.



Fortalecimos la prevención del riesgo psicosocial como parte de nuestro enfoque integral de bienestar, promoviendo entornos de trabajo saludables, liderazgo cercano y acciones orientadas a la gestión de la carga mental. En este contexto, aplicamos la batería de riesgo psicosocial conforme a los lineamientos vigentes, cuyos resultados evidenciaron un nivel de riesgo bajo, confirmando la efectividad de las medidas preventivas implementadas

Garantizamos la participación de nuestros colaboradores a través de mecanismos como el COPASST, el Comité de Convivencia Laboral y los canales internos de comunicación (Teams, Intranet y reportes), que permiten identificar riesgos, promover la prevención, atender situaciones laborales y recoger inquietudes y sugerencias. Estos espacios fortalecen la cultura de autocuidado y contribuyen a la mejora continua del SG-SST.

Finalmente, la alta dirección revisa de manera periódica el desempeño del SG-SST, asegurando la asignación de recursos y la toma de decisiones para sostener y mejorar el sistema. En 2025 se evidenció una inversión significativa orientada a fortalecer frentes como gestión de terceros, higiene industrial, emergencias, bienestar y medicina preventiva, lo que respalda nuestro compromiso con la sostenibilidad del cuidado y la protección de nuestra gente.

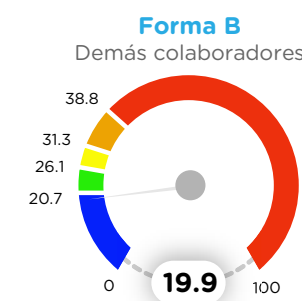
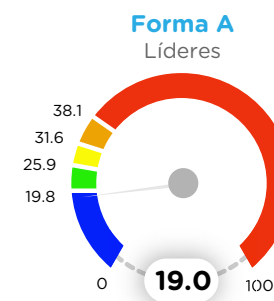
## RESULTADOS DIAGNÓSTICO RIESGO PSICOSOCIAL

### Participación



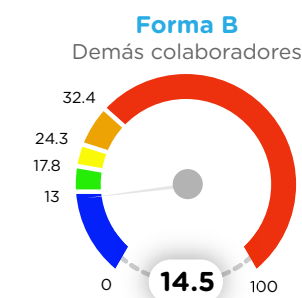
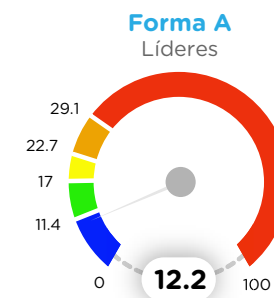
#### Factor intralaboral

Características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo.



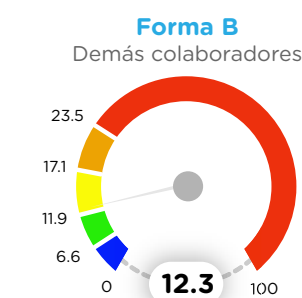
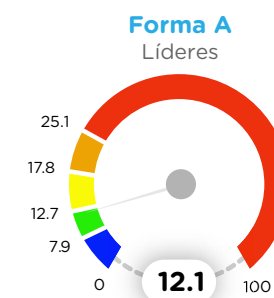
#### Factor extralaboral

Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador que influyen en la salud y bienestar del individuo.



#### Factor individual

Sintomatología del estrés.



### COMPARACIÓN RESULTADOS 2023 VS 2024

FACTOR	NIVEL DE RIESGO 2023	NIVEL DE RIESGO 2025	TENDENCIA
INTRALABORAL A	18.0 SIN RIESGO	19.0 SIN RIESGO	▲
INTRALABORAL B	16.9 SIN RIESGO	19.9 SIN RIESGO	▲
EXTRALABORAL A	14.0 BAJO	12.2 BAJO	▼
EXTRALABORAL B	15.4 BAJO	14.5 BAJO	▼
ESTRÉS A	8.5 BAJO	12.1 BAJO	▲
ESTRÉS B	12.4 MIEDO	12.3 MIEDO	▼

#### Importante:

Con base en los resultados arrojados (SIN RIESGO) y según la Res. 2764 de 2022 el siguiente diagnóstico se debe hacer en **abril de 2027** y se requiere intervención en la fuente y en los trabajadores

#### Acciones

- Intervención en grupos focales con especialista
- Acciones del programa de riesgo psicosocial

## GESTIÓN DE LA CADENA DE SUMINISTRO

GRI 2-6, 2-8, 3-3, 204-1, 308-1, 414-1/ ODS 8 Y 10

Durante 2025, la Compañía mantuvo relaciones comerciales con una base de proveedores de tamaño medio, compuesta **mayoritariamente por proveedores nacionales**, lo que refleja nuestro compromiso con el fortalecimiento de la economía local y el desarrollo de la cadena de valor en el país.

Más del 90 % de los proveedores fueron empresas nacionales, mientras que la participación internacional se limitó a casos específicos asociados al suministro de servicios de consultoría especializada.

Esta estructura de abastecimiento permite combinar el **impulso al mercado local** con el acceso a **capacidades técnicas globales**, asegurando la continuidad operativa, la calidad de los servicios y el cumplimiento de los estándares técnicos y de sostenibilidad de la compañía.

Porcentaje de proveedores según las siguientes líneas de producto de la Compañía, de acuerdo con el gasto:

30% infraestructura y redes	40% administrativa y RRHH
29% sistemas de información	1% publicidad y marketing

### Planeación integral del abastecimiento

El área de Compras impulsa eficiencias estratégicas mediante la estandarización de procesos, la consolidación de necesidades y la optimización continua del gasto. A través de una gestión integral del abastecimiento, se garantiza la selección de proveedores idóneos, negociaciones basadas en análisis de valor y un uso responsable de los recursos corporativos.

Estas acciones permiten obtener ahorros sostenibles, mejorar los tiempos de respuesta, elevar la calidad de los bienes y servicios contratados y fortalecer la transparencia en cada etapa del ciclo de suministro. De esta manera, Compras se convierte en un habilitador clave para la eficiencia operativa y la sostenibilidad financiera de la organización.

### Proceso de registro y evaluación de proveedores

El proceso de registro y evaluación de proveedores se desarrolló como un pilar fundamental para garantizar la transparencia, la eficiencia y la mitigación de riesgos en la gestión de abastecimiento de la compañía. Durante el 2025, se fortalecieron los lineamientos y criterios de registro, asegurando que los proveedores cumplieran con los requisitos legales, financieros, técnicos y de cumplimiento corporativo establecidos. Este proceso permitió contar con una base de proveedores confiable y actualizada, alineada con las políticas internas y con los principios de buen gobierno corporativo. Como parte del proceso de selección y contratación, aplicamos a nuestros proveedores una encuesta de evaluación que nos permite conocer su nivel de madurez en asuntos ambientales, sociales y de

gobernanza (ASG). Esta herramienta nos facilita incorporar criterios de sostenibilidad en la toma de decisiones, promoviendo relaciones comerciales alineadas con nuestros estándares y con los objetivos estratégicos y de responsabilidad corporativa de la Compañía.

De igual manera, el desempeño de los proveedores facilitó la toma de decisiones objetivas para la continuidad y desarrollo. A través de indicadores relacionados con calidad, cumplimiento en tiempos de entrega, nivel de servicio y condiciones comerciales, se promovió la mejora continua y la optimización de la cadena de suministro. Este enfoque contribuyó al fortalecimiento de relaciones estratégicas, a la eficiencia operativa y al aseguramiento de altos estándares en los bienes y servicios adquiridos por la organización.





### Modelo de gestión de aliados


Contamos con un programa de gestión de aliados orientado a garantizar una gestión efectiva de terceros, asegurando que las empresas contratistas y subcontratistas cumplan los requisitos legales, normativos y contractuales, y se integren de manera adecuada a la operación. El alcance del programa aplica a todos los aliados que cumplan con los criterios de clasificación, actualmente en el modelo tenemos 25 empresas.

Durante la etapa de selección y contratación, el modelo se articula con el proceso de compras, incorporando desde el inicio los términos técnicos y requerimientos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), recursos humanos, sostenibilidad y calidad, según la naturaleza del servicio. Este enfoque permite la participación de las áreas responsables de los contratos y garantiza que cada aliado conozca y acepte las condiciones operativas antes de iniciar actividades.

Posteriormente, los aliados son clasificados según el nivel de riesgo y criticidad de las actividades que desarrollan. Esta categorización determina la intensidad del seguimiento y control, priorizando a aquellos cuya operación puede impactar el servicio, la reputación o la eficiencia del negocio. La evaluación considera variables como impacto operativo, nivel de dedicación, riesgos en SST, seguridad de la información, aspectos ambientales, laborales y de derechos humanos, entre otros.

Como parte del esquema de cumplimiento y control, el programa incorpora un componente estructurado de desarrollo y participación que promueve la alineación y la corresponsabilidad con los aliados. Según el nivel asignado, se aplican mecanismos escalonados: en el nivel 1 se priorizan inducciones y mesas técnicas; en el nivel 2 se adicionan comunicaciones formales y talleres; y en el nivel 3 se integran, además, asesorías e intervenciones específicas para fortalecer capacidades y elevar el nivel de madurez del Aliado en los frentes críticos. Este enfoque garantiza que, más allá del control, exista un proceso continuo de formación, acompañamiento y mejora acorde con la criticidad del servicio.

La evaluación del desempeño se fundamenta en los requisitos contractuales y lineamientos en materia de SST, sostenibilidad y calidad, verificados mediante revisión documental, entrevistas y visitas en campo. Todos los terceros deben realizar reportes periódicos a través de la plataforma definida, garantizando la trazabilidad y veracidad de la información.

CRITERIO	NIVEL 1 (BAJO)	NIVEL 2 (MEDIO)	NIVEL 3 (ALTO)
Impacto de operación (si cumple)	No afecta	Demora	Detiene
Dedicación	Ocasional	Exclusiva	Exclusiva
Nivel de riesgo (clase)	I-II	III	IV - V
Tipo de contratación	Sin personal	Directo	 Subcontratado (aut.)
Uso de marca	No usa	Ocasional	Permanente
Seguridad info	No maneja	Básica	Confidencial
Impacto ambiental	Nulo	Menor	Mayor
Nivel de peligro	Bajo	Medio	Alto
Derechos humanos	Leve	Moderado	Grave

TIPOS DE SERVICIO

Asesoría y consultoría técnica, suministro de alimentos, formación, licencia y soporte de software, publicidad, logística de eventos.

Trasporte de personal, mantenimiento de instalaciones locativas, seguridad física, monitoreo de red, diseño de red

Contratos de operación y mantenimiento, despliegue de red, contratos de construcción, transporte de materiales

En 2025 se ejecutó el 100% de las auditorías programadas, aplicando esquemas diferenciados según el nivel del aliado desde revisiones documentales hasta auditorías con mayor énfasis en campo, complementadas con inspecciones periódicas para los aliados de mayor criticidad. Los resultados se formalizan en informes con hallazgos y planes de acción, cuyo cumplimiento es monitoreado bajo un enfoque de mejora continua.

El modelo también contempla un esquema de consecuencias ante incumplimientos, que puede incluir medidas contractuales progresivas. La evaluación de desempeño se realiza de manera conjunta entre las áreas responsables y es insumo para decisiones de renovación o continuidad contractual.

EJE / ACTIVIDAD	NIVEL 1 (BAJO)	NIVEL 2 (MEDIO)	NIVEL 3 (ALTO)
Inducción	✓	✓	✓
Comunicaciones	✓	✓	✓
Mesas técnicas		✓	✓
Talleres			✓
Asesorías   intervenciones			✓
Verificación documental		✓	✓
Auditoría administrativa	✓	✓	✓
Auditoría en campo			✓
Inspecciones periódicas			✓

A mayor nivel de riesgo, mayor profundidad de intervención

Finalmente, el programa es monitoreado mediante indicadores y análisis periódicos, asegurando un ciclo integral de gestión que abarca selección, clasificación, seguimiento, evaluación y toma de decisiones, consolidando una administración responsable y alineada con los estándares de la Compañía.

Durante el año realizamos un encuentro con nuestros aliados, concebido como un espacio de diálogo y alineación estratégica. En esta jornada abordamos temas clave relacionados con el negocio, asuntos corporativos, Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), aspectos laborales, sostenibilidad y cambio climático, fortaleciendo el trabajo articulado y el compromiso compartido frente a los estándares y desafíos de la Compañía.



# ACCIÓN SOCIAL

GRI 3-3/ ODS 10 Y 17

A través del programa Enfibrados con la solidaridad, promovemos la participación de nuestros colaboradores en iniciativas que buscan generar impactos positivos en las comunidades y fortalecer una cultura organizacional basada en la empatía, la solidaridad y el compromiso social.

El programa se fundamenta en la convicción de que nuestros colaboradores son agentes de transformación social. Por ello, facilitamos espacios de participación que permiten aportar tiempo, conocimiento y habilidades en actividades de intervención directa con poblaciones en situación de vulnerabilidad, alineadas con los valores corporativos y con nuestra estrategia de sostenibilidad.

Las iniciativas de voluntariado se desarrollan principalmente en cuatro líneas de acción:



## CUIDADO DEL MEDIO AMBIENTE

Jornadas de reforestación y acciones orientadas a la protección del entorno natural.



## SOLIDARIDAD Y APOYO COMUNITARIO

Actividades de acompañamiento e intervención directa con poblaciones vulnerables.



## MENTORÍAS Y EDUCACIÓN

Espacios de formación y acompañamiento a niños, niñas y adolescentes para fortalecer su desarrollo y aprendizaje.



## APOYO ANTE EMERGENCIAS

Iniciativas solidarias orientadas a brindar apoyo a comunidades afectadas por situaciones de emergencia.





Desde el lanzamiento del programa en 2023, hemos desarrollado actividades en articulación con diversas organizaciones sociales, ONG y entidades públicas, lo que ha permitido ampliar el alcance de las iniciativas y fortalecer el impacto de las acciones realizadas. Estas **actividades han beneficiado a más de 300 niños, niñas y más de 70 adultos mayores**, así como al entorno natural mediante jornadas de reforestación y acciones de cuidado ambiental.

Durante 2025 desarrollamos diversas actividades de voluntariado enfocadas en el acompañamiento a poblaciones en situación de vulnerabilidad, el fortalecimiento de oportunidades para jóvenes y acciones solidarias en fechas especiales.

En alianza con la **Secretaría de Integración Social de la Alcaldía de Bogotá**, cerca de treinta colaboradores participaron en la jornada **Comidas compartidas**, en la que compartieron un espacio de diálogo y acompañamiento con adultos mayores de la localidad de Fontibón. Esta actividad permitió promover el respeto, la empatía y el reconocimiento de sus historias de vida, fortaleciendo el vínculo entre nuestros colaboradores y la comunidad.

Asimismo, en articulación con **Aldeas Infantiles SOS Colombia**, colaboradores de la compañía participaron como **mentores en un programa de acompaña-**

**miento a jóvenes** que se preparan para iniciar una vida independiente. A través de este proceso, voluntarios de On Net Fibra brindaron orientación y apoyo a jóvenes en diferentes ciudades del país, contribuyendo al fortalecimiento de sus capacidades y al desarrollo de iniciativas de emprendimiento.

Adicionalmente, durante la temporada navideña realizamos una jornada solidaria orientada a llevar momentos de alegría a **niños, niñas y adolescentes de la localidad de Ciudad Bolívar en Bogotá**. Esta iniciativa se desarrolló en alianza con la organización **Misiones on Fire** y el proyecto **Frontera Zero**, sumando esfuerzos para acompañar a la comunidad y promover espacios de esperanza y bienestar para la niñez.

A través de Enfibrados con la solidaridad, continuamos fortaleciendo una cultura de voluntariado que conecta el propósito de la Compañía con el compromiso de nuestros colaboradores por contribuir al bienestar de las comunidades.



# GESTIÓN DE GOBIERNO CORPORATIVO

GRI 2-1, 2-10, 2-15, 2-23, 2-24, 2-26, 2-27, 3-3, 205-1, 205-2, 205-3

## ASAMBLEA DE ACCIONISTAS

ONNET FIBRA COLOMBIA S.A.S. es una sociedad por acciones simplificada, de capital privado, con una participación en el capital de 100% por parte Alamo Holdco S.L. El capital suscrito y pagado de la Compañía está compuesto por 73.064.444.117 acciones ordinarias, con un valor nominal de COP 1.00 cada una.

La Asamblea de Accionistas de la Compañía se reunió en nueve (09) ocasiones durante 2025.

Representantes legales	Equipo directivo
Pedro Luiz Arakawa	Pedro Luiz Arakawa <i>Director Ejecutivo</i>
Lukas Arango Grajales	Lukas Arango Grajales <i>Director Financiero y de estrategia</i>
Nicolás Andrés Zuleta Alarcón	Juan Ugarte <i>Director de Operaciones</i>
	Juan Alberto López <i>Director de tecnología</i>
	Sofía Coronado <i>Directora de Personas, procesos y sostenibilidad</i>
	Nicolás Zuleta <i>Director Jurídico, regulatorio y cumplimiento</i>





## OPERACIONES CON LOS ACCIONISTAS Y ADMINISTRADORES

Durante el año 2025, la sociedad no celebró ni ejecutó operaciones, contratos, actos o transacciones de ninguna naturaleza con sus accionistas ni con los miembros de la administración.

Todas las actuaciones desarrolladas por la sociedad se realizaron en el giro ordinario de sus negocios y bajo condiciones de mercado.

## NORMAS DE PROPIEDAD INTELECTUAL Y DERECHOS DE AUTOR

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 1º, numeral 4º de la Ley 603 de 2000, que modificó el artículo 47 de la Ley 222 de 1995, se deja constancia que, durante el ejercicio 2025, la Compañía realizó las gestiones y actividades necesarias para asegurar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de propiedad intelectual y derechos de autor.

En este sentido, la Compañía ha adoptado las medidas internas razonables para garantizar que el uso de software, licencias, obras protegidas y demás activos intangibles sujetos a protección legal se realice conforme a la normativa aplicable.

Manifestamos que no tenemos conocimiento de la existencia de violaciones, reclamaciones, investigaciones o posibles incumplimientos relacionados con derechos de autor o propiedad intelectual, cuyos efectos deban ser revelados en los estados financieros o que constituyan base para el reconocimiento de provisiones o contingencias.

Lo anterior se informa en cumplimiento de los deberes de revelación y transparencia exigidos por la normativa societaria colombiana.

## CUMPLIMIENTO NORMATIVO

### 1. Situación jurídica y procesos legales

A la fecha de cierre del ejercicio social 2025, no se tiene conocimiento de la existencia de litigios, procesos judiciales, arbitrales o administrativos en curso en los que la Compañía actúe como demandante o demandada, que puedan afectar de manera material su situación financiera, operativa o reputacional.

En consecuencia, no se identifican contingencias legales que deban ser reveladas en los estados financieros ni que generen riesgos significativos para la estabilidad de la Compañía.

### 2. Transferencias a título gratuito

Durante el 2025, la Compañía no realizó transferencias de dinero ni de otros bienes a título gratuito, liberalidades, donaciones o actos a título semejante, a favor de personas naturales o jurídicas.

Lo anterior se informa en cumplimiento de los deberes de transparencia y revelación establecidos en la normativa societaria aplicable.

### 3. Inversiones en otras sociedades

Durante el ejercicio 2025, la Compañía no efectuó inversiones en otras sociedades, ni constituyó participaciones en personas jurídicas nuevas o existentes.

Al cierre del periodo contable, la Compañía no mantiene inversiones, acciones, cuotas o participaciones en otras sociedades, directa ni indirectamente.

## CUMPLIMIENTO REGULATORIO Y NEUTRALIDAD DE RED

Durante la vigencia reportada, la Compañía dio estricto cumplimiento a las disposiciones regulatorias expedidas por el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MinTIC) y a la normativa aplicable en materia de provisión de redes y servicios de telecomunicaciones en Colombia.

Por otro lado, la CRC publicó la Agenda Regulatoria 2026-2027. Del análisis realizado desde la Compañía, se identificó el proyecto denominado Conectividad Mayorista Local de especial relevancia para On Net Fibra dada nuestra operación. Este proyecto busca revisar y, de ser necesario, ajustar el marco regulatorio aplicable a la conectividad mayorista local, entendida como la provisión de capacidad de transporte a nivel municipal para habilitar la oferta minorista de distintos Proveedores de Redes y Servicios de Telecomunicaciones (PRST).

Durante 2025, On Net Fibra tuvo una participación activa y determinante en este frente. La Compañía fue convocada y participó en las mesas de trabajo definidas por el regulador, respaldando nuestra posición con el envío de información técnica y jurídica. Nuestra intervención en estos espacios representó un hito estratégico para la Compañía, permitiéndonos: i) participar en el diagnóstico regulatorio, aportamos directamente a la base que

la CRC utilizará para decidir si expide o no una nueva regulación; y ii) gestionar los riesgos operativos, nuestra participación nos permitió anticiparnos y orientar la conversación con el regulador, señalando estratégicamente qué información podemos reportar a la CRC ante eventuales obligaciones futuras.

Gracias a la gestión adelantada, On Net Fibra se encuentra preparada para afrontar las próximas fases del proyecto definidas por el ente regulador: i) primera etapa (2T de 2026), la CRC evaluará las condiciones técnicas y económicas del servicio, posibles barreras a su utilización eficiente y la pertinencia de establecer reglas específicas en el régimen de acceso, uso e interconexión, con énfasis en principios de acceso abierto, equitativo y no discriminatorio, y segunda etapa (1T de 2027), se analizarán las condiciones de competencia, la definición de mercados relevantes, el poder de mercado y eventuales fallas que requieran intervención regulatoria.

Con estas acciones, la Compañía ratifica su responsabilidad como actor del sector TIC, garantizando que su infraestructura opere bajo principios de neutralidad, transparencia y cumplimiento regulatorio, contribuyendo así al desarrollo competitivo y sostenible del ecosistema digital en Colombia.

## MANIFESTACIONES SOBRE LA LIBRE CIRCULACIÓN DE FACTURAS

Durante el 2025 se permitió la libre circulación de facturas. La Compañía adoptó la Política Libre Circulación de Facturas con el fin de fijar los lineamientos para garantizar la libre circulación de las facturas que sean emitidas por proveedores o cualquier persona natural o jurídica con la cual la Compañía establezca relaciones comerciales para el desarrollo de su actividad económica. De conformidad con esta política y con lo establecido en el Artículo 87 de la Ley 1676 de 2013, la Compañía deja constancia que permite, sin limitación alguna, la libre circulación de las facturas de nuestros proveedores.



## OTROS COMITÉS



### Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST)

El COPASST está conformado por representantes de la Compañía y los colaboradores, con el propósito de garantizar la seguridad, la salud física y mental de los empleados. Durante 2025, se realizaron 9 sesiones con una participación del 90% de los integrantes. El comité desarrolló actividades enfocadas en la supervisión de las condiciones laborales, la identificación de riesgos y la implementación de medidas preventivas, promoviendo hábitos saludables y asegurando el cumplimiento de la normativa vigente en seguridad y salud en el trabajo.

Además, todos los miembros recibieron capacitación de acuerdo con los requerimientos normativos, asegurando un desempeño alineado con las mejores prácticas y con la legislación aplicable.

### Comité de Convivencia Laboral

El Comité de Convivencia Laboral se centra en promover un entorno de trabajo respetuoso, armonioso e inclusivo, enfocado en la prevención y resolución de conflictos. Su labor permite gestionar situaciones que puedan afectar el bienestar y la integridad de los colaboradores, promoviendo el diálogo, la equidad y un ambiente laboral libre de acoso o discriminación.

Durante 2025, se llevaron a cabo 4 sesiones con participación del 100% de los integrantes, se programó la revisión de la Política de Acoso Sexual, en línea con la nueva normatividad, asegurando que las prácticas de la Compañía sigan fortaleciendo la protección y el respeto de todos los colaboradores. No se gestionaron casos de acoso laboral durante el periodo.



### RESULTADOS Y GESTIÓN COPASST

- Informe de ejecución del 100% de auditorías a terceros.
- Acciones en psicosocial: batería, grupos focales y reuniones mensuales del Comité.
- Fortalecimiento de ergonomía: inspecciones, entrega de apoyapiés y ajustes de puestos.
- Programas de formación técnica y operativa, incluidas sesiones prácticas en campo.
- Actividades del Mes de la Salud y seguimiento clínico (audiometrías, circuito médico).
- Medidas para NOC nocturno y revisión de condiciones locativas y ambientales.



### RESULTADOS Y GESTIÓN CCL

- Actualización del Lineamiento del CCL conforme a la resolución 3461/2025
- Capacitación en Política de Prevención del Acoso Sexual (Ley 2365/2024).
- No se presentaron reportes de acoso; se refuerzan canales de reporte.
- Aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial y aprobación del cronograma.
- Acciones para fortalecer la transparencia en procesos de selección.  
Cambio de representante del empleador: Andrea Fernández ingresa al CCL.

## Comité de cultura

El Comité de cultura tiene la responsabilidad de fortalecer la identidad organizacional y promover los valores y principios que definen nuestra cultura corporativa. En 2025, se llevaron a cabo 16 sesiones con una participación del 90% de los integrantes. El comité implementó iniciativas estratégicas orientadas a integrar a los empleados, reforzar el sentido de pertenencia y alinear las prácticas diarias con la visión, misión y objetivos corporativos.

Estas acciones han permitido consolidar una cultura inclusiva, colaborativa y orientada al alto desempeño, impulsando el compromiso, la motivación y la satisfacción de los colaboradores, y contribuyendo de manera directa al éxito y sostenibilidad de la Compañía.



## PROGRAMA DE CUMPLIMIENTO: TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL PTEE & SISTEMA DE AUTOGESTIÓN DE RIESGOS DE LAFTPADM

### PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL – PTEE

Durante 2025 continuamos fortaleciendo nuestra cultura organizacional a partir de la aplicación y el seguimiento de la política integral de Ética y Transparencia, la cual establece lineamientos claros de tolerancia cero frente a prácticas como la corrupción, el fraude, el soborno, el lavado de activos, la financiación del terrorismo y la proliferación de armas de destrucción masiva, así como frente a cualquier conducta asociada a estos fenómenos delictivos.

### MECANISMOS DE GESTIÓN DEL CUMPLIMIENTO Y ÉTICA EMPRESARIAL

En desarrollo de lo anterior, la Compañía cuenta con diversos mecanismos para gestionar los riesgos asociados a la ética y transparencia, los cuales se encuentran establecidos en el Manual de Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE).

Este programa integra, entre otros los siguientes: (i) Código de Conducta y Ética, (ii) Política de debida diligencia sobre contrapartes; (iii) adhesión de las contrapartes al cumplimiento de la legis-

lación anticorrupción que resulte de aplicación, por medio de la suscripción del Certificado anti-corrupción y de las cláusulas contractuales establecidas por la Compañía que posibilitan la aplicación de consecuencias ante la eventual infracción de los compromisos, (iv) Política de conflictos de interés, (v) Política de denuncias y procesos de investigación, (vi) Política de cortesías, regalos y atenciones.

### PRINCIPALES ACCIONES IMPLEMENTADAS EN 2025 SOBRE GESTIÓN DE CUMPLIMIENTO Y ÉTICA EMPRESARIAL

#### Debida diligencia

Como parte de su política de conocimiento de contrapartes, la Compañía, realizó análisis documentales y consultas en listas restrictivas y bases de datos para proveedores/contratistas, potenciales clientes y empleados, atendiendo solicitudes de distintas áreas. Este proceso constituye uno de los controles fundamentales para el desarrollo del negocio. En este marco, On Net Fibra aplica procedimientos de debida diligencia a todas sus contrapartes, conforme a los lineamientos definidos en la política correspondiente, la cual hace parte del Manual de procedimientos del SAGRILAFT y del PTEE.

#### Canales de denuncia

On Net Fibra cuenta con un canal de denuncia al cual puede acceder cualquier persona tanto interna, como externa, a través de un formulario diseñado y disponible en la página web, en la sección del Programa de Ética y Transparencia (onnetfibra.co), que ofrece la posibilidad de elevar, de forma anónima o personal, las denuncias en materia de Corrupción y/o Soborno Transnacional. Al cierre del 2025 no se recibieron denuncias.

#### Comunicación y formación

La formación constituye uno de los pilares del PTEE y del SAGRILAFT de la Compañía. Durante 2025 se impartieron capacitaciones obligatorias al 100% de los nuevos colaboradores a través de cursos virtuales sobre SAGRILAFT y PTEE disponibles en la plataforma interna, complementadas con una actividad presencial interactiva denominada “Museo LAFT / Corrupción”, orientada a reforzar el conocimiento sobre prevención de la corrupción, el soborno y la gestión de riesgos asociados al lavado de activos, la financiación del terrorismo y la proliferación de armas de destrucción masiva.

Estas actividades incluyeron evaluaciones de conocimiento para medir el aprendizaje. Asimismo, se desarrollaron capacitaciones y se compartió material de apoyo con el 100% de los proveedores y contratistas clave, en línea con el Modelo de gestión de aliados de la Compañía.

Adicionalmente, On Net Fibra continuó participando en el Comité de Cumplimiento Empresarial Colombiano (CCEC), espacio en el que se comparten experiencias y mejores prácticas en materia de SAGRILAFT y PTEE.

#### Conflicto de intereses

Durante el año se gestionaron los conflictos de interés declarados por colaboradores y terceros, los cuales fueron evaluados y administrados sin generar alertas para la Compañía. En algunos casos, se emitieron recomendaciones orientadas a fortalecer su adecuada gestión y prevenir posibles riesgos.



**5.**  
ANEXOS



5.

TABLA DE ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

GRI 1

**Declaración de uso**

ON NET FIBRA COLOMBIA S.A.S. ha elaborado el informe conforme a los Estándares GRI para el periodo comprendido entre el primero de enero de 2025 y el 31 de diciembre de 2025.

**GRI 1 usado**

GRI 1: Fundamentos 2021  
 GRI 2: Contenidos Generales 2021  
 GRI 3: Temas materiales 2021

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN	OMISIÓN			RELACIÓN CON ODS Y PRINCIPIOS PACTO GLOBAL
			REQUISITOS OMISIÓN	MOTIVO	EXPLICACIÓN	
<b>Contenidos generales</b>						
GRI 2 Contenidos Generales 2021	2 -1 Detalles organizacionales	Pág. 6				
	2-2 Entidades incluidas en la elaboración de informes de sostenibilidad			No procede debido a que ON NET FIBRA COLOMBIA S.A.S. no tiene empresas subsidiarias, joint ventures y filiales.		
	2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	Pág. 3				
	2-4 Actualización de la información	Pág. 3				
	2-5 Verificación externa	Pág. 3				
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Pág. 6   21   43				ODS 9

<p><b>GRI 2</b> Contenidos Generales 2021</p>	2-7 Empleados	Pág. 6   31		ODS 8, 10
	2-8 Trabajadores que no son empleados	Pág. 6   43		ODS 8, 10
	2-9 Estructura de gobernanza y composición		No procede debido a que ON NET FIBRA COLOMBIA no tiene Junta Directiva.	
	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno		Información no disponible/incompleta dado que ON NET FIBRA COLOMBIA no tiene Junta Directiva, pero sí cuenta con Equipo Directivo.	
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno		No procede dado que ON NET FIBRA COLOMBIA no tiene Junta Directiva y por lo tanto no tiene Presidente.	
	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos		No procede debido a que ON NET FIBRA COLOMBIA no tiene Junta Directiva.	
	2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos		No procede debido a que ON NET FIBRA COLOMBIA no tiene Junta Directiva.	
	2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad		No procede debido a que ON NET FIBRA COLOMBIA no tiene Junta Directiva.	

<p>GRI 2 Contenidos Generales 2021</p>	2-15 Conflicto de interés	Pág. 55		Principio 10 Pacto Global
	2-16 Comunicación de inquietudes críticas		No procede debido a que ON NET FIBRA COLOMBIA no tiene Junta Directiva.	
	2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno		No procede debido a que ON NET FIBRA COLOMBIA no tiene Junta Directiva.	
	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno		No procede debido a que ON NET FIBRA COLOMBIA no tiene Junta Directiva.	
	2-19 Políticas de remuneración		No procede debido a que ON NET FIBRA COLOMBIA no tiene Junta Directiva.	
	2-20 Proceso para determinar la remuneración		No procede debido a que ON NET FIBRA COLOMBIA no tiene Junta Directiva.	
	2-21 Ratio de compensación total anual		No procede dado que no existe compensación adicional a los salarios fijos del Comité Directivo.	
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Pág. 4   14		ODS 17 Principios 1, 2, 7, 8 Pacto Global

<p><b>GRI 2</b> Contenidos Generales 2021</p>	2-23 Compromisos y políticas	Pág. 14   20		ODS 17 Principios 1, 2 Pacto Global
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	Pág. 14		ODS 17 Principios 1, 2 Pacto Global
	2-25 Procesos para remediar impactos negativos	Pág. 19   30		Principios 1, 2 Pacto Global
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	Pág. 15   30   50		Principios 1, 2 Pacto Global
	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	Pág. 51   52		
	2-28 Afiliación a asociaciones	Pág. 12   18		
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	Pág. 15   30   44   55		Principios 1, 2 Pacto Global
	2-30 Convenios de negociación colectiva		No procede debido a que ON NET FIBRA COLOMBIA no tiene suscrito convenio colectivo con organizaciones sindicales.	

**Temas materiales**

<b>GRI 3</b> Temas materiales 2021	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	Pág. 16   17		Principios 1, 2, 7, 8, 9, 10 Pacto Global
	3-2 Lista de temas materiales	Pág. 17		Principios 1, 2, 7, 8, 9, 10 Pacto Global
	3-3 Gestión de los temas materiales	La información de cada tema material se desarrolla a lo largo del Informe.		Principios 1, 2 Pacto Global

**Presencia en el mercado**

<b>GRI 202</b> Presencia en el mercado 2016	202-1 Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	Pág. 35   37		ODS 8, 10
	202-2 Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	Pág. 37		ODS 8, 10

**Impactos económicos indirectos**

<b>GRI 203</b> Impactos económicos indirectos 2016	203-1 Inversiones en infraestructura y servicios apoyados	Pág. 6		ODS 8, 9
	203-2 Impactos económicos indirectos significativos	Pág. 6		ODS 8

**Prácticas de abastecimiento**

<b>GRI 204</b> Prácticas de abastecimiento	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	Pág. 43		ODS 8, 10
---	--	---------	--	-----------

**Anticorrupción**

<b>GRI 205</b> Anticorrupción 2016	GRI 205-1 Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	55		Principio 10 Pacto Global
	GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	55		Principio 10 Pacto Global
	205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	55		Principio 10 Pacto Global

**Energía**

<p><b>GRI 302</b> Energía 2016</p>	<p>302-1 Consumo de energía dentro de la organización</p>	<p>Pág. 28</p>		<p>ODS 13 Principios 7, 8, 9 Pacto Global</p>
--	---	----------------	--	---

**Emisiones**

<p><b>GRI 305</b> Emisiones</p>	<p>305-1 Alcance 1</p>	<p>Pág. 28</p>		<p>ODS 13 Principios 7, 8, 9 Pacto Global</p>
	<p>305-2 Alcance 2</p>	<p>Pág. 28</p>		<p>ODS 13 Principios 7, 8, 9 Pacto Global</p>
	<p>305-3 Alcance 3</p>	<p>Pág. 28</p>		<p>ODS 13 Principios 7, 8, 9 Pacto Global</p>

**Residuos**

<p><b>GRI 306</b> Residuos 2020</p>	<p>306-3 Residuos generados</p>	<p>Pág. 28</p>		<p>ODS 13 Principios 7, 8, 9 Pacto Global</p>
---	---------------------------------	----------------	--	---

**Evaluación ambiental de proveedores**

<p><b>GRI 308</b> Evaluación ambiental de proveedores</p>	<p>308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales</p>	<p>Pág. 43   47</p>		<p>ODS 13 Principios 7, 8, 9 Pacto Global</p>
---	--	---------------------	--	---

**Empleo**

GRI 401 Empleos	401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	Pág. 33		ODS 8, 10
	401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	Pág. 33   39		ODS 8, 10
	401-3 Permiso parental	Pág. 39		ODS 8, 10

**Salud y seguridad en el trabajo**

GRI 403 Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Pág. 40 - 42		ODS 3
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Pág. 40 - 42		ODS 3
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	Pág. 40 - 42		ODS 3
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Pág. 40 - 42   53		ODS 3

<b>GRI 403</b> Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Pág. 40 - 42		ODS 3
	403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	Pág. 40 - 42		ODS 3
	403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Pág. 40 - 42		ODS 3
	403-9 Lesiones por accidente laboral	Pág. 40 - 42		ODS 3

**Formación y educación**

<b>GRI 404</b> Formación y educación 2016	404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	Pág. 39		ODS 8, 10
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	Pág. 38		ODS 8, 10

**Diversidad e Igualdad de oportunidades**

<b>GRI 405</b> Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	Pág. 50		ODS 8, 10
---	---	---------	--	-----------

**Evaluación social de los proveedores**

<p><b>GRI 414</b> Evaluación social de los proveedores</p>	<p>414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales</p>	<p>Pág. 43   47</p>		<p>ODS 10</p>
--	---	---------------------	--	---------------

**Otros temas materiales**

<p><b>Otros temas materiales</b></p>	<p>Acción social</p>	<p>Pág. 48 - 49</p>		<p>ODS 17</p>
	<p>Seguridad de la información</p>	<p>Pág. 22</p>		<p>ODS 9</p>
	<p>Bienestar empleados</p>	<p>Pág. 39</p>		<p>ODS 8</p>
	<p>Gestión del riesgo</p>	<p>Pág. 13</p>		



ON\*NET FIBRA