



**INFORME DE
SOSTENIBILIDAD
2021**



CONFIPETROL

Bienvenidos al Informe de Sostenibilidad 2021 de Confipetrol.



Durante el 2021 continuamos ejecutando nuestras operaciones entregando soluciones a nuestros clientes con las restricciones y retos generados por la pandemia de la COVID-19, el aprendizaje y adaptación logrados en el primer año de esta emergencia sanitaria nos permitieron afrontar con éxito el desafío de las olas de contagios y las nuevas variantes de virus que fueron surgiendo. Sin embargo, la rápida respuesta de la comunidad científica en relación con el desarrollo de vacunas nos llenó de una gran esperanza hacia la reducción de las consecuencias de esta grave enfermedad que tantas pérdidas ha dejado en el mundo y en nuestro entorno cercano laboral y familiar. Como compañía emprendimos acciones encaminadas a la sensibilización y seguimiento a nuestros colaboradores para lograr un gran avance en la cobertura con la vacunación llegando a disminuir los casos graves y reduciendo la curva de contagios.

Las acciones emprendidas como respuesta inicial de la Organización desde el año 2020 como fueron la acertada evaluación de riesgos y oportunidades, con gran satisfacción podemos afirmar que se siguen reflejando en las decisiones frente a la preservación de las condiciones de salud de nuestra gente y la continuidad de todas nuestras operaciones.

Durante este año, que siguió siendo atípico, retador y con mucha incertidumbre, Confipetrol continuó trabajando en el fortalecimiento de la salud integral, tanto física como mental de nuestro activo más importante, nuestros más de 5.800 colaboradores en Colombia, Perú, Bolivia y Chile; en paralelo, continuamos avanzando con convicción hacia la consolidación de nuestra Estrategia de Sostenibilidad, reafirmada en nuestra Política de Sostenibilidad, garantizando la continuidad y crecimiento del negocio, asegurando las dimensiones sociales, ambientales y económicas como nuestro mayor desafío.

En medio de esta nueva realidad, todos los niveles de la Organización mantuvieron la dinámica de gestión del cambio, revisando, actualizando o generando nuevas estrategias para desarrollar o afianzar los aspectos primordiales bajo el enfoque de la sostenibilidad, como lo es:

En el marco de la operación LIDER (Libre de Incidentes y Daños en un entorno de responsabilidad y sostenibilidad) se fortaleció nuestra convicción de que el cero incidentes es posible y continuamos trabajando con rigor y disciplina operacional para lograrlo; por tal razón, nuestras metas siguen siendo tener cero (0) accidentes, bajo el enfoque de que todos los accidentes se pueden prevenir; es así como durante el año 2021 se consolidaron a nivel corporativo más de catorce millones doscientos mil (14.2 Millones) horas hombres de trabajo, finalizando el año con indicadores de gestión de accidentalidad dentro de los límites máximos definidos por la organización; tanto en la "Tasa de tiempo perdido por frecuencia de incidentes (IF) que finalizó en cero coma diecisiete (0,17) por cada doscientos mil horas hombre trabajadas (Valor máximo permitido por la organización para 2021 de cero coma dos (0,2)) y en el "Total de frecuencia de accidentes registrables (TRIF)" que

terminó en cero coma veinticuatro (0,24) por cada doscientos mil horas hombre trabajadas (Valor máximo permitido por la organización para 2019 de cero coma treinta y cinco (0,35)).

Empleamos el mejor talento y promovemos el respeto de los derechos humanos para nuestros grupos de interés.

En Confipetrol contamos con un total de 5.814 colaboradores en nuestras operaciones al finalizar el año 2021, distribuidos en los proyectos que se desarrollaron en diferentes zonas de los distintos países donde estamos presentes. Nuestro personal es altamente calificado con competencias técnicas, estratégicas, administrativas, actividades críticas en HSEQ, habilidades blandas, entre otras que culminaron con éxito más de 185.994 horas en capacitación en Colombia y Perú.

Confipetrol gestiona el Talento Humano libre de perjuicios asociados a las diferencias y mediante nuestra política de Diversidad e Inclusión afianzamos nuestro compromiso para aplicarlas las mejores tendencias en prácticas laborales dentro de nuestros procesos de gestión y en todas nuestras operaciones mediante las siguientes actuaciones:

1. Lenguaje y comunicación inclusiva.
2. Acceso al empleo y desarrollo profesional
3. Sensibilización y entrenamiento
4. Ambiente de trabajo libre acoso y discriminación.
5. Igualdad de oportunidades de crecimiento y desarrollo.
6. Igualdad de Compensación y beneficios.

Nuestro ambiente laboral está definido por un trato respetuoso en todos los niveles de la organización y construimos una cultura diversa e inclusiva contratando personas que estén dispuestas a trabajar con otras sin discriminar a nadie, esto genera sentido de pertenencia y espacios de diversidad, en los que los colaboradores pueden aportar diferentes puntos de vista, mejorando su productividad y compromiso con la compañía.

Enfocados en la conservación del medio ambiente

Desde nuestro compromiso ambiental nos focalizamos en gestionar en todas las actividades de la organización, los aspectos ambientales, la oportuna identificación y valoración de aspectos e impactos, la mejora del desempeño energético, la cuantificación de los Gases de Efecto Invernadero (GEI), la incorporación de prácticas ambientales y/o de eficiencia energética en los procesos principales (Core) y de Soporte, el empleo de las mejores tecnologías, la influencia en los hábitos colectivos de los trabajadores, promoviendo un desarrollo responsable y sostenible.

En el año 2021, la organización logró la implementación y certificación del Sistema de Gestión de Eficiencia Energética bajo las directrices de la norma internacional *ISO 50001:2019* Sistema de Gestión de la energía.

En la sucursal Perú se llevó el proceso de cuantificación y verificación de huella de carbono obteniendo de esta manera la verificación y sello con 2 estrellas otorgado por el Ministerio del medio ambiente de Perú. En paralelo la sucursal Colombia recopiló la información del año base 2021 para la cuantificación de huella de carbono, y posterior verificación mediante un ente externo

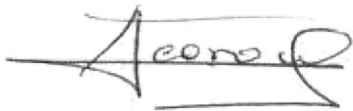
Además, se ejecutaron proyectos de innovación en reducciones de emisiones Gases de Efecto Invernadero - GEI tales como:

- ✿ **Instalación de reflectores en los contratos de VRE y VRO:** el resultado primer mes de implementación fue de una reducción consumo energía de 584 kwh / mes, con esta práctica al reducir el consumo de energía se evita emitir 0.10 Teq CO2 mes por cada contrato.
- ✿ **Instalación de paneles solares contrato:** En el año 2021 se logró generar instalación de (6) paneles solares para el contrato de VRO, y cuatro reflectores tipo LED panel solar para VRE en donde el objetivo principal fue generar Inclusión de energía solar como fuente adicional de abastecimiento para la iluminación y funcionamiento de equipos ofimáticos en contenedores.
- ✿ **Sustitución de Tecnología por Fuentes No Convencionales de Energías Renovables-FNCER:** Se adquirió para el contrato de VRO vehículo eléctrico para transporte de personal en las operaciones como prueba piloto para evaluar la reducción los consumos de combustible en los vehículos y evaluar la viabilidad de realizar cambios de tecnologías eficientes y amigables con el medio ambiente.

Promovemos una cadena de abastecimiento sostenible.

En Colombia contamos con más de **1054** aliados que proveen bienes y servicios, donde los proveedores de origen local/ Regional representan el 99.98%, con compras superiores a los \$52 mil MM COP, siendo este el 51% de las compras totales de la Compañía.

Ponemos este informe a disposición de todos nuestros Grupos de Interés y los invitamos a explorar el documento que les permitirá conocer los logros obtenidos durante el año 2021. También podrán enterarse acerca de los retos y oportunidades de nuestra organización para el 2022 con el objetivo de mantenernos firmes en ese compromiso voluntario de alcanzar la sostenibilidad.



Oscar Jeovanny Fernández Moreno
Presidente y Representante Legal

ACERCA DEL INFORME

GRI 102-32

GRI 102-48

GRI 102-49

GRI 102-50

GRI 102-51

GRI 102-52

GRI 102-53

GRI 102-54

GRI 102-56

Alcance y cobertura

Confipetrol comparte el **NOVENO INFORME DE SOSTENIBILIDAD**, en el cual se presenta la gestión realizada por la Compañía donde se reporta el desempeño económico, social y ambiental durante el año 2021.

La Compañía ejecutó contratos en Colombia, Perú, Bolivia, y Chile, sin embargo, el contenido de este informe se enfoca en la operación que desarrolla Confipetrol en Colombia.

Opción de conformidad y verificación

Este reporte fue elaborado de conformidad con los Estándares del Global Reporting Initiative (GRI): Opción esencial. Este informe corresponde al periodo comprendido entre 01 de enero al 31 de diciembre del año 2021, el cual se presenta de forma anual. El último reporte presentado fue para el año 2020, el cual se elaboró bajo Estándares GRI y no se presenta re-expresión de información.

Este informe es revisado y aprobado por el presidente y Representante Legal de la Compañía y no fue verificado por un ente externo.

Canales de comunicación

En caso de presentarse preguntas, dudas o sugerencias sobre el contenido del informe puede tramitarse a través de los siguientes correos electrónicos:

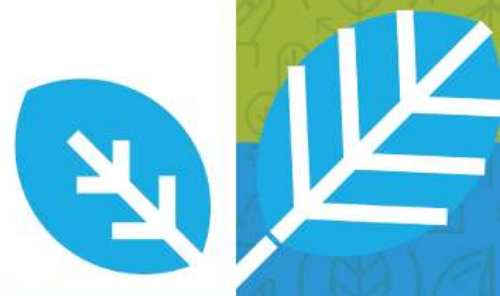
presidencia@confipetrol.com, gerente.talentohumano@confipetrol.com, lider.rse@confipetrol.com y profesional.rse@confipetrol.com

CONTENIDO

MENSAJE DE LA GERENCIA SOBRE LA SOSTENIBILIDAD.....	2
ACERCA DEL INFORME	5
ASPECTOS CORPORATIVOS.....	7
ASPECTOS ECONÓMICOS.....	40
ASPECTOS SOCIALES.....	52
ASPECTOS AMBIENTALES.....	130
ASPECTOS DE CUMPLIMIENTO	156



Aspectos Corporativos



CONFIPETROL



GRI 102-1

CONFIPETROL

Es una compañía altamente especializada en brindar soluciones en operación, mantenimiento ingeniería de mantenimiento confiabilidad y gestión de activos.

La Compañía cuenta con una amplia experiencia en los sectores: hidrocarburos, industrial, minero y energético, para los cuales se han desarrollado metodologías y procedimientos, con el propósito de garantizar la confiabilidad, disponibilidad y/o eficiencia de los activos productivos de los clientes.



Cuenta con equipos de la más alta tecnología para el diagnóstico de la condición de sus activos.



Su propósito es construir y mantener la confianza que tienen sus clientes hacia un servicio altamente diferenciado. Así como adaptarse a las necesidades de sus clientes, garantizando el cumplimiento del marco legal y de los estándares de seguridad y calidad exigidos.



Identifica los defectos en sus equipos bajo estándares Internacionales ISO 55000 e ISO 17359



Tiene la capacidad de garantizar la continuidad operacional en redes eléctricas, oleoductos gasoductos, poliductos plantas de generación eléctrica, facilidades petroleras, y en general en cualquier operación industrial de los sectores que atienden.



Cuenta con personal calificado y certificado.

GRI 102-2

GRI 102-6

Sectores**Oil & Gas****Minero energético****Petroquímica****Industria en general****Líneas de servicio**

Confipetrol, es una Compañía con más de 20 años de experiencia, líder en Latinoamérica en la prestación de soluciones integrales en Operación y Mantenimiento. Cuenta con más de 6.000 empleados altamente capacitados, calificados y certificados en sus labores. Con presencia en 4 países, siendo un aliado estratégico para más de 40 clientes y 300 contratos en todos los sectores productivos de la economía, tales como:



Mantenimiento

Todos los servicios cuentan con planes de aseguramiento metrológico y de la calidad según la naturaleza de la actividad, los cuales responden efectivamente a los criterios de aceptación cumpliendo con los requerimientos y estándares de la Industria.

- ✿ Equipos estáticos como: vasijas, separadores, tanques, tratadores térmicos electrostáticos, calderas, intercambiadores de calor, torres de enfriamiento, cumpliendo los requerimientos y estándares de cada industria.
- ✿ Equipos rotativos como: sistemas de bombeo, grupos electrógenos, unidades compresoras y turbo maquinaria.
- ✿ Equipo reciprocante de media y alta potencia.
- ✿ Equipos y sistemas eléctricos como variadores de velocidad, cuartos de control de motores, transformadores, subestaciones, tableros y redes eléctricas de baja, media y alta tensión.
- ✿ Conservación de superficies y estructuras mediante la adecuada preparación y pintura.



Industria en General

- ✿ Sistemas de transporte de fluidos (poliductos y mineroductos) incluyendo accesorios de corte y control, así como el derecho de vía asociado.
- ✿ Sistemas de instrumentación y control de procesos.
- ✿ Flotas de vehículos livianos y pesados, incluyendo equipos trackless.
- ✿ Equipos de facilidades como: aires acondicionados, iluminación y locativos.
- ✿ Redes de alta, media y baja tensión, transformadores, subestaciones eléctricas, motores eléctricos.
- ✿ Circuitos de molienda, chancado y transporte de mineral.
- ✿ Equipamiento de procesos fisicoquímicos de la industria minera (flotación, lixiviación).
- ✿ Conservación de superficies y estructuras mediante la adecuada preparación y pintura.



Operación

El conocimiento y experiencia del equipo de especialistas, ha permitido desarrollar metodologías y prácticas en la operación de sistemas y activos productivos, las cuales maximizan el beneficio asociado a la operación, mientras minimizan la variabilidad y riesgo del proceso, garantizando el desarrollo de las labores de manera segura y confiable en los diferentes tipos de plantas, sistemas y equipos que se mencionan a continuación:

- ✿ Sistema de extracción, recolección, tratamiento y despacho de crudo
- ✿ Plantas de tratamiento, inyección y vertimiento de agua de producción, uso doméstico (PTAP) y residuales (PTAR).
- ✿ Sistemas de almacenamiento, bombeo y transporte de crudo y gas.
- ✿ Sistemas de generación, despacho, transmisión y distribución de energía.
- ✿ Centros de control integrado de operación de plantas de tratamiento de crudo, agua, gas y sistemas eléctricos.
- ✿ Equipos para mantenimiento de pozos de producción de crudo.
- ✿ Procesos hidrometalúrgicos, pirometalúrgicos y fisicoquímicos de la industria minera.
- ✿ Maquinaria liviana y pesada: grúas, camiones, brazos articulados, cama-bajas/altas, camiones canasta, camiones de vacío, entre otros.



Paradas de Planta

Como parte de un riguroso proceso de planeación y programación, se ejecutan paradas de planta con los niveles más altos de seguridad, minimizando el tiempo de inactividad y mejorando la generación de valor de los activos. Confipetrol cuenta con una amplia experiencia en la planeación, programación y ejecución de reparaciones mayores, pruebas y puesta en marcha de equipos y sistemas críticos, tales como:

- ✿ Plantas de refinación de crudo
- ✿ Plantas de tratamiento y procesos de gas
- ✿ Plantas de tratamiento e inyección de agua de producción, potable y residual.
- ✿ Plantas concentradoras de mineral
- ✿ Plantas de procesamiento Industrial
- ✿ Sistemas de transporte de minerales.
- ✿ Refinerías y fundiciones de minerales.



Confiabilidad y gestión de activos

Cuenta con un equipo altamente especializado y certificado en técnicas de confiabilidad y predictivas de diagnóstico, gestión de activos, confiabilidad operacional y gestión del riesgo y en el diseño e implementación de estrategias de operación y mantenimiento de sistemas y equipos productivos del sector hidrocarburos, energético e industrial.



Confipetrol forma parte de IAM Instituto de Gestión de Activos siendo Endorsed Asesor (Asesor Avalado) y por lo tanto la Compañía está avalada para realizar evaluaciones de alta calidad, además de certificar el sistema de gestión de activos, en los diferentes sectores.

Confipetrol cuenta con auditores certificados en IAM y CAMA (Certified Asset Management Assessor). Además, el talento humano de nivel de dirección cuenta con la certificación Internacional

CMRP (Certified Maintenance and Reliability Profesional); estas capacidades son una garantía de la aplicación de prácticas a escala mundial.

- ✿ Implementación y administración de CMMS.
- ✿ Planeación y optimización de mantenimiento.
- ✿ Diagnóstico, diseño, desarrollo e implementación de estrategias de gestión de activos basados en ISO 55001:2014.
- ✿ Certificación de Sistemas de Gestión de Activos según estándar ISO 55001:2014
- ✿ Diagnóstico, implementación y administración de sistemas computarizados de administración de mantenimiento CMMS.
- ✿ Evaluación, desarrollo, implementación y optimización de planes de mantenimiento de equipos industriales usando metodologías como análisis de criticidad, FMEA, RCM, RBI y LOPA/SIS.
- ✿ Análisis de costo-ciclo de vida de un activo industrial – LCC.
- ✿ Análisis de datos de vida, modelamientos de confiabilidad en equipos y sistemas reparables.
- ✿ Administración de información de confiabilidad de equipos industriales.
- ✿ Diagnósticos a empresas y departamentos de mantenimiento bajo matriz de la excelencia o ISO 55001:2014.
- ✿ Implementación de programas de eliminación de defectos mediante uso de herramientas como análisis de causa raíz, análisis de Pareto, entre otros.
- ✿ El personal cuenta con reconocidas certificaciones como: auditor líder e interno en sistemas de gestión de activos basado en norma ISO 55001:2014 y profesional certificado en mantenimiento y confiabilidad por la SMRP.



Mantenimiento Predictivo y pruebas no destructivas

Confipetrol desarrolla un exhaustivo proceso de vigilancia tecnológica, el cual permite identificar los avances e innovaciones existentes en el universo de técnicas y equipos de mantenimiento predictivo, basado en la condición. Ofreciendo eficientes técnicas en el diagnóstico de defectos y la predicción de fallas a equipos de la más avanzada tecnología optimizando los recursos empeñados en la gestión del mantenimiento de activos productivos y previniendo fallas que comprometen la generación de valor de las diferentes organizaciones.

La Organización cuenta con equipos especializados, personal técnico y profesionales de ingeniería certificados en las siguientes técnicas de diagnóstico de condición de equipos:

- ✿ Análisis de condiciones mecánicas a través de análisis de vibraciones en equipos rotativos, turbo maquinaria, pruebas de desempeño dinámico en equipo recíprocante, análisis dinámico y estático de motores eléctricos, termografía, ultrasonido y calidad de energía en sistemas eléctricos, inspección visual y termográfica con drones a redes eléctricas.
- ✿ Inspección visual, remota (videoscopia), pruebas no destructivas, corrientes de Eddy, medición de espesores, tintas penetrantes, partículas magnéticas, ultrasonido industrial entre otros.
- ✿ Análisis fisicoquímico de aceites lubricantes usados en maquinaria rotativa y dieléctricos usado en transformadores.
- ✿ Definición e implementación de estrategias de mantenimiento predictivo efectivas ajustadas a la realidad de negocio.

- ✿ Diagnóstico de válvulas de control PCV y válvulas de seguridad PSV



Overhaul

Tiene a disposición una amplia base de procedimientos técnicos y con un equipo diverso de especialistas, que permite atender múltiples marcas y representantes de equipos mayores, llevando los activos nuevamente a condiciones operativas dentro de los parámetros de eficiencia productiva, requeridos por los clientes.

- ✿ Generadores eléctricos.
- ✿ Compresores.
- ✿ Motores a gas, diésel y eléctricos.
- ✿ Separadores electrostáticos.
- ✿ Revamping a plantas de proceso.
- ✿ Calderas.
- ✿ Equipos de Workover y Varilleo.
- ✿ Bombas rotativas y reciprocantes.



Pre & Comisionamiento

Todos los servicios de pre & comisionamiento y puesta en marcha de facilidades están respaldados por un conjunto de procedimientos y metodologías en el estado del arte de la técnica, que permiten al personal cumplir con los cronogramas y planes de trabajo, garantizando a los clientes, arranques exitosos de sus nuevas facilidades, en proyectos del sector minero, energético, petrolero, químico, industrial y manufacturero, en las disciplinas mecánicas e instrumentación y control, que garantiza a los clientes operar sus instalaciones con seguridad, calidad y confiabilidad.

- ✿ Estudio y selección de estándares de montajes y protocolos de chequeo de equipos.
- ✿ Verificación en campo del cumplimiento de estándares e ingeniería aprobada para el montaje.
- ✿ Seguridad con la ejecución y certificación de las pruebas previstas en los códigos, normas aplicables y manuales de arranque de los equipos, que garantiza el cumplimiento de los requisitos para tener plantas seguras.



Operación y Mantenimiento de Sistemas de Generación

Ofrece soluciones integrales en todo el ciclo transformativo de la energía eléctrica, respetando el marco regulatorio y reglamentos técnicos nacionales e internacionales, lineamientos y políticas públicas del sector eléctrico; logrando la confiabilidad, eficiencia energética y la sostenibilidad del sistema eléctrico.

Los servicios abarcan desde la operación y mantenimiento de una central de generación, pasando por un proceso de transmisión sin pérdidas, hasta una distribución segura y confiable en domicilios e industria.

- ✿ Centrales térmicas de ciclo sencillo y combinado
- ✿ Centrales hidráulicas
- ✿ Centrales con base en energías no convencionales (eólica o fotovoltaica).
- ✿ Subestaciones de generación.
- ✿ Sistemas de transmisión en media y alta tensión.
- ✿ Subestaciones de distribución.
- ✿ Sistemas de distribución, fiscalización y entrega de energía.



Laboratorio de Metrología

Confipetrol cuenta con el laboratorio de metrología alineado y auditado según la normativa ISO 17025 para la determinación de la competencia de los laboratorios de prueba y calibración. El mismo cuenta con metrólogos altamente especializados y con distintos equipos patronados para la verificación de variables dimensionales, eléctricas, de proceso y mecánicas de torción.

- ✿ Pie de Rey
- ✿ Comparador de caratula
- ✿ micrómetros de interiores y exteriores
- ✿ Multímetros
- ✿ Pinzas Voltiamperimétricas
- ✿ Osciloscopios 102
- ✿ Analizadores de Redes
- ✿ Calibradores de procesos
- ✿ Indicadores de temperatura
- ✿ Termocuplas tipo J y K
- ✿ Simuladores de corriente
- ✿ Fuentes de poder
- ✿ Secuenciometros
- ✿ Verificación de torques desde 80 a 600 lb/ tf

Servicios adicionales

Implementación de sistemas de monitoreo en línea

Confipetrol, a través de su red de aliados estratégicos, bajo convenios de distribución ofrece a sus clientes la implementación de sistemas de monitoreo en línea para el diagnóstico de condición de los activos bajo las siguientes técnicas:

- ✿ Monitoreo y diagnóstico de vibraciones en línea para equipos rotativos
- ✿ Monitoreo y diagnóstico del desempeño dinámico en moto compresores y generadores a gas.
- ✿ Monitoreo y diagnóstico de parámetros eléctricos en equipos motorizados.
- ✿ Monitoreo de variables operacionales a unidades electrógenas < 500 kW.
- ✿ Predicción analítica de la condición de los activos



Digitalización de plantas

Confipetrol y su aliado estratégico reproduce la condición As Built del Activo mediante el uso de tecnologías avanzadas de Escaneo Laser, Modelación Geométrica y Realidad Virtual y Aumentada dentro de las siguientes modalidades de servicio:

- ✿ Visualización de activos
- ✿ Gemelo Digital
- ✿ Data inteligente
- ✿ Eficiencia Energética

Confipetrol ofrece servicio de gestión energética los cuales buscan identificar el estado actual de la Gestión de la Energía en todas las áreas de la organización y cuantificar las oportunidades de ahorro y mejora energética para definir un plan de acción encaminado al logro de objetivos a corto, mediano y largo plazo, alineando los objetivos de la organización en materia de sostenibilidad y arraigando la cultura de Eficiencia Energética y Reducción de Huella de Carbono a través de los siguientes servicios:

- ✿ Auditoria en eficiencia energética y gestión de planes de reducción.
- ✿ Suministro e instalación de motores de imanes permanentes en aplicación de transmisión de fuerza y reducción de velocidad.
- ✿ Implementación de sistemas de generación alternativa por ciclo orgánico combinado OCR y fotovoltaica.



Servicios de ingeniería

Brinda especialistas en las diferentes áreas de la ingeniería, cuyo aporte interdisciplinario se suma a la experiencia del conglomerado en operación y mantenimiento de plantas del sector OIL & GAS e industrial en general, para desarrollar el gerenciamiento de proyectos Orientados al Análisis de Riesgos por medio de las siguientes técnicas:

- ✿ Hazid (hazard identification risk)
- ✿ What If (hazard identification risk)
- ✿ Hazop ("Hazard and Operability)
- ✿ Safop (Electrical Systems Safe Operability Review)
- ✿ Constructibilidad (Constructability Workshop)
- ✿ Diagnóstico De La Gestión Operativa De Los Activos Según la Matriz de "Valoración Operacional".
- ✿ Implementación Programa de Excelencia Operacional
- ✿ Revisión de equipos críticos de seguridad y equipos críticos de producción.

- ⚙️ Diagnostico en la gestión de medición y fiscalización de HCs de acuerdo con las normas API MPMS, ASTM y ANH.
- ⚙️ Revisión y Diagnostico de problemáticas con el tratamiento del Crudo, Gas, Agua
- ⚙️ Soporte técnico en Proyectos de Recobro Mejorado (Inyección de Vapor, Inyección de Agua, Inyección de gas)

GRI 102-3 GRI 102-4 GRI 102-6 GRI 102-7

Cobertura de los Servicios

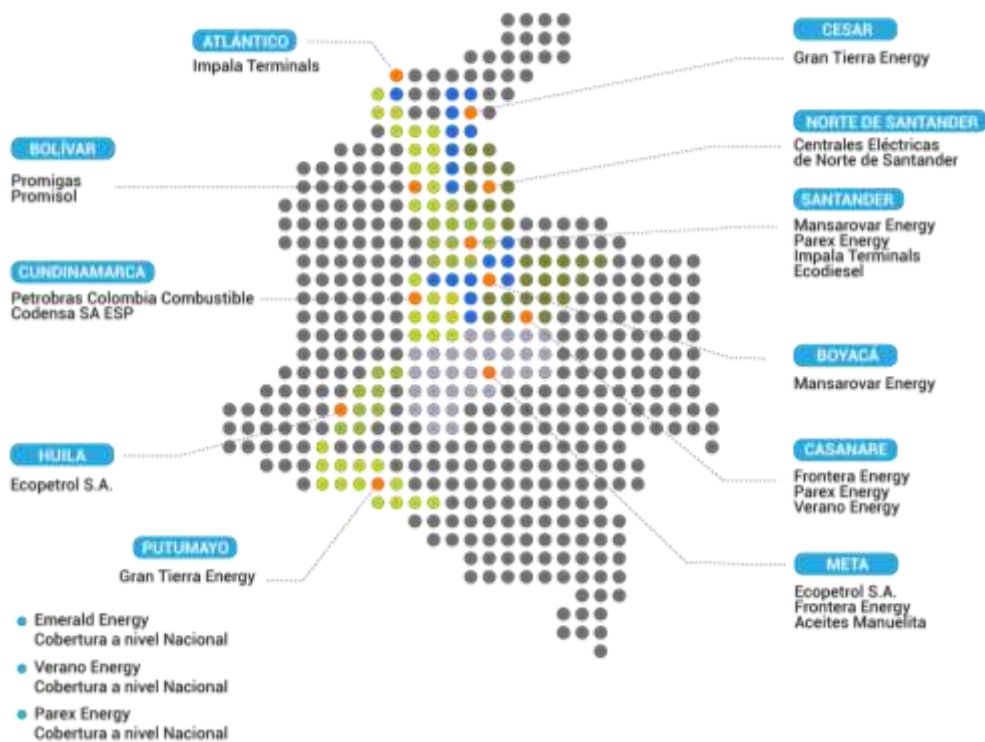
Tiene presencia en cuatro países: Colombia (casa matriz), Perú, Bolivia y Chile, donde ofrece todos los servicios indicados, con personal calificado y equipos de tecnología de punta para ejecutar los requerimientos en servicios de Operación y mantenimiento para ejecutar, predecir, diagnosticar y modelar operaciones exitosas.



Fuente: Vicepresidencia Desarrollo de Negocios

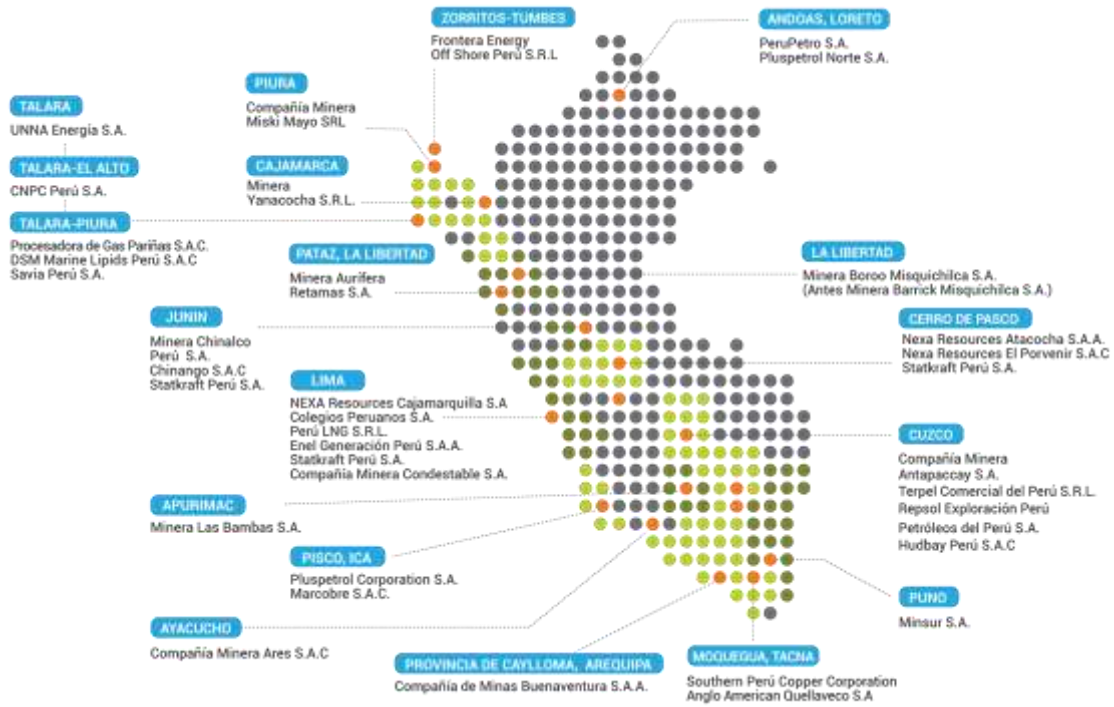
Los aliados estratégicos de Confipetrol hacen parte de las diferentes industrias, tales como petróleo, gas, refinación, oleoductos, minería, cementos, petroquímico, energía, entre otros, a los cuales ofrece sus servicios en las soluciones de Operación y Mantenimiento alineado a las normativas internacionales, tales como el estándar ISO 55000, optimizando desde la concepción todo el ciclo de vida de sus activos.

A continuación, se presentan los (22) contratos vigentes con su respectiva ubicación donde Confipetrol tuvo operación durante el año 2021 en Colombia:



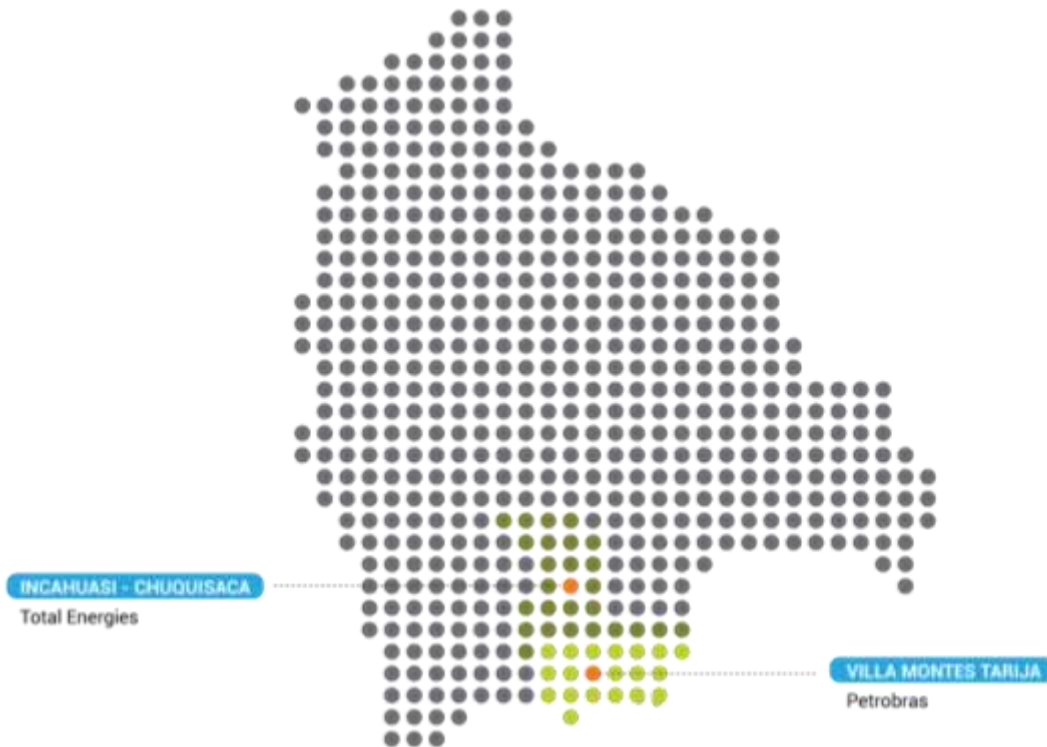
Fuente: Gerencia de Proyectos

A continuación, se detallan las operaciones y clientes de Confipetrol para Perú:



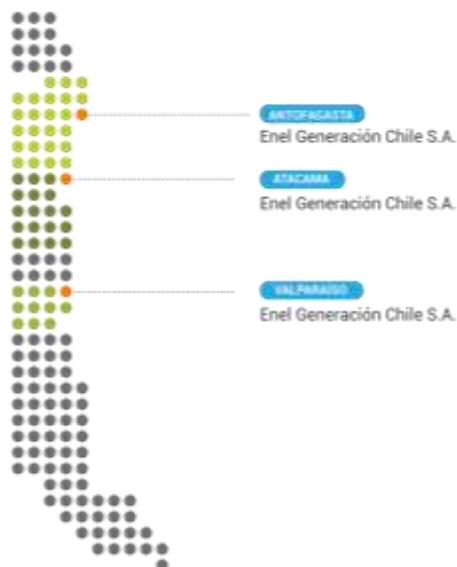
Fuente: Gerencia General Perú

A continuación, se detalla los clientes de las operaciones de Bolivia:



Fuente: Gerencia General Bolivia

A continuación, se detalla los clientes de las operaciones de Chile:



Fuente: Gerencia General Chile

GRI 102-5 Propiedad y Forma Jurídica

Confipetrol es una Sociedad por Acciones Simplificadas creada en el año 2007 como sociedad anónima y posteriormente transformada, por temas estratégicos una Sociedad por Acciones Simplificadas (SAS) en el año 2014, siendo una compañía Multinacional cuya naturaleza que aun siendo comercial, posee facultades legales para realizar actividades tanto comerciales como civiles gracias a su forma jurídica denominada S.A.S.; siendo su objeto social principal la prestación de servicios integrales de operación y mantenimiento a la industria petrolera y energética en Colombia y en el exterior, con actividades conexas como la arquitectura e ingeniería y otras actividades relacionadas a la consultoría técnica, actividades de administración empresarial, alquiler y arrendamiento de otros tipos de maquinaria, equipos y bienes tangibles.

El funcionamiento de Confipetrol S.A.S, según su forma permite que su régimen jurídico, de personal, sus actos y contratos estén sujetas a las reglas del Derecho Privado Colombiano, a las normas especiales que la regulen, a los estatutos y a los reglamentos internos de la sociedad.


Gracias a su desarrollo y crecimiento durante varios años Confipetrol S.A.S. incursionó en un proceso de expansión hacia nuevos mercados, consolidándose así en el exterior a través de sus sucursales en Bolivia, así como mediante su filial y subsidiaria en Perú y Chile.

GRI 102-18 GRI 102-26 GRI 102-23 Gobernanza

Confipetrol, en su estructura de Gobernanza define un modelo basado en las mejores prácticas empresariales a Nivel Mundial, modernizando cada uno de sus procesos y subprocesos, e incentivando en sus Líderes, directores y Gerentes los principios y valores corporativos,


desarrollando prácticas innovadoras en los componentes ambientales, la confiabilidad y el compromiso con los grupos de interés.

Con base en lo anterior, Confipetrol cuenta con tres Órganos de Control denominados:

-  **Asamblea General de Accionistas:** Máximo órgano corporativo que se encarga de establecer los lineamientos que deberá seguir toda la Organización, implementando las últimas y más sofisticadas estrategias administrativas, financieras y tecnológicas, garantizando excelencia y calidad en cada uno de los servicios que presta; Posicionándola en los últimos años como una de las Empresas más importantes y reconocidas del sector.

Está compuesta por cinco Socios o accionistas, de los cuales el mayoritario es una persona jurídica (Inversiones York SLU) y los cuatro restantes son personas naturales siendo dos hombres y dos mujeres. La antigüedad de este Órgano de Dirección es desde el inicio de la constitución de la Compañía en el año 2007, aunque las personas han cambiado en el transcurso de los años, debido a la venta de algunas participaciones accionarias.


Este es el único órgano que tiene total independencia al ser el Órgano Superior y tiene la facultad con la libertad que le permite los estatutos de escoger los miembros que conformaran la Junta Directiva, así como la remuneración que van a recibir por esta actividad.

-  **Junta Directiva:** Bajo las directrices impartidas por la Asamblea de Accionistas; la Junta directiva de Confipetrol conformada por cinco miembros, tienen como propósito, decidir y coordinar, todas las directrices que debe seguir la Organización.

Como funciones principales de este órgano se tienen, entre otras, la fijación de los lineamientos internos de la Sociedad, la elección del presidente y Representante Legal y el nombramiento de los miembros del Comité Ejecutivo.

Está compuesta por cuatro miembros principales los cuales son nombrados por los accionistas mayoritarios, y el miembro restante por el grupo de accionistas bajo las reglas establecidas en los estatutos de la sociedad. La antigüedad de este Órgano de Dirección es desde el inicio de la constitución de la Compañía en el año 2007, aunque las personas han cambiado, por decisión de la Asamblea General de Accionistas.

La independencia de este Órgano está supeditada a las aprobaciones que emita la Asamblea General de Accionistas y a las facultades proferidas mediante los Estatutos sociales. Este órgano está facultado para elegir al presidente y su suplente, al igual que el vicepresidente Financiero y fijar su respectiva remuneración.










-  **Comité Ejecutivo:** Este órgano de gobierno, se encuentra conformado por dos directores del accionista mayoritario y el director de los demás accionistas, designados para autorizar al presidente o Representante Legal la ejecución de cualquier actividad que supere los límites monetarios impuestos en los estatutos sociales, hasta la competencia establecida para la Junta Directiva.

Este Órgano de Dirección es un poco más reciente ya que fue creado el 31 de marzo de 2014, con la transformación de la Sociedad Anónima (SA) a Sociedad por Acciones Simplificadas (SAS).

Estos tres órganos de Gobierno revisan y deciden aspectos económicos, sociales y ambientales acorde al nivel de complejidad e impacto sobre la Organización; Iniciando por el comité ejecutivo que tiene la potestad de subir de nivel las discusiones en torno a los aspectos a revisar.

En las reuniones que se llevan a cabo periódicamente por parte de La Asamblea General de Accionistas, se toman decisiones económicas, ambientales, sociales o de cualquier otra índole, basadas en la información suministrada por la organización, buscando la mejora constante y el logro de los objetivos establecidos, basados en el respeto de las normas, así como de los grupos de interés, la misión y visión. Cada una de las funciones que tienen establecidas dentro de los estatutos, buscan el crecimiento de la organización y la consecución de los objetivos planteados.

A continuación, se detallan algunas de las funciones de los altos ejecutivos:

-  Planear estratégica de la organización (misión, visión)
-  Definir de políticas y lineamientos corporativos
-  Establecer de los objetivos estratégicos
-  Definir de presupuestos y análisis financiero de la organización
-  Definir de la planta de personal requerida para su funcionamiento
-  Garantizar condiciones de seguridad y bienestar para los colaboradores de la organización
-  Establecer estrategias de un buen relacionamiento con el entorno y sus grupos de interés
-  Establecer estrategias comerciales que garanticen el crecimiento y sostenibilidad de la empresa.
-  Posicionar y mantener la buena imagen de la organización.

La Asamblea General de Accionistas, conoce de cada uno de los asuntos referente a temas económicos, ambientales y sociales, a través de las reuniones ordinarias y extraordinarias que se convocan para tratar dichos temas.

Por ello la Junta Directiva o el presidente de la Compañía tienen la facultad de convocar a la Asamblea en cualquier momento para revisar dichos temas que pueden generar algún impacto en la Compañía.

GRI 102-23

Presidente Máximo Órgano de Gobierno





Los Estatutos de Confipetrol, no establecen un presidente ni un secretario de los órganos de control preestablecido, puesto que estos cargos se nombran en cada reunión del órgano respectivo con aprobación de los demás miembros participantes. Por lo general, el presidente de la Asamblea General de Accionistas es el representante de los accionistas mayoritarios y como secretario, actúa otro de los accionistas.

GRI 102-16









Código de ética.

Confipetrol cuenta con un Código de Ética con alcance corporativo el cual tiene como propósito fundamental definir los principios y valores sobre los cuales la Organización lleva a cabo cada una de sus actuaciones y establece relaciones con sus Grupos de Interés. Así mismo, El Código de Ética insta el marco de referencia para la interrelación de los colaboradores a todos los niveles.




Principios

-  Trabajo en equipo
-  Comunicación efectiva a todo nivel
-  Cumplimiento de la ley
-  No acosar ni discriminar a ninguna persona

Valores

-  Seguridad y salud en el trabajo
-  Honestidad
-  Justicia
-  Responsabilidad
-  Conciencia
-  Abnegación
-  Respeto
-  Transparencia





Adicionalmente el Código de Ética incorpora como lineamientos fundamentales los siguientes asuntos:

-  **Confidencialidad:** Todo colaborador de Confipetrol hará un manejo adecuado y responsable de la información a la que tenga acceso, cuidando los intereses de la Compañía en cualquier circunstancia.
-  **Libros y registros:** La Compañía garantizará la entrega de información financiera y no financiera íntegra, suficiente y fidedigna a cada uno de sus Grupos de Interés.
-  **Regalos y hospitalidad:** La Compañía y sus colaboradores no otorgan ni admiten ningún tipo de regalo u hospitalidad que por sus características se pueda interpretar como un acto contrario a la ley o a los lineamientos internos aplicables para estos casos.

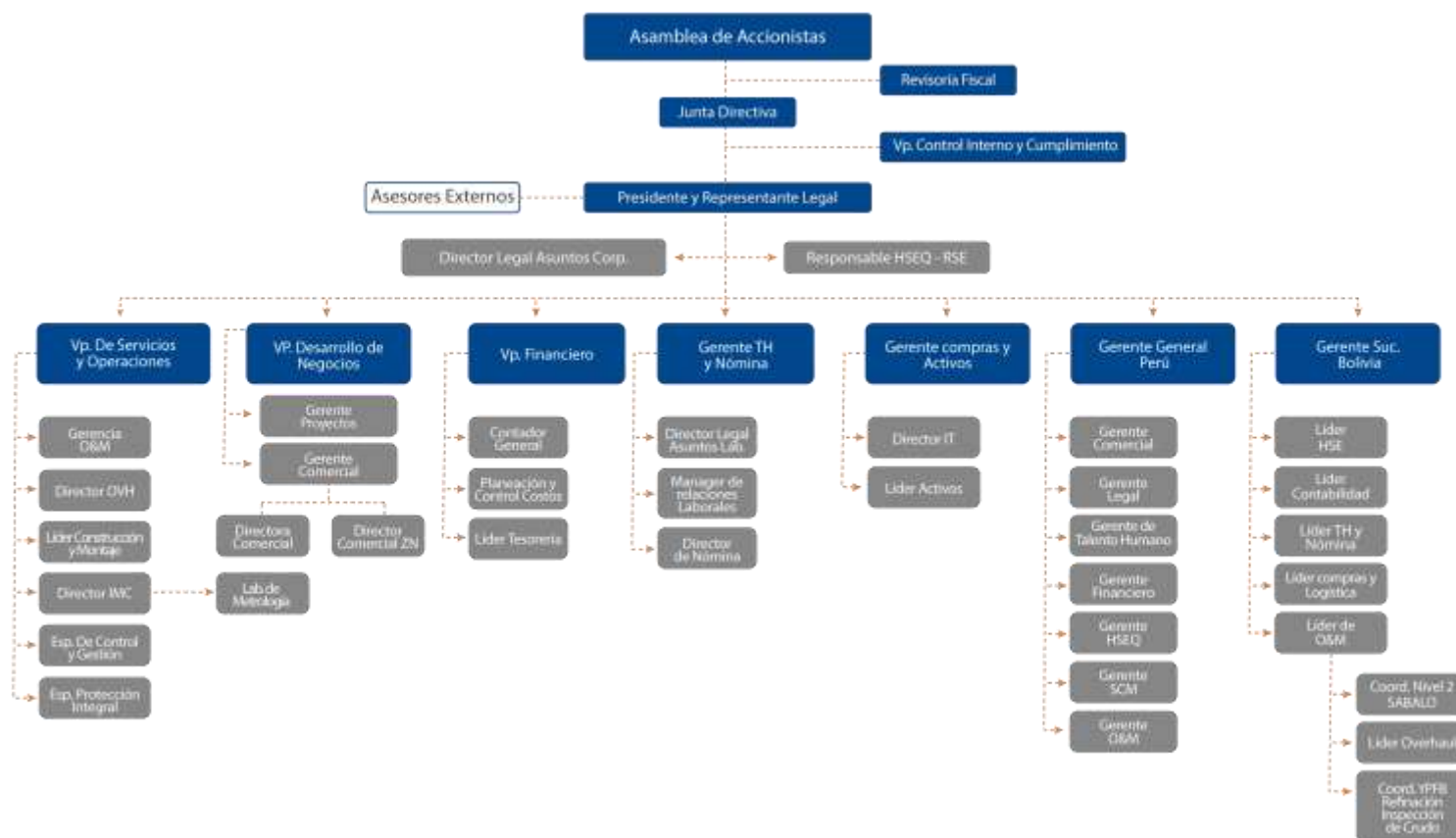
GRI 102-17

Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas

Confipetrol, cuenta con una Oficina de Cumplimiento la cual tiene dentro de sus funciones la consejería sobre asuntos relacionados con su Código de Ética Los mecanismos de asesoramiento incluyen:

-  Actividades de inducción sobre el Sistema de Cumplimiento de la Compañía con un apartado específico relacionado con el Código de Ética, donde se detalla su propósito y los elementos que lo conforman.
-  Reinducciones anuales, donde se refuerzan los temas relacionados con el Código de Ética de la Compañía.
-  Canal de denuncias – La Organización cuenta con un correo electrónico ética@confipetrol.com donde los colaboradores y demás grupos de interés pueden elevar consultas y/o denuncias sobre aquellos asuntos relacionados con el Código de Ética. Este canal es administrado de manera exclusiva por la Oficina de Cumplimiento.
-  Comité de Auditoría – En este espacio, además de otros asuntos, se hace una presentación de aquellos asuntos que tengan relación con el Código de Ética en cualquier sentido (iniciativas, faltas al mismo, etc.)

Organigrama



Fuente: Gerencia del Talento Humano

GRI 102-9 Cadena de valor



Fuente: Vicepresidencia Desarrollo de Negocios

GRI 102-12 GRI 102-12 Iniciativas Externas



Confipetrol materializa su sostenibilidad desde el momento que se adquiere al Pacto Global de las Naciones Unidas en el año 2013, permitiendo la alineación de los Objetivos del Desarrollo Sostenible a cada una de sus operaciones, buscando la promoción de acuerdo con los cuatros ejes temáticos:

- 🌱 Derechos Humanos
- 🌱 Estándares Laborales
- 🌱 Medio Ambiente
- 🌱 Lucha Anticorrupción

Reconocimientos:

Ambientales

PREAD, Programa de Excelencia Ambiental Empresarial Distrital
Categoría: Excelencia Ambiental



Desde hace ocho años la Compañía ha participado en el programa de excelencia ambiental empresarial PREAD de la secretaria Distrital de Ambiente que otorga a las empresas ubicadas dentro del perímetro urbano del Distrito Capital un reconocimiento público a su destacado desempeño ambiental y empresarial en el desarrollo de sus actividades, incentivando su desempeño Ambiental y Responsabilidad social Empresarial con enfoque Ambiental, fortaleciendo su gestión y compromiso ambiental.

Primera estrella Huella de Carbono
Ministerio del Ambiente- Perú



Con la suscripción en Julio del año 2016 del *Acuerdo de París de la convención Marco de las Naciones Unidas* sobre el cambio climático, donde se comprometió a reducir sus emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI), Confipetrol se suma a este compromiso a nivel Nacional el Internacional, realizando la cuantificación de sus gases de efecto Invernadero comprometiendo el alcance 1 y 2, es decir, cuantificando las emisiones directas e indirectas que tuvo la Organización a través de sus diversas actividades, tanto operativas como administrativas durante el año 2020.

El 05 de agosto del año 2021, el informe fue presentado al Ministerio del Ambiente para su análisis y evaluación, obteniendo posteriormente el reconocimiento de la “Primera estrella de la Huella de Carbono Perú, a Confipetrol Andina S.A como la organización peruana que, de manera voluntaria, ha realizado la cuantificación de sus emisiones de gases de efecto invernadero.

Primer reconocimiento a las empresas más sostenibles del Consejo Empresarial Colombiano 2021

Puesto: Segundo Lugar

Comité de sostenibilidad, Responsabilidad Social y Medio Ambiente



El consejo Empresarial Colombiano, otorgo a Confipetrol Andina S.A.S como la segunda empresa adscritas al consejo, que, con su actuación, contribuye activamente al desarrollo sostenible, y que permita ser un ejemplo para otras organizaciones.

 **Sociales**

Enel, Colombia

Por su compromiso en el cuidado de la salud y seguridad de sus trabajadores durante el año 2021.



Sistema Integrado de Gestión

Confipetrol, consiente de satisfacer las necesidades y expectativas de los grupos de interés, mantiene un Sistema Integrado de Gestión (SIG), con base en las siguientes normas:

- 📄 NTC-ISO 9001 para la gestión de calidad
- 📄 NTC- ISO 45001 para la gestión de Seguridad, Salud Ocupacional
- 📄 NTC-ISO 14001 para la Gestión Ambiental, sistemas actualmente certificados por el Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación ICONTEC

Adicionalmente como iniciativa, valor agregado y fortalecimiento cultura en HSEQ, la organización integra la certificación Norsok S-006 (Evalúa parámetros para la gestión ambiental, de seguridad industrial y de salud ocupacional en el sector Oil & Gas) la cual es evaluada anualmente por el ICONTEC, en donde en el 2021 se obtuvieron *96 Puntos* para la sede de Colombia puntuación que fue igual a la del año 2020; De igual manera la compañía se encuentra vinculada al Registro Uniforme de Evaluación del Sistema de Gestión en Seguridad, Salud Ocupacional y Ambiente – SSOA para Contratistas - RUC, contando con una calificación de *90 Pts* para la vigencia 2021-2022; calificación que aumento en un 2% en comparación al año 2020 y esto se da debido al fortalecimiento cultura que la compañía ha adquirido con el pasar de los años.



Fuente: Gerencia HSEQ -RSE

En el año 2021, se Integró al Sistema de Gestión de Confipetrol la *ISO 50001:2019* Sistema de Gestión de la energía, otorgamiento generado por ICONTEC bajo el alcance de Gestión energética para las actividades administrativas y operativas de transporte terrestre de maquinaria, equipos, herramientas, personas, e insumos para las actividades de mantenimiento y operación.

En Confipetrol, se planifica e integra de forma clara y coherente la estructura y los elementos de los Sistemas de Gestión en Calidad, Medio Ambiente, Seguridad y Salud en el Trabajo, con los cuales se asegura la prestación de todos los servicios resultantes de la interacción de los procesos, garantizando.

- 📄 La identificación de Peligros, evaluación y valoración de los riesgos
- 📄 La identificación de aspectos e impactos ambientales y mitigación de estos.
- 📄 El cumplimiento de los requisitos legales vigentes y aplicables y otros suscritos por la organización.

Pilares de calidad

El Sistema Integrado de Gestión de Confipetrol, tiene como objetivo hacer que la organización sea responsable con el cuidado Integral de cada uno de los colaboradores, el cumplimiento de los requisitos legales aplicables vigentes y otros requisitos asociados a su actividad económica, anticipando, reconociendo, evaluando y controlando los riesgos que puedan llegar a afectar la seguridad y salud en el trabajo y mejorando continuamente el desempeño de la gestión en HSEQ, por tal razón, se establecen los Cinco (5) Pilares de la Calidad, los cuales están encaminados hacer que las actividades se desarrollen bajo un enfoque por procesos, dentro de un concepto de calidad.

- 1** **Empatía**
Está asociada en ponerse en los zapatos de sus grupos de interés.
- 2** **Capacidad de respuesta**
Se enfoca en la planificación de todas las actividades con confianza y sin afectar la rentabilidad propia ni la de sus clientes.
- 3** **No accidentalidad**
Se enfoca en generar una cultura de autocuidado, el objetivo de la compañía es asegurar que nuestros colaboradores llegues sanos y seguros a su hogar, por ello en las operaciones se fomenta el uso de elementos de protección personal, conocimiento de la política de seguridad vial, análisis de trabajo, planificación de tareas, reporte de actos y condiciones, entre otras.
- 4** **Buen entorno**
Está enfocado en generar espacios laborales bajo buena actitud y motivación, de esta manera transmitir bienestar y calidad tanto para los equipos de trabajo como para sus familias.
- 5** **Confiabilidad**
Se enfoca en asegurar que el servicio que presta la Compañía sea ejecutado en el momento oportuno con los recursos necesarios para su realización en la mayor brevedad posible.

Fuente: Gerencia HSEQ -RSE

GRI 102-15

Gestión de Riesgos y Oportunidades

La gestión del riesgo y oportunidades le permite a la organización identificar, analizar y evaluar todos los riesgos ligados a procesos e identificar las oportunidades que se pueden potencializar generándole rentabilidad a la organización. Los principales objetivos de la identificación de riesgos y oportunidades están asociados con fortalecer el diseño e implementación de estrategias que permitan el tratamiento de los riesgos y aprovechamiento de oportunidades dentro del SIG de la organización y lograr de forma eficiente los objetivos y metas del SIG de la organización.

Identificación del riesgo

A nivel organizacional y/o transversal se define que para la identificación, análisis y evaluación del riesgo del contexto organizacional se implementa el formato *Análisis Riesgo EEP-GEN1-F-11* donde se incluyen las debilidades y amenazas identificadas y valoradas en la Matriz de identificación, evaluación y valoración *DOFA GG-GEN1-F-9* cuya calificación fue la más alta y las acciones planteadas deberán ser llevadas al CAS *HSEQ-GCA2-F-1* generando seguimiento y verificación para su respectiva gestión y posteriormente evaluar la eficacia de las mismas de acuerdo a los plazos establecidos en el CAS.

Identificación de oportunidades





La identificación de oportunidades asociadas al contexto organizacional se realiza mediante el formato Matriz de Identificación, Evaluación Y Valoración *DOFA*, en donde las fortalezas y oportunidades identificadas y valoradas cuya calificación fue *alta* se llevarán al Control de Acciones y Seguimiento *CAS HSEQ-GCA2-F-1* para su respectiva gestión y posteriormente evaluar la eficacia de estas de acuerdo con los plazos establecidos en el CAS.

Análisis de Contexto

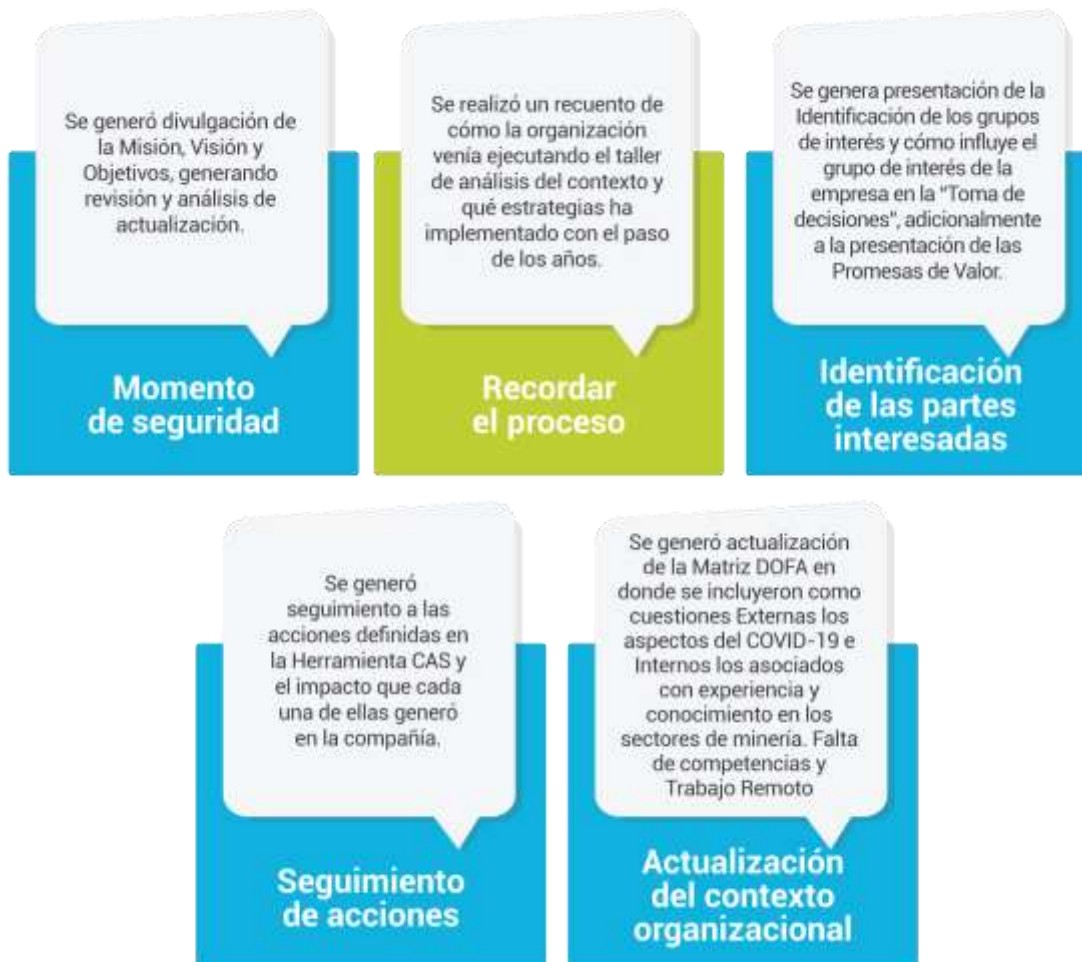
Confipetrol, tiene establecido la metodología para definir el análisis del contexto de la organización (cuestiones internas y externas), la determinación de las partes Interesadas, riesgo y oportunidades de los procesos que están inmersos al alcance de los Sistemas Integrado de Gestión definido por la Organización, la cual se encuentra establecida en el Manual del Sistema Integrado de Gestión de la siguiente manera:

La metodología del Contexto Organización esta basaba bajo los lineamientos de la *ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018 e ISO 50001:2018*; Para determinar las cuestiones externas e internas que afectan el alcance de los objetivos de la compañía, se cuenta con la Matriz de identificación, evaluación y valoración *DOFA (GG-GEN1-F-9)* en la cual se examinan cual examinar el contexto, identificando Debilidades y fortalezas internas al igual que oportunidades y amenazas externas asociadas con el hacer de la Compañía.

En el análisis del Contexto Organizacional del año 2021 se identificaron riesgos, oportunidades y la determinación de necesidades y expectativas de las partes Interesadas, esta validación se genera de manera anual mediante la revisión, actualización y/o inclusión de nuevos aspectos y seguimiento de las acciones planteadas; cada 5 años el Contexto Organizacional tendrá una validación Global generando cierre del ciclo e inicio de una nuevo en donde se deberá generar las matrices de:

-  Matriz de identificación, evaluación y valoración *DOFA GG-GEN1-F-9*
-  Análisis Riesgo *EEP-GEN1-F-11*
-  Matriz de Identificación de Partes Interesadas *GG-GEN1-F-10*
-  Control de Acciones y Seguimiento *CAS HSEQ-GCA2-F-1*.

En el año 2021 el taller de revisión, actualización y/ o inclusión de nuevos aspectos y seguimiento de las acciones del Contexto Organización se realizó así:



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

Auditorias (Resultados – Acciones)

Con el fin de asegurar que el Sistema Integrado de Gestión se implemente y se mantenga eficazmente y con la validación de su conformidad a los requisitos normativos y a los lineamientos propios de la organización, para el año 2021 se programaron un total de 17 auditorias, de las cuales 13 fueron internas, incluyendo la Sucursal Bolivia y 4 Externas; Frente al cumplimiento, se tiene un 92% dado que la auditoria programada para el contrato de VRE - Vicepresidencia Regional Oriente no pudo ser ejecutada debido a su proceso de finalización. Las metodologías trabajadas en el año 2021 contemplaron auditorias presenciales, remotas y parcialmente remotas. Para el año 2021 se contempló una auditoria adicional por decisión autónoma de la Organización, la auditoria Pre-RUC con el Consejo Colombiano de Seguridad. Su objetivo fue la preparación oportuna para la auditoria oficial, buscando mejorar el resultado obtenido el año anterior. Este proceso voluntario permitió que efectivamente se optimizara la calificación y se realizara a su vez la evaluación frente a los requisitos del cliente Cepsa.

Auditorías internas

Para el desarrollo de ese tipo de auditorías se establecieron como criterios de evaluación los lineamientos contenidos en las Normas NTC ISO 9001:2015, NTC ISO 14001:2015, ISO 45001:2018, Guía RUC, Resolución 0312, y la legislación colombiana vigente (no aplica para la sucursal Bolivia), Manual de Sistema de Gestión, Plan Calidad y/o HSEQ del Contrato y documentación establecida en el SIG.

La metodología utilizada para la realización de las auditorías internas se plasma en el formato de Informe de auditoría, el cual contiene un check list donde se relacionan y ponderan los aspectos a evaluar. Esto permite la calificación cuantitativa en términos de porcentaje (%) de cumplimiento, frente a los aspectos internos del sistema integrado de gestión bajo las normas técnicas ISO, y frente al desempeño empresarial con base en la cultura Confipetrol y el cumplimiento contractual. De acuerdo con los resultados de la tabla anterior, el promedio de cumplimiento frente al SIG es del 85% y para los aspectos referentes al desempeño empresarial se tiene cumplimiento del 99%. Las principales debilidades se identificaron en el aseguramiento de competencias, gestión de peligros y riesgos, así como de los aspectos e impactos ambientales y frente a la gestión del COPASST. Los resultados arrojaron un total de 107 hallazgos (45 No Conformidades y 62 observaciones).

Auditorías Externas

Durante el 2021 se recibieron cinco auditorías externas como se detalla a continuación:

Auditoría de otorgamiento de la certificación para el SGEEn (Sistema de Gestión de la energía) bajo el estándar ISO 50001:2019

En el mes de junio la Organización realizó el proceso de otorgamiento de la certificación del Sistema de Gestión de la Energía (SGEEn) bajo los lineamientos del estándar ISO 50001:2018; mediante Icontec. La auditoría certificó la “Gestión energética para las actividades administrativas y operativas de transporte terrestre de maquinaria, equipos, herramientas, personas, e insumos para las actividades de mantenimiento y operación”. El resultado obtenido fue oportuno, pues no se identificaron No Conformidades respecto a los requisitos de la norma. Se generaron varios aspectos como oportunidades de mejora relacionadas con la especificidad en el análisis del contexto, riesgos y oportunidades y Política de Sostenibilidad. El fortalecimiento asociado al seguimiento a la gestión energética, la Implementación de otros estándares asociados, como las ISO 55001 (Gestión de Activos) e ISO 30401 (Gestión del Conocimiento) y mayor implementación de software y tecnología para la gestión de la energía.

De la misma manera se rescatan varias fortalezas identificadas en el proceso de auditoría, que apoyan la conformidad del Sistema de gestión y resaltan el correcto desarrollo del estándar en la Organización. Las fortalezas se asocian a las campañas de sensibilización ejecutadas, el correcto planteamiento de la línea base energética, las metodologías y lineamientos definidos por la organización para el control energético y el proceso de auditoría interna.

Todos estos aspectos permitieron que la organización obtuviera la certificación de su SGEEn, lo cual le agrega un valor importante frente a la gestión de los procesos, en especial en esta época de cambios y desarrollo sostenible, a la vez que la hace más competitiva en el mercado. También fue otorgada la certificación IQNet que amplía la validez del otorgamiento a todos los países asociados

a la red. Este certificado tiene una vigencia, como todos los demás certificados del SIG, de 3 años (Hasta 2024).

✿ **Auditorias de Seguimiento al Sistema Integrado de Gestión ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, NORSOK S-WA 006:2018 y Migración de OHSAS 18001:2007 a ISO 45001:2018.**

La auditoría de seguimiento se llevó a cabo entre los meses de julio y agosto en modalidad presencial para Colombia, Perú y remota para Bolivia. El proceso contempló ampliación de alcance para Confipetrol SAS, adicionando la "Reparación de transformadores de potencia y distribución", en adición, se generó la Migración de OHSAS 18001:2007 a ISO 45001:2018 de manera exitosa y finalmente los alcances para las tres sedes o países se reorganizaron teniendo en cuenta la agrupación de actividades por especialidades. Durante la auditoria se identificaron 2 No Conformidades menores para Colombia y se obtuvo un puntaje Norsok de 96 Puntos, mejorando de esta manera el desempeño del Sistema Integrado de gestión de la Organización.

✿ **Auditoria de Preparación RUC- CCS**

Por medio del Consejo Colombiano de seguridad se llevó a cabo el ejercicio preparatorio para la verificación de los lineamientos del RUC. En agosto del año 2021 en la auditoria Pre-RUC se evidenciaron 8 No Conformidades menores y 3 No Conformidades Mayores, las cuales fueron trabajadas con el fin de que no se presentaran desviaciones del mismo tipo en la auditoria de seguimiento anual del Consejo Colombiano de Seguridad.

✿ **Programa de Excelencia Ambiental Distrital PREAD. - secretaria Distrital de Ambiente**

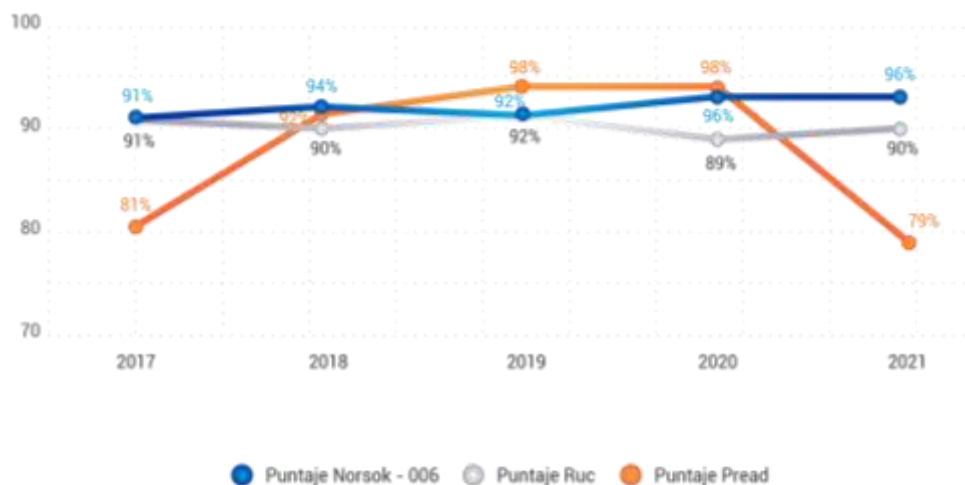
En el mes de septiembre tuvo lugar la evaluación de los aspectos, prácticas y programas relacionados con el sistema de gestión ambiental de Confipetrol. Los resultados obtenidos por el área ambiental alcanzaron un puntaje de 793 sobre 1000, demostrando la conformidad del sistema de gestión con los requisitos establecidos en la Guía de Postulación del Programa de Excelencia Ambiental Distrital (PREAD), presentándose 5 No Conformidades y 3 Oportunidades de Mejora. Esta calificación permite a la Organización establecerse como una empresa con Excelencia Ambiental.

✿ **Auditoria Registro Uniforme de Evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente para Contratistas RUC – Consejo Colombiano de Seguridad**

En el mes de noviembre se recibió la auditoria del Consejo Colombiano de Seguridad para evaluar los lineamientos del SG-SSTA bajo los lineamientos de la guía RUC 2021 y en adición, los elementos particulares del cliente Cepsa. El resultado de esta evaluación arrojó un puntaje de 90%, identificando 3 NC (2 menores y 1 mayor) para el Sistema de gestión y 2 NC menores con relación a los requisitos de Cepsa.

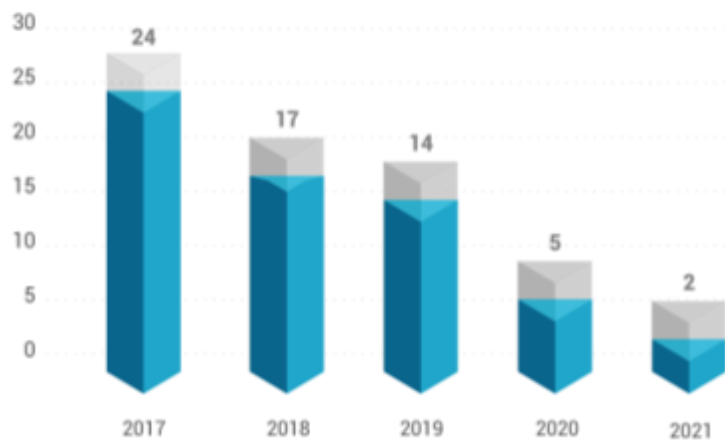
Las tendencias relacionadas en las siguientes graficas representan el comportamiento histórico de los resultados obtenidos en las auditorias durante los años 2017 al 2021 para la organización.

Histórico de Auditorias



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

Histórico de No conformidades



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

Los resultados evidencian un comportamiento favorable en cuanto a las Auditorias de Icontec, mostrando disminución considerable en el número de No Conformidades y en adición, la calificación Norsok que se ha alcanzado y mantenido su puntaje más alto en los últimos dos años. En el año 2021 se logró recuperar la calificación en RUC mientras que la auditoría ambiental PREAD presentó disminución en su resultado.

Durante el último semestre del año 2020 y primer semestre del año 2021 se actualizaron (8) de las Políticas corporativas, correspondientes al proceso de Cumplimiento (GG-GEN1PO-4 Política de Conflicto de intereses, GG-GEN1PO-18 Política de Cumplimiento, GG-GEN1PO –25 Política de regalos, GG-GEN1-PO-26 Política de Protección y Tratamiento de datos Personales), HSEQ-RSE (GG-GEN1-PO-1 Política de Sostenibilidad, GG-GEN1-PO-11 Política de Derechos Humanos, GG-GEN1-PO-16 Política de Responsabilidad Social), en las cuales se ratificó el compromiso de la Alta Gerencia por el respeto y promoción de los derechos humanos, así como los lineamientos para el relacionamiento con actores locales, propendiendo por consolidar un buen entorno con las comunidades en donde se ejecutan los proyectos, visibilizando las distintas actividades de la operación y fortaleciendo de manera estratégica herramientas habilitadoras de empleabilidad que sirvan a los diferentes actores ocales para vincularse a la industria como primera opción, en la medida que las oportunidades existan. Finalmente, se actualiza la política (FINAN-CONT1-PO-7 Política de Arrendamiento).

En adición, se crea la GG-GEN1-PO-35 Política de Diversidad e Inclusión, la cual establece lineamientos que promueven la cultura de respeto, equidad y el trato no discriminatorio; garantizando y fomentando igualdad de oportunidades para todas las personas.

Frente a la Política de Sostenibilidad y los Objetivos del Sistema de Gestión se evalúa la alineación con las necesidades de los procesos y partes interesadas, tomando como base los resultados de las auditorias presentados durante el transcurso del periodo analizado y las dinámicas de cambios en la Organización; llegando a la conclusión de que no es necesario disminuir, ni agregar, ni actualizar algún elemento a la Política de sostenibilidad y los Objetivos para el año 2021 como lo solicita la ley Colombiana.

Código	Nombre de la Política
GG-GEN1-PO-1	Política de sostenibilidad
GG-GEN1-PO-10	Política de finanzas
GG-GEN1-PO-11	Política de derechos humanos
GG-GEN1-PO-12	Política de seguridad vial
GG-GEN1-PO-13	Misión visión y objetivos
GG-GEN1-PO-15	Política de uso de elementos y equipos de protección personal
GG-GEN1-PO-16	Política de responsabilidad social y relacionamiento de actores locales.
GG-GEN1-PO-17	Principios y valores corporativos
GG-GEN1-PO-18	Política de cumplimiento
GG-GEN1-PO-19	Política para trabajo en condiciones climáticas adversas
GG-GEN1-PO-2	Política de talento humano
GG-GEN1-PO-21	Política de seguridad y protección integral
GG-GEN1-PO-25	Política de regalos
GG-GEN1-PO-26	Política de protección y tratamiento de datos personales
GG-GEN1-PO-28	Política para suspensión de tareas inseguras
GG-GEN1-PO-29	Política de seguridad informática
GG-GEN1-PO-3	Política de alcohol, tabaquismo, drogas y armas
GG-GEN1-PO-30	Política de prevención del acoso laboral
GG-GEN1-PO-31	Política de transacciones de partes relacionadas
GG-GEN1-PO-34	Política de autorización de apoyo académico
GG-GEN1-PO-35	Política de diversidad e inclusión
GG-GEN1-PO-4	Política conflicto de intereses
GG-GEN1-PO-6	Política de procesos y procedimientos
GG-GEN1-PO-7	Política de teléfonos fijos, celulares y Avantel
GG-GEN1-PO-8	Política de mercadeo y servicio al cliente
GG-GEN1-PO-9	Política de tecnología, modernización y cambio

FINAN-CONT1-PO-1	Activos no corrientes mantenidos para la venta y operaciones discontinuas
FINAN-CONT1-PO-15	Política presentación de estados financieros
FINAN-CONT1-PO-7	Política de arrendamiento
FINAN-TEST1-PO-1	Política de caja menor
FINAN-TEST1-PO-2	Política para el manejo de las cuentas por cobrar
O&M-GEN1-PO-27	Política gestión de activos

Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

GRI 102-42

Identificación y selección de los Grupos de Interés

La priorización de los grupos se mantiene en vigencia, bajo cinco criterios específicos:



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

GRI 102-40

Grupos de interés

Los grupos de interés de Confipetrol se definen teniendo en cuenta los criterios mencionados y son revisados de acuerdo con la dinámica de la estrategia de la organización con el fin de gestionar los aspectos encaminados con sus intereses expectativas, y preocupaciones en relación de la dinámica del negocio.



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

Promesa de Valor

PROMESA DE VALOR	Accionistas	Asegurar la rentabilidad de manera sostenible, promover el crecimiento patrimonial y la eficiencia organizacional.	
	Aliados	Relación de la transparencia y respeto asegurando el crecimiento y mutuo beneficio de las partes.	
	Clientes	Capacidad de respuesta para cubrir las necesidades de nuestros clientes.	
	Colaboradores	Promover el desarrollo, la estabilidad laboral, el crecimiento profesional y el personal dentro de las posibilidades y capacidad de la Compañía.	
	Comunidades	Mantener una relación de confianza basada en la transparencia, respeto y mutuo beneficio.	
	Proveedores	Asegurar la transparencia en los procesos de adquisición de bienes y servicios en las zonas donde operamos, bajo criterios de calidad, competitividad, costo y oportunidad.	
	Autoridades	Relación de respeto por el cumplimiento de la ley.	

Modelo de Relacionamiento

Confipetrol ratifica su compromiso por medio de su política de Responsabilidad Social y Relacionamiento con actores locales acompañando a los grupos de interés con especial atención a los actores locales con programas que propendan el aumento de su bienestar con el fin de gestionar de manera adecuada el relacionamiento con sus grupos de interés, siempre manteniendo lazos de confianza e interacciones basadas en el respeto mutuo y en el marco de la protección y promoción de los derechos humanos.

La compañía ha definido adecuados canales de comunicación para los grupos de interés, lo que permite afianzar vínculos, aumentar la credibilidad, contribuir al desarrollo sostenible del entorno y potencializar la reputación de la Compañía.



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

Este modelo de relacionamiento define los planes de acción en alineación con el Código de Ética, los valores corporativos, las políticas organizacionales y la normatividad aplicable, de tal manera que respondan ante las demandas de cada grupo de Interés.

GRI 102-43

GRI 102-44

Participación de los Grupos de Interés.

Grupos de interés	Expectativa principal	Acciones
Accionistas	Sostenibilidad y crecimiento.	Propender por el incremento de negocios rentables a largo plazo bajo la responsabilidad adquirida con los grupos de interés.
Aliados	Estabilidad en la relación comercial.	Cumplimiento de condiciones contractuales y comerciales bajo los estándares de calidad y HSEQ-RSE. Adquisición de nuevos contratos y validación de participación en los mismos.
Clientes	Cumplimiento de requisitos contractuales.	Estrategia y definición de acciones y responsables para garantizar la prestación oportuna y de calidad del servicio. Aplicación de lineamientos internos de la Compañía.
Proveedores	Desarrollo de proveedores. Transparencia.	Estabilidad comercial y lineamientos para la selección y evaluación de proveedores.
Colaboradores	Seguridad, salud y bienestar en el trabajo.	Estrategia de promoción de la seguridad y la salud laboral, y la prevención de incidentes y enfermedades.
	Generación, crecimiento, desarrollo y estabilidad laboral.	Oportunidades laborales y programas de desarrollo.
	Cuidado del entorno.	Conservación del ambiente y prevención de la contaminación.
Comunidades	Participación de mano de obra laboral.	Priorización de mano de obra, bienes y servicios locales.
	Respeto por los derechos humanos.	Interacción y comunicación bajo el marco de los derechos humanos y los principios del Pacto Global de las Naciones Unidas.
	Cuidado del medio ambiente.	Conservación del ambiente y prevención de la contaminación.
Autoridades	Cumplimiento de la ley.	Identificación, monitoreo y cumplimiento de requisitos legales aplicables.

Confipetrol reconoce la importancia de un adecuado relacionamiento con sus grupos de Interés generando un impacto positivo en la cadena de valor de la compañía para la sostenibilidad del negocio y consolidación de relaciones de confianza. Además, analiza y evalúa el entorno donde desarrolla sus operaciones con el fin de identificar las expectativas y necesidades para la continuidad de las relaciones.

En consecuencia, la Organización establece interlocutores que permiten la Interacción directa y el manejo de un mismo lenguaje de acuerdo con su interés:



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

Teniendo en cuenta los interlocutores y los grupos de Interés identificados, se han dispuesto los siguientes canales y mecanismos de comunicación:

- ✿ Auditorias
- ✿ Comités
- ✿ Reuniones
- ✿ Encuestas
- ✿ Entrevistas
- ✿ Acercamientos
- ✿ Atención y cierre de Peticiones Quejas o reclamos
- ✿ Identificación de percepciones y expectativas
- ✿ Comunicados escritos por medio de correos electrónicos.

Confipetrol, consulta las expectativas de sus grupos de interés, buscando generar impactos positivos y relaciones transparentes. Estos insumos le permiten a la Organización desarrollar y gestionar planes de acción de manera oportuna y eficiente, de tal manera que respondan a sus necesidades. Igualmente, se identifican los impactos que se generan por las operaciones, así como las fortalezas y oportunidades de mejora para el relacionamiento con cada involucrado.

GRI 102-46

GRI 102-47

Materialidad

Para la elaboración de este informe, Confipetrol conservo (2) asuntos relevantes y el tercero dentro del asunto ambiental, dando como prioridad la optimización de la energía y reducción de emisiones.

¹



Fuente: Gerencia HSE-RSE

¹ Dicho asunto se enfatiza en el enfoque de gestión del aspecto ambiental



Aspectos Económicos



CONFIPETROL



Para su noveno Informe Confipetrol indica los factores más significativos que afectaron los resultados operacionales y la situación financiera de Confipetrol a cierre 31 de diciembre de 2021.

Estas cifras están preparadas de acuerdo con las normas de contabilidad y de información financiera aceptadas en Colombia (NCIF), compiladas y actualizadas en el Decreto 2270 de 2019, expedidas por Decreto 2420 de 2015 y modificatorias. Estas normas de contabilidad y de información financiera, corresponden a las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) publicadas por el Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB, por sus siglas en inglés), en las versiones aceptadas por Colombia a través de los mencionados Decretos, los cuales son auditados por E&Y.

GRI 102-45

Entidades incluidas en los estados financieros

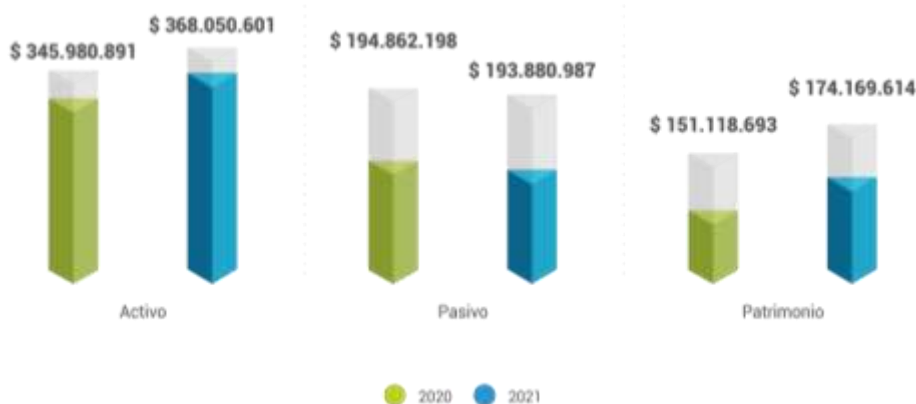
A continuación, se relacionan las entidades que forman parte de los estados financieros consolidados de Confipetrol:

Entidades incluidas en los Estados Financieros
Inversiones Cooproconal SAS
Confipetrol SA Sucursal Bolivia
Confipetrol SA Sucursal Argentina
Confipetrol Chile
Consorcio Confipetrol
Consorcio HMC
Consorcio CPT-INM
Consorcio servicios asociados
Confipetrol Andina SA
Confipetrol SAS

Fuente: Vicepresidencia Financiera

La información presentada en el desempeño económico incluye todas entidades que figuran en los estados financieros.

Estado de situación Financiera consolidado Confipetrol (Valores expresados en miles de pesos)



Fuente: Vicepresidencia Financiera

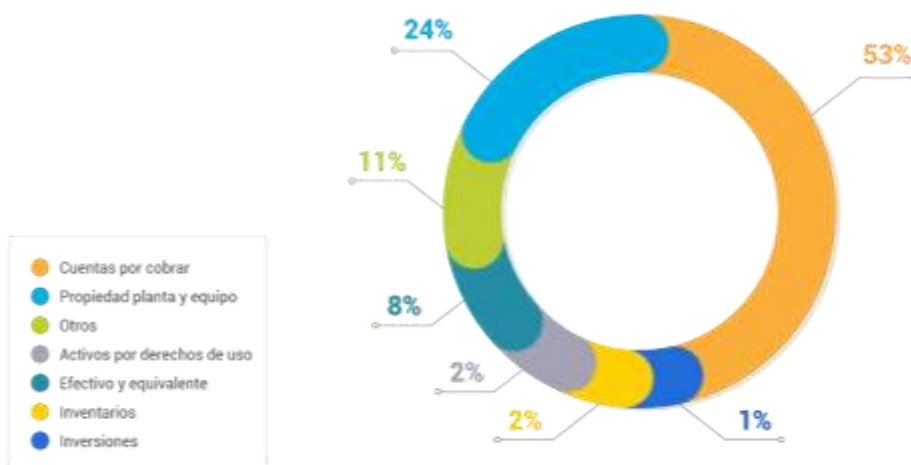
Activo

Para el año del 2021 el activo creció en un 6.38% con respecto al año inmediatamente anterior. Las cuentas más representativas son: Cuentas por cobrar 53%, Propiedad planta y equipo 24% y efectivo y equivalente al efectivo 8%.

Su composición a diciembre 31 de 2021 quedó distribuido de la siguiente manera:

GRI 102-7

Composición del Activo



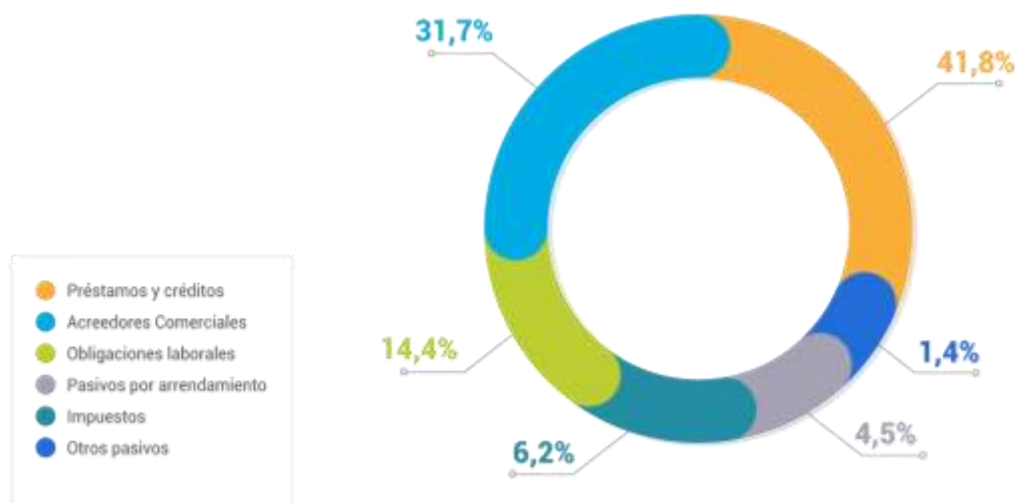
Fuente: Vicepresidencia Financiera

Pasivo

El pasivo total alcanzó la suma de COP \$193.880.987 millones y representa el 52,67% del total activo, conformado así:

- Préstamos y créditos: representan el 41.8% del pasivo total, presentan un aumento del 1.9% frente al año 2020.
- Acreeedores comerciales: representa el 31,7% del total del pasivo, presenta un aumento del 22.6% frente al año 2020.

Composición del Pasivo



Fuente: Vicepresidencia Financiera

Patrimonio.

El Patrimonio se situó en COP \$174.169 millones, registrando un aumento del 15.3% frente al año 2020, esto se debe a las utilidades generadas, ORI y reserva legal.

GRI 102-7

Ingresos por país

Durante el año 2021 Confipetrol SAS obtuvo ingresos de COP \$651.319 millones aumentando un 17,29% con relación al año 2020, distribuidos de la siguiente manera:

Ingresos por país (cop millones)	2021	2020
Colombia	303.316	274.591
Perú	327.904	264.318
Bolivia	17.555	16.393
Chile	2.545	

Fuente: Vicepresidencia Financiera

🌱 Ingresos Confipetrol 2021 por país



Fuente: Vicepresidencia Financiera

GRI 201-1

Valor económico directo generado y distribuido

(Valores expresados en millones de pesos).

Valor económico directo generado	\$651.319
Valor económico directo distribuido	\$634.677
Valor económico retenido	\$16,642

Planeación Fiscal

Durante el año 2021 se fortaleció los procesos del área de impuestos con la finalidad de disminuir y mejorar la carga impositiva de la compañía y el cumplimiento de las obligaciones tributarias para el respectivo año gravable.

📄 Impuesto de Renta y Complementarios

La declaración del impuesto de renta del año gravable 2021 fue presentada oportunamente el 21 de abril de 2022 en cumplimiento de las disposiciones normativas vigentes, el impuesto a cargo anual aumento en COP 584 millones debido al aumento en los ingresos, la declaración aumento en un 20% del impuesto a cargo con referencia al año anterior.

📄 Impuesto de Industria y Comercio (ICA)

Durante el periodo 2021 se adelantaron acciones correspondientes para gestionar la presentación y el pago oportuno de las declaraciones de industria y comercio en las diferentes municipalidades,

como resultado de esta gestión adelantada se logró presentar 96/96 sin generar sobrecostos producto de sanciones e intereses

Impuesto al Valor Agregado (IVA)

La presentación de declaraciones de IVA se cumplió un 100% con referencia a la planeación de las 6 declaraciones presupuestadas, las cuales fueron presentadas oportunamente y en debida forma.

Retención En La Fuente

El cumplimiento de las obligaciones fiscales con referencia a la planeación se cumplió en un 100%, obtenido de 12/12 declaraciones presentadas oportunamente y en debida forma.

Retención De Industria y Comercio

Para el año 2021 la compañía presento 343 declaraciones de retención de industria y comercio a nivel nacional en 46 municipios, dentro de la planeación implementada por la compañía se diseñó planes de contingencia para los casos en que las declaraciones no llegaran con el tiempo suficiente para cumplir con la obligación forma.

Para garantizar la aplicación de la normatividad tributaria vigente, se solicitó mediante derechos de petición a las diferentes municipalidades los acuerdos, formularios y demás normas tributarias vigentes.

Otros

Impuesto de Vehículos

Para el año 2021, se presentaron oportunamente 230 declaraciones en 9 diferentes departamentos del país, obtenido los descuentos por pronto pago y demás beneficios aplicables al impuesto por matrícula.

Impuesto Predial

Para el año 2021 se presentaron 10 declaraciones en 2 (dos) municipios oportunamente sin generar sobre costos por incumplimiento en las obligaciones tributarias.

GRI 102-9

GRI 308-1

CADENA DE ABASTECIMIENTO

La gestión de la cadena de abastecimiento durante el año 2021 permitió establecer relaciones comerciales con **1054** empresas Nacionales e Internacionales, generando relaciones formales, por medio de las cuales se aseguran los procesos para la Adquisición de bienes y servicios en las zonas donde Confipetrol opera, bajo los criterios de transparencia, calidad, costo y competitividad.

Desde la operación se identifican las necesidades y los posibles proveedores, teniendo como prioridad a los locales/regionales, así como también se involucran proveedores nacionales y extranjeros, quienes apoyan en cualquier parte de país, con lo cual, se procede a iniciar un proceso de inscripción, selección y evaluación que permita cumplir con la adquisición de bienes y servicios para el desarrollo de las actividades, y así mismo generar dinamismo económico en las regiones.

Adicionalmente se cuenta con procedimientos que permiten verificar documentación e información por parte de los proveedores en el momento de la inscripción y dentro de los siguientes 12 y 24 meses, garantizando la calidad, disponibilidad y puntualidad en el servicio que se solicita.

Los proveedores utilizados por la organización y que según la legislación, deban asegurar ante la autoridad un trámite ambiental, para el ejercicio del servicio prestado, son denominados como proveedores de importancia ambiental, y en el momento del proceso de vinculación para proveedores que tienen incidencia ambiental se verificaran los requisitos y criterios asociados en materia ambiental, indicados por la matriz de requisitos HSEQ para compra de elementos y servicios de proveedores HSEDQ- GEN1-172, GGCC-GEN1.

Proveedores más representativos y de importancia ambiental para la organización:

- ✿ Valorización y aprovechamiento de la disposición final de residuos
- ✿ Asociados a la fumigación
- ✿ Consumo y comercialización de Alimentos incluido el agua
- ✿ Transporte y alquiler de vehículos
- ✿ Talleres de mantenimiento
- ✿ Lavaderos de vehículos

Cabe indicar que los proveedores de transporte y alquiler de vehículos, no se regulan ante una autoridad ambiental, pero si tienen requisitos contractuales con la Organización por el sistema de gestión de energía.

PRÁCTICAS DE ABASTECIMIENTO

Confipetrol por medio de su proceso de abastecimiento certifica el aprovisionamiento de bienes y servicios de manera correcta y oportuna, cumpliendo con estándares de servicio, calidad y satisfacción de sus clientes.

Como organización, se cuenta con los procesos y parámetros para mejorar la gestión de compras de forma continua, por medio del procedimiento GCC-GEN1-P-2 el cual revalida la técnica para vincular y seleccionar a sus proveedores.

A continuación, se presenta la ruta para realizar el proceso de abastecimiento:



Fuente: Gerencia de Compras y activos

GRI 102-10

Participación de proveedores

A través del proceso de abastecimiento, la organización ejecuta la adquisición de bienes y servicios requeridos por los clientes teniendo en cuenta la planeación estratégica y oportuna que permita ser óptimos con el cumplimiento y disponibilidad de los recursos solicitados, todo dentro de los principios de calidad y costo beneficio.

Con la recuperación gradual de la economía por la disminución de las restricciones de la pandemia asociada al COVID-19 y la apertura de nuevos contratos, Confipetrol incrementó el desarrollo de proveedores locales / regionales y nacionales entre 2020 y 2021, permitiendo que los inventarios tuviesen rotación y disponibilidad de los servicios requeridos.

El inicio de las operaciones en el departamento del Huila para el cliente Ecopetrol del consorcio servicios Asociados y el alistamiento de recursos para servicios adicionales en Cundinamarca para el cliente ENEL permitió la recuperación económica de proveedores que fueron afectados por la pandemia COVID-19, cabe resaltar que en este año se generó la finalización de (3) contratos suscritos con Ecopetrol, con operaciones en departamento del Meta y Huila, aun así, se mantuvieron las relaciones comerciales con estos proveedores, por medio de la generación de nuevos contratos adjudicados.

En la siguiente gráfica se observa la cantidad de proveedores inscritos entre los años 2019, 2020 y 2021 a los cuales se le genero una orden de compra, adicionalmente se indica la clasificación de proveedores establecidos *local/regional, nacional y exterior*.

Participación de Proveedores



Fuente: Gerencia de Compras y activos

Entre los años 2020 y 2021, se presenta un incremento de 91 proveedores equivalente a 8.63% de proveedores a nivel local / regional y nacional, teniendo en cuenta que al cierre de año 2020 se tuvo un total de 963 proveedores activos y para el año 2021 se cerró con un total de 1054 proveedores, distribuidos en 23 zonas del territorio colombiano, como se evidencia en la gráfica:

Departamento	Exterior	Local/Regional	Nacional	Total
Antioquia		6	23	29
Arauca		9	1	10
Atlántico		21	9	30
Bolívar		7	5	12
Boyacá		3	4	7
Caquetá		12	1	13
Casanare		70	4	74
Cauca		2		2
Cesar		29	2	31
Cordoba		2		2
Cundinamarca		75	359	434
Exterior	2			2
Guajira		1		1
Huila		54	5	59
Magdalena		1	1	2
Meta		147	12	159
Norte de Santander		7	1	8
Putumayo		56	1	57
Risaralda			2	2
Santander		55	35	90
Sucre		12		12
Tolima		3	2	5
Valle del Cauca		2	11	13
Total		574	478	1054

🌱 Distribuidores de proveedores en Colombia



Fuente: Gerencia de Compras y activos

De ello se resalta un aumento de proveedores lo cual, genera un entorno de sostenibilidad, buenas prácticas de la relación costo, beneficio, tiempo y calidad de los bienes y servicios adquiridos.

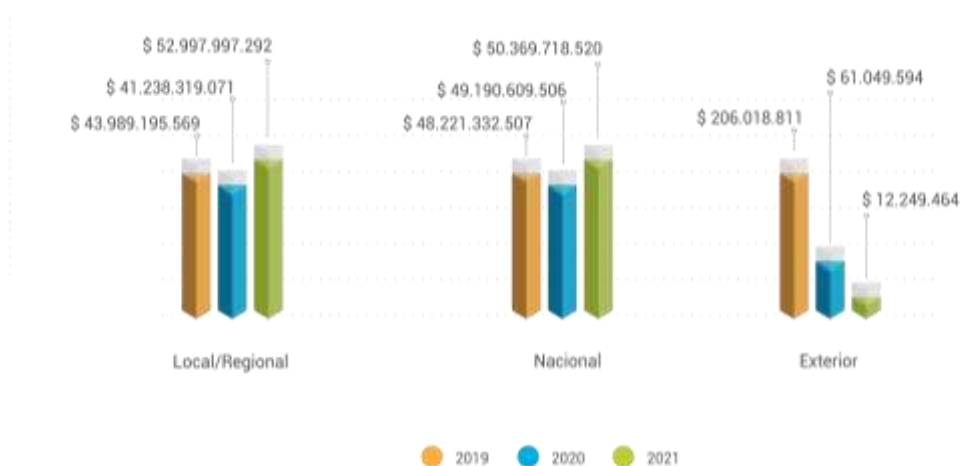
GRI 204-1

Presupuesto ejecutado en compras

Confipetrol es una organización que contribuye económica y socialmente a las regiones en Colombia, mediante la ejecución de sus procesos de una forma efectiva, segura y sostenible, presentando acciones que permitan diversificar proveedores locales / regionales que ayuden al cumplimiento de las operaciones con sus clientes. Se observa un incremento de 22.18% en las compras locales / regionales entre los años 2020 y 2021, así como también un incremento de 2.34% en las compras nacionales para el mismo periodo de tiempo.

La participación con proveedores extranjeros disminuyó en un 79.93%, debido a que enfocó sus esfuerzos al desarrollo de proveedores nacionales y local/regional, los cuales representan un 99.98% de las compras en el 2021.

Presupuesto ejecutado en compras



Fuente: Gerencia de Compras y activos

GRI 206-1

Confipetrol durante el año 2021 no tuvo acciones jurídicas ni a favor ni en contra relacionadas con competencia desleal e infracciones de la legislación aplicable en términos de prácticas monopolísticas y contra libre competencia.

GRI 408-1

Medidas contra el Trabajo Infantil

En cumplimiento a Los Objetivos de Desarrollo Sostenible y en específico al ODS 8: *Trabajo decente y crecimiento económico*/ 8.7: *No esclavitud, trata y trabajo infantil* y al ODS 16: *Paz, justicia e instituciones solidarias*/ 16.2: *Erradicar maltrato, trata y explotación infantil*; la organización está direccionada en trabajar responsablemente por el respeto y garantía de los derechos humanos y mantiene el compromiso de proteger a los niños, niñas y adolescentes mediante el rechazo del trabajo infantil, tanto en las zonas a nivel nacional donde opera, como en la vigilancia a los proveedores para el cumplimiento de ello.

Es por ello, que desde el proceso de contratación de personal se revisa que los colaboradores cumplan con la edad mínima para trabajar regida por el código sustantivo del trabajo del país, así como también en la cadena de abastecimiento industrial, se han implementado lineamientos enfocados a que no se generen contrataciones a menores de edad por parte de los proveedores.

Desde el procedimiento de compras y contratación de proveedores, se han incorporado aspectos clave en la vinculación de los proveedores, mediante las siguientes acciones:



1. Formato de registro y/o actualización datos de proveedores, informando libremente la cantidad de empleados con los que cuenta la compañía o proveedor en el espacio denominado información adicional, la cual, debe estar regulado bajo los parámetros del Código Sustantivo de Trabajo en Colombia.
2. Evaluar la certificación de pago de aportes al sistema de seguridad social parafiscales, en la cual el proveedor expresa sus aportes y demás rubros.
3. La relación comercial asegura la divulgación a los proveedores el cumplimiento de la ley en lo concerniente a contratación de mano de obra infantil.

En efecto, en áreas de generar estrategias que propendan por la erradicación del trabajo infantil, Confipetrol desde el área de responsabilidad social se ha enfocado en contribuir positivamente a la sociedad, es por ello que para el año 2021, se continuo la **Estrategia de Comunidades 2021**, la cual, estuvo enfocada en forjar relaciones armónicas con las comunidades del área de influencia de los diversos contratos a nivel nacional, en esta medida, se desarrollaron acciones orientadas al fomento de la educación, por medio del apoyo a las instituciones educativas con herramientas tecnológicas, entrega de kits escolares a los estudiantes, realización de talleres orientados al goce y disfrute de los derechos humanos y el cuidado del medio ambiente, generando así el forje y fortalecimiento del desarrollo personal y emocional de los niños, niñas y adolescentes.



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

ASPECTOS SOCIALES

Aspectos Sociales



CONFIPETROL



Para el año 2021, Confipetrol ratificó su compromiso por el desarrollo integral del talento humano, propendiendo la diversidad de género en todos los procesos de selección, lo que corresponde a una mirada de mejora continua, dinámica y cercana, que le permite analizar las demandas del entorno, las necesidades de los colaboradores acordes con los objetivos corporativos, con el ánimo de establecer las estrategias y/o programas de acciones.

Dentro del contexto operacional, se establecen políticas y se diseñan iniciativas para favorecer condiciones laborales que promuevan la calidad de vida, igualdad de oportunidades, así como un entorno equitativo, justo e incluyente, bajo la misma mirada fomenta el crecimiento profesional de línea con el desarrollo personal.

En coherencia con lo anterior, a lo largo del año 2021 se continuo con los 4 ejes permanentes de Talento Humano:

Administración del personal

Aplicando políticas, procesos y procedimientos de selección y contratación de personal, en el marco del entorno laboral y social, guiados por la Política de Diversidad e inclusión GG-GEN1-PO-35 cuyo objetivo principal es la de establecer los principios, lineamientos y buenas prácticas laborales que promuevan la cultura de respeto a la diversidad, equidad, la inclusión y la no discriminación de género, etnia, religión, política, edad o población en situación de vulnerabilidad, garantizando y fomentando la igualdad de oportunidades para todas las personas, tanto para su ingreso, como para su permanencia y desarrollo dentro y fuera de Confipetrol.

Además, para el año 2021 Confipetrol desarrollo la *Plataforma Confipetrol WEB*, para agilizar el proceso de talento humano, la cual presta los siguientes soportes:

1. Aprobaciones de empleo
2. Reclutamiento y selección
3. Contratación
4. Capacitación
5. Evaluaciones de desempeño

Gestión de competencias

A partir de la identificación de las capacidades de las personas requeridas en cada cargo a través de un perfil cuantificable y medible objetivamente, la compañía tiene definido los perfiles que integran las competencias necesarias tanto para los cargos operativos como administrativos, lo anterior con el objetivo principal de gestionar los recursos humanos de una manera mas integral y efectiva de acuerdo con las líneas estratégicas de la operación.

Capacitación y entrenamiento

Estratégicamente el desarrollo del talento de personal inicia en el momento mismo de la contratación y se mantiene durante el vínculo laboral. La formación continua es el pilar básico del desarrollo de talento.

También se apoya con un sistema interno propio llamado *plataforma e-learning seaconfi*, Sistema de Enseñanza y Aprendizaje; este sistema permite a los administradores de Capacitación controlar los avances de los planes de capacitación planificadas en todo el año. Su infraestructura esta alojada dentro de la arquitectura corporativa, que mediante cualquier enlace de internet permite conectarse. Un Campus virtual diseñado exclusivamente para los colaboradores y está orientado a facilitar la evaluación de la capacitación y el aprendizaje.

A continuación, se describen los procesos que se encuentran en la plataforma:

- 📁 Capacitaciones: Técnicas, habilidades blandas, y HSEQ.
- 📁 Procesos de selección / evaluación de ingreso.
- 📁 Inducciones y reinucciones:
- 📁 Evaluación de Competencias:

Beneficios de la plataforma de e-learning:

- 📁 Acceso 24/7: se puede acceder a los contenidos, desde laptop o dispositivo móvil las 24 horas del día, los 7 días de la semana.
- 📁 Anula las distancias geográficas.
- 📁 Permite utilizar la plataforma con conocimientos mínimos.
- 📁 Posibilita un aprendizaje constante.

🌱 Desarrollo Organizacional (Bienestar)

Confipetrol cuenta con programas enfocados al bienestar de los colaboradores; con el fin de promover buenos ambientes laborales, condiciones adecuadas para el desempeño del cargo.

GRI 102-7

GRI 102-8

Colaboradores

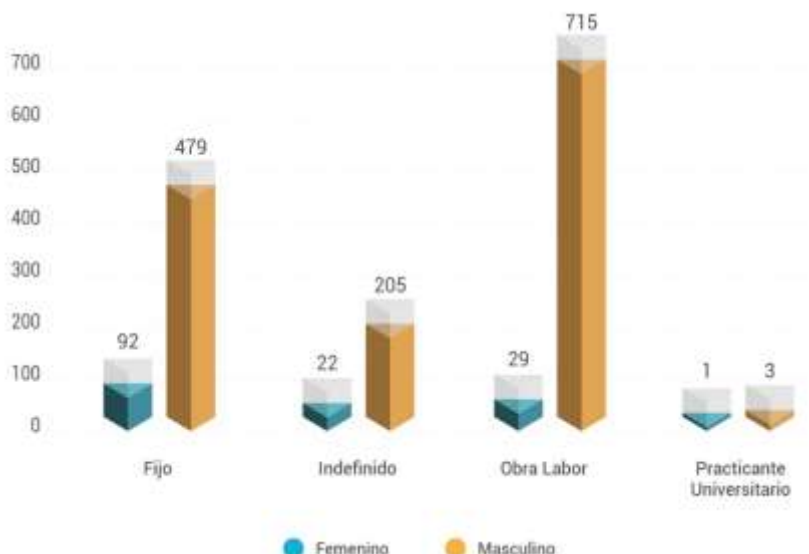
La compañía finalizó el año 2021 con un total de 1.546 colaboradores en las operaciones en Colombia, distribuidos de la siguiente forma:

🌱 Distribución de personal, con corte a 31 de diciembre del año 2021



Fuente: Gerencia de Talento Humano

Tipos de Contrato y género



Fuente: Gerencia de Talento Humano

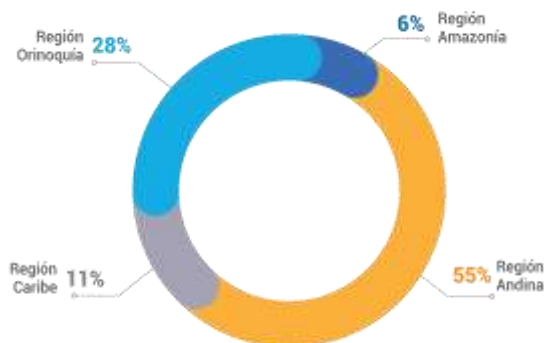
La totalidad de los colaboradores desarrolla sus actividades en jornada completa, el 37% de ellos a través de contratos a término fijo, lo cual representa una estabilidad laboral significativa; el 48% por contratos a obra labor y el 15% restante por medio de contratos a término indefinido, teniendo en cuentas las condiciones comerciales establecidas con los clientes y los acuerdos y convenios que se estipulen en el marco del contrato.

Dentro del equipo humano Confipetrol, incluye a aprendices técnicos y practicantes universitarios en el marco del Plan Semilla, garantizando oportunidades de formación y potencialización de las competencias, habilidades y actitudes que soportaran su inserción exitosa en el mundo laboral y que contribuyen al crecimiento y consolidación de la Compañía.

Finalmente, el 9% de la planta del personal corresponde al género femenino equivalente al 144 vinculadas el 31 de diciembre del 2021.

Tipo de contrato por región

Región	Fijo	Indefinido	Obra o labor	Practicante universitario
Amazonía	18	4	71	
Andina	417	153	276	1
Caribe	58	37	77	
Orinoquía	78	33	320	3
Total	571	227	744	4



Fuente: Gerencia de Talento Humano

Durante el año 2021 la Compañía contrató un total de 1.299 colaboradores nuevos, grupo conformado en un 60% por personas con edades entre los 30 y 50 años, quienes aportan experiencia y liderazgo a las operaciones de la Organización. El 33% de las nuevas contrataciones se realizó con hombres y mujeres menores de 30 años, caracterizados por una visión innovadora y contribuciones retadoras a los procesos corporativos. El 7% restante se formalizó con personas mayores de 50 años, con quienes Confipetrol asegura la transferencia de conocimientos y la calidad de sus servicios y actividades.

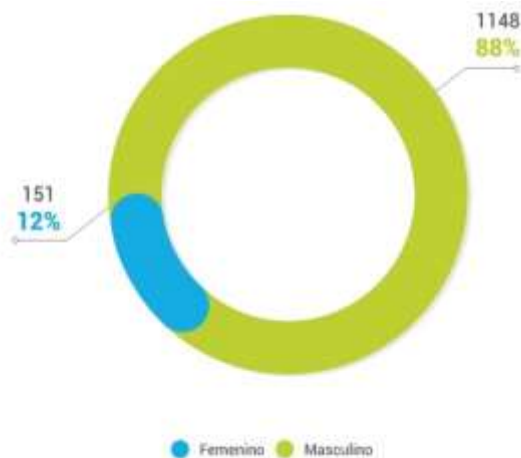
Nuevas contrataciones por rango de edad



Fuente: Gerencia de Talento Humano

Nuevas contrataciones por genero

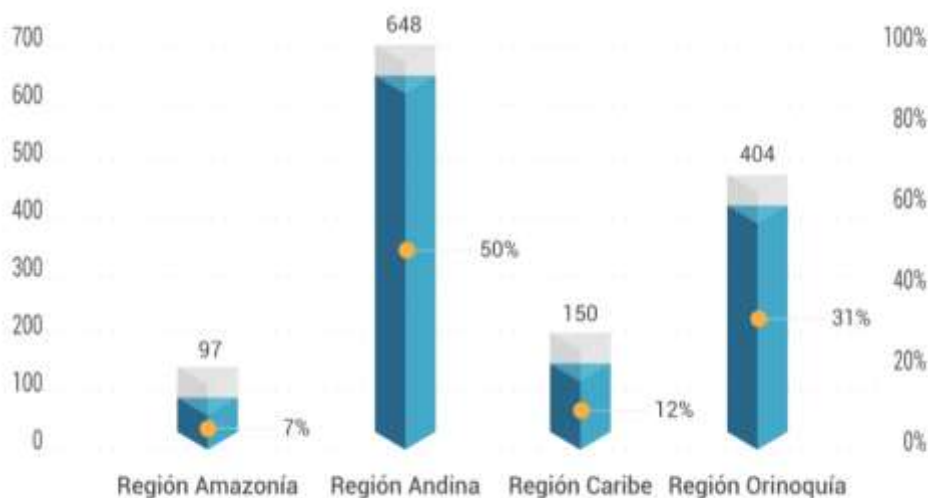
Frente a la presencia por géneros en las nuevas contrataciones se identifica la misma tendencia de predominio de los hombres en la composición del grupo, en una proporción del 88% frente al 12% de nuevas colaboradoras mujeres, factor asociado al tipo de actividades especializadas que desarrolla la Compañía y a la oferta laboral que en su mayoría es masculina. Por el contrario, la oferta laboral para desempeñar roles administrativos se destaca el género femenino. Por tanto, las colaboradoras desempeñan roles estratégicos y administrativos, fundamentales para el alcance de las metas corporativas, caracterizados por el respeto a la equidad y la igualdad de oportunidades en todos los procesos, y particularmente en la compensación salarial, la cual se define exclusivamente por las funciones a desempeñar según el cargo.



Fuente: Gerencia de Talento Humano

Nuevas contrataciones por Región

El 50% de las nuevas contrataciones se generó en la región Andina; principalmente correspondientes a vinculaciones para desempeñar laborales en los Departamentos de Cundinamarca, Santander, Boyacá y Huila. Seguido de la región Orinoquía una participación del 31% correspondiente a 404 contrataciones en el departamento del Meta, que pertenece a la región de la Orinoquía, la Compañía realizó el mayor número de nuevas contrataciones, 423, cifra que representa el 32% del total; en esta zona desarrolla operaciones la Vicepresidencia Regional Orinoquía de Ecopetrol.



Fuente: Gerencia de Talento Humano

 Índice de rotación:

Mes	Trabajadores al inicio del periodo	Ingresos	Egresos programados	Egresos No programados	Rotación
Enero	2429	112	193	25	1,06%
Febrero	2323	105	75	29	1,23%
Marzo	2324	146	70	24	1,00%
Abril	2376	121	42	18	0,73%
Mayo	2437	102	59	16	0,65%
Junio	2464	101	55	24	0,96%
Julio	2486	114	46	26	1,02%
Agosto	2528	99	218	23	0,95%
Septiembre	2386	157	66	32	1,29%
Octubre	2445	70	837	46	2,74%
Noviembre	1632	126	72	33	1,96%
Diciembre	1653	46	65	19	1,16%
Promedio	2.290	114	150	26	1,23%

 Ingresos mensuales de Colaboradores año 2021

Mes	Región				Genero		Rango de edad			Total
	Amazonia	Andina	Caribe	Orinoquia	Femenino	Masculino	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	
Enero		42	36	34	13	99	64	8	40	112
Febrero	2	51	23	29	18	87	62	16	27	105
Marzo	32	66	7	41	15	131	87	7	52	146
Abril	13	52	13	43	14	107	86	3	32	121
Mayo	1	47	17	37	15	87	62	7	33	102
Junio	11	42	10	38	6	95	61	8	32	101
Julio	1	57	8	48	16	98	67	7	40	114
Agosto	13	32	13	41	17	82	60	5	34	99
Septiembre	5	98	10	44	15	142	98	10	49	157
Octubre	7	48	3	12	4	66	38	5	27	70
Noviembre	7	89	4	26	12	114	66	7	53	126
Diciembre	5	24	6	11	6	40	34	2	10	46
Total	97	648	150	404	151	1148	785	85	429	1299

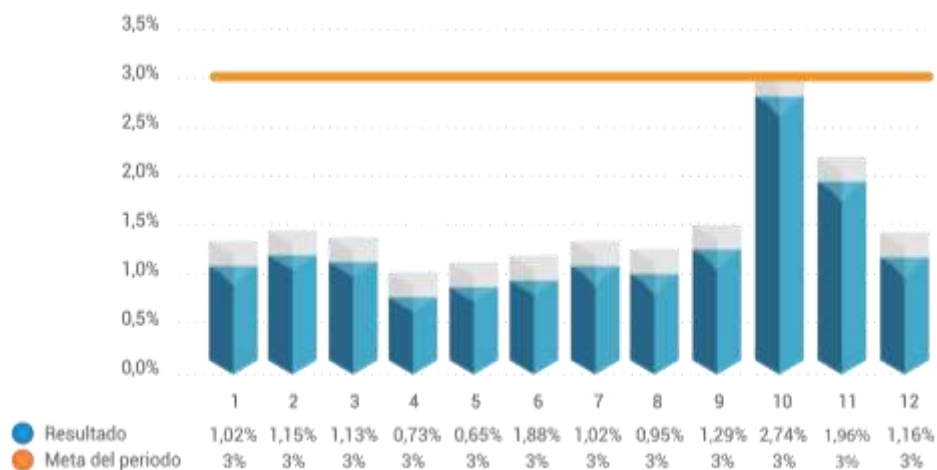
Retiros mensuales de Colaboradores año 2021

Mes	Región				Género		Rango de edad			Total
	Amazonia	Andina	Caribe	Orinoquia	Femenino	Masculino	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	
Enero		26	9	183	21	197	137	42	39	218
Febrero	4	47	13	40	12	92	63	5	36	104
Marzo	6	48	15	25	11	83	57	8	29	94
Abril	2	29	9	20	5	55	40	3	17	60
Mayo		33	12	30	14	61	47	7	21	75
Junio	4	37	13	25	10	69	50	6	23	79
Julio	1	43	8	20	6	66	44	5	23	72
Agosto	2	185	24	30	14	227	158	35	48	241
Septiembre	2	52	15	29	16	82	53	12	33	98
Octubre	5	44	26	808	94	789	631	74	178	883
Noviembre	4	44	7	50	22	83	73	8	24	105
Diciembre	7	50	10	17	7	77	57	4	23	84
Total	37	638	161	1277	232	1881	1410	209	494	2113

Fuente: Gerencia de Talento humano

Tasa de rotación

Indicador de rotación de colaboradores año 2021



Fuente: Gerencia de Talento Humano

Durante el año 2021 el indicador de rotación no superó el 3%, lo que refleja que la compañía cumplió la meta al contratar el Talento Humano con la competencia requerida según las necesidades de la organización.

GRI 102-36

GRI 102-37

Prácticas en remuneración

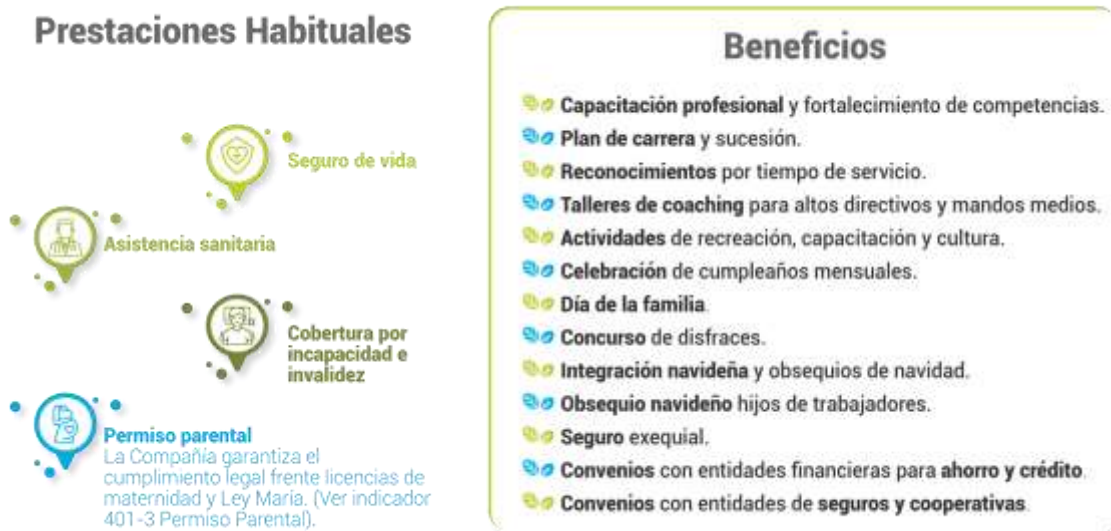
En la organización se asegura condiciones salariales competitivas y atractivas en el mercado laboral, sin distinción por género o edad. Las cuales se realizan de acuerdo con las franjas salariales del mercado, estudios realizados en cada periodo de tiempo por el área de Talento Humano.

Es de mencionar que algunos clientes cuentan con convenciones colectivas de trabajo firmadas con sus sindicatos, donde se hacen extensivo una serie de beneficios específicamente asociados a la remuneración, y su remuneración se realiza dentro de los rangos establecidos acorde al nivel del cargo que desempeñan.

GRI 401-2

Prácticas en Bienestar

La totalidad de la planta de personal es tiempo completo, y cuentan con diferentes beneficios según las condiciones contractuales establecidas con sus clientes, los cual son:



Durante el año 2021 se desarrollaron actividades de bienestar enfocadas en propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de sus colaboradores y su ambiente de trabajo, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración, a través de programas que fomenten el desarrollo integral basado en la estrategia TWH (*equilibrio-vida-trabajo*) y actividades detectadas a través de las necesidades de todos sus colaboradores en cada uno de los campos.

La compañía dirigió su esfuerzo en el fortalecimiento de habilidades blandas, de esta manera se mejoraron situaciones de convivencia laboral y se disminuyeron los conflictos entre colaboradores, los cuales en su gran mayoría son ocasionados por fallas en la comunicación, interpretación y empatía.

A continuación, se mencionan las actividades más relevantes del año 2021:

- 🌱 Concurso de cuento día del niño
- 🌱 Concurso hombre de acero Confi
- 🌱 Bingo de Aniversario 14 años Confipetrol



Fuente: Gerencia de Talento Humano

🌱 Alianzas comerciales

En el transcurso del año 2021 se establecieron distintas alianzas comerciales que buscan brindarle alternativas a los colaboradores y sus familias para acceder a los siguientes servicios:

Servicio	Entidad	Beneficio
Financiero	Bancolombia	Disminución en cuota de manejo.
	Davivienda	Eliminación de la cuota de manejo.
Educativo	UNAD	Beneficio del 15% de descuento en programas de pregrado y postgrado.
	Academia Smart	Descuento en cursos de inglés y francés virtual y presencial.
Salud	Sonría	Descuento en procedimientos dentales.
	Colsanitas	Descuento en servicio de medicina prepagada.
Exequial	Los Olivos	Aumento en el seguro de vida del beneficiario principal.

🌱 Actividades lúdicas

Ley 50



Fuente: Gerencia de Talento Humano

Celebraciones de cumpleaños



Fuente: Gerencia de Talento Humano

Celebraciones de fin de año



Fuente: Gerencia de Talento Humano

GRI 406-1

Casos de discriminación acciones correctivas emprendidas

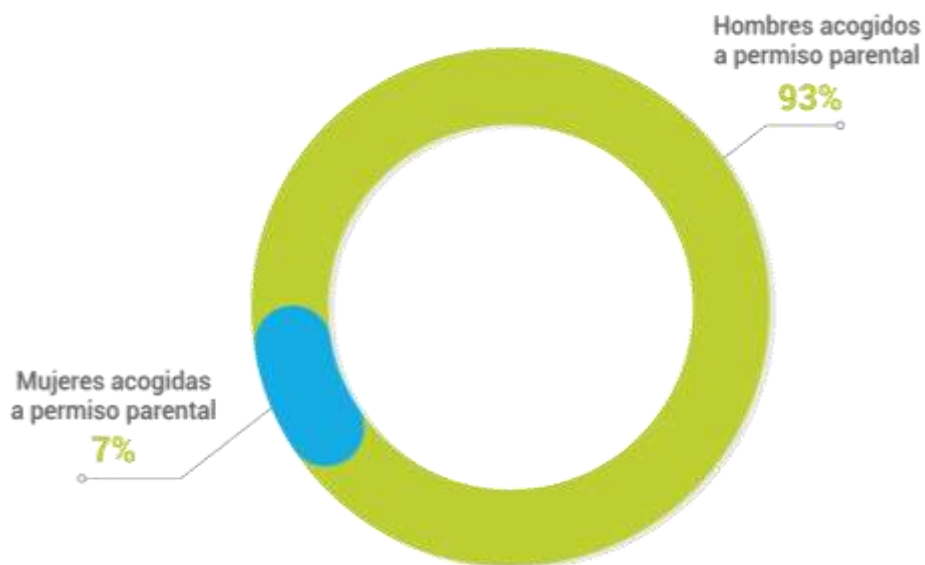
Durante el periodo objeto del informe no se presentaron casos de discriminación. Esto se debe a que la Compañía previene dichas situaciones con el manejo de sus políticas y procedimientos de una manera transparente y con respeto.

GRI 401-3

Parentalidad

Como parte de sus buenas prácticas, Confipetrol le apuesta al bienestar integral de todos aquellos colaboradores que desean tener y aumentar su núcleo familiar, por ello se les brinda condiciones necesarias para seguir desarrollando su vida laboral por medio de un otorgamiento de licencias e incapacidades. Estos trámites se realizan de acuerdo con las políticas internas y según lo estipulado en la ley.

✿ Permiso parental por género



Fuente: Gerencia de Talento Humano

Durante el año 2021, un total de 59 colaboradores tuvieron derecho a permiso parental, de los cuales el 7% corresponde al género femenino y el 93% al masculino, donde el 100% de estos se acogieron a la licencia de maternidad y/o Ley María. Adicional, de estos 59 trabajadores, el 100% retornaron a la Compañía para continuar con sus labores luego de finalizar el permiso parental, y 0 mujeres y 23 hombres continuaron en la compañía durante los siguientes 12 meses.

A continuación, se detalla las tasas de regreso al trabajo y retención de empleados que se acogieron al permiso parental:

		Género	Cantidad	Total
A	Número total de empleados que han tenido derecho a permiso parental, por sexo.	 Femenino	4	59
		 Masculino	55	
B	Número total de empleados que se han acogido al permiso parental, por sexo.	 Femenino	4	59
		 Masculino	55	
C	Número total de empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental, por sexo.	 Femenino	4	59
		 Masculino	55	
D	Número total de empleados que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo, por sexo.	 Femenino	0	23
		 Masculino	23	

	Género	Cantidad
	Mujeres acogidas a permiso parental	4
	Hombres acogidos a permiso parental	55

Fuente: Gerencia de Talento Humano

Las tasas de regreso al trabajo y de retención de empleados que se acogieron al permiso parental, por sexo.			Cantidad	Porcentaje
Tasa de regreso al trabajo	Cifra total de empleados que han regresado al trabajo después del permiso parental		59	100%
	Cifra total de empleados que deben regresar al trabajo después del permiso parental		59	
Tasa de retención			Cantidad	Porcentaje
Tasa de retención	Cifra total de empleados retenidos 12 meses después de regresar al trabajo tras un periodo de permiso parental		23	39%
	Cifra total de empleados que regresan del permiso parental en los periodos objeto de informes anteriores		59	

Fuente: Gerencia de Talento Humano

GRI 102-41

Acuerdos de negociación colectiva:

Teniendo en cuenta los acuerdos de negociación colectiva establecidos en los sectores donde Confipetrol tiene incidencia, se acoge y respeta el derecho que tiene sus colaboradores a ejercer la libre asociación sindical y a conformar, pertenecer o retirarse de esta, de acuerdo con lo estipulado en la normatividad internacional y la Constitución Política de Colombia.

	Colaboradores	Porcentaje Sindicato
Colaboradores NO Sindicalizados	1315	85%
Colaboradores Sindicalizados	231	15%
Totales	1546	100%

Fuente: Gerencia de Talento Humano

Durante el año 2021, el 15% del total de colaboradores sindicalizados que tuvo la Compañía estuvieron cubiertos por los acuerdos de negociación colectiva suscritos entre operadoras y sindicatos, distribuidos así: 61 pertenecieron a la Unión Sindical Obrera (USO), 7 Sindicato Redes, y 163 a la Unión de Trabajadores de la Industria Petrolera y Energética de Colombia (UTIPEC).

	Empleados	Porcentaje Sindicato
Total de colaboradores de Confipetrol	1546	100%
Aporte sindicato reñes	7	0,45%
Aporte Uso	61	3,95%
Aporte UTIPEC	163	10,54%
Totales	231	14,94%

Fuente: Gerencia de Talento Humano

GRI 404-1

GRI 402-2

Prácticas en formación y enseñanza

Para Confipetrol el desarrollo del capital humano es primordial, por lo anterior brindó una serie de programas donde se realizó un acompañamiento y formación guiada por cada uno de los líderes de los procesos, enfocadas para la preparación de las personas en las necesidades presentes y futuras de la Organización, encaminadas a la planeación estratégica de la compañía.

Ahora, para la gestión del año 2021 con el retorno paulatino a los centros de trabajo con las condiciones de bioseguridad establecidas, se reflejó un incremento de las horas de capacitación en comparación con el año anterior, sin desconocer los programas internos virtuales promoviendo el uso de la plataforma de aprendizaje SEANCONFI.

La formación para sus colaboradores juega un papel primordial para el logro de tareas y proyectos adquiridos por la compañía, es por lo que durante este año se realizaron más programas internos virtuales y como complemento a estas capacitaciones promovimos el uso de la plataforma interna de aprendizaje SEA CONFI (servicio de Enseñanza y Aprendizaje)

Durante el año 2021 se destinaron **64.456 Horas Hombre (HH)** en el programa de formación y entrenamiento. El **6%** corresponde a **4078 Horas de formación para el género femenino** y el **94%** a **60377 horas de formación para el género masculino**.

Genero	Horas totales
HH Femenino	4078
HH Masculino	60377

⚙️ Media horas por formación

			2021	2020	2019
Media de horas de formación	No. Total, de horas de formación proporcionadas a los empleados	64456	41,7	11,68	18,3
	No. Total, de Empleados	1546			
Media de horas de formación femenino	No. Total, de horas de formación proporcionadas a empleadas sexo femenino	4078	28,32	17,7	7,4
	No. Total, de Empleadas sexo femenino	144			
Media de horas de formación masculino	No. Total, de horas de formación proporcionadas a empleados sexo Masculino	60377	43,06	11,03	19,6
	No. Total, de Empleados sexo masculino	1402			

Fuente: Gerencia de Talento Humano

⚙️ Media de horas por categoría

		2020	2021	2019
Horas de formación profesionales	10306	36,68	22,06	19,94
Cantidad de profesionales	281			
Horas de formación técnicos	53989	43,09	9,57	17,39
Cantidad de técnicos	1253			
Horas de formación alta gerencia	161	13,42		
Cantidad de alta gerencia	12			

Fuente: Gerencia de Talento Humano

Teniendo en cuenta el porcentaje mayor dirigido la categoría técnicos con el 43.09% hace referencia a requerimientos legales; para la categoría profesionales el porcentaje de 36.68 % se debe a la participación en capacitaciones internas de la plataforma de aprendizaje de la compañía.

✿ Cantidad de horas promedio destinadas a capacitación



Fuente: Gerencia de Talento Humano

El programa de formación está enmarcado en cuatro ejes:

- ✿ Técnicas
- ✿ Habilidades Blandas
- ✿ HSEQ
- ✿ Legales

Estos son algunos ejemplos de capacitaciones que recibieron los colaboradores durante el año:

Técnicas:	Habilidades
Análisis de lubricantes nivel I	Taller de gestión del cambio
Análisis de vibraciones nivel II	Taller trabajo en equipo
Análisis dinámico y estático de motores	Webinar comunicación efectiva
Capacitación en tribología	Webinar inteligencia emocional
Capacitación planta gas	Webinar liderazgo
Conceptos básicos de variadores y manejo de equipos AB	Webinar nadie me enseñó a ser jefe
	Webinar resolución de conflictos
	Webinar trabajo en equipo
	Webinar: realidades y mitos de las tecnologías de remediación y recuperación de suelos con hidrocarburos
	Working moms: ser ejecutiva

Durante el año 2021, la compañía destinó un total de **\$565.374.847** para fortalecer las competencias del personal.

	2021	2020	2019
Inversión capacitación	\$565.374.847	\$241.528.515	\$801.583.661
Total horas de formación	64.456	28.167	43.109

Fuente: Gerencia de Talento Humano

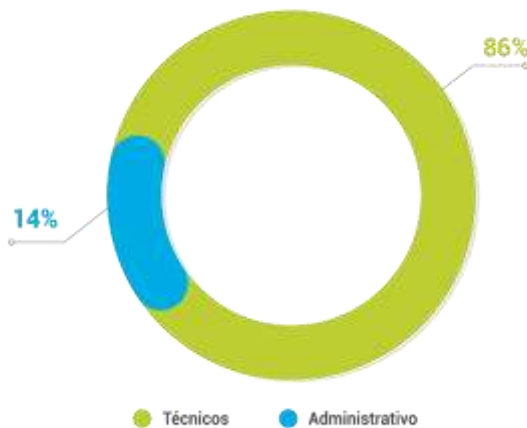
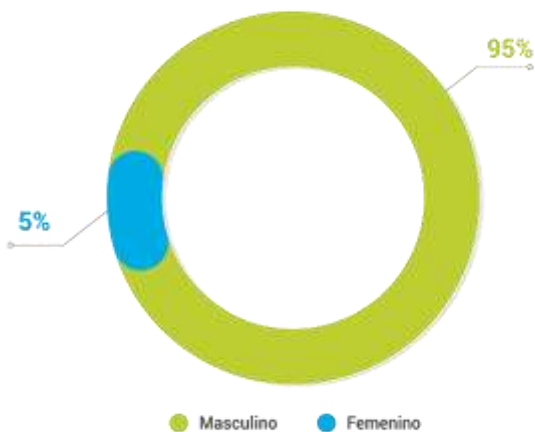
GRI 404-3

Con el propósito de hacer un seguimiento del avance y cumplimiento de los objetivos y metas establecidos, anualmente Confipetrol evalúa el desempeño de sus colaboradores. Estas evaluaciones también permiten dar a conocer la importancia que merece cada colaborador para la empresa, sus equipos de trabajo y lo que aportan a la misma.

Durante el año 2021 se realizaron 1292 evaluaciones de desempeño, alcanzando un promedio de 91,5%, resultado que superó la meta mínima establecida por la compañía del 80%.

Evaluaciones de desempeño por género

Evaluaciones de desempeño por categoría



Fuente: Gerencia de Talento Humano

Derechos Humanos

Comprendiendo a los derechos humanos como normas, principios, atributos, cualidades y exigencias que reconocen y protegen la dignidad de los seres humanos, sin distinción, raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier condición.

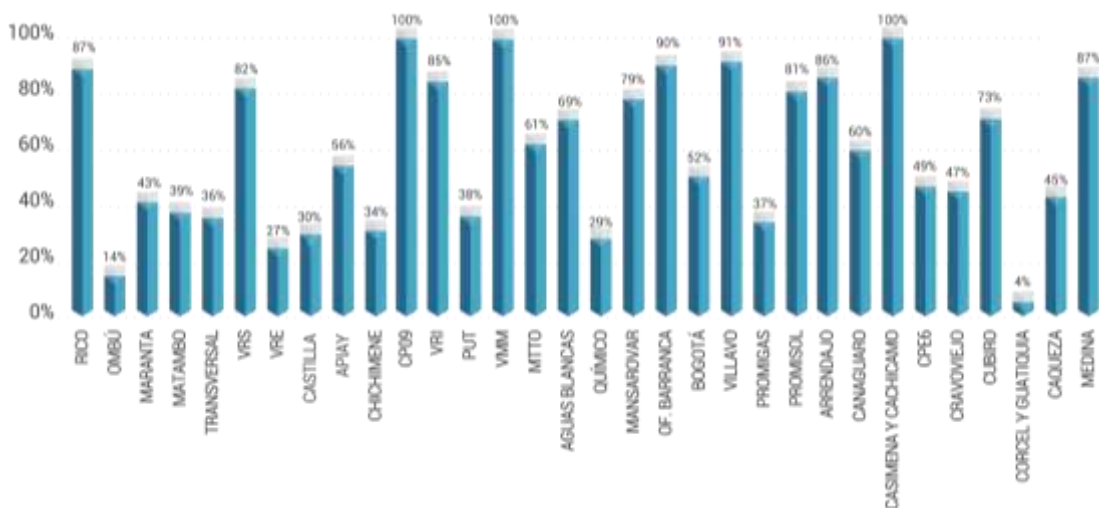
Confipetrol dispone de la Política de Derechos Humanos como principio rector para el desarrollo de las actividades de la compañía, en conformidad con las normas nacionales e internacionales, la cual está enfocada en cuatro componentes fundamentales: Derechos Humanos, Estándares Labores, Medio Ambiente y Anticorrupción, siendo esta de obligatorio cumplimiento para todos los Grupos de Interés de la Organización, estipulando características particulares para cada grupo de interés e relación a la empresa.



Fuente: Gerencia de HSEQ- RSE

Se genera diversas estrategias para promover la cultura de los derechos humanos, por medio del desarrollo de capacitaciones, permitiendo afianzar el conocimiento tanto de los colaboradores como de los demás grupos de interés en el tema.

En concordancia a ello, durante el año 2021, se continuo con el proceso de capacitación a colaboradores de los distintos proyectos, logrando una cobertura del 60 % a nivel nacional, como se presenta a continuación:



Fuente: Gerencia de HSEQ- RSE

Certificado que recibe cada colaborador al realizar la capacitación:



Por otro lado, a nivel comunitario, se generaron (6) congresos sobre *Prevención, Autocuidado, Medio Ambiente y Derechos Humanos* en distintos campos y contratos de la compañía, logrando la participación de aproximadamente 228 niños pertenecientes a algunas veredas de los departamentos Cesar, Meta y Putumayo.

Certificado que recibe cada participante del congreso a nivel comunitario:



Estrategia de comunidades año 2021

Durante el inicio del año 2021 se continuo con la Estrategia de Comunidades, en la cual se establecieron iniciativas específicas para cada campo y contrato, haciendo presencia a lo largo del territorio nacional, con el ánimo de fortalecer el relacionamiento con las comunidades de influencia y buscando generar el mayor impacto en las áreas de influencia donde tiene operaciones comerciales.



Es así, que dicha Estrategia se fundamentó en los Derechos Humanos, promoción y respeto de los principios del Pacto Global de las Naciones Unidas y Objetivos de Desarrollo Sostenible 3 - Salud y Bienestar, 4 - Educación de calidad y 11 - Ciudades y comunidades sostenibles. Además, se contempló en la estrategia los lineamientos de la Operación Líder.



A continuación, se presentan las iniciativas ejecutadas:

Por una Vejez Encantadora

Se desarrollaron actividades enfocadas en el fortalecimiento de la salud física, mental y emocional del adulto mayor, forjando el bienestar y aumento de la calidad de vida de esta población. En concordancia a ello, participó en (2) iniciativas enfocadas en el cuidado al adulto mayor en los municipios de Yaguará, Huila y Barrancabermeja, Santander.

Municipio Yaguará, Huila – Contrato VRS - Vicepresidencia Regional Sur - Ecopetrol.

El día 25 de febrero, Confipetrol realizó visita al Centro Integral y Hogar del Anciano La María, donde asisten **68** abuelos en estado de vulnerabilidad y/o abandono, ubicado en el municipio de Yaguará del departamento del Huilla, el cual hace parte del área de influencia del contrato No. 3006129 VRS.

En aras de generar bienestar y mejora en las condiciones ergonómicas y de higiene de los adultos mayores, se entregó e instaló (10) colchonetas, (10) almohadas y (10) sábanas.

Así mismo, se celebraron los cumpleaños del mes de integrantes del hogar, a través de actividades recreativas, baile y compartir.

En consecuencia, al desarrollo de esta iniciativa, se recibió reconocimiento público por parte del alcalde de Yaguará, manifestando agradecimiento por el aporte social que realiza la Compañía.



Fuente: Gerencia de HSEQ- RSE

Municipio de Barrancabermeja, Santander – Sede Administrativa Barrancabermeja

El día 25 de agosto, se ejecutó la iniciativa *Más ayuda, Menos indiferencia con el Adulto Mayor*, beneficiando a **75** abuelos que residen en la Asociación de Ancianos Casa de la Misericordia, en el municipio de Barrancabermeja, Santander, por medio del suministro de alimentos, elementos de aseo, juegos didácticos y refrigerios.

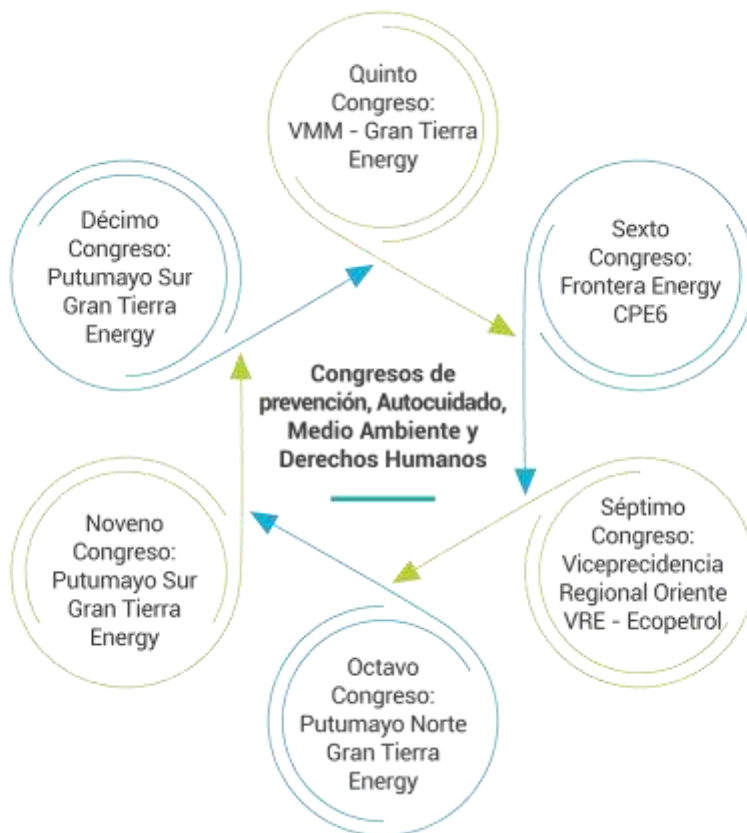


Fuente: Gerencia de HSEQ- RSE

🌱 Congreso de Prevención, Autocuidado, Medio Ambiente y Derechos Humanos

Es una iniciativa alineada a la Estrategia OPERACIÓN LIDER (Operación Libre de Incidentes y Daños en un Entorno de Responsabilidad y Sostenibilidad) dentro del pilar entorno responsable y sostenible, contribuyendo al fortalecimiento de las relaciones de confianza con las comunidades del área de influencia, cuidando la integridad de las personas y el entorno; razón por la cual el congreso promueve el cuidado del medio ambiente por medio de la separación de los residuos generados en casa, fomento del autocuidado en casa, prevención en situaciones que generen riesgo en casa y prevención del COVID-19, además fortalece y reconoce los derechos de los niños.

Durante el año 2021, se realizaron (6) congresos en distintos campos y contratos de la compañía, descritos a continuación:



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

Quinto Congreso Barrio El Centro, Vereda Morrison, Municipio San Martin, Departamento del Cesar - Contrato VMM Gran Tierra Energy

El día 12 de septiembre, se realizó el Quinto Congreso, con la participación de **70** niños del Barrio El Centro de la vereda Morrison, municipio Rio de Oro, departamento del Cesar.



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

Adicionalmente, con el propósito de aportar al desarrollo de la educación, se realizó la entrega de (50) kits escolares a los participantes, que contenían:



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

(4) cuadernos cosidos Scribe, (1) lápiz negro, (1) lápiz rojo, (1) Cartuchera, (1) borrador, (1) Tajalápiz, (10) Octavos de cartulina, (1) Caja de temperas x 6 unidades, (1) Caja de plastilina trencito, (1) Esfero rojo, (1) Esfero negro, (1) Pegante, (1) Cinta, (1) Tijeras, (1) Tula.

Sexto Congreso

Escuela Rural de la Vereda Cuernavaca, Municipio Puerto Gaitán Departamento del Meta - Contrato Frontera Energy Campo CPE6

El día 14 de julio, se ejecutó el Sexto Congreso, con la participación de **35** niños pertenecientes a la vereda Cuernavaca, municipio de Puerto Gaitán, departamento del Meta.



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

Adicional, Confipetrol se unió a la iniciativa de la comunidad: dotación de elementos tecnológicos para el fortalecimiento y acceso educativo de los niños vulnerables de la comunidad de Cuernavaca, en tal sentido, realizó la entrega de (3) Tablet Samsung Galaxy Tab A7 10.4" WIFI - 3GB/64GB - Gris SM-T500NZAECOO Android 10 Gris 3GB 64GB MicroSD (Up to 1TB) TFT 10.4" (263.1mm) 2000 x 1200 (WUXGA+) 2.0GHz, 1.8GHz Octa-Core 8mpx 5mpx FHD (1920 x 1080) @30fps NO WIFI 157.4 x 247.6 x 7.0 476 7040 a la Junta de Acción Comunal de la vereda Cuernavaca.



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

Séptimo Congreso
Vereda Rubiales, Municipio Puerto Gaitán Departamento del Meta - Contrato VRE - Vicepresidencia Regional Oriente – Contrato Ecopetrol

El día 19 de julio, se desarrolló el Séptimo Congreso, con la participación de **13** niños de la vereda Rubiales, municipio de Puerto Gaitán, departamento del Meta.



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

Octavo Congreso
Vereda Puerto Limón Municipio Villagarzón, Departamento del Putumayo - Contrato Gran Tierra Energy

El día 13 de octubre, se realizó el Octavo Congreso, con la participación de **30** niños de la comunidad de la vereda Puerto Limón, municipio Villagarzón, departamento Putumayo.



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

Noveno Congreso
Vereda Carmelitas Municipio Puerto Asís, Departamento de Putumayo - Contrato Gran Tierra Energy

El día 15 de octubre, se ejecutó el Noveno Congreso, con la participación de aproximadamente **40** niños y **9** adultos de la vereda Carmelitas, municipio Puerto Asís, departamento Putumayo.



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

Décimo Congreso
Vereda Campo Alegre, Municipio Puerto Asís Departamento Putumayo - Contrato Gran Tierra Energy

El día 15 de octubre, se realizó el Décimo Congreso, con la participación de aproximada de **40** niños de la vereda Campo Alegre, municipio Puerto Asís, departamento Putumayo.



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

Confipetrol se solidarizó con la familia Quilombo Donato, quienes hacen parte de la comunidad del municipio de Aipe en el departamento del Huila, en razón a que, el joven Alex Donato, sufrió un accidente de origen vial que le generó inmovilidad en las extremidades inferiores y otras partes del cuerpo; motivo por el cual, la compañía realizó el aporte de elementos de aseo e higiene para contribuir en los procesos de terapias y tratamientos médicos. Además, se realizó charla sobre los derechos humanos.



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

Confimovie

La iniciativa Confimovie, tiene como objetivo fomentar los valores de respeto, convivencia y trabajo en equipo en las comunidades rurales del área de influencia de los proyectos, la cual se desarrolla, por medio de la recreación de un espacio alusivo al cine comercial con boletas de entrada y cine combo.

II Confimovie

**Institución Educativa Rural Puerto Umbría, Municipio Villagarzón Departamento de Putumayo
Contrato Emerald Energy, Bloque Maranta**

El 22 de octubre en la Institución Educativa Rural Puerto Umbría, ubicada en el corregimiento de Puerto Umbría del municipio de Villagarzón en el departamento del Putumayo, se llevó a cabo la // *Confimovie*, proyectando la película *Hombres de Honor* dirigida a los 30 estudiantes del grado décimo para fomentar la disciplina, la confianza, el esfuerzo, la voluntad, la responsabilidad, el trabajo en equipo, el respeto mutuo y la educación, siendo estos, valores que buscan el fortalecimiento de las capacidades sociales y emocionales de los jóvenes.



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

III Confimovie - Cine en mi vereda

Veredas Carmelitas y Campo Alegre, Municipio Puerto Asís Putumayo - Contrato Gran Tierra Energy

Los días 15 y 16 de octubre Confipetrol se unió a la iniciativa *Cine en mi Vereda* liderada por la empresa Gran Tierra Energy, contando con una participación aproximada de **80** niños pertenecientes a las veredas Carmelitas y Campo Alegre del municipio de Puerto Asís, Putumayo, en donde se proyectó la película "La vida secreta de las mascotas" fomentando el valor de la amistad y el trabajo de equipo.



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

🌱 Taller Uso eficiente y racional del recurso hídrico

La Compañía propende por la generación de conciencia y establecimiento de hábitos amigables con el medio ambiente y uso adecuado del recurso hídrico en las comunidades del área de influencia, por ello, a lo largo del año 2021, se realizaron (4) talleres sobre el Uso eficiente y racional del recurso hídrico a las comunidades en diferentes proyectos a nivel nacional.

Primer taller

Vereda San Antonio, Municipio Aipe, Departamento del Huila- Contrato VRS - Vicepresidencia Regional Sur – Cliente Ecopetrol

El día 30 de marzo, se realizó el Taller a (5) integrantes y socios de la Junta de Acción Comunal de la Vereda San Antonio, del municipio de Aipe, departamento del Huila área de influencia del contrato VRS.

Además, se realizó la entrega de materiales para la reconstrucción del pozo profundo denominado el Bolsón, permitiendo el acceso de agua potable a un promedio de (60) personas de la vereda.

- ✿ (75) Metros de cable alimentación 3 x 12
- ✿ (75) Metros cable para sensor de nivel 2 x 12
- ✿ (75) Metros de guaya flexible gruesa de 1/4"
- ✿ (70) Unidades de tubería PVC alta presión 1 - 1/2 " mts 70



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

Segundo Taller

Vereda Dindal Sector Alto, Municipio Aipe, Departamento del Huila Contrato VRS- Vicepresidencia Regional Sur – Cliente Ecopetrol

El día 31 de marzo, se llevó a cabo el Segundo Taller dirigido a 6 mujeres de la comunidad de la vereda Dindal Sector Alto, municipio Aipe, departamento del Huila.

Como aporte al proyecto de mejoramiento del fluido de agua hacia el sector Barrio Nuevo, se realizó la entrega de (6) tubos PVC presión 2-1/2.



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

Tercer Taller

Vereda Dindal y Cruce de Guacirco, Municipio Aipe, Departamento del Huila - Contrato VRS - Vicepresidencia Regional Sur Contrato Ecopetrol

El día 31 de marzo, se ejecutó el Tercer Taller dirigido a 5 habitantes de la vereda Dindal, municipio de Aipe, departamento del Huila.

Como aporte para la construcción del suministro de agua potable a más de 500 habitantes de la vereda Dindal y cruce el Guacirco, se realizó la entrega de (96) metros de guaya en acero, (14) unidades de Tubería Conduit de $\frac{3}{4}$ x 3metros y (1) Gabinete de protección, siendo insumos para la construcción de la estructura metálica del sistema solar, con el ánimo de generar una conexión red para un motor sumergible.



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

Cuarto Taller

Vereda Los Pozos, Municipio San Vicente del Caguán Departamento del Caquetá - Contrato Emerald Energy, Bloque Ombú

El día 08 de octubre, se realizó el Cuarto Taller, con la participación de **29** personas de la comunidad de la vereda Los Pozos, municipio de San Vicente del Caguán, departamento Caquetá, con el ánimo de generar conciencia ambiental.



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

🌱 Héroes Por Mas Vidas

En el año 2021, Confipetrol continuó salvando vidas a través de la Campaña Héroes por más vidas, orientada a la donación de sangre por parte de los colaboradores.



Cuarta Campaña

Campo Apiay, Municipio Villavicencio, Departamento del Meta - Contrato VRO- Vicepresidencia Regional Orinoquía – Contrato Ecopetrol

El día 18 de mayo, en campo Apiay, ubicado en el municipio de Villavicencio, Meta, como área de influencia del contrato VRO, y con el respaldo del Banco de Sangre del Hospital Departamental de Villavicencio, se llevó a cabo la Cuarta Campaña, logrando la participación de los funcionarios de la Compañía, y otras compañías como Ecopetrol. Se alcanzó la donación de sangre de **27** personas, logrando con ello salvar un mínimo de **81** vidas.



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

Quinta Campaña

Barrancabermeja, Departamento de Santander – Oficina Barrancabermeja

El día 30 de julio, se llevó a cabo la Quinta Campaña, con la colaboración de la Fundación Higuera Escalante, en el municipio de Barrancabermeja, se logró la donación de **08** colaboradores, lo que permite salvar un mínimo de **24** vidas.



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

Sexta Campaña

Bogotá, Departamento de Cundinamarca – Oficina principal

El día 10 de noviembre, se generó la Sexta Campaña, con la colaboración del Hospital Universitario Clínica San Rafael en la ciudad de Bogotá, se logró la donación de **15** colaboradores, permitiendo salvar un mínimo de **45** vidas.



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

🌱 Promoción del Deporte

La Compañía propende por el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades físicas, sociales y emocionales de los jóvenes y adultos, por tal motivo promueve e incentiva el deporte, la integración y la recreación.

En esta medida, participó en (3) encuentros deportivos, generando aporte social a través de la entrega de indumentaria y elementos deportivos, y distinciones honoríficas como medallas y trofeos.



Municipio de Aipe, Departamento del Huila - Contrato VRS - Vicepresidencia Regional Sur - Contrato Ecopetrol

El día 25 de febrero, se generó la entrega de **14** uniformes deportivos compuestos por pantalonetas, camisas, medias, tulas y tapabocas a la alcaldía municipal de Aipe, en el marco del Primer Torneo Relámpago.



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

Vereda Alto Pompeya, Villavicencio, Municipio Meta Contrato VRO - Vicepresidencia Regional Orinoquia - Cliente Ecopetrol

El día 12 de julio, se realizó la campaña de seguridad vial y la entrega de **12** uniformes deportivos para los ciclistas de la comunidad de la vereda Alto Pompeya, municipio Villavicencio, departamento del Meta, además de ello, en conjunto con la Dirección de Policía de Tránsito y Transporte del Meta, se desarrolló temática del año hormiga, jornada de concientización, buenas prácticas de conducción, Tips de seguridad, responsabilidad de los diferentes actores viales.



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

Vereda Puerto Limón, Putumayo, Municipio Villagarzón - Contrato Gran Tierra

El día 20 de noviembre, se desarrolló la actividad promoción del deporte, con la comunidad de la vereda Puerto Limón, municipio Villagarzón, departamento Putumayo, en el marco del encuentro deportivo “Copa Por La Paz”, entregando:

- 🌱 (1) balón de futbol profesional
- 🌱 (1) trofeo
- 🌱 (20) medallas para el primer puesto
- 🌱 (20) medallas para el segundo puesto



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

🌱 Taller de Manejo Integral de Residuos

Esta iniciativa está enfocada en informar y promover el adecuado manejo de los residuos, teniendo en cuenta sus características, volumen, procedencia, costo de disposición, posibilidades de recuperación y comercialización, en tal medida, se informa sobre la legislación vigente referente a los residuos, los impactos generados por el inadecuado manejo de estos, el modelo holístico de la gestión integral de residuos y su clasificación.

Institución Educativa Rural Los Pozos, Municipio San Vicente del Caguán Departamento de Caquetá – Contrato Emerald Energy

El día 26 de noviembre, en las instalaciones de la Institución Educativa Rural Los Pozos, municipio San Vicente Del Caguán, departamento Caquetá, se llevó a cabo el Primer Taller dirigido a 26 asistentes entre directivos y docentes de la institución, con el objetivo de informar y promover sobre el adecuado manejo de los residuos generados en los hogares, oficinas, colegios y otras zonas de influencia.

Como tema final, se dictó la charla Compostaje casero, indicado su importancia, beneficios y el proceso para realizar compostaje en los hogares.



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

🌱 Fomento de la agricultura local

El día 15 de julio, se adelantaron acciones referentes al fomento y buenas prácticas de la agricultura local, es así como se realizó la entrega a la Fundación Unidad Familiar de Puerto Gaitán herramientas agrícolas, siendo beneficiadas con este aporte **20** familias que realizan labores de siembra de piña, maíz, maracuyá, arroz.

- 🛠️ (1) guadañadora de motor 2 tiempos marca Mitsubishi m43
- 🛠️ (1) fumigadora manual de 10 litros a gasolina stig-768,

En el marco del fomento de la agricultura local, se desarrolló el taller de compostaje casero dirigido a los niños que hacen parte de la Fundación, informando sobre importancia, beneficios y el proceso para realizar el compostaje.



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

🌱 Liderazgo en el Ser y Convivencia en el Hogar

Siendo consciente de la situación y efectos adversos de la Pandemia, se creó el *Taller de Liderazgo en el Ser y Convivencia en el Hogar*, con el objetivo de propiciar estrategias que permitan el fomento de la comunicación asertiva, teniendo en cuenta al Ser como eje central del liderazgo, con el fin de establecer acciones que permitan afrontar situaciones cotidianas con resultados positivos.

En tal sentido, durante el año 2021, se realizaron (3) talleres de liderazgo en el Ser y Convivencia en el Hogar.

Primer Taller
Vereda Rubiales, Meta
Contrato VRE- Vicepresidencia Regional Este
Cliente Ecopetrol

El día 19 de julio, se realizó el Primer Taller dirigido a **11** habitantes de la comunidad de la vereda Rubiales, municipio Puerto Gaitán, departamento Meta.



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

Segundo Taller
Vereda La Banca y Vereda Juncal, Contrato VMM Gran Tierra Energy

Se ejecutó el Segundo Taller dividido de la siguiente manera:

- 👏 El día 09 de septiembre dirigido a 33 participantes de la vereda Juncal, municipio San Martín, departamento del Cesar.
- 👏 10 de septiembre dirigido a 10 participantes de la vereda La Banca, municipio San Martín, departamento del Cesar.



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

Tercer Taller
Vereda Tiloridán Yopal, Departamento Casanare
Contrato Emerald Energy, Bloque Campo Rico

El día 30 de septiembre, se realizó el Tercer Taller dirigido a **35** personas de la comunidad de la vereda Tiloridán, área de influencia Campo Potros, bloque Campo Rico.



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

Municipio de Gigante, Departamento del Huila - Contrato Emerald Energy, Bloque Matambo

El día 21 de octubre, la compañía se unió a la iniciativa promovida por la Institución Educativa Silvania con el proyecto Sabiduría Activa, dirigida a **30** adultos mayores de la vereda Silvania, municipio Gigante, departamento del Huila, socializando Tips de convivencia, de los cuales a (10) adultos mayores se les obsequió kits de aseo personal, que contenían: Talcos, Jabón del cuerpo, Jabón de ropa, crema del cuerpo y Shampoo.

La actividad conto con la participación de Emerald Energy, Alcaldía Municipal, Cooperativa de Ahorro y Crédito San Miguel COOFISAM.



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

🌱 Divulgación Técnica Rodamientos - Sistema eléctrico

El día 19 de julio, se realizó divulgación técnica en rodamientos y sistema eléctrico a **15** habitantes de la comunidad de la vereda Rubiales, municipio Puerto Gaitán, departamento Meta, con el objetivo de brindar conocimientos prácticos sobre cómo se maneja la operación de mantenimiento y así mismo estos puedan ser aplicados al momento de estar laborando.



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

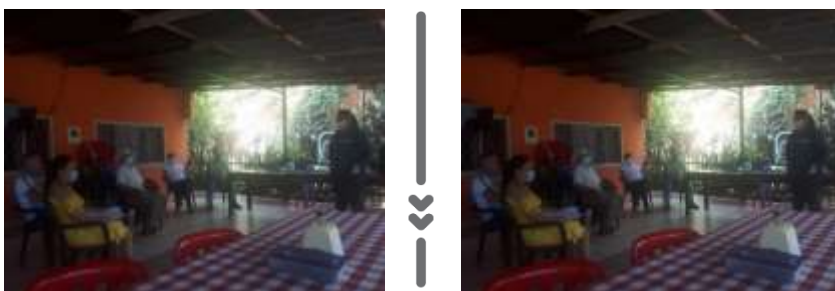
🌱 Primeros Auxilios

Por medio del desarrollo de talleres a las comunidades, busca promover acciones de autocuidado, a través de la identificación de factores de riesgo y accidentalidad que puedan generar lesiones y heridas comunes y así mismo establecer acciones para mitigar y prevenir los riesgos.

En el transcurso del año 2021, se realizaron (2) talleres sobre primeros auxilios a las comunidades de las veredas San Francisco y San Jorge, en el departamento del Huila.

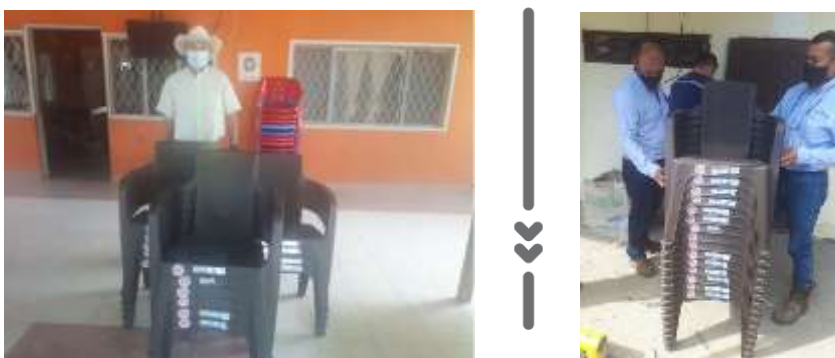
Tercer Taller
Vereda San Francisco Alto, Huila
Contrato VRS
Vicepresidencia Regional Sur, Cliente Ecopetrol

El día 21 de mayo, se realizó el Tercer Taller dirigido a 5 integrantes de la Junta de Acción Comunal de la vereda San Francisco, municipio Palermo, departamento del Huila, con el objetivo de brindar herramientas y generar prevención de riesgos a los cuales se pueda estar expuesto dentro de las áreas de influencia (picadoras de culebras, caídas, etc.)



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

Igualmente, se realizó la entrega de (15) sillas Rimax para la Junta de Acción Comunal, con el ánimo de mejorar las condiciones para los encuentros y reuniones de la comunidad.



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

Cuarto Taller
Vereda San Jorge, Departamento del Huila
Contrato VRS, Vicepresidencia Regional Sur, Cliente Ecopetrol

El día 21 de mayo, se realizó el Cuarto Taller dirigido a 2 integrantes de la vereda San Jorge, municipio Neiva, departamento del Huila, convirtiendo a estas personas en divulgadores de la información al resto de la comunidad.



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

🌱 Compostaje Casero

La compañía propende por las buenas prácticas ambientales también a nivel de sus grupos de interés, es por ello por lo que con el Taller de Compostaje Casero se busca generar conciencia y proveer a las comunidades de influencia buenas prácticas ambientales.

En esta medida, Confipetrol a lo largo del año 2021, realizó (5) talleres de compostaje casero.

Primer Taller
Fundación Unidad Familiar Puerto Gaitán
Contrato VRE, Vicepresidencia Regional Oriente
Cliente Ecopetrol

El día 15 de julio, se realizó el Primer Taller dirigido a **14** integrantes entre niños y adultos de la Fundación Unidad Familiar Puerto Gaitán, ubicada en el departamento del Meta.

Igualmente, se ejecutó el Congreso, Prevención, autocuidado, medio ambiente y derechos humanos.



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

**Segundo y Tercer Taller
Vereda El Juncal y Vereda La Banca, Cesar - Contrato VMM Gran Tierra Energy**

El 09 y 10 de septiembre de 2021 en la Vereda El Juncal y Vereda La Banca, se realiza Segundo y Tercer Taller de Compostaje respectivamente, con la participación de (43) adultos de El Juncal y 10 adultos de La Banca. Finalizando el taller se realiza entrega de (20) plantas de la especie Sansevieria, conocida coloquialmente como Lengua de suegra con el ideal de realizar abono casero para su crecimiento y contribuir a la eliminación de aires tóxicos como el benceno, el tolueno, el xileno, el tricloroetileno y el formaldehído, ayudando a mejorar la calidad del aire.



**Cuarto Taller
Vereda Los Pozos, Municipio San Vicente del Caguán Departamento del Caquetá - Contrato Emerald Energy, Bloque Ombú**

El 08 de octubre se llevó a cabo el Cuarto Taller de Compostaje con la participación de (29) personas de la comunidad. Se otorga una planta de la especie Carbón a cada participante.



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

Vereda Las Palmeras Municipio Puerto Asís, Departamento del Putumayo Contrato Gran Tierra

El 14 de octubre se ejecutó el Quinto Taller de Compostaje en la comunidad de la Vereda Las Palmeras, contando con la participación de (27) personas.



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

Adicional, como parte de Responsabilidad Social de la compañía y en vista de la inundación presentada el pasado 18 de julio 2021, en donde resultaron afectadas 30 familias de la vereda Las Palmeras, Confipetrol hizo el aporte de (30) kits de aseo, con el ánimo de aportar al bienestar de las familias.

Contenido del kit: (1) Jabón Palmolive, (1) Crema dental+ cepillo, (1) Paquete toallas Higiénicas, (1) Paquete de Protectores Diarios, (1) Paquete de Maquinas de Afeitar, (1) Papel Higiénico, (1) Jabón Dersa Limón, (1) Trapero Eco, (1) Escoba, (1) Creolina, (1) Cobija sencilla y (1) Jabón rey.



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

✿ Capacitación Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo

El día 25 de octubre en la Institución Educativa Apiay, junto con el área de HSEQ del contrato VRO, se realizó capacitación básica en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, dirigida a los **22** estudiantes del grado once de la institución, se tomó como referencia el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015, divulgando los objetivos del sistema, los roles y responsabilidades del empleado, obligaciones del empleador, accidentes de trabajo, enfermedades laborales, condiciones inseguras, definición de riesgo y peligro, entre otras.



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

✿ Fortalecimiento Institucional – Mejoras Locativas – Innovación y Tecnología

La Compañía contribuye al fortalecimiento y desarrollo de las labores propias de las instituciones beneficiadas con el aporte de herramientas tecnológicas.

En el transcurso del año 2021, Confipetrol entregó elementos tecnológicos a (4) entidades pertenecientes al área de influencia de proyectos de la compañía a lo largo del territorio nacional.

Vereda La Mata, Huila - Contrato VRS – Vicepresidencia Regional Sur – Cliente Ecopetrol

El día 26 de febrero, se realizó la entrega a la Junta de Acción Comunal de la vereda La Mata área de influencia de Aipe y Neiva, departamento del Huila, contrato VRS – Vicepresidencia Regional Sur, (1) equipo de cómputo portátil marca Hewlett-Packard serial S/N 5CG0532VRB, de las siguientes características: procesador 245 G5 - AMD A8 7410 (2,2GHz) – RAM de 4GB – Disco Duro 500GB - Pantalla 14" - Free dos – Negro.



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

Vereda San Jorge, Municipio Aipe, Departamento del Huila Contrato VRS, Vicepresidencia Regional Sur, Contrato Ecopetrol

El día 21 de mayo, se realizó la entrega a la Junta de Acción Comunal de la vereda San Jorge área de influencia de Aipe y Neiva, departamento del Huila, contrato VRS – Vicepresidencia Regional Sur, (1) equipo de cómputo portátil marca Hewlett-Packard serial S/N 5CG0532VRB, de las siguientes características: procesador 245 G5 - AMD A8 7410 (2,2GHz) – RAM de 4GB – Disco Duro 500GB - Pantalla 14" - Free dos – Negro.



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

Igualmente, el día 25 de octubre por medio de la estrategia de comunidades que tiene como finalidad fortalecer la gestión institucional con aportes sociales que permitiesen al personal administrativo y docente facilitar las labores administrativas propias de la actividad; Confipetrol realizó la entrega de (2) computadores portátiles marca LENOVO, uno con la referencia LENOVO 56, NB IP 3 14ADA05 y el segundo con la referencia LENOVO IP 14IGL05.



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

🌟 Gran Tierra en mi Comunidad

Durante el mes de diciembre, se llevó a cabo la tradicional actividad *GTE en mi Comunidad*, para este año Confipetrol participo con el aporte de (25) obsequios como objeto de premiación en los juegos de bingo y de mesa, presentaciones artísticas, charla de prevención de situaciones de riesgo con serpientes, realizados en cada vereda de influencia del Valle Medio Magdalena.



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE



🌱 Participación de fechas Especiales en las comunidades

Durante el año 2021, Confipetrol participo en (3) iniciativas comunales, que estuvieron enfocadas en la integración, apoyo y solidaridad comunitaria.

Aniversario Vereda Carmelitas, Municipio Mocoa, Departamento de Putumayo - 50 años

El día 15 de octubre Confipetrol se adhiere a la celebración del aniversario de sus 50 años de la vereda las Carmelitas, municipio Mocoa, departamento del Putumayo, comunidad del área de influencia del proyecto GTE- PUT SUR, con el ánimo de promover espacios de integración en las comunidades del área de influencia, realizado un aporte de (10) camisas para los miembros de la Junta de Acción Comunal.



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

Integración comunitaria: Volviendo a Mi Barrio Ollas Comunitarias

Confipetrol hizo parte del Programa Volviendo a mi barrio por medio de las Ollas Comunitarias en el barrio El Centro corregimiento de Morrison, municipio Rio de Oro, departamento Cesar, realizando el aporte total de insumos para la preparación del sancocho, contribuyendo así a la jornada de integración y unión con acciones de solidaridad y encuentro entre barrios.



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

🌟 Juntos por más sonrisas

La campaña Juntos Por Más Sonrisas en su novena versión, completo una entrega superior a los 10.000 regalos en toda su trayectoria, participando en varias zonas del país como lo es el barrio Santa Rita en la ciudad de Bogotá, el municipio de Barrancabermeja Santander, vereda Gazatavena del municipio de Medina, municipio de Paratebuena, municipio de Cáqueza, en el departamento de Cundinamarca.

Bogotá, Barrio Santa Rita



Barrancabermeja, Santander



Vereda Gazatavena, Medina, Cundinamarca



Alcaldía de Paratebuena, Cundinamarca



Alcaldía de Cáqueza, Cundinamarca



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

Seguridad y salud en el trabajo

En el 2021 Confipetrol, abanderado a través de la estrategia Operación Líder (Libre de Incidentes y Daños en un Entorno de Responsabilidad y Sostenibilidad) mantiene el compromiso con el cuidado de la vida y la integridad de los colaboradores, fomentando además una cultura organizacional que permite orientar a los líderes para desplegar las estrategias adecuadas y actuar en la prevención, identificación de peligros y riesgos y el cumplimiento de su meta de cero (0) accidentes.

Se mantuvieron las operaciones a pesar de los retos generados por la emergencia sanitaria COVID-19, liderando con ejemplo y excelencia los procesos de los aliados estratégicos, cumpliendo con la misión y afianzando la relación con todos los grupos de interés.

Con el compromiso del cumplimiento de las disposiciones legales vigentes en materia Calidad, Seguridad y Salud en el Trabajo y Ambiental, albergando a todos los colaboradores y responsables de las distintas áreas de trabajo.

Aunque se trabajó arduamente para prevenir la propagación del COVID-19 y el cuidado de la salud mental, se presentaron una serie de infortunios, que dieron paso a generar planes, a fin de reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan llegar a afectar la seguridad y salud en el trabajo, logrando así objetivos de crecimiento y sostenibilidad.

GRI 103-1

GRI 103-2

GRI 103-3

Seguridad y Salud en el Trabajo


Confipetrol, afronto un panorama de peligros y riesgos derivado de las operaciones en Colombia y planifica e integra de forma clara y coherente la estructura y los elementos de los Sistemas de Gestión de seguridad y Salud en el Trabajo para asegurar los procesos a través del cumplimiento de la política de sostenibilidad.

Se contó con un total de **1546** colaboradores distribuidos en los diferentes campos donde desarrollaron operaciones en los sectores Hidrocarburos, Industrial, Minero y Energético. Mediante la identificación, valoración y evaluación de los riesgos en las actividades presentes en la ejecución de los servicios se establecieron los peligros y riesgos prevalentes en la organización, en los cuales se mantienen los peligros mecánicos, biomecánicos, locativos, biológicos y químicos, presentando un mayor número de consecuencias relacionadas con lesiones de dedos y desordenes musculoesqueléticos.

A partir de este análisis se establecen las oportunidades, estrategias, planes y programas de gestión para prevenir o minimizar estos peligros y riesgos inherentes a las actividades.

Se conto con un conjunto de elementos, propósitos y expectativas que constituyen una manera sistémica de desarrollar la gestión, a fin de alinear sus planes de trabajo a las buenas prácticas laborales contempladas dentro del Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo.

En adición, la política de sostenibilidad proporciona un marco de referencia para el establecimiento de los siguientes objetivos:

-  Cumplir con los requisitos legales pertinentes en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ambiente, Calidad y Eficiencia Energética, al igual que los programas voluntarios, acuerdos colectivos vigentes y otras prescripciones o requisitos que suscriba la organización.

- 📋 Identificar los peligros y aspectos ambientales de las actividades; anticipar, reconocer, evaluar, valorar y gestionar todos los riesgos (Seguridad y Salud) e impactos (Sociales y Ambientales) con potencial de generar daños o pérdidas sobre las personas, el ambiente, la infraestructura, los activos, las finanzas y la imagen de la organización.
- 📋 Prevenir las lesiones personales, enfermedades laborales, contaminación y/o daño al medio ambiente y la propiedad; promover y proteger la salud de los colaboradores y la preservación del Medio Ambiente, en especial la biodiversidad y los ecosistemas.
- 📋 Establecer objetivos y metas que conduzcan a la mejora continua de los procesos del Sistema Integrado de Gestión; garantizando el seguimiento, medición, análisis y evaluación del cumplimiento, incluyendo el involucramiento de todos los colaboradores y sus representantes, siendo consultados y participando activamente en el proceso.
- 📋 Promover el Desarrollo responsable y sostenible en la Organización, mediante la optimización del uso y consumo de los recursos (agua y energía), empleo de las mejoras tecnológicas y el apropiado diseño de los Procesos Principales (Core) y de Soporte.
- 📋 Asegurar las Competencias del Personal de Confipetrol mediante la capacitación, la formación y la evaluación de desempeño, con el fin de fortalecer la Cultura Organizacional (Operación Líder).
- 📋 Identificar e implementar las oportunidades, estrategias, planes y programas de Gestión para prevenir o minimizar los riesgos e impactos socio ambientales adversos a niveles tolerables, mediante la aplicación eficiente de los controles incluyendo el uso y mantenimiento de los elementos de Protección personal de acuerdo con los factores de riesgo presentes en los lugares de trabajo.

En cada uno de los procesos se encuentran definidas las Políticas, reglamentos, objetivos, recursos, definición de acciones y demás estrategias asociadas al cumplimiento del enfoque de gestión.

El éxito del seguimiento de las metas propuestas por la compañía radica en la disposición de las diferentes herramientas para asegurar desde la alta dirección el cumplimiento de los objetivos, la retroalimentación a las partes interesadas, la disponibilidad de los recursos para el cumplimiento de los Indicadores claves de Gestión.

- ⚙️ **Auditorias:** Se establece la metodología y responsabilidades a seguir para la planificación, diseño y ejecución de las auditorías internas, con el fin de evaluar periódicamente el cumplimiento de los requisitos normativos y otros establecidos en el Sistema Integrado de Gestión, permitiendo detectar la conformidad frente a las disposiciones definidas, su implementación y eficacia.
- ⚙️ **Rendición de cuentas:** Mensualmente las Gerencias de Operación y mantenimiento realizan la presentación de la Gestión Integral (Iniciando con los Reportes de Sostenibilidad y Operación LIDER) a la Alta Dirección; en este encuentro se analizan los resultados obtenidos, se cuestionan y complementan las causalidades a las oportunidades de mejora identificadas y se mide el avance de las acciones implementadas, todo esto con el fin de avanzar en gestión de los procesos clave en materia de Seguridad (Laboral y de Procesos), Salud, Ambiental (Incluyendo Eficiencia Energética y Gases Efecto Invernadero) y Calidad (Enfocando principalmente en la Disciplina Operativa).
- ⚙️ **Comités HSEQ e IMC:** Trimestralmente a lo largo de todos los Contratos de Confipetrol, la Línea de Mando (Dirección directa en campo, incluyendo Coordinadores y Supervisores) presenta la gestión en HSEQ e IMC (Ingeniería, Mantenimiento y Confiabilidad) incorporando revisiones de los Indicadores Claves de Gestión y temas relevantes que incluyen: Indicadores

Contractuales, Eliminación de Malos Actores, Análisis de los Procesos, Propuestas de Mejora / Casos de Éxito, entre otros.

- ✿ **Plan HSEQ:** Anualmente se establecen las actividades para dar cumplimiento a los objetivos y lograr las metas establecidas dentro de la Gestión de HSEQ a través de un programa estructurado acorde a las necesidades de cada contrato u operación.

Mediante la medición de indicadores de gestión con los que cuenta cada uno de los procesos de la organización, es posible realizar la evaluación del cumplimiento de los objetivos estratégicos y con estos de la Política de Sostenibilidad. Para el año 2021 el resultado fue de un **84.1%** en el cumplimiento global de la Política, comprendiendo que al determinar, medir y analizar los Indicadores Clave de Desempeño (KPI), se logra, inicialmente, para determinar los resultados como efecto de una acción o estrategia concreta. Para el año 2022 se hace necesario realizar una revisión detallada de los indicadores y evaluar su pertinencia y adecuación frente a la gestión de cada proceso y su aporte al Balance Score Card corporativo.

Además, los mecanismos como el COPASST y las visitas gerenciales a los diferentes campos de las operaciones corresponden herramientas para le gestión de quejas y reclamos en relación con los temas de seguridad y salud en el trabajo.

GRI 403-1

Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo.

El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST tiene como objetivo desarrollar un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora que permite anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

Durante el año 2021, se realizó la migración de la OHSAS 18001:2007 a la ISO 45001:2018 el cual tiene su enfoque en el ciclo PHVA, (planear, hacer, verificar y hacer) y la planificación se utiliza para disponer las acciones sobre el funcionamiento del sistema.

Sistemas certificados por el Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación ICONTEC.



**Certificación ISO
45001:2018**



**96 pts.
Certificación
Norsok S-006**



**90 pts.
Evaluación Guía
RUC**

Implementación de los **Estándares Mínimos de Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST** bajo la Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019 definida por el Ministerio de trabajo.

**100 pts.
SG-SST**

Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

En el año 2021 la compañía estuvo vinculada al Sistema de Riesgos Laborales de conformidad con lo dispuesto en la Ley 100 de 1993 y sus normas reglamentarias, a través de contrato con la ARL Seguros Bolívar, entidad que calificó a la Compañía en la categoría 5 de riesgo, el cual aplica para servicios relacionados con la extracción de petróleo y gas; con una cobertura del 100% de los colaboradores, independiente del tipo de vinculación laboral, quienes se acogen a los lineamientos legales, internos y contractuales en SG-SST.

GRI 403-2

Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación.

El procedimiento para la identificación de peligros, evaluación y valoración de Riesgo HSEQ-S&SO1-P-1, tiene como objetivo presentar una metodología para la identificación de peligros, valoración y control de riesgos que están establecidos en una matriz donde cada una de las actividades rutinarias y no rutinarias a desarrollar en el contrato, las partes interesadas como contratistas, comunidades y los controles de acuerdo con la jerarquía, partiendo de ellas se identifican los peligros presentes o asociados a cada actividad y las posibles consecuencias que puedan generar, también se identifican los controles actuales, el nivel de exposición y nivel de severidad en caso de presentarse un evento.

En el año 2021 se continuó con el fortalecimiento en los diferentes campos con la participación de los colaboradores en la identificación de peligros, mediante visitas a campo, talleres, recorridos y análisis de trabajo seguro, con el objetivo de promover e impulsar su apropiación y sentido de pertenencia y favorecer el desarrollo y mejora continua.

La metodología de identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos establecida por la Compañía fue construida bajo la Guía Técnica Colombiana GTEC 45 con la siguiente estructura:



Clasificación de los procesos, actividades y las tareas

En esta etapa es clave descubrir las características de cada proceso, personal, tipo de tarea, partes interesadas, maquinas, equipos, sustancias



Identificación de peligros

Asociar el peligro que prevalece según clasificación.



Valoración de riesgos

Esta valoración se debe ejecutar teniendo en cuenta la suficiencia de los controles existentes, los criterios de aceptabilidad que finalmente se tendrá como resultado de la evaluación de los riesgos



Definición de medidas de intervención

Esta valoración se debe ejecutar teniendo en cuenta la suficiencia de los controles existentes, los criterios de aceptabilidad que finalmente se tendrá como resultado de la evaluación de los riesgos

Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

Los resultados de este proceso son presentados y comunicados a través la Matriz de identificación de Peligros, Evaluación y Valoración del Riesgo (IPEVR) y se actualiza cada 12 meses o antes si se presenta lo siguiente: Si se requieren nuevos controles; cambios respecto a las actividades y operaciones y la gestión del cambio en la organización; cambios en la gestión de seguridad y salud en el trabajo; incluido los temporales y sus impactos sobre la operación, procesos y actividades; cambios en los insumos, materias primas, químicos, entre otros. Además, si se presenta: un nuevo proyecto, expansión o contracción (Si cambian las condiciones de trabajo), reestructuración de la empresa, reasignación de responsabilidades, cambios de personal y cambios a los métodos de trabajo o patrones de comportamiento, así como cualquier obligación legal aplicable con la valoración del riesgo y la aplicación de los controles.

La compañía promueve a través de esta metodología el cumplimiento de políticas, requisitos de seguridad y salud en el trabajo (SST) legales vigentes, información sobre las instalaciones, procesos y actividades de la organización, consultas y comunicaciones de los empleados y otras partes interesadas.

🌀 Talleres prácticos de identificación, evaluación y valoración de riesgos.



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

Como resultado del plan de fortalecimiento de los colaboradores en materia HSEQ se promueve y socializa durante el 2021 la política de suspensión de tareas inseguras que establece como prioridad la protección de la integridad física y la salud de los colaboradores, razón por la cual cualquier miembro del equipo está en el derecho y la obligación de reportar y detener cualquier actividad o trabajo que se considere riesgoso y con potencial de pérdida o aquel que se realice de manera insegura por condiciones o actos subestándar.

🌀 Procedimiento de reporte e investigación de incidentes y enfermedades laborales.

En Confipetrol todos los incidentes (Casi-accidentes y Accidentes) pueden y deben ser prevenidos, sin embargo, aquellos eventos que se materialicen independiente de su consecuencia (Leve o grave) deben ser investigados acorde a la normatividad vigente.

El Procedimiento para el Reporte e Investigación de Incidentes, determina las directrices a seguir para el respectivo reporte e investigación de incidentes de trabajo que se presenten en las operaciones de la compañía. Este procedimiento establece las actividades a ejecutar desde la respuesta inicial de evento hasta la divulgación de la lección aprendida.

A continuación, se presenta las etapas plasmadas en el procedimiento:



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

Este procedimiento incluye las directrices para la notificación de situaciones que se puedan presentar en los lugares donde se desarrollen actividades, con el fin de identificar las causas básicas, condiciones anormales, factores de riesgo, impactos ambientales y peligros que lo generaron y determinar las acciones necesarias para eliminar o minimizar las anomalías y evitar su repetición o recurrencia.

GRI 403-3

Servicio de salud en el trabajo

A través de los programas se promueven medidas preventivas y de autocuidado en cada uno de sus colaboradores, aportando desde estos un ambiente de trabajo seguro y sano; vigilando los factores relacionados con el entorno laboral que puedan afectar la salud e integridad física, y así lograr bienestar y motivación al momento de realizar sus labores, a través de las siguientes actividades, pero sin limitarse a estas:



- ✔ Campañas
- ✔ Capacitaciones
- ✔ Talleres



- ✔ Evaluaciones de Puesto de trabajo
- ✔ Espacios de escucha



- ✔ Pausas activas
- ✔ Seguimientos ocupacionales

Actividades lideradas por profesionales de diferentes disciplinas: Psicología, Enfermería, Fisioterapia, buscando generar resultados positivos en la promoción de la salud y la prevención de enfermedades dentro de la organización.



Adicional a esto, desde el año 2020, en el cual inició la pandemia, se tomaron medidas preventivas, cumpliendo con los lineamientos estipulados por la legislación y con los protocolos de bioseguridad establecidos, con el fin de mitigar la propagación del covid-19 al interior de la organización.

Durante el año 2021 se continuó con las acciones y medidas preventivas en pro de proteger la salud de cada uno de los colaboradores, reforzando día a día por medio de campañas, seguimientos y boletines, la importancia de seguir con el autocuidado, no solo en las instalaciones donde se labora, si no también fuera de ellas.

GRI 403-4

Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo.

Con el procedimiento comunicación, participación y consulta se asegura la transferencia de directrices, instrucciones, necesidades, acciones, soportes, documentos, informes y/o transferencia de conocimiento al personal involucrado, a través de la estructuración del flujo de comunicación, los medios de difusión, los mecanismos o canales de comunicación oficiales A través del comité Paritario de seguridad y salud en el Trabajo COPASST donde los colaboradores pueden participar de la implementación, disponer oportunidades de mejora.

A continuación, se describen gráficamente los canales de comunicación Oficiales:



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

En el año 2021, se continuó una estrategia de Comunicación que se divide en cinco aspectos que buscan cubrir las principales necesidades de los colaboradores, como un área que fomenta la cultura de seguridad y salud en el trabajo, se diseñaron diferentes contenidos y campañas que contribuyeron con el cumplimiento de los objetivos en HSEQ.



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

Marketing de Contenidos

Se divulgaron 18 boletines con diversidad de temas relacionados a HSEQ, incluido actividades corporativas, además, se crearon piezas que contenían la promoción de campañas invitando a la participación de los colaboradores. El objetivo de Marketing de Contenidos está asociada a crear contenidos educativos, llamativos e interesantes para los colaboradores, los cuales fueron divulgados vía Mailing, WhatsApp, cartelera física e intranet.

Marketing Social

Se generaron videos los cuales fueron divulgados por YouTube, WhatsApp y otras plataformas, generando la interacción a través de redes sociales en donde el mensaje siempre fue asociado a la promoción y prevención.



Email Marketing

A través de Email Marketing el objetivo de potencializar al canal principal de comunicación que maneja la organización, al divulgar por el correo y CONFIGAMP las diferentes capacitaciones, contenidos educativos, lecciones aprendidas, boletines y piezas audiovisuales, generando así un mensaje de prevención y fortalecimiento de la cultura en HSEQ.

Marca Cultura

El objetivo es generar cultura de seguridad y sentido de pertenencia a través de la marca Confipetrol en el marco de la Operación Líder, dentro de esta rama, se encuentran las visitas corporativas a campo con sesiones de aprendizaje, liderazgo a supervisores y actividades de caminar la planta.

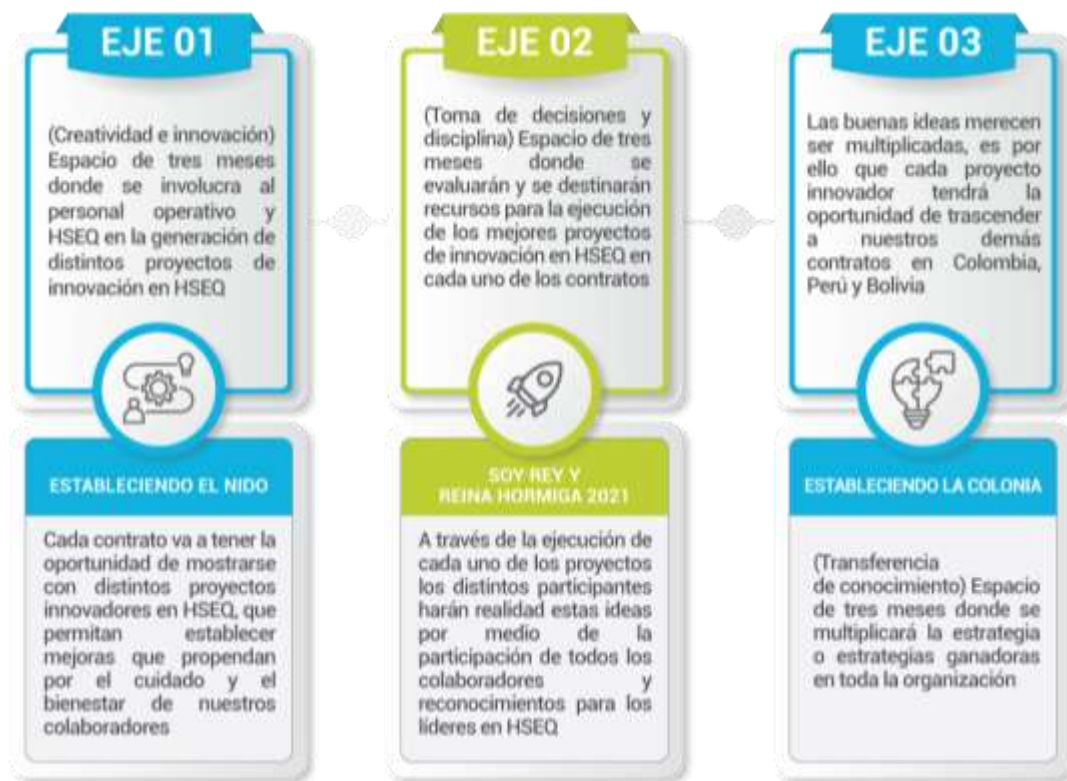
Se realizaron acompañamientos en los diferentes campos, en donde se generó seguimiento y acompañamiento frente a la ejecución de las actividades de manera segura, verificación sobre el conocimiento e involucramiento de los trabajadores.



Experiencia al colaborador

Campaña Año Hormiga

En el año 2021 nace El Año Hormiga, como la oportunidad de abrirle la puerta a todas esas ideas innovadoras de los colaboradores y llevarlas a cabo. Se planeó bajo tres ejes principales:



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

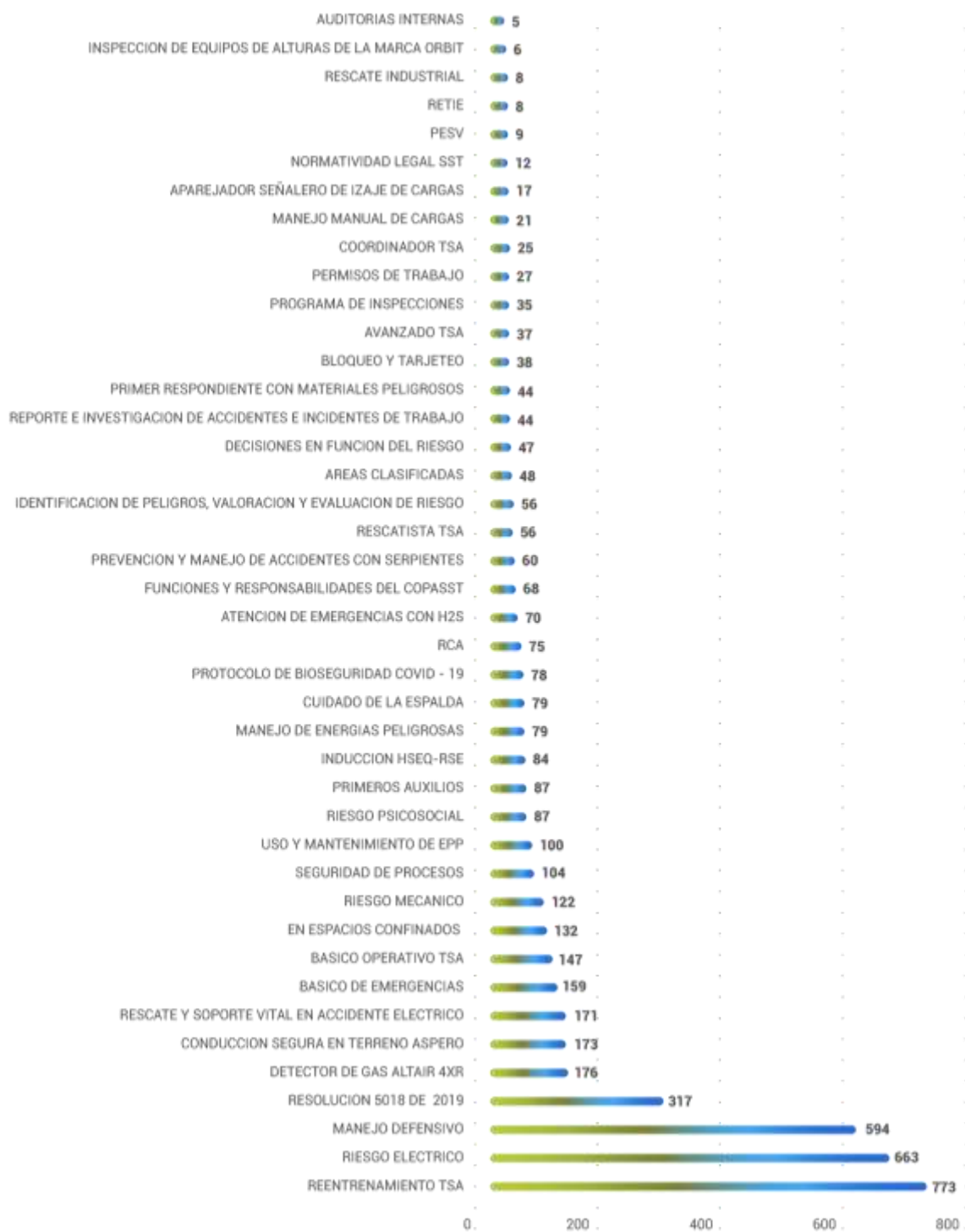
GRI 403-5

Formación de colaboradores sobre salud y seguridad en el trabajo.

Con el objetivo de preparar al trabajador para un desempeño eficaz y eficiente de sus actividades, logrando a nivel individual un desarrollo integral como persona y fomentar la prevención de accidentes, incidentes y enfermedades ocupacionales, Confipetrol cuenta con el programa de Capacitación en HSEQ el cual enfoca temáticas de cumplimiento legal, formaciones basadas en Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y en relación a la causalidad derivadas de las investigaciones de los incidentes presentados.

En cumplimiento a la política de Sostenibilidad, se asegura las competencias del personal mediante la capacitación, la formación y la evaluación de desempeño, estableciendo para el 2021 un total de 43.152 Horas Hombre de Capacitaciones asociadas al cumplimiento y fortalecimiento en la Gestión de Seguridad y salud en el trabajo.

Número de personas capacitadas



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

intervenciones a los colaboradores en temas asociados a salud, realizadas con el fin de generar cultura de autocuidado.

- ✿ Prevención de enfermedades cardiovasculares y estilos de vida saludable.
- ✿ Cuidado Visual y Auditivo.
- ✿ Salud pública, en especial atención al COVID-19.
- ✿ Manejo de cargas
- ✿ Pausas activas, higiene postural
- ✿ Temáticas encaminadas a la prevención de los riesgos psicosociales.

GRI 403-6

Fomento de la salud de los colaboradores

La Organización garantiza a sus colaboradores el acceso a los servicios médicos que ofrecen las entidades prestadoras de salud (EPS). Como complemento Confipetrol promueve programas internos de vigilancia epidemiológica con la promoción del cuidado de la salud dirigido a sus colaboradores.

GRI 403-7

Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los colaboradores.

En busca del cumplimiento de la meta de cero (0) incidentes, la compañía alinea para el año 2021 los objetivos de los programas de seguridad y salud en el trabajo para la gestión de los riesgos en las diferentes actividades de las operaciones.

Destinados a la prevención, identificación evaluación y control de los factores de Riesgo que puedan generar accidentes de trabajo, se definen los Programas en Seguridad en el Trabajo:

Protección contra caídas.

El Programa de protección contra caídas se ejecutaron actividades encaminadas a la prevención de incidentes con riesgos asociados a trabajos en alturas dando cumplimiento a legales y estándares propios.

Entrenamiento para trabajos seguros en alturas



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

Verificación de condiciones de salud para el desarrollo de actividades con trabajo en alturas



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

Inspección de equipos de protección contra caídas



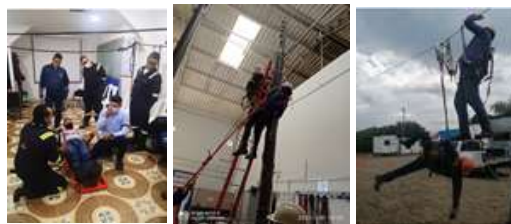
Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

Aseguramiento de actividades en alturas



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

Entrenamiento en rescate vertical



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

Como fortalecimiento del Programa de Protección Contra Caídas y cumplimiento legal asociado a trabajo, en el año 2021 se capacitaron 899 colaboradores, distribuidos así: 773 correspondientes a Reentrenamiento en TSA trabajo seguro en alturas, 25 Coordinadores TSA, 37 Trabajo seguro en alturas avanzado y 64 como Rescatistas TSA.

En este año, no se presentaron accidentes de trabajo que afectara al Programa de Protección Contra Caídas. Razón por la cual se mantendrá para el año 2022 la estrategia de mejora continua que asegure una Operación Libre de incidentes mediante el entrenamiento del personal operativo en rescate vertical en alturas, la aplicación del ciclo de disciplina operativa en los procedimientos establecidos para actividades críticas, la consolidación de inventario de tareas en alturas, revisión de escenarios y panoramas de riesgos para aplicación de controles específicos y demás actividades asicadas al Programa de Protección Contra Caídas.

Espacios confinados

La implementación del programa para trabajo en espacios confinados, se ejecutó de manera segura en las actividades, lo anterior cumpliendo las medidas de prevención y protección establecidas para trabajo en espacios confinados, manteniendo la efectividad del programa sin accidente de trabajo; de igual manera se actualizó el programa y con base en la legislación vigente emitida por el ministerio de trabajo; llevando a cabo así las actividades desarrolladas de conformidad con las necesidades de la prestación del servicio como:

Entrenamiento de trabajo seguro en espacios confinados



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

Pruebas funcionales de equipos de medición de atmosferas



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

Aseguramiento de actividades en espacios confinados



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

Capacitación en manejo de equipos de medición de atmosferas



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

Durante el 2021 se capacitaron *141 colaboradores para trabajo seguro en espacios confinados* en cumplimiento a la resolución 0491 de 2020 en donde 132 fueron asociados con Trabajo seguro en espacios confinados y 9 con Rescate en espacios confinados.

Como estrategia de mejora continua del Programa para Trabajo en Espacios Confinados y la gestión operación libre de incidentes se establecen para el 2022 continuar con el fortalecimiento de los entrenamientos en trabajos seguros en espacios confinados y planes de emergencias, el aseguramiento en campo del recurso de los kits de pruebas funcionales para equipos de monitoreo de atmosferas, las capacitaciones en manejo de emergencias en espacios confinados y entrenamiento de brigadas y la aplicación del ciclo de disciplina operativa en los procedimientos establecidos para actividades críticas.

Riesgo mecánico

Durante la vigencia del año 2021 se implementaron actividades para el programa de riesgo mecánico cumpliendo con lo establecido en el plan de trabajo anual para prevención y control de accidentes; sin embargo, el programa de riesgo mecánico representó el 26% de los incidentes de tipo ocupacional, afectado a 20 trabajadores en donde predominó afectación a *Miembros Superiores 11* (Manos, Dedos, brazo), *Cabeza 5* (Boca, mentón, dientes), *Tronco 2* (Cadera, columna), seguido de *Miembros inferiores 1* (Rodilla) y Finalmente *Ubicaciones múltiples 1*.

El 55% de los eventos relacionados con Peligro Mecánico están asociados a *Miembros Superiores* que involucra *Manos, Dedos, brazo*; Dentro de las estrategias definidas para disminuir la ocurrencia de incidentes de este tipo, para el año 2022 se establecerán medidas de prevención enfocadas a reforzar la identificación y valoración de peligros y riesgos, puntos de atrapamientos y talleres prácticos para el cuidado de manos.

Inspección de herramienta – marcación de herramientas



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

Marcación de puntos de atrapamiento



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

Capacitación y charlas de seguridad para la prevención del peligro mecánico



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

Riesgo eléctrico

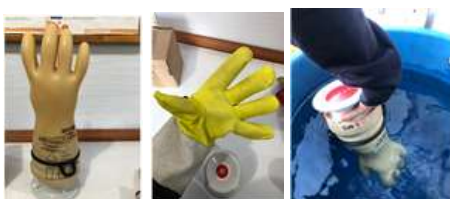
Se implementaron actividades para el programa de seguridad eléctrica cumpliendo con lo establecido en el plan de trabajo anual y la resolución 5018 de 2019, estableciendo los principales lineamientos en seguridad y salud en el trabajo durante la generación transmisión, distribución y comercialización de la energía eléctrica; sin embargo, se incumple el indicador de efectividad debido a la ocurrencia de un accidente con afectación a personas ocurrido en el mes de noviembre.

Señalización de riesgo eléctrico



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

Inspección de guantes dieléctricos



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

Para el año 2022 como estrategia de mejora y refuerzo de la cultura de seguridad, se desarrollarán actividades de aseguramiento y seguimiento a los requisitos establecidos en la resolución 5018 de 2019, entrenamiento de brigadas de emergencias y personal vinculado a las actividades con peligro eléctrico en liberación seguro y planes de rescate, certificación de competencias y verificación de categoría CONTE para personal electricista en cada uno de los contratos y el fortalecimiento a los colaboradores en identificación y percepción de riesgos eléctricos.

Inspecciones HSEQ

Dentro de las actividades realizadas en cumplimiento al plan de inspecciones del año 2021 se ejecutaron actividades tales como:

Inspección de vehículos



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

Inspección de herramientas



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

Inspección de botiquines



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

Inspección caminar la planta.



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

Inspección de puestos de trabajo



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

Como estrategia de mejora continua del programa de inspecciones se establece que para el año 2022 se fomentara el cierre oportuno de los hallazgos derivados de las diferentes inspecciones

realizadas y el reporte de actos y condiciones subestándar a través del programa de seguridad basada en comportamientos 24/7

Seguridad Vial

La implementación del Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV) establecido por la organización, destaca actividades de capacitación, campañas, inspecciones y seguimiento a vehículos, buscando el fortalecimiento de los 5 pilares para la toma de acción hacia el avance de un sistema seguro para la operación, además de medir, concientizar y evaluar comportamientos de todos los actores viales. Se realiza actualización de todos los ruto gramas y socialización de puntos críticos en las vías de las operaciones.

Se presentaron **8 eventos viales**, reflejando una disminución del 43% conforme a los eventos ocurridos en el año 2020 (14).

Capacitación conducción segura y movilidad sostenible



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

Campaña todos somos actores de la vía



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

Para el año 2022 como estrategia de mejora y refuerzo del Plan estratégico de seguridad vial, se define realizar seguimiento a Ruto gramas y medidas de controles para puntos críticos en las vías, el seguimiento a los excesos de velocidad, socialización y aplicación de controles, el aseguramiento de los programas de mantenimiento preventivo de vehículos y finalmente el aseguramiento de pruebas teórico-prácticas para el personal con rol conductor

Emergencias

Durante el periodo se cumple con lo establecido en los planes de trabajo anual de cada campo referente a los estándares de emergencia definidos por la compañía, contando con personal capacitado para responder a las amenazas identificadas en el entorno de trabajo y la ejecución de simulacros ante un posible contagio del virus Covid-19, con el fin de evaluar la respuesta del personal ante una emergencia por contagio.

Se realiza actualización de brigadas de emergencias, identificación de rutas de evacuación y programas de entrenamiento para atención de emergencias.

Se capacitaron 206 colaboradores en atención de emergencias, en donde 190 fueron asociados con Brigadas integrales de emergencias y 16 en Brigadas contraincendios.

Simulacros ante un posible contagio del virus Covid-19



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

Simulacros de emergencias



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

Entrenamiento de brigadas de emergencias



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

Para el año 2022 como estrategia de mejora y reforzar la atención de emergencias, se definirán acciones de fortalecimiento en los entrenamientos y aseguramiento al cumplimiento del nuevo estándar diseñado para responder ante amenazas identificadas en el entorno de trabajo.

Programa de Vigilancia Epidemiológica Para la Prevención de Desórdenes Musculoesqueléticos.

Se realizaron visitas a todos los centros de trabajo, brindando apoyo y acompañamiento desde el programa de vigilancia epidemiológica para la prevención de desórdenes musculoesqueléticos, se llevaron a cabo actividades tales como: capacitaciones, gimnasia laboral, investigación de enfermedades laborales y con los resultados obtenidos en la encuesta de morbilidad sentida se llevaron a cabo actividades de autocuidado y prevención para los segmentos con mayor frecuencia de síntomas. En adición, se realizaron boletines y folletos e inspecciones de puesto de trabajo con cobertura tanto nivel administrativo como operativo, seguimiento a los colaboradores objeto de vigilancia. Con el propósito de conocer el estado de evolución de la condición de salud de cada colaborador. Igualmente, se implementaron campañas relacionadas a la manipulación manual de cargas, incluyendo medidas preventivas en el trabajo por la adopción de posturas forzadas y desarrollo de la actividad física como factor protector ante las lesiones de tipo musculoesquelético.

Prevención e Intervención de los Factores de Riesgos Psicosociales

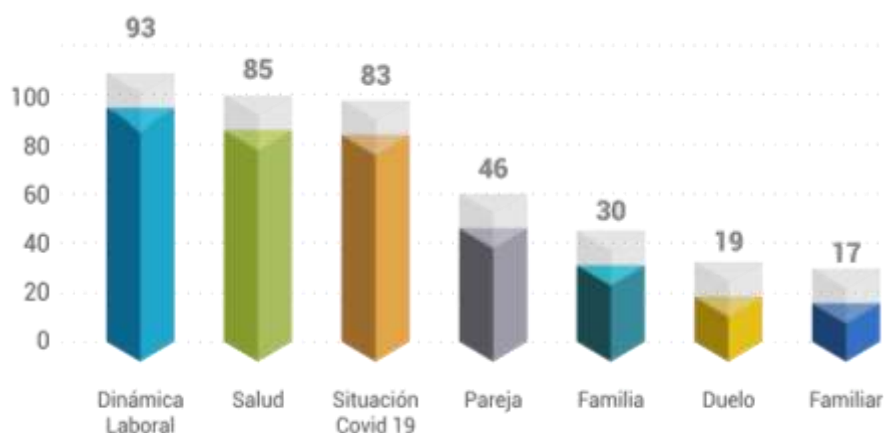
Mediante la identificación, el seguimiento y la intervención de los factores que afectan a la población trabajadora, se busca disminuir las patologías derivadas de las respuestas de estrés, mediante acciones de prevención y control continua. Durante el año 2021 realizaron **373** espacios de escucha individual, siendo los temas de mayor relevancia la Dinámica Laboral, específicamente en el afrontamiento de situaciones y temas de comunicación, seguido de salud, en donde se revisaron aspectos a nivel individual con el personal de Mesa Laboral y colaboradores con diferentes patologías. Estas intervenciones aportaron elementos que permitieron una adecuada gestión de situaciones, buscando la prevención del riesgo psicosocial, teniendo en cuenta la dinámica familiar y laboral.



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

Finalmente, no se presentaron agentes etiológicos psicosociales frente a los factores de riesgo psicosocial y no se evidenciaron casos de enfermedades asociadas a factores psicosociales.

🌱 Espacios de Escucha 2021



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

Intervenciones Grupales

Estas actividades fueron desarrolladas a través de metodologías didácticas centradas en la Andragogía - educación para adultos, con el fin de que el trabajador construyera a partir de sí mismo de manera vivencial.

En lo referente a las Intervenciones Grupales se realizaron 407 intervenciones grupales abordando los siguientes temas:

- 🌱 Boletines
- 🌱 Relaciones familiares
- 🌱 Trabajo en equipo
- 🌱 PVE psicosocial
- 🌱 Salud Mental
- 🌱 Comunicación asertiva
- 🌱 Relaciones Interpersonales y liderazgo
- 🌱 Actitud positiva
- 🌱 Resiliencia
- 🌱 Manejo de la ansiedad
- 🌱 Gimnasia Mental
- 🌱 Habilidades Blandas



Pese a la situación mundial por la emergencia sanitaria relacionada con el COVID 19, se evidenció un incremento del 13% en los espacios de escucha en comparación con el año 2021, en los temas mencionados anteriormente.

Programa de promoción y prevención en factores de riesgo cardiovascular



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

En las visitas de campo se realizaron las siguientes actividades:

- ✿ Tamizaje cardiovascular.
- ✿ Capacitaciones enfocadas en los riesgos visual y cardiovascular.
- ✿ Entrega y revisión de remisiones y respectivos soportes de seguimientos médicos.

Programa vigilancia epidemiológica para la prevención de la hipoacusia neurosensorial inducida por el ruido u ototóxicos.



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

Con base en los conceptos médicos ocupacionales se establecieron actividades tales como charlas y capacitaciones.

Durante el periodo objeto del informe no se reportaron casos de enfermedades laborales auditivas. No obstante, al personal que presenta algunas alteraciones mínimas a nivel auditivo se les realizó seguimiento constante para el control y prevención de enfermedades o complicaciones a futuro, cabe aclarar, que la población expuesta a niveles de ruido por encima de 80 DB TWA se encuentra en vigilancia y seguimiento dentro de este programa. Igualmente, se realizaron capacitaciones enfocadas a la prevención de la hipoacusia neurosensorial inducida por el ruido y cuidado auditivo.

GRI 403-8

Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.

Desde la Alta Gerencia se reafirma el compromiso de asegurar el cuidado y la salud de todos nuestros colaboradores, independientemente de su forma de vinculación o contratación, quienes se acogen a los lineamientos legales, internos y contractuales en SG-SST con una cobertura para el 2021 del 100% del personal cobijado por el Sistema de Riesgos Laborales.

Los subcontratistas deben contar igualmente con la afiliación al sistema de riesgos laborales y el cumplimiento con la Legislación Nacional Vigente en materia de SG- SST (Incluyendo la Resolución 0312 de 2019 exige el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo), y se reafirma su cobertura por medio del Sistema de Riesgos Laborales.

Además, para el año 2021 con la reapertura de la economía y la flexibilización de las medidas, se evaluaron las condiciones seguras, logrando ajustar el cronograma de actividades para poder llegar los diferentes puntos de trabajo y ejecutar de manera presencial actividades con el personal que se encontraba incluido en los seguimientos por cada PVE.

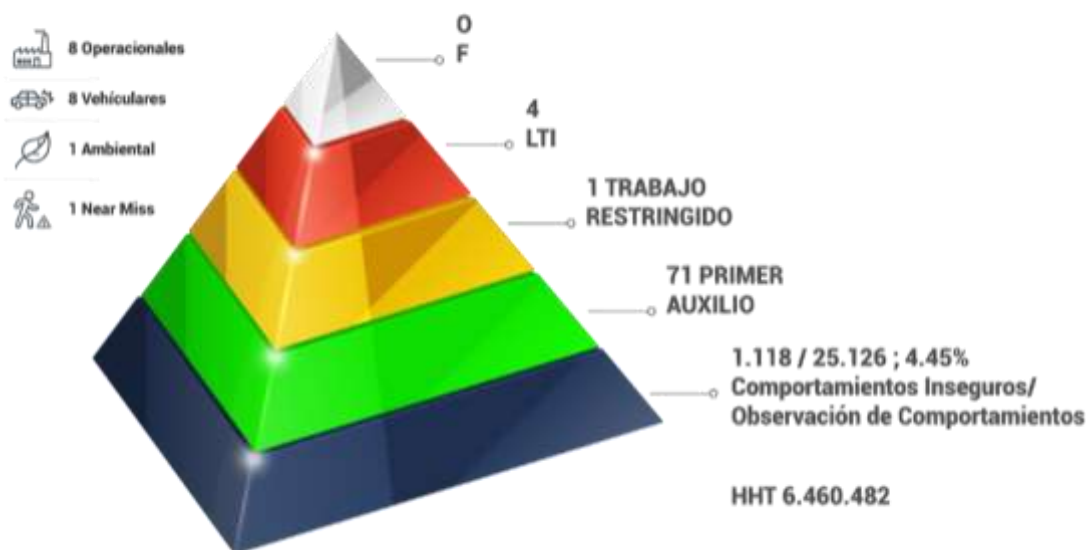
Es importante aclarar, que en los programas de vigilancia epidemiológica auditivo de P&P (promoción y prevención), se tiene en cuenta todo el universo poblacional (debido a que estas actividades se realizan de manera preventiva), en el caso del PVE auditivo porque no se han presentado enfermedades de tipo laboral y en el caso de P&P a que la población cuenta con una cultura de autocuidado, generando día a día estilos de vida saludable y como resultado se cuenta una población laboral sana.

GRI 403-9

Accidentalidad.

La Seguridad es un Valor, por tal motivo las metas de la Organización siguen siendo tener cero (0) Incidentes, ratificando el enfoque de que todos los accidentes pueden y deben ser prevenibles; sin embargo, para el año 2021 las estadísticas fueron:

🌱 Pirámide de Bird



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

Se presentaron 94 incidentes en las operaciones donde Confipetrol presta servicios a nivel nacional, en donde 76 correspondieron a accidentes con afectación a personas, 8 Incidentes Vehiculares, 8 Operacionales, 1 ambiental y 1 Near miss o casi accidente.

De los 76 eventos de tipo ocupacional presentados, 71 fueron clasificados como Primeros Auxilios, 4 incidentes con pérdida de tiempo (LTI), dos de estos ocurridos en el contrato de VRS-Neiva en el mes de marzo, para el mes de octubre en el contrato de Gran Tierra Energy cuenca Putumayo y Frontera en el mes de diciembre y 1 accidente con Trabajo Restringido en el contrato de VRO-Chichimene en febrero, estos 5 eventos registrables impactaron los indicadores de accidentalidad de la compañía. Durante este año se negaron 7 eventos que inicialmente fueron reportados como accidentes de trabajo y que posterior al proceso de Investigación fueron negados por la ARL bajo concepto de enfermedad Común o no AT de trabajo.

De los 8 eventos vehiculares de acuerdo con las investigaciones generadas ninguno fue catalogado como grave de acuerdo con el criterio de los diferentes clientes.

Indicadores de Accidentalidad IF y TRIF

La Tasa de tiempo perdido por frecuencia de incidentes (IF) tiene como valor máximo permitido por la organización cero comas dos (0,2) y en el Total de frecuencia de accidentes registrables (TRIF) con valor máximo permitido por la organización es de cero comas treinta y cinco (0,35) - (Tomando como referencia K = 200.000 HH).

Se finalizó con un acumulado de 6.460.482 horas hombres trabajadas (HHT) y la Tendencia IF & TRIF 2021 fue la siguiente:

Tendencia IF 2019-2021



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

Tendencia TRIF 2019-2021



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

Durante los últimos 3 años el valor Límite permisible del TRIF se ha cumplido en la Organización pese a la ocurrencia de evento registrables; como medidas de mejoras y estrategias para la prevención de incidentes la compañía ha venido desarrollando medidas de control como inspecciones, fortalecimiento de los procesos de investigación e identificación de causas básicas de incidentes, actividades de fortalecimiento cultural frente al autocuidado, reporte de actos y condiciones inseguras y Operación Líder.

- ✿ 2019: 5.221.640 HHT con 2300 Colaboradores activos
- ✿ 2020: 4.320.062 HHT con 1784 Colaboradores activos
- ✿ 2021: 6.460.482 HHT con 1505 Colaboradores activos

GRI 403-9

Enfermedad Laboral

Para el año 2021, se ajustan los indicadores de enfermedad laboral de acuerdo con los indicadores de SST de la resolución 0312 de febrero de 2019. La constante 100.000 para los indicadores de enfermedad laboral es utilizada por la Organización Mundial de la Salud para la estadística internacional, permitiendo comparación estandarizada. Igualmente se realizó una mejora y ajuste en la forma en que se suman las enfermedades laborales, para lo cual se tiene la cuenta el número de diagnósticos calificados y no solo el número de trabajadores.

El indicador de incidencia de la enfermedad laboral registra 194 casos nuevos por cada 100000 trabajadores (corresponden a 4 diagnósticos). En cuanto a la prevalencia de la enfermedad se presenta que por cada 100000 trabajadores existen 777 enfermedades de origen laboral (16 diagnósticos). Estas enfermedades están representadas en 8 trabajadores tanto activos como inactivos.

Se presenta la tendencia en calificación de enfermedad laboral desde el año 2016, cuando se generó la primera calificación al año 2021. Pese a que en 2021 se registraron 4 casos nuevos, éstos iniciaron proceso de origen desde años atrás. Para este año se ajusta la estadística de enfermedad laboral por diagnósticos y no solo por número de trabajadores.

Dada esta tendencia en enfermedad laboral, la organización ha venido realizando intervenciones desde los diferentes programas con los que cuenta en SST. Desde el programa de vigilancia epidemiológica para la prevención de desórdenes musculoesqueléticos se ha enfatizado en las actividades de promoción y prevención, identificación de peligros ergonómicos en las diferentes actividades ejecutadas, con lo cual se generan planes de acción dirigidos a la empresa y al trabajador, de la misma manera, se trabaja en el fortalecimiento de conductas en el trabajador, asociadas a la identificación de peligros previos a la ejecución de sus actividades, así como a una participación activa en establecer controles frente a los peligros biomecánicos.

Diagnósticos calificados como enfermedad laboral.

La siguiente gráfica muestra las enfermedades que han sido calificadas, teniendo en cuenta la agrupación de los diagnósticos cie10 por segmento corporal, donde se observa que en el segmento columna es donde hay mayor prevalencia de casos de enfermedad laboral (E.L) con diez (10) casos, en miembro superior cinco (5) casos, (de los cuales dos (2) son en mano, dos (2) en hombros una (1) lesión en codo), y 1 caso a nivel de miembro inferior.

🌱 Diagnóstico CIE-10 Enfermedad laboral



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

La compañía no realiza seguimiento a las dolencias y enfermedades laborales de los trabajadores que no estén vinculados directamente con la empresa, cuyas laborales se ejecutan en lugares controlados por la compañía.

Los peligros laborales están establecidos en la matriz de peligros por cada cargo, siendo en su mayoría peligros biomecánicos asociados con la generación de dolencias y entre los cuales se identifican: Manejo manual de cargas, posturas forzadas, sobre esfuerzos y movimientos repetitivos. Se realizan actividades de promoción y prevención enfocadas en el autocuidado con el fin de mitigar la exposición a dichos peligros, a través del programa de vigilancia epidemiológica para la prevención de desórdenes musculoesqueléticos.

🌱 Segmentos corporales con mayor prevalencia de síntomas y/o molestias de acuerdo con la encuesta de morbilidad sentida.



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE



Aspectos Ambientales



CONFIPETROL



GRI 103-1

Optimización de la energía y reducción de emisiones



Los temas materiales significativos asociados al Sistema de Gestión Ambiental y de Energía, corresponden a los aspectos ambientales consumo de energía y generación de emisiones, valorados como significativos para la organización, a través de la metodología de identificación de aspectos y valoración de impactos, también debido a su implicación directa con el cambio climático (riesgo identificado y gestionado a través de la

planificación estratégica); los requisitos legales y contractuales, derivados de la gestión de estos aspectos ambientales y la misión de Confipetrol de generar valor agregado a los servicios brindando soluciones integrales bajo el enfoque de la gestión de los riesgos globales (cambio climáticos).

A través del sistema de gestión de la energía ISO 50001:2018, se ha identificado dos usos de energía: energía eléctrica y energía térmica, siendo el uso de energía térmica el uso significativo de la organización, sin embargo, se lleva trazabilidad de ambos usos, dado el potencial que tiene la organización de generar proyectos de sustitución de energía eléctrica por fuentes de energía renovable no convencional.

Con respecto a las emisiones a través de la metodología del GHG Protocolo (green-house gas protocolo) y la norma técnica ISO 14064:2020, se cuantificó la emisión de gases efecto invernadero contemplando alcance 1 (emisiones directas) y alcance 2 y 3 (emisiones indirectas).

Los impactos derivados de los aspectos ambientales (consumo de energía y emisiones) son generados en las zonas donde Confipetrol tiene sedes administrativas y operación en la vigencia del objeto del informe.

A través del uso de las instalaciones en donde la organización realiza los procesos de apoyo de sus operaciones y de la actividad de transporte se genera una influencia directa hacia el agotamiento del recurso energético y deterioro de la atmosfera.

Confipetrol influye en la energía utilizada en las actividades Operación y mantenimiento que se realizan en las instalaciones de las empresas con las que tienen un vínculo contractual, pero no controla el recurso directamente al ser un servicio prestado, por tal razón estos aspectos ambientales son controlados directamente por los clientes.

GRI 103-2

GRI 102-11

La organización dispone de un sistema de gestión ambiental y de energía el cual lidera las acciones asociadas a los temas materiales, como mecanismo de implementación el programa de estilos de vida sostenible establece los siguientes ejes de acción, bajo el principio de precaución : **producción y consumo responsable** mediante el cual captura toda la información y genera controles operacionales asociados al uso racional del recurso y la inspección de equipos e infraestructura asociada al consumo; **acción por el clima** mediante el cual cuantifica las emisiones de gases de efecto invernadero, y **vida de ecosistemas terrestres y submarinos** a través del cual se genera las estrategias de sensibilización, capacitación hacia el personal y las actividades de compensación.



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

Los temas materiales en mención están asociados con la política de sostenibilidad de la Organización en coherencia con la acción climática nacional de reducir las emisiones de gases de efecto invernadero en un 30%. Como primera medida la organización ha cuantificado su huella de carbono y en el marco del sistema de gestión de energía se fijó metas asociadas al consumo de energía térmica, buscando mantener un consumo eficiente de combustible (1 galón de combustible por cada 40 km recorridos).

Finalmente, a través del sistema integrado de gestión, se ha establecido de forma transversal dentro de las responsabilidades de los colaboradores de Confipetrol en el manual de funciones, la de: **proteger el ambiente evaluando siempre los riesgos ambientales de las actividades a realizar con el fin de prevenir la contaminación y abstenerse de realizar una actividad cuyo riesgo sea desconocido; actuando bajo el principio de precaución. Siendo este un deber asociado a las actividades que se realicen, el cual queda materializado mediante la identificación de aspectos y valoración de impactos**, que realizan los colaboradores por contrato y en la ejecución de actividades críticas de manera específica.

Energía

GRI 302-1

Consumo energético

Tipos de energía en la organización

A continuación, se indican los tipos de energía utilizados en la Organización:



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

En el año 2021 se registró un consumo de 44,54 TJ de energía generados a partir del uso de combustibles no renovables (diésel y gasolina), utilizados para la operación de equipos como guadañas, moto soldadores y bombas Miller (4,03%) y actividades de transporte (95,97%).

Consumo de combustibles y energía de fuentes no renovables.

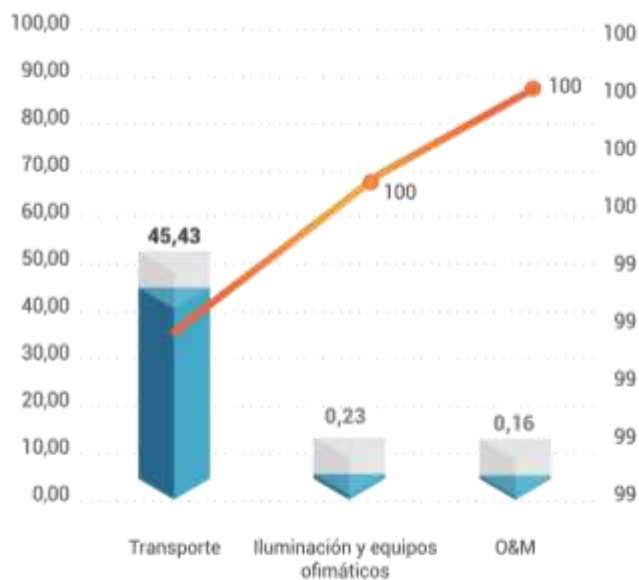
Combustible	Consumo energético (TJ)
Diesel	43
Gasolina	2
Total	44,31

Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

Así mismo, se registró un consumo de 0,23 TJ de energía eléctrica, asociados al uso de equipos en actividades de apoyo (procesos administrativos), tales como:

- Servidores
- Equipos ofimáticos
- Térmicos
- Iluminación
- Audiovisuales
- Climatización

Consumo total de energía desglosado por actividad.



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

Relación de energía eléctrica utilizada por usos

Usos	Consumo TJ	Relación %	Acumulado
Transporte	45,43	99,15735299	99
Iluminación y equipos ofimáticos	0,23	0,491641245	100
Operación y mantenimiento	0,16	0,351005767	100
Total	45,81880359	100	

Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

Para obtener la medición del desempeño energético se hace captura mensual de la información según la fuente:

- La energía térmica asociada al combustible se recopila mediante el LOG-GEN1-F-2, y a través de información referida por el personal de logística y administración, en contraste con soportes asociados como tirillas y facturas.
- La energía eléctrica se captura mensualmente mediante el formato HSEQ -GAM1-F-30, a través de información referida por el personal de HSEQ en contraste con las facturas de energía eléctrica.

Para llevar los consumos a una sola unidad de medida, se utilizó la densidad del combustible (Diesel o gasolina), el poder calorífico dado por la FECOC (factores de emisión de los combustibles colombiano) establecido por la UPME (Unidad de Planeación Minero-Energética) y el factor de conversión de la OLADE (Organización Latinoamericana de Energía).

Factores de conversión para consumo energético de combustibles.

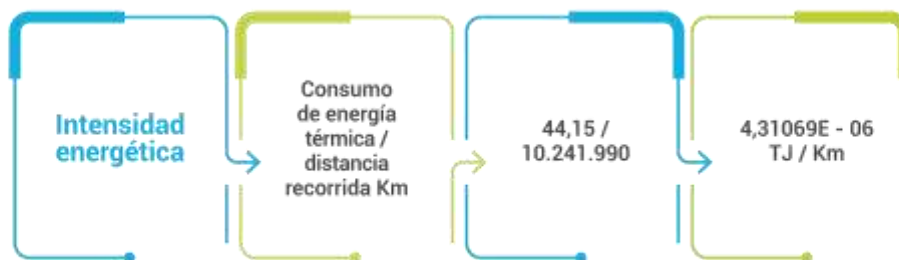
Carga ambiental	Densidad Kg/galón	Poder Calorífico FECOC MJ/kg	Factor de conversión
Diesel ACPM	3,22	42,06	1 kwh = 3,6 1.000.0000 MJ = 1TJ
Gasolina	2,83	43,50	

Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

GRI 302-3

Intensidad energética

Dado que el 99% del consumo de energía en la organización (alcance 1 y 2), está asociado a la energía térmica, para medir la intensidad energética, se miden los galones consumidos en (TJ) Vs el consumo de combustible asociado al uso significativo: transporte terrestre.



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

GRI 302-4

Reducción del consumo energético

En comparación con 2020, durante 2021 el consumo de energía eléctrica asociado a las sedes administrativas se redujo, dicha reducción, se vio influenciada por el cierre de la oficina de Villavicencio y también obedece al proyecto re-virtualización *del data center* en el cual consiste en virtualizar el uso de los servidores de la Organización mediante la entrega a un servicio especializado lo cual implica reducción en el consumo de energía directa, eliminación de la disposición final de los equipos y reducción en el uso de infraestructura requerida para el funcionamiento de los servicios ubicado en la oficina de Bogotá, disminuyendo para el año 2021 con comparación con el año 2020 el 15% de energía eléctrica, por este nuevo uso.

Reducción de consumo de energía eléctrica en oficinas de Bogotá, Villavicencio y Barrancabermeja.

Año	Energía eléctrica (TJ)	Número de personas	Intensidad energética (TJ/persona)
2020	0,9	120	0.0075
2021	0,8	184	0.0043
Variación	4%	35%	43

Optimización del consumo de energía

Reducciones asociadas a los servicios de Operación y Mantenimiento

Para el año 2021 se consumió 0.16 TJ de energía (combustible), reduciendo el consumo en un 90% en comparación con el año 2020, en el cual el consumo asociado a esta misma actividad fue de 1.6 TJ. La reducción en el consumo se debe a la aplicación de buenas prácticas de integridad en los equipos como moto soldadores, guadañas y bombas, mediante la inspección continua en la detección de fugas, así como el uso racional de combustible.





Certificación Sistema de Gestión de la Energía (SGEn)



En año 2021 durante el mes de junio la Organización logro el proceso de Otorgamiento de la certificación del Sistema de Gestión de la Energía (SGEn) para Confipetrol SAS, bajo el estándar ISO 50001:2018; mediante nuestro aliado Icontec.

La línea base generada para la implementación del sistema de gestión de la Energía (SGEn) corresponde al año 2020, recopilando la información asociada a los consumos energéticos de la Organización, la elección de este año se debió a la disponibilidad de la información; La metodología del cálculo utilizada fue la ecuación de correlación recomendada por el estándar en mención.

El resultado obtenido fue oportuno y bastante favorable, pues no se identificaron No Conformidades respecto a los requisitos de la norma. Se generaron algunas oportunidades de mejora:

-  La especificidad en el análisis del contexto, riesgos y oportunidades y Política de Sostenibilidad.
-  Fortalecimiento del seguimiento a la gestión energética.
-  Implementación de otros estándares asociados, como las ISO 55001 (Gestión de Activos) e ISO 30401 (Gestión del Conocimiento).
-  Mayor implementación de software y tecnología para la gestión de la energía.

Seguimiento Índice de desempeño energético

A través de la implementación del Sistema de gestión de la Energía la organización ha consolidado parámetros de control asociados al transporte, logrando un rendimiento promedio en las camionetas (88% de los vehículos) de 36 km/galón para el año 2021, medida positiva teniendo en cuenta el rendimiento nominal de este vehículo que esta entre los 38 y 40 km por galón.

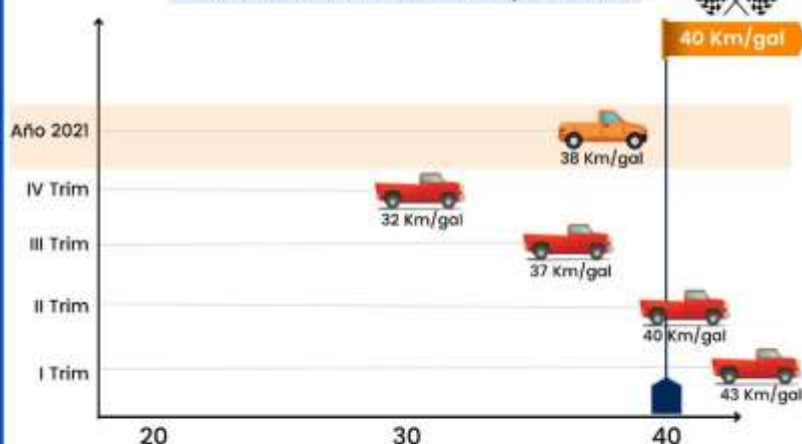


Indicador de Desempeño Energético - IDEn 2021 Confipetrol



El indicador de desempeño energético está asociado a los kilómetros recorridos con respecto al consumo de combustible, restando a este último el consumo en los tiempos de inactividad de los vehículos.

IDEn camionetas Diesel/Gasolina



El indicador de desempeño energético para el año 2021 fue de 38 km/gal.

El IDEn promedio obtenido para el año 2021 (38 km/galón) evidencia un cumplimiento inferior a la meta establecida, estando un 5% por debajo. Factores como las condiciones geográficas del terreno y los límites de velocidad aplicables a las operaciones, tienen una incidencia directa en el rendimiento; generando la necesidad de replantear le IDEn para el año 2022.



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

El rendimiento promedio de todos los vehículos utilizados durante el año 2021 fue de 38 Km/galón.

Durante el año 2021, Confipetrol sustituyó 5% de energías no convencionales por energías renovables no convencionales provenientes de energía solar, aplicada a iluminación perimetral y contenedor administrativo.

🌱 Sustitución de tecnologías tradicionales por fuentes de energía no convencional contrato VRE.

Reflector led con panel solar	Instalación	Reflector instalado
		
		

Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

🌱 Instalación de paneles solares contrato VRO.

Inclusión de energía solar como fuente adicional de abastecimiento para la iluminación y funcionamiento de equipos ofimáticos en contenedores.

Instalación de paneles solares en contenedores		
		

Fuente: Gerencia HSEQ-RSE





Sustitución de Tecnología por FNCER Fuentes No Convencionales de Energías Renovables

Se busca reducir los consumos de combustible en los vehículos y realizar cambios de tecnologías eficientes y amigables con el medio ambiente. Se adquiere un vehículo eléctrico para transporte de personal en las operaciones de VRO (Vicepresidencia Regional Orinoquía).



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

Reducción de emisiones GEI al cambiar la fuente de energía térmica, por eléctrica:

-  Vehículo Eléctrico: 1,42 Ton CO2-eq/año
-  Vehículo combustible: 6,72 Ton CO2-eq/año
-  Se dejó de emitir 5,3 Ton CO2-eq/año
-  Rutina de mantenimiento de 12000 km más eficiente

Emisiones de GEI

La organización tiene como objetivo cuantificar los gases efecto invernadero asociados a los procesos de la organización (Core del negocio y apoyo), en la sucursal Colombia emitidos durante el año 2021, con el fin de reportar la emisión ante el ente acreditado, e Identificar oportunidades de mejora, focalizar los procesos que aporten un mayor porcentaje de emisiones de GEI, establecer índice de desempeño, e Impactar positivamente la imagen socio ambiental de la organización.

GRI 305-1

GRI 305-2

GRI 305-3

Emisiones directas e indirectas de GEI (alcance 1 y 2)

En cuanto a las emisiones directas (alcance 1), Confipetrol sucursal Colombia ha definido aquellas emisiones que son controladas operacionalmente por la organización, de acuerdo con el enfoque de control operacional de la ISO14064:2020.

Se incluyen entonces aquellas emisiones generadas por el transporte de materiales, personas, equipos, herramientas e insumos de mantenimiento, debidas a la combustión de los vehículos que funcionan con combustible diésel y gasolina, el cual es suministrado por la organización en las distintas instalaciones propias o alquiladas.

Por su parte, frente a las emisiones indirectas de energía (alcance 2), se incluyen en el inventario aquellas generadas por el consumo de energía eléctrica adquirida por la empresa para las instalaciones administrativas y operativas.

Como emisiones generadas fuera de la organización u otras indirectas (alcance 3), se cuantificaron las emisiones generadas a partir de los vuelos.

Cobertura de instalaciones asociadas a las emisiones de GEI (alcance 1 y 2)

Tipo de instalación	Nombre	Propiedad
Labores administrativas de apoyo a los contratos	Oficinas Bogotá Calle 98	Propia
	Oficina Barrancabermeja - Laboratorio - Bodega	Propia
	Oficina Villavicencio	Propia
	Oficina Villagarzón - Gran Tierra Putumayo	Alquilada
	Oficinas Maní Emerald	Alquilada
	Oficinas Cáqueza y Medina Enel	Alquilada
	Bodega Barrancabermeja	Propia
	Base Castilla la Nueva VRO	Alquilada
	Base Chichimene VRO	Alquilada
	Oficina San Martín VMM GTE	Alquilada
Labores operativas de apoyo a los contratos	Base Castilla la Nueva VRO	Alquilada
	Base Chichimene VRO	Alquilada

Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

Para el año 2021, las emisiones directas de GEI (alcance 1) fueron de 7.810,80 ton CO₂-eq/año. En este cálculo se incluyen las emisiones de CO₂, CH₄, N₂O, Compuestos fluorados y SF₆. De otro lado, las emisiones indirectas de GEI (alcance 2) corresponden a 40,05 ton CO₂-eq/año, incluyendo en el cálculo las emisiones de CO₂ generadas por el consumo de energía eléctrica.

El total de emisiones indirectas de energía registrado para el año 2021 fue de 45,73 ton CO₂-eq/año, 34% más que las registradas para el periodo de 2020, lo anterior se debe a la rigurosidad con la cual se está capturando la información, gracias a la implementación del sistema de gestión de la energía y la cuantificación del inventario de GEI, haciendo que el flujo de información sea sistemático y reduciendo la incertidumbre de los datos.

Debido a la actualización del estándar ISO14064:2020, que hace obligatorio el reporte del alcance 3, estas se calcularon con base en el cálculo del consumo de combustible asociado a los desplazamientos aéreos, siendo esta emisión de 88,25 ton CO₂-eq/año.

Gases asociados a la cuantificación de Emisiones de GEI (alcance 1, 2 y 3) por GEI.

Gas efecto invernadero (GEI)	Cantidad GEI (T GEI/año)	Emisiones totales (t co ₂ e/año)	% del total
CO ₂	3.317,57	3.317,57	41,76%
CH ₄	159,87	4.476,49	56,34%
N ₂ O	0,01	2,99	0,04%
Compuestos Fluorados	No aplica	147,74	1,86%
SF ₆	0,00	0,00	0,00%
Total, alcances 1, 2 Y 3	No aplica	7.944,78	100,00%

Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

Las fuentes de emisión asociadas a las emisiones biogénicas corresponden al bio combustible contenido en la mezcla comercial de combustible utilizado por la Organización (B10 Diesel y E10 gasolina).

A continuación, se realizó las emisiones biogénicas:

Emisiones Biogénicas

Biomasa		Emisiones totales (t CO ₂ /año)	% del total	Incertidumbre %
Biomasa	Fuentes Móviles	96,67	100,00%	+/- 45,64%
	Fuentes Fijas	0,00	0,00%	+/- 0,00%
	Emisiones de Proceso	0,00	0,00%	+/- 0,00%
TOTAL, CO ₂ BIOMASA		96,67	100,00%	+/- 45,64%

Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

El año base seleccionado para la implementación del estándar corresponde al año 2021, debido fundamentalmente al acceso a la información, considerando que para períodos anteriores no se cuenta con el 100% de datos, así como a tener un año referente con respecto a los factores ambientales y de salud pública actuales, los cuales han generado cambios permanentes de la dinámica de la organización.

La metodología de cálculo utilizada corresponde a la aplicación de factores de emisión documentados, para lo cual se utilizaron los factores de emisión y el potencial de calentamiento global referidos por la calculadora FECOC - Factores de Emisión de los Combustibles Colombianos, coordinada por la Unidad de Planeación Minero-Energética – UPME.

Factores de emisión de combustibles - FECOC

Combustible	CH ₄ (g CH ₄ /gal)	N ₂ O (g N ₂ O/gal)	CO ₂ eq (kg CO ₂ /gal)
Diesel	0,037	0,037	0,009805
Gasolina E10 (Mezcla comercial)	0,263	0,025	0,006625

Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

GRI 305-4

Intensidad de emisiones de GEI

Para calcular la intensidad de las emisiones de GEI, se tomó como parámetro el total de distancias recorridas durante el año 2021, dado que la fuente de emisión transporte, representa el 99% de las emisiones.

Intensidad de emisiones GEI		
Emisiones totales de GEI / empleados a tiempo completo	7.810,80 ton CO ₂ - eq / año / 10.241.990 Kilómetros recorridos	0,00076ton CO ₂ - eq / año / empleado a tiempo completo

Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

AGUA

GRI 303-1

Agua limpia y saneamiento básico

Las instalaciones donde Confipetrol controla el recurso hídrico son: la sede principal ubicada en Bogotá, las sedes administrativas de: Barrancabermeja, Villavicencio, Maní y San Martín, las cuales están conectadas a la red de acueducto de cada ciudad y se abastecen de las siguientes fuentes:



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

A partir de la matriz de identificación de aspectos y evaluación de impactos ambientales, se conocen cuáles son las actividades asociadas al uso del recurso hídrico (saneamiento básico de los colaboradores, infraestructura y cafetería).

Las actividades en las cuales Confipetrol tiene el control del aspecto ambiental de consumo de agua, se basan en las actividades administrativas, asociadas a instalaciones propias o alquiladas como apoyo a los contratos, en la operación y mantenimiento, la organización influye en el consumo de agua, pero no controla este aspecto, siendo un aspecto ambiental controlado por sus clientes.

Para la sede administrativa de Bogotá (sede principal), se cuenta con una meta basada en el índice de desempeño establecido por la Secretaría Distrital de Medio Ambiente, el cual busca mantener un consumo menor o igual a 0,448 m³ por persona.

Mensualmente se realiza una inspección de buenas prácticas ambientales y de infraestructura con el fin de identificar averías en los accesorios en los suministros de agua, hábitos del personal, charlas de sensibilización, día mundial del agua.



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

Los proveedores que suministran agua son considerados *proveedores importancia ambiental*, y se asegura desde el inicio de la relación comercial el cumplimiento de los requisitos legales y seguimiento ambiental mediante la ejecución de visitas.



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

GRI 303-2

Gestión de impactos relacionados con los vertimientos de agua

Los usuarios del recurso hídrico conectados a la red de alcantarillado público, que generan aguas residuales domésticas reglamentariamente (resolución 631 de 2015) no están sujetos a límites de calidad establecidos.

GRI 303-4

Vertimientos de agua

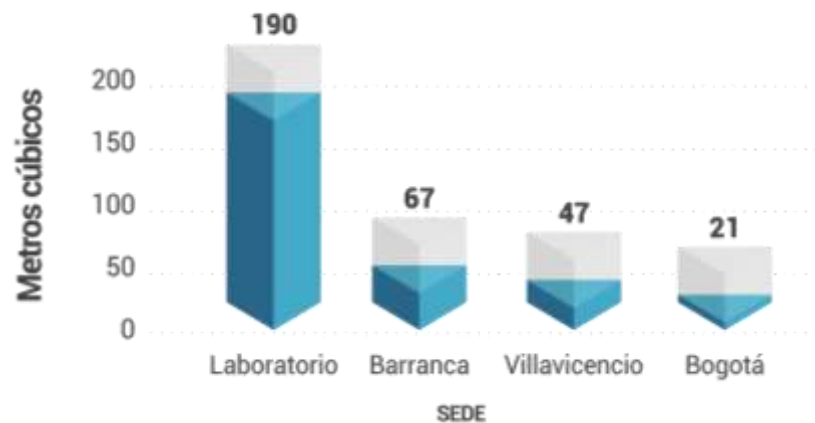
El agua residual domestica generada en las sedes administrativas no está sujeta a tratamiento y no aplican restricciones reglamentarias para su vertido en la red de alcantarillado público.

GRI 303-5

Consumo de agua

En 2021 el consumo de agua se redujo en 35% en comparación con el año 2020, pasando de 0,996 Megalitros a 0,648 Megalitros.

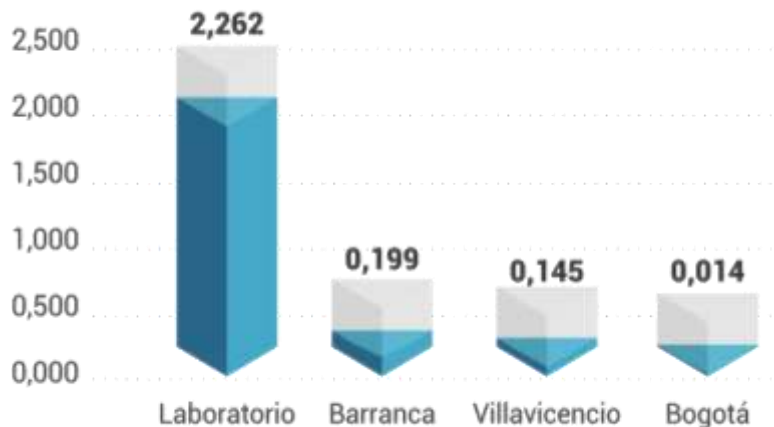
🌱 Consumo de agua año 2021



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

Por otra parte, la zona de estrés hídrico, área geográfica del río Magdalena, es la que menor demanda de consumo de agua representa. En esta zona se encuentra ubicada la sede de Bogotá para la cual se lleva trazabilidad del consumo Per cápita, indicando una medida de 0,014 ML; posicionándose por debajo de la medida del sector (0,044 ML).

 **Consumo Per cápita de agua**



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

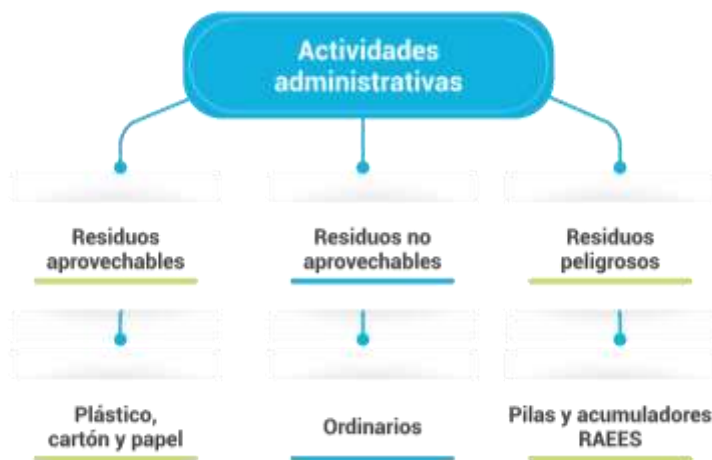
GRI 306-2

GRI 306-2

Gestión de residuos

Las actividades que generan residuos en la organización corresponden a las actividades administrativas. Los residuos que se derivan de las actividades de operación y mantenimiento que hacen parte de las operaciones, son gestionados directamente por los clientes, dependiendo del alcance de cada contrato Confipetrol asegura su segregación y la sensibilización del personal, pero no es el responsable de disponer ni de reportar a las autoridades ambientales. Siendo lo clientes quienes a través de sus licencias ambientales generan el reporte de residuos peligrosos.

En el siguiente grafico se relacionan el tipo de residuos generados de las labores administrativas de la organización:



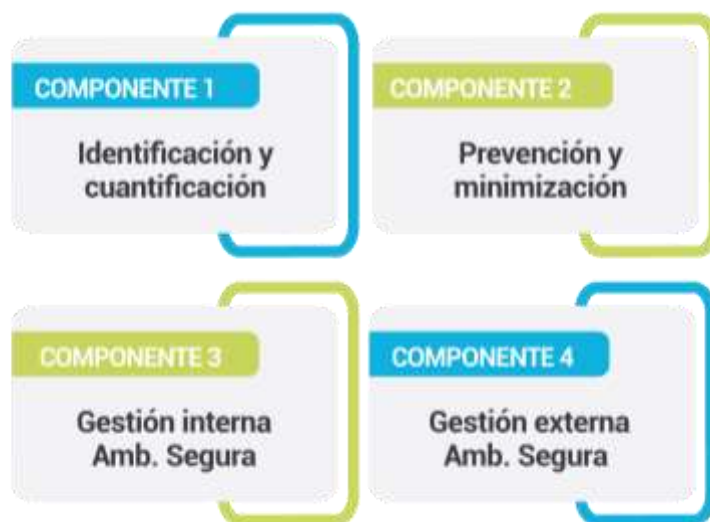
Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

Los residuos peligrosos son los que tienen potencial de generar impacto ambiental negativo. Estos se derivan del uso de equipos ofimáticos, de telecomunicación e iluminación, los cuales pueden contener sustancias tóxicas y metales pesados como plomo, mercurio y cadmio entre sus componentes.

También estos residuos proceden de actividades que no son propias de la organización, pero que se realizan para asegurar que los colaboradores hagan una disposición adecuada de los residuos peligrosos generados en sus hogares, mediante jornadas de reciclaje orientadas a recolectarlos y disponerlos con los gestores vinculados a la organización.

Los impactos derivados de la generación de estos residuos se generan corrientes abajo en el momento del tratamiento y/o disposición final de estos, razón por la cual la organización establece los componentes de gestión interna y externa ambientalmente segura para asegurar su manejo adecuado e integridad antes de llegar a su destino final.

✿ Estructura del Programa de Gestión Integral de Residuos - PGIR



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

Mediante el componente de identificación y cuantificación, la organización lleva la trazabilidad y seguimiento de la generación de residuos.

A través del componente de prevención y minimización, se llevan a cabo actividades orientadas a prevenir o minimizar la generación de residuos, entre las que se destacan:



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

La recopilación de información asociada a la generación de residuos se realiza a través del formato de caracterización, cuyo soporte asociado es el manifiesto y el acta de aprovechamiento y/o disposición final que emite el gestor autorizado para los residuos aprovechables y peligrosos.

Gestión externa ambientalmente segura.

Tipo de Residuo	Tipo de Vehículo	Frecuencia de recolección	Embalaje	Disposición*			Descripción del proceso al que será sometido
				A	T	D	
Residuos no aprovechables Ordinarios	Furgón	3 veces por semana	Bolsa			X	Relleno sanitario
	Furgón	3 veces por semana	Bolsa			x	Relleno Sanitario
Residuos aprovechables Plástico, cartón y papel	Triciclo de carga	3 veces por semana	Bolsa	X			Reutilización
	Furgón	mensual	Bolsa	X			Compactación y aprovechamiento
Peligrosos RAES Cartuchos y tóner, luminarias, pilas y acumuladores	Furgón	Anual	Envoltura en papel vinilo o caja de cartón	X	X		Desensamble parcial y aprovechamiento
	Furgón	Anual	Bombonera 8kg	X	X		Aprovechamiento

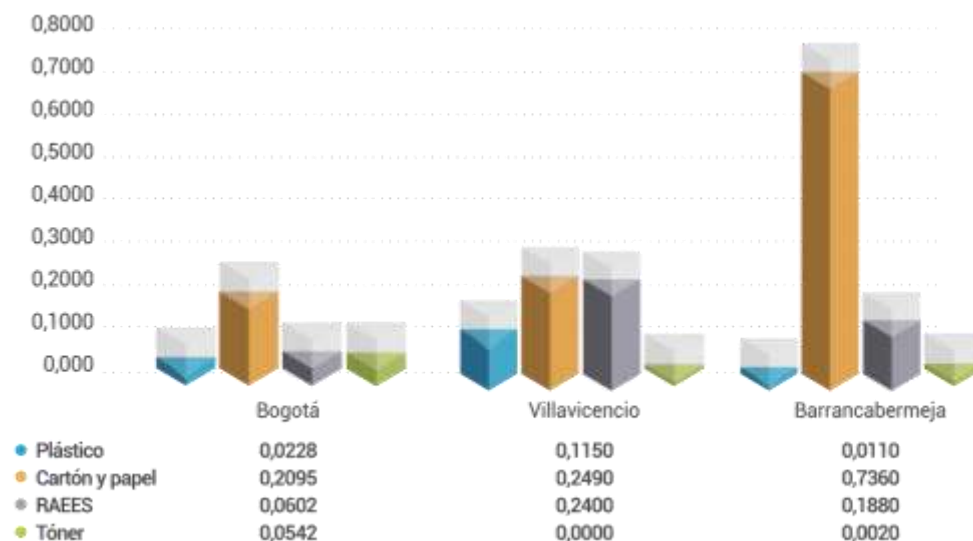
Disposición* A: Aprovechamiento, T: Tratamiento, D: Disposición.

Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

Residuos generados

Para el año 2021 en total se generaron 1,89 toneladas métricas de residuos, 53% más que en 2020, logrando mediante practicas adecuadas el aprovechamiento del 71% de dichos residuos, y el 29 % no tiene potencial de aprovechamiento correspondiente a residuos especiales y peligrosos.

🌱 Generación de residuos año 2021



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

Del total de residuos aprovechables, el 89% corresponden a cartón y papel (1,19 toneladas) y el 11% a plástico (0,15 toneladas).

En los residuos peligrosos se contabilizan 0,06 toneladas de Tóner y como residuos especiales 0,49 Toneladas de RAEES (Residuos de aparatos eléctricos y electrónicos).

La organización determina el consumo a partir de la información suministrada por la empresa de disposición final, toda vez que en las sedes administrativas no se cuenta con las básculas que permitan generar el pesaje de los residuos.

GRI 306-5

Residuos no destinados a eliminación

El 100% de los residuos pesados (aprovechables, especiales y peligrosos), que se generaron en el año no se destinaron a eliminación, es decir que fueron recuperados en procesos valorización y aprovechamiento.

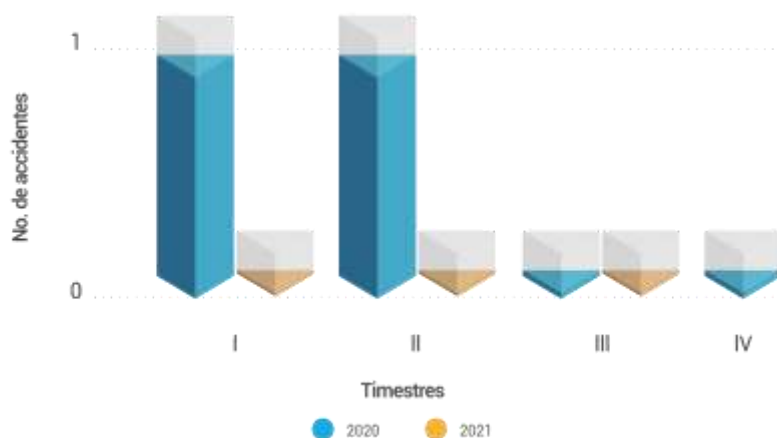
Las 0,06 toneladas de residuos peligrosos generados fue entregada mediante planes posconsumo con los proveedores. Pese a que el porcentaje de disposición final no es discriminado por el gestor en el acta, la relación del peso de los componentes peligrosos en este tipo de residuos (RAEES) es del 1%.

El 100% de los residuos aprovechables generados (cartón, papel y plástico) fueron aprovechados por el gestor autorizado.

Eventos con incidencia ambiental

El índice de accidentabilidad para el año 2021, mejoro en un 100% con respecto al año 2020 al reducir la ocurrencia de ventos ambientales a 0.

Comparativo de ocurrencia de eventos ambientales años 2020-2021



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

GRI 304-2

Biodiversidad

A través del programa estilos de vida sostenible, la organización ha establecido mecanismos de acción y reconocimiento de la Biodiversidad, siendo conscientes de la importancia de esta en el equilibrio del ecosistema y la responsabilidad de vivir un país Megadiverso.



Eje de acción 5: vida de ecosistemas terrestres y submarinos

Consiste en reconocer la importancia de la biodiversidad presente en el área de influencia donde la organización se desenvuelve, mediante actividades de avistamiento, sensibilización, jornadas de limpieza y siembra de árboles y actividades de compensación según viabilidad y aplicabilidad en sinergia con la legislación aplicable nacional.

Ubicación centros de operación

Tipo de instalación	Nombre	Propiedad	Departamento
Labores administrativas de apoyo a los contratos	Oficinas Bogotá	Propia	Cundinamarca
	Oficina Barrancabermeja	Propia	Santander
	Laboratorio -Bodega		
	Oficina Villavicencio	Propia	Meta
	Oficina Villagarzón - Putumayo	Alquilada	Putumayo

	Oficinas Maní	Alquilada	Casanare
	Oficinas Cáqueza y Medina	Alquilada	Cundinamarca
	Bodega Barrancabermeja	Propia	Santander
	Base Castilla la Nueva	Alquilada	Meta
	Base Chichimene	Alquilada	Meta
	Oficina San Martín	Alquilada	Cesar



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE


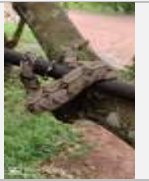
La mayoría de las instalaciones relacionadas se encuentran en zonas urbanas, que no hacen parte de áreas geográficas protegidas, solo las bases de Chichimene y Castilla la Nueva se encuentran en sectores rurales, estando ubicadas en la región del Meta, que alberga zonas de importancia estratégica como los son el Alto de Manacacias, sin embargo, no hacen parte de área protegidas. Las actividades que se llevan a cabo en estas oficinas son administrativas y almacenamiento.



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

Especies avistadas en el área de influencia con importancia ambiental

Nombre común	Nombre científico	Función ecología	Zona donde se avistó	Origen de la especie	Peso	Talla	Peligro de extinción UICN	Expectativa de vida	Foto
Avetoro	<i>Botaurus pinnatus</i>	Control biológico de plagas.	Puerto Gaitán	Nativa	800 gr	63,5 cm - 75 cm	Preocupación Menor. Tendencia estable LC 2019	8 años	
Loro común	<i>Amazona ochrocephala</i>	Dispersión de semillas, polinizador.	Puerto Gaitán	Nativa	272 gr - 440 gr	35 cm - 41 cm	Preocupación Menor. Tendencia decreciente LC 2018	40 - 50 años	

Falsa coral	<i>Erythrolamprus bizona</i>	Control biológico	Puerto Gaitán	Nativa	110 gr	54,5 cm - 46,3 cm	Preocupación Menor. Tendencia estable LC 2013	20 años	
Guio	<i>Boa constrictor</i>	Control biológico	Puerto Gaitán	Nativa	10 kg - 15 Kg	2,1 m - 3 m	Preocupación Menor. Tendencia estable LC 2014	30 años	

Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

Aspectos ambientales asociados

Los aspectos ambientales significativos en la biodiversidad que pudieran presentarse en las actividades de operación y mantenimiento realizadas por Confipetrol son:



Fuente: Gerencia HSE-RSE




GRI 301-1

Materiales Utilizados



Confipetrol no fabrica ni renvalsa productos teniendo una dependencia baja a materia primas; sin embargo, si utiliza insumos en la ejecución de sus servicios.

La organización se encuentra fortaleciendo la incorporación de energías renovables a través de la sustitución del uso de energía eléctrica en sistemas de iluminación perimetral y contenedores.

Materiales renovables

-  Energía solar
-  Biocombustibles
-  Agua

Materiales No renovables

-  Combustible fósil.
-  Madera

Cantidad de insumos renovables utilizados

☀️ Energía solar

Mediante la instalación de paneles solares en el contenedor de la estación Chichimene del Municipio de Acacías, contrato VRO Vicepresidencia Regional Orinoquía Cliente Ecopetrol, se logró sustituir 4440 Kwh de energía eléctrica por energía solar.



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

🌱 Biocombustible

Para el año 2021, se consumieron 25.759 galones de Bioetanol de palma (inmersos en la mezcla de combustible Diesel comercial B10) y 5.099 galones de Bioetanol anhidro asociados al consumo de gasolina (mezcla comercial E10).



Fuente: Gerencia HSEQ-RSE

Para determinar el cálculo anterior se calculó el 10% de cada combustible teniendo en cuenta la mezcla comercial utilizada en Colombia.



Agua

El consumo de agua para el año 2021, fue de 0,648 Megalitros. Este consumo se calcula mediante la captura de la información asociada a la factura agua de cada instalación donde Confipetrol administra directamente el recurso.

Cantidad de materiales no renovables



Combustible Fósil.

El combustible fósil consumido durante el año 2021 fue de 308.591 galones.



Madera

El volumen de madera consumida durante el año 2021 fue de 66.719 m³. Los productos que se compraron en madera fueron: estiba, estaca, tabla, listón polín, viga.

Evaluación ambiental de proveedores

Los proveedores utilizados por la organización y que, según la legislación, deban asegurar ante la autoridad un trámite ambiental, para el ejercicio del servicio prestado, son denominados como "proveedores de importancia ambiental", estos proveedores deben cumplir con los criterios ambientales establecidos según tipo de servicio a ejecutar.

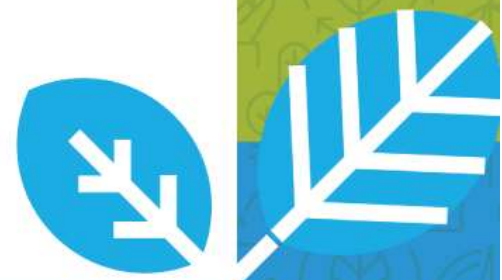
Servicios	Criterios
Servicio de mantenimiento de vehículos	Registro como acopiador primario de aceites usados (Para el caso de servicios utilizados en el Distrito Capital). Certificados de disposición final de los residuos peligrosos generados.
Servicio de recolección y aprovechamiento de material reciclable.	Acta visita de la Autoridad sanitaria, cuando no se aplique ruta selectiva, entregar certificado del recibido de los residuos y su aprovechamiento.
Servicio de control de roedores y fumigación	Hojas de seguridad de los productos químicos a utilizar. Acreditación de la firma para realizar estos trabajos por parte de la autoridad de salud competente del área de jurisdicción donde se realizan los trabajos. Para Cundinamarca debe ser la Secretaría de Salud y registro sanitario.
	Curso vigente de 60 horas del personal que realizará la actividad.

	<p>Cumplimiento de normas de seguridad industrial y seguridad social. (parafiscales).</p> <p>Producto autorizado por las autoridades (Registro de venta ICA) de acuerdo con Decreto 1843 de 1991.</p> <p>Disposición final de residuos por parte del contratista.</p>
Servicio de recolección de escombros y/o materiales de construcción.	<p>Presentar el certificado de aprovechamiento y/o disposición del residuo a través de gestores de residuos de construcción y demolición inscritos ante la autoridad ambiental competente.</p>
Servicio de transporte manejo y disposición final de residuos peligrosos o aceites	<p>Plan de contingencias para el transporte de mercancías peligrosas.</p> <p>Curso básico obligatorio para conductores que transporten mercancías peligrosas.</p> <p>Licencia ambiental que habilita al gestor para realizar el aprovechamiento y/o disposición final de residuos peligroso.</p> <p>Actas de disposición final de los residuos a disponer. Nota: Cuando el proveedor sea un intermediario deberá allegar certificación que acredite el convenio con el gestor autorizado para realizar el aprovechamiento y/o disposición final de residuo peligroso y la licencia ambiental del mismo.</p>
Servicio de lavado de vehículos	<p>Registro como acopiador primario de aceites usados (Para el caso de servicios utilizados en el Distrito Capital).</p> <p>Permiso de concesión de aguas en caso de que capten aguas subterráneas.</p> <p>Permisos y/o registro de vertimientos o soporte de trámite ante autoridad competente.</p> <p>Actas de disposición final de los residuos peligrosos generados.</p>
Mantenimiento de aires acondicionados	<p>El importador de refrigerantes debe tener visto bueno del ministerio de ambiente.</p> <p>Certificado de disposición final de los residuos generados en centros autorizados.</p> <p>Certificado de competencia laboral en el manejo de sustancias refrigerantes preferiblemente SENA.</p> <p>Fichas de datos de seguridad del refrigerante</p> <p>El importador de refrigerantes debe obtener la autorización del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible y preferiblemente gases que no dañen la capa de Ozono.</p>
Mantenimiento de vehículos	<p>Certificados de disposición final de los residuos peligrosos generados.</p> <p>Inscripción como generador de residuos peligrosos ante el IDEAM.</p>
Compra y recarga de extintores	<p>Hoja de seguridad del producto extintor.</p> <p>Certificado de las pruebas Hidrostáticas realizadas a los extintores.</p>
Adquisición de material de origen mineral (gravas y arenas)	<p>Documento que acredite la procedencia y permiso de explotación de materiales PETREOS.</p>
Llantas	<p>Plan post consumo para el tratamiento y aprovechamiento de las llantas usadas.</p>

	Certificado de aprovechamiento y/o valorización.
Iluminación	Plan post consumo para el tratamiento, aprovechamiento y disposición final.
	Preferiblemente adquirir fuentes de mayor eficacia lumínica disponibles en el mercado. (Lámparas Fluorescentes, Ahorradoras de Energía, Led entre otras).
	Asegurar ficha técnica o manual de la tecnología de iluminación.
Equipos eléctricos/electrónicos	Preferiblemente se seleccionarán equipos que se encuentren en el rango A-D según etiqueta de eficiencia
	Asegurar ficha técnica o manual de funcionamiento del equipo.
Compra de madera suministro o utilización de más de 10 m3 de madera	Salvoconducto único nacional (SUN).
	Copia del permiso de aprovechamiento forestal expedido por la autoridad ambiental.
	Copia del certificado de movilización de productos forestales expedido por la autoridad ambiental.
Baterías para vehículos	Debe garantizar la devolución Posconsumo o con un gestor autorizado.
	Certificados de disposición final.



Aspectos de Cumplimiento



CONFIPETROL



La presencia de riesgos de lavado de activos, financiación del terrorismo, fraude y corrupción en todas sus formas en las operaciones que efectúan las empresas del sector real, constantemente amenazan la estabilidad e integridad de la economía afectando la competitividad, productividad y continuidad de los distintos sectores. Con el fin de evitar la materialización de estos riesgos, Confipetrol cuenta con un Sistema de Cumplimiento que promueve el comportamiento ético y coherente de los principios y valores que rigen a la Compañía y que en su conjunto forman parte de la cultura organizacional encaminada a ir más allá del cumplimiento legal en aras de promover la escogencia de caminos de máxima integridad y transparencia en todo momento.

En el Sistema de Cumplimiento se encuentran adheridas las siguientes políticas y código:

- ✿ GG-GEN1-PO-18 Política de Cumplimiento,
- ✿ GG-GEN1-PO-4 Política de Conflicto de Interés,
- ✿ GG-GEN1-P-25 Política de Regalos,
- ✿ GG-GEN1-PO-31 Política de Transacciones Entre Partes Relacionadas,
- ✿ GG-GEN1-R -12 Código de ética corporativo

En términos de la importancia material del riesgo de corrupción, la Compañía considera que la no gestión adecuada del mismo considerando tanto actores externos como internos, podría tener impacto negativo de tal magnitud que afectaría seriamente la reputación de la Compañía, la dinámica comercial y de negocios.

GRI 103-3

Gestión del Sistema de Cumplimiento

A través de los informes emitidos por la Vicepresidencia de Control Interno y Cumplimiento a la Junta Directiva y a la Presidencia se dan a conocer las actividades de gestión más importantes del Sistema teniendo en cuenta la normatividad legal aplicable y vigente que rige a la Compañía, los requisitos normativos, así como, las buenas prácticas implementadas a través de: Metodologías establecidas al interior del proceso, implementación y/o actualización de información documentada asociada y/o interrelacionada con los Sistemas (políticas, procedimientos, matrices, formatos, caracterización u otros), ejecución de capacitaciones y divulgaciones del Sistema de Control Interno y Cumplimiento.

Periódicamente, se programan y ejecutan auditorías y revisiones dirigidas a los procesos significativos, que tienen relacionamiento con los grupos de interés de la Compañía y/o que pueden ser susceptibles con los riesgos derivados de los delitos prevenidos por el Sistema. Estas auditorías son realizadas por integrantes del equipo de Cumplimiento y tienen como fin evaluar la efectividad de los controles definidos por cada proceso para mitigar los riesgos identificados a su interior e identificar la efectividad, el grado de cumplimiento y aplicación del Sistema de cumplimiento.

GRI 103-3

Relaciones y expectativas de los Grupos de Interés

En Confipetrol el Código de Ética Corporativo enuncia de manera explícita el marco de valores y principios para la generación de relaciones transparentes no solo al interior de la Compañía sino también hacia nuestros Grupos de Interés de la siguiente manera:

Por encima de los negocios está el nombre y reputación de la Compañía, lo cual se logra con la práctica ética y transparente en los negocios, en la ejecución de cualquier actividad y relación con nuestros colaboradores y nuestros Grupos de Interés. La Compañía reconoce los estamentos gubernamentales que velan por la seguridad y el manejo de los conflictos sociales de los países

donde tenemos operación incluyendo temas de corrupción, fraude, lavado de activos y financiación del terrorismo. La Compañía, reportará a las autoridades competentes de manera transparente todo aquello que pueda atentar contra el código de ética corporativo según corresponda en cada caso.

Adicionalmente nuestros Sistema de Cumplimiento y el Código de Ética reconocen la importancia de las relaciones con terceros bajo la referencia de **“Orientaciones Éticas Dirigidas a los Grupos de Interés”** en los cuales se incluyen:

Grupo de Interés	Relacionamiento
Accionistas y Aliados	Trato equitativo independientemente de la cantidad y/o valor de sus acciones y/o alianza establecida y suministro de información relevante que permita orientar su proceso de toma de decisiones respecto a su inversión y/o alianza y propiciar una participación competente y consiente.
Autoridades	La Compañía, respeta y da cumplimiento a todos los preceptos legales normativos y reglamentarios vigentes. Bajo los límites establecidos en el ordenamiento jurídico los servicios que se pretendan suministrar a entidades gubernamentales se regirán por las leyes aplicables de cada país.
Proveedores y Contratistas	La Compañía reconoce en sus proveedores y contratistas unos aliados estratégicos para potenciar la productividad, competitividad, contribución al desarrollo sostenible y generar valor para ambas partes y para la comunidad en general. La relación se fundamenta en el respeto, la equidad y transparencia mutua.
Comunidad	La Compañía, velará por el mantenimiento de relaciones armónicas con las comunidades del área de influencia donde desarrolle sus actividades, sobre la base del respeto mutuo, la concertación y la participación.
Clientes	Es una relación basada en la transparencia, el respeto y la capacidad de respuesta que permita al cliente encontrar en la Compañía su empresa aliada. La comunicación debe ser clara, transparente, equilibrada y oportuna.
Colaboradores	La Compañía cuenta con un equipo de trabajo comprometido con los objetivos y estrategias de la organización, que desarrolla sus actividades en forma efectiva y proactiva, con los medios adecuados, en un entorno seguro.

Fuente: Vicepresidencia de Control Interno y Cumplimiento

GRI 205-1

Gestión de Riesgos del Sistema de Cumplimiento

Como parte del Sistema se encuentra incorporada la matriz transversal de riesgos de Cumplimiento la cual permite identificar, evaluar, controlar y monitorear la efectividad del Sistema en la prevención de la materialización de los riesgos relacionados siendo estos segmentados por grupo de interés. La gestión de riesgos ha permitido contribuir de forma positiva en la consecución de objetivos organizacionales, así como en la minimización de pérdidas y en la maximización de oportunidades.

En Colombia la identificación de riesgos es clasificada por todos los delitos y temas bajo el alcance del Sistema, obteniendo el siguiente resultado de los riesgos altos:

Riesgos Altos	2021	2020	2019
Riegos Inherentes	35.29%	38,89%	50%
Riesgo Residuales	0,0%	0,0%	0,0%

Fuente: Vicepresidencia de Control Interno y Cumplimiento

En la revaluación de año 2021 respecto a los riesgos de cumplimiento se identificaron un total de **17** riesgos de los cuales **6** fueron catalogados como altos y de estos **6** riesgos se asocian a corrupción. Por último, con la valoración de riesgo residual e implementados los controles no se identifican riesgos en alto.

De manera detallada, los riesgos de cumplimiento inherentes catalogados como altos de corrupción son los siguientes:

- ✿ Generar vínculos con asociados (accionistas y junta directiva) sin realizar una debida diligencia y/o que se establezca vínculo con ellos sin un concepto favorable
- ✿ Generar vínculos con proveedores sin realizar una debida diligencia y/o que se vinculen proveedores sin un concepto favorable.
- ✿ Omitir debidas diligencias periódicas con grupos de interés
- ✿ Incumplimiento de los requisitos legales del Sistema Cumplimiento
- ✿ Materialización de cualquiera de los delitos prevenidos por el Sistema de Cumplimiento
- ✿ Pérdida o robo de información confidencial y/o privilegiada de la Compañía

GRI 205-1

Gestión de debida diligencia

En el proceso de debida diligencia se evalúa mediante decisiones seguras de forma permanente los posibles riesgos asociados al propósito de cada uno de los relacionamientos y/o vínculos futuros, así mismo define los instrumentos y medidas razonables que se identifiquen necesarios para mitigar el riesgo de Lavado de activos, Financiación del terrorismo, Fraude y Corrupción teniendo en cuenta los riesgos inherentes en el desarrollo de sus negocios y operaciones.

El proceso de conocimiento de sus grupos de interés tiene como componentes principales las verificaciones previas en listas vinculantes, conocimiento e identificación del beneficiario final, fuentes privadas y abiertas de información asociadas con las características societarias, económicas y financieras de cada parte interesada, de igual manera la Compañía tiene otros mecanismos que respaldan su toma de decisión (políticas, procedimientos y controles) con el fin de minimizar la posibilidad de que la Compañía sea utilizada intencionalmente o no, por los elementos criminales.

A continuación, se relaciona la cantidad de operaciones analizadas a través del proceso de debida diligencia durante el 2021:

Debidas Diligencias Grupos de Interés	Cantidad
Candidatos y Empleados	1862
Proveedores	989
Clientes y Clientes prospectos	93
Consortios Prospectos	6
Comunidades	11
Asociados	-

Fuente: Vicepresidencia de Control Interno y Cumplimiento

GRI 102-25

GRI 205-2

Gestión de Conflictos de Interés

Para Confipetrol un conflicto de interés es aquella situación que se presenta cuando existe algún vínculo, relacionamiento y/o participación entre sus partes interesadas, al interior de la Compañía o por fuera de ella, que puede afectar la objetividad e independencia en la toma de decisiones, en la ejecución de acciones que puedan conllevar al favorecimiento personal o de terceros de forma directa o indirecta. Se tienen establecidas las siguientes tipologías al interior de la Compañía:

Para los Conflictos de interés: la Compañía tiene definido el procedimiento para su manejo, la matriz de análisis de riesgo para cada tipo de conflicto de interés, el instructivo para su diligenciamiento, la política de conflicto de intereses y la política de transacciones entre partes relacionadas, a través de los cuales se ratifica el tono de la Gerencia frente a la declaración de estos conflictos por parte de empleados, personal en proceso de vinculación, representantes legales, miembros de junta directiva, accionistas, proveedores, clientes y comunidades.

Gestión de regalos

La política de regalos establece los lineamientos corporativos frente a la recepción y entrega de regalos legítimos en el fortalecimiento de relaciones comerciales entre Confipetrol y sus partes interesadas y en sus procesos de recordación de marca (Top of Mind), contemplando: Auspicios, atenciones, elementos de recordación de marca, contribuciones filantrópicas, donaciones, hospitalidades, patrocinios y similares.

GRI 205-1

Fortalecimiento de la cultura del sistema de cumplimiento

Confipetrol promueve de manera continua el fortalecimiento de la cultura para aumentar la prevención de riesgos de los delitos a través de capacitación y divulgación del Sistema de Cumplimiento. A través de los cuales se comunica el "Tone at the top" frente al rechazo de la Compañía en temas relacionados con corrupción y actividades conexas y da el marco de referencia para el desarrollo íntegro de los procesos y lineamientos para el fomento de buenas prácticas.

La Vicepresidencia de Control Interno y Cumplimiento es la responsable de asegurar la integridad y aplicación consistente de las políticas y procedimientos adscritos a Sistema de Cumplimiento a todos los niveles de la Compañía.

Las capacitaciones (inducción y reinducción) tienen como propósito, lo siguiente:

- ✿ Formar y sensibilizar en temas relacionados con el riesgo de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo, Fraude y Corrupción (en todas sus formas).
- ✿ Recordar y concientizar sobre las responsabilidades con el Sistema.
- ✿ Indicar los lineamientos establecidos en el Sistema (políticas, manual, procedimientos, código de ética corporativo, entre otros.)
- ✿ Desarrollar habilidades de detección en los grupos de interés para identificar señales de alerta; cuándo debe reportarse, cuáles son los canales de denuncia para hacerlo y a quién reportar.
- ✿ Conocer las implicaciones en el incumplimiento del Sistema.
- ✿ Dar a conocer las actualizaciones del Sistema.

La divulgación tiene como propósito presentar ante los diferentes grupos de interés el compromiso de la Compañía en la prevención de los delitos e indicando la existencia del Sistema de Cumplimiento. A su vez de manera periódica, el proceso planea los temas del Sistema y/o aspectos

a comunicar a través de artículos, mailing y/o cartillas. Estas comunicaciones pueden estar dirigidas a distintos grupos de interés de manera interna o externa.

GRI 205-2 **Órganos de Gobierno**

Durante el 2021 la Compañía realizó divulgación de políticas, procedimientos y lineamientos anticorrupción y de su Sistema de Cumplimiento a sus órganos de gobierno, así: se divulgó a Presidencia a través de los informes de gestión y a los miembros de Junta Directiva a través del informe de gestión que se divulga a cada uno, donde se incluye un espacio relacionado con el área de Control Interno y Cumplimiento.

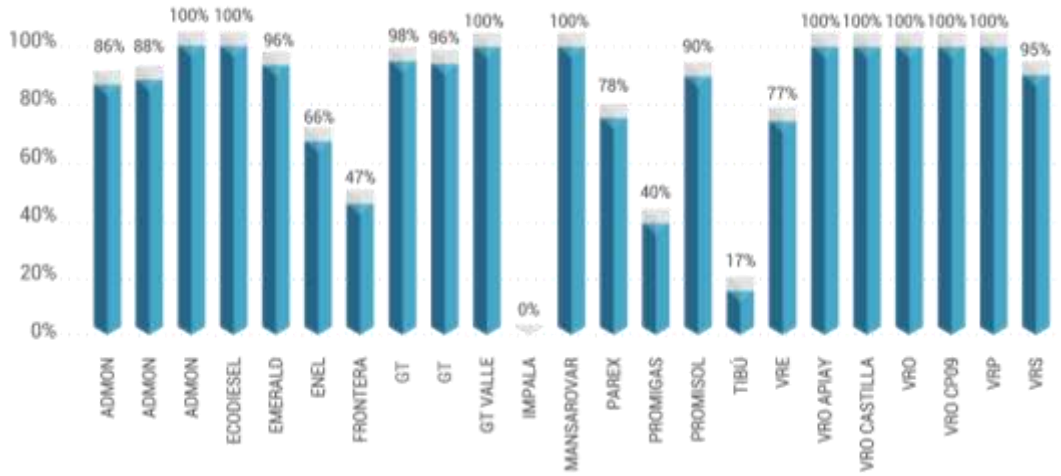
Dentro de las actividades llevadas a cabo como parte de la formación sobre las políticas anticorrupción del Sistema de Cumplimiento se realizaron capacitaciones virtuales.

Colaboradores

Durante el 2021 se realizaron inducciones a personal nuevo y reinducciones a personal antiguo.

Inducción Sistema de Cumplimiento

A continuación, se grafica el porcentaje de empleados a los que se les generó inducción durante 2021, en cuanto al campo Promigas presenta un bajo cumplimiento debido a que tuvo un arranque finalizando el año, por lo que se encuentran en ejecución de inducciones:

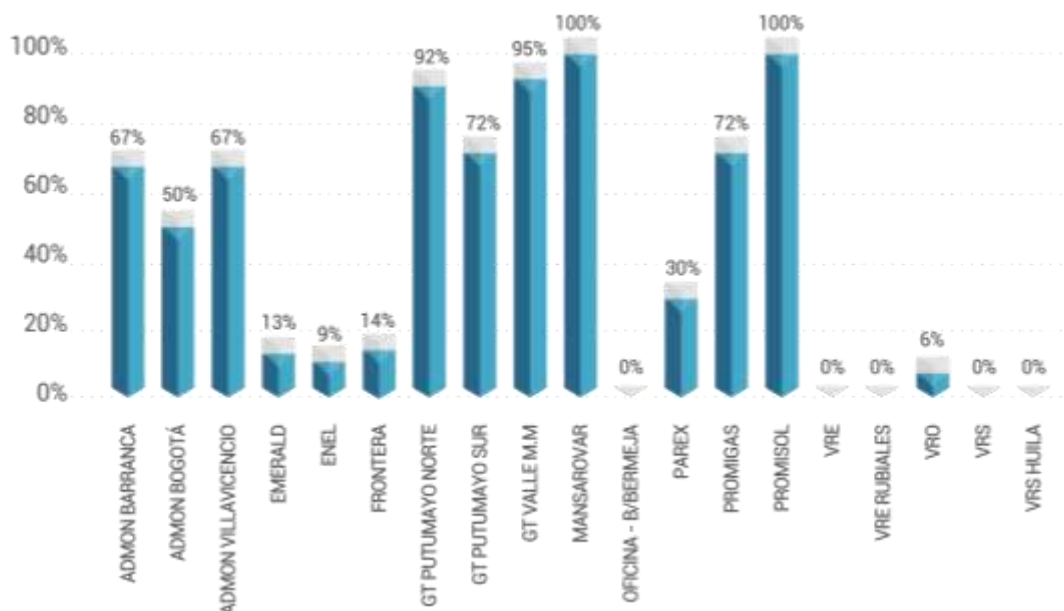


Personal	2021	2020	2019
Administrativo	89,04%	86,96%	85,71%
Operativo	79,45%	83,88%	73,07%

Fuente: Vicepresidencia de Control Interno y Cumplimiento

Reinducción Sistema de Cumplimiento

A continuación, se grafica el porcentaje de empleados a los que se les generó reinducción durante 2021:



Personal	2021	2020	2019
Administrativo	53,54%	90,97%	77,61%
Operativo	43,74%	96,11%	64,29%

Fuente: Vicepresidencia de Control Interno y Cumplimiento

Socios de negocio

La Compañía da a conocer a sus clientes y proveedores durante los procesos de debida diligencia en el relacionamiento comercial, la información del Sistema de Gestión y Prevención de Riesgos de Lavado de activos, Financiación del terrorismo, Fraude y Corrupción, a través de las cláusulas que están adheridas a los formatos para concretar dichos vínculos y/o relaciones o con comunicados externos con la presentación del Sistema de Cumplimiento para la construcción de relaciones transparentes. Por otra parte, la Compañía tiene a disposición de sus interesados y posibles socios de negocio, la información en su página web: www.confipetrol.com

Durante el mes de diciembre 2021 se envió comunicado externo con la presentación del Sistema de Cumplimiento con el siguiente alcance:

Grupo de Interés	Cantidad
clientes actuales y prospectos	284
proveedores	1285

Fuente: Vicepresidencia de Control Interno y Cumplimiento

Durante 2021 se tuvo conocimiento de 2 hechos que presuntamente estuvieron en contra de los lineamientos del Sistema de Cumplimiento y puntualmente del Código de Ética y las Políticas de la Compañía, como se muestra a continuación:

No.	Ubicación	Tipo	Naturaleza	Conocimiento
1	Colombia	Fraude	Presunto robo de materiales de la Compañía usados para la ejecución de las actividades del contrato	Correo Electrónico – Línea ética
2	Colombia	Soborno	Presunta solicitud de dinero a terceros para dar aprobación de ciertas actividades técnicas	Correo Electrónico – Línea ética

Fuente: Vicepresidencia de Control Interno y Cumplimiento

Se solicitó a la Gerencia de los contratos:

- a. Enfatizar el mensaje a los colaboradores respecto a la obligación de mantener un comportamiento ético en cada una de las actividades que se realizan como parte de la ejecución contractual.
- b. Ajuste a los procedimientos operativos de tal manera que se pueda prevenir la configuración de circunstancias que lleven a la posible materialización del algún delito.

Adicional a lo anterior se tomaron acciones administrativas según cada caso.

Durante 2021 se recibieron 9 denuncias, incluyendo las 2 recién detalladas asociadas con temas de corrupción, para las cuales se activaron los protocolos respectivos de gestión y a la fecha de emisión de este informe se encuentran cerradas.

Durante 2021 no se identificaron señalamientos ni denuncias y acciones legales en contra la Compañía y/o sus empleados.

Para la Compañía los principios y valores éticos incorporados en nuestro Sistema de Cumplimiento son parte fundamental en la ejecución de las actividades diarias y en todas las relaciones internas y hacia los Grupos de Interés. Es por esto por lo que continuamos trabajando en el fortalecimiento y búsqueda de las mejores prácticas que permitan el logro de los objetivos estratégicos basados en dichos principios.

Referenciación GRI

ESTÁNDAR GRI	INDICADOR	PÁGINA	PACTO GLOBAL	ODS
MENSAJE DE LA PRESIDENCIA				
GRI 102: Contenidos generales	102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	2	Principio 1, 8, 9 y 10	ODS 17
DIVULGACIÓN GENERAL				
GRI 102: Contenidos generales	102-10 Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	47		ODS 9
	102-32 Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	5		
	102-48 Re-expresión de información	5		
	102-49 Cambios en la elaboración de informes	5		
	102-50 Periodo objeto del informe	5		
	102-51 Fecha del último informe	5		
	102-52 Ciclo de elaboración de informes	5		
	102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe	5		
	102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI	5		
	102-56 Verificación externa	5		
PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN				
GRI 102: Contenidos generales	102-1 Nombre de la Organización	8		
	102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	8		
	102-3 Ubicación de la sede	15		
	102-4 Ubicación de las operaciones	15		
	102-5 Propiedad y forma jurídica	18		
	102-6 Mercados servidos	8		
	102-9 Cadena de Valor	23	Principio 3	
	102-12 Iniciativas externas	23		ODS 17
	102-16 Valores, principios, Estándares y normas de conducta	20,33	Principio 10	
	102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	21	Principio 10	
	102-18 Estructura de gobernanza	18		

ESTÁNDAR GRI	INDICADOR	PÁGINA	PACTO GLOBAL	ODS
	102-23 presidente del máximo órgano de gobierno	18,20		
	102-25 Conflictos de interés	160		
	102-26 Función del máximo órgano de gobierno en la selección de objetivos, valores y estrategia	18		
GRI 206: Competencia desleal	206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	50	Principio 10	ODS 12

GRUPOS DE INTERÉS

	102-40 Lista de grupos de interés	34		
	102-42 Identificación y selección de grupos de interés	34		
	102-44 Temas y preocupaciones clave mencionados	37		
	102-46 Definición de los contenidos de los informes y las coberturas de los temas	39		
	102-47 Lista de los temas materiales	39		

DIMENSIÓN ECONÓMICA

GRI 102: Contenidos generales	102-9 Cadena de suministro	23		
	102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	41		
GRI 201: Desempeño económico	201-1 Valor económico generado y distribuido	44	Principio 1, 8, 9 y 10	
GRI 204: Prácticas de adquisición	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	49		ODS 9
GRI 206: Competencia desleal	206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	50	Principio 10	ODS 12
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	45	Principio 8	
GRI 408: Trabajo infantil	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	50	Principio 5	ODS 8

DIMENSIÓN SOCIAL - Prácticas Laborales

	102-7 Tamaño de la organización	54,15,42,43		
--	---------------------------------	-------------	--	--

ESTÁNDAR GRI	INDICADOR	PÁGINA	PACTO GLOBAL	ODS
GRI 102: Contenidos generales	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	54	Principio 6	ODS 5
	102-36 Proceso para determinar la remuneración	60		
	102-37 Involucramiento de los grupos de interés en la remuneración	60		
	102-41 Acuerdo de negociación colectiva	65		
GRI 401: Empleo	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	56	Principio 6	ODS 8
	401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	60		ODS 8
	401-3 Permiso parental	62	Principio 6	ODS 8
GRI 404: Formación y educación	404-1 Media de horas de formación al año por empleados	66	Principio 6	
	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	66		
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	69	Principio 6	
GRI 406: No discriminación	406-1 Incidentes de discriminación y acciones tomadas	62	Principio 6	ODS 5, 8
DIMENSIÓN SOCIAL - Seguridad y Salud en el Trabajo				
GRI 103: Enfoques de gestión	103-1 Explicación del tema material y su Cobertura	101		
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	101		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	101		
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo	403-1 Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad	103		ODS 8
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes.	104		ODS 8
	403-3 Servicio de Salud en el Trabajo	107		ODS 8
	403-4 Participación y formación de los colaboradores.	108		
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	111		ODS 8

ESTÁNDAR GRI	INDICADOR	PÁGINA	PACTO GLOBAL	ODS
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los colaboradores	113		
	403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en trabajo	125		ODS 8
	403-9 Lesiones por accidente laboral	128		ODS 8
DIMENSIÓN AMBIENTAL				
GRI 103: Enfoques de gestión	103-1 Explicación del tema material y su Cobertura	131		
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	131		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	131	No Aplica	
GRI 102: Contenidos generales	102-11 Principio de precaución	131		
GRI 302: Energía	302-3 Intensidad energética	135	Principio 8	ODS 7
	302-4 Reducción del consumo de energía	135	Principio 8, 9	ODS 7
	302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	136	Principio 8, 9	ODS 7
GRI 303: Agua	303-2 Gestión de los impactos	144	Principio 8	ODS 6
	303-4 Vertimientos de agua	144		
	303-5 Consumo de agua	144		
GRI 304: Biodiversidad	304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	149		
GRI 305: Emisiones	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	139	Principio 7, 8	ODS 13
	305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	139	Principio 7, 8	ODS 13
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	139	Principio 7, 8	ODS 13
	305-4 Intensidad de emisiones de GEI	141		
GRI 306: Residuos	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos (Componentes del programa de Gestión Integral de Residuos – PGIR)	145		
	306-3 Residuos generados	145		
	306-5 Residuos destinados a eliminación	148		

ESTÁNDAR GRI	INDICADOR	PÁGINA	PACTO GLOBAL	ODS
SISTEMA DE GESTIÓN DE CONTROL INTERNO Y CUMPLIMIENTO				
GRI 103: Enfoques de gestión	103-1 Explicación del tema material y su Cobertura	156		
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	156		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	156		
GRI 205: Lucha contra la corrupción	205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	158	Principio 10	ODS 8, 11
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	160	Principio 10	ODS 17
	205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	163	Principio 10	ODS 17



INFORME DE SOSTENIBILIDAD | 2021

COLOMBIA - BOGOTÁ

Oficina Bogotá D.C.
Carrera 15 N° 98 – 26 Oficina 401
(+57 1) 423 2949
311 861 8366

PERÚ - LIMA

Av. Santo Toribio 173.
Torre Real 8 - P10 - San Isidro
(+51 1) 710 6100
Lima - Perú

BOLIVIA - SANTA CRUZ

Oficina Santa Cruz
Calle J Este N° 120
Edificio Rolea Center Oficina 1C
Equipetrol Norte
PBX (+59 13) 3344 5111

CHILE - SANTIAGO DE CHILE

Oficina de Chile
Miraflores 222 P28 Santiago
(+56 2) 2928 2555
(+56 9) 5049 7979

www.confipetrol.com



CONFIPETROL