

Informe de **Sostenibilidad** 2018



CONFIPETROL



102-14, 102-15

MENSAJE DE LA PRESIDENCIA

Confipetrol durante el 2018 continúa trabajando con base en un modelo de desarrollo sostenible e integra a todos sus grupos de interés en el crecimiento y sostenibilidad de la Compañía. Adicional, suma valor a las acciones y compromisos sociales, económicos y ambientales buscando un equilibrio en las operaciones y el entorno.

La Organización ha desarrollado principios y valores que enmarcan toda la estrategia operacional y de relacionamiento, cumpliendo con los objetivos empresariales. En este sentido, se ha visto reflejado un crecimiento en la confianza de nuestros clientes, alcanzando una mayor participación y reconocimiento en el mercado del sector Oil & gas, minero, energético e industrial.



Resultados del compromiso y la articulación de los procesos durante el año 2018 se han visto reflejados en la evolución, decisiones de negocio y el progreso de Organización, acompañando la responsabilidad corporativa no únicamente como un fin sino como una oportunidad de escucha, fortalecimiento y consolidación de pilares estratégicos que prometen continuar con servicios de alto desempeño e innovación en la gestión de activos y la aplicación de técnicas predictivas y de confiabilidad.

Es necesario precisar que la Organización continúa sumando esfuerzos por lograr una expansión en sus operaciones a nivel internacional, logrando mayor reconocimiento y posicionamiento, en el que se resalta la oportuna y acertada diligencia en la prestación de los servicios y que garantiza la integridad del ejercicio operacional y se ubica como un banco de soluciones que agrega valor y aumenta la producción de nuestros clientes.



OSCAR JOVANNY FERNÁNDEZ MORENO
Presidente



SOBRE ESTE INFORME

Confipetrol comparte el **SEXTO INFORME DE SOSTENIBILIDAD**, en el cual se presenta el desempeño económico, social y ambiental del año 2018.

[102-32](#), [102-46](#), [102-48](#), [102-49](#), [102-50](#), [102-51](#), [102-52](#), [102-53](#), [102-54](#), [102-55](#), [102-56](#)

El contenido de este informe contempla la operación de Confipetrol en Colombia, aunque la Compañía en el 2018 tuvo operaciones en Perú, Bolivia y Argentina.

El reporte fue elaborado de conformidad con los Estándares del Global Reporting Initiative: Opción esencial. El periodo corresponde del 01 de enero al 31 de diciembre del año 2018. Este informe se presenta de forma anual. El último reporte presentado correspondiente al periodo 2017, el cual se elaboró bajo Estándares GRI y no se ha hecho ninguna re expresión de información.

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, gerenciahseq@confipetrol.com y gestor.rse@confipetrol.com

Este informe es revisado y aprobado por el Presidente y Representante legal de la Compañía. este informe no fue verificado por un externo.



Tabla de Contenido

1. PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN	6
1.1 Quiénes somos.....	6
1.2 Propiedad y forma jurídica.....	6
1.3 Misión.....	6
1.4 Visión.....	6
1.5 Objetivos estratégicos.....	7
1.6 Código de ética.....	7
1.6.1 Valores, principios, Estándares y normas de conducta.....	7
1.6.2 Mecanismos y asesoramiento de reporte de preocupaciones éticas.....	7
1.7 Conflictos de interés.....	8
1.8 Políticas.....	9
1.9 Gobernanza.....	10
1.10 Sistema Integrado de Gestión.....	14
1.10.1 Pilares de Calidad.....	14
1.11 Pacto Global y Programa de Excelencia Ambiental.....	14
1.12 Cadena de Valor.....	15
1.13 Tamaño de la Organización.....	17
1.14 Ubicación y sedes operacionales.....	19
1.15 Servicios.....	21
2. RELACIONAMIENTO CON GRUPOS DE INTERES	24
2.1 Grupos de interés.....	24
2.2 Modelo de relacionamiento.....	26
2.3 Participación de los grupos de interés.....	26
2.4 Expectativas de los grupos de interés.....	29
3. DESEMPEÑO ECONÓMICO	30
3.1 Situación financiera.....	30
3.2 Prácticas de adquisición.....	34
4. DIMENSIÓN SOCIAL	39
4.1 Información sobre empleados.....	39
4.1.1 Involucramiento para determinar la remuneración.....	41
4.1.2 Acuerdos de negociación colectiva.....	41
4.1.3 Nuevas contrataciones de empleados y rotación del personal.....	41
4.1.4 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales.....	45
4.1.5 Permiso parental.....	46
4.1.6 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales.....	47
4.1.7 Media de horas de formación al año por empleado.....	47
4.1.8 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados.....	48
4.1.9 Evaluación de desempeño.....	49
4.1.10 Casos de discriminación.....	49
4.2 Seguridad y Salud en el Trabajo.....	49
4.2.1 Programas de seguridad.....	51
4.2.2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes.....	55
4.2.3 Accidentalidad.....	56
4.2.4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo.....	59
4.2.5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo.....	60



4.2.6 Programas de Salud	60
4.2.7 Casos por contingencia 2018	67
4.2.8 Servicios de salud en el trabajo.....	68
4.2.9 Fomento de salud de los trabajadores	68
4.2.10 Dolencias y enfermedades laborales	68
4.3 Actividades comunitarias.	69
5 DIMENSIÓN AMBIENTAL	71
5.1 Cumplimiento de la legislación y normativa ambiental / Principio o enfoque de precaución.	71
5.2 Eventos ambientales.....	71
5.3 Aspectos ambientales	72
5.4 Programas de Gestión Ambiental	72
6. SISTEMA DE GESTIÓN Y PREVENCIÓN DE LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, FRAUDE Y CORRUPCIÓN EN TODAS SUS FORMAS	79
6.1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción.	79
6.2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción.	80
6.3 Casos de Corrupción confirmados y medidas tomadas.	82



1. PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

102-1

1.1 Quiénes somos.

Confipetrol S.A.S, en adelante Confipetrol es una Compañía altamente especializada en brindar soluciones en operación, mantenimiento, ingeniería de mantenimiento, confiabilidad y gestión de activos. Con amplia experiencia en los sectores: hidrocarburos, industrial, minero y energético, para los cuales ha desarrollado metodologías y procedimientos, con el propósito de garantizar la confiabilidad, disponibilidad y/o eficiencia de los activos productivos de sus clientes.

102-5

1.2 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 o 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 su proceso de expansión hacia nuevos mercados, consolidándose así en el exterior a través de sus sucursales en Bolivia, Argentina y su filial en Perú.

1.3 Misión.

Confipetrol satisface a sus clientes, agregándoles valor a sus activos, aumentando su producción como aliado estratégico, solucionando y erradicando los problemas técnicos, restableciendo y garantizando la integridad de sus equipos y sistemas a través de nuestros servicios de alto desempeño en Gestión de activos con la Operación y Mantenimiento integral, con la aplicación de técnicas modernas e innovadoras en confiabilidad y predictivas de diagnóstico, siendo socialmente responsable con el entorno y las generaciones futuras, cumpliendo con la legislación vigente aplicable, dirigido a los sectores de Hidrocarburos, Industrial, Minero y Energético, conformada por un equipo humano interdisciplinario de alto desempeño comprometido con la gestión de riesgos globales.

1.4 Visión.

Confipetrol será reconocida a nivel nacional e internacional, como un banco de soluciones que agregará valor y aumentará la producción a sus clientes siendo líder, garantizándoles la integridad de sus equipos y sistemas a través de los servicios de alto desempeño e innovadores en Gestión de activos con la Operación y Mantenimiento integral, con la aplicación de técnicas modernas e innovadoras en Confiabilidad y predictivas de diagnóstico, sobresaldrá por ser la empresa preferida



por el mercado y la deseada para trabajar por el talento humano de alto desempeño, distinguiéndonos por una ágil y efectiva capacidad de respuesta, por la generación de empatía, será la empresa de su confianza, aumentará la competitividad innovando y mejorando continuamente de manera sostenida; y será responsable con el entorno y las generaciones futuras.

1.5 Objetivos estratégicos.

- ☞ Mejorar los márgenes y la rentabilidad del negocio de forma sostenible con el cumplimiento de los procesos operativos, administrativos y financieros.
- ☞ Identificar y controlar todos los factores de riesgos operativos, administrativos y financieros con potencial de generar daños o pérdidas sobre las personas, infraestructura, el ambiente, las finanzas y la imagen de la organización.
- ☞ Encantar las partes interesadas superando sus expectativas y nivel de satisfacción.
- ☞ Nivelar y mejorar la competencia del talento humano de la organización, fortaleciendo su conocimiento y asimilando nuevas tecnologías a través de capacitación y entrenamiento.
- ☞ Mejorar continuamente los procesos del sistema integrado de gestión.

102-16

1.6 Código de ética.

El Código de Ética de Confipetrol define el marco legal, normativo y lineamientos bajo el cual actúa la Compañía, con el fin de asegurar una cultura organizacional basada en principios y valores éticos como eje fundamental para generar relaciones de transparencia, así como el manejo confidencial de la información, las responsabilidades éticas, morales y penales que cobijan la propiedad intelectual de la información de la Compañía bajo los cuales se definen los negocios y se ejecutan las actividades.

1.6.1 Valores, principios, Estándares y normas de conducta

A través del Código de Ética Empresarial se establece el marco de referencia legal, normativo y lineamientos que la Compañía ha definido con el fin de promover una cultura organizacional basada en principios (trabajo en equipo, comunicación efectiva a todo nivel, cumplimiento de la ley, no acosar ni discriminar a nadie), valores (honestidad, justicia, responsabilidad, conciencia, abnegación, respeto y transparencia) y relaciones de transparencia con todos sus grupos de interés y bajo los cuales se definen los negocios y se desarrollan los procesos.

El Código de Ética Empresarial es un mecanismo que permite fortalecer la competencia sana y transparente y la participación en negocios enmarcados dentro de lo legal, cobijando las leyes vigentes aplicables a nivel nacional e internacional de los países donde la Compañía ejecuta su operación.

102-17

1.6.2 Mecanismos y asesoramiento de reporte de preocupaciones éticas.

La Compañía ha puesto a disposición de sus grupos de interés los siguientes correos electrónicos: etica@confipetrol.com y oficial.cumplimiento@confipetrol.com para que reciban asesoramiento sobre conductas o inquietudes de tipo ético, así mismo, tiene establecido el formato reporte de denuncias para que a través de él se dé a conocer presuntas o reales situaciones relacionadas con desviaciones éticas, lavado de activos, financiación del terrorismo, fraude, corrupción, soborno, soborno transnacional y/u otras relacionadas. El formato puede ser entregado de forma física en la Oficina de Cumplimiento de la Compañía o de forma electrónica a través de los correos electrónicos indicados al principio. La Compañía ha informado a través de distintos mecanismos que la denuncia puede ser anónima si el denunciante o reportante así lo desea y en ese mismo sentido, el



procedimiento de reporte, recepción e investigación de denuncias establece que no habrá ningún tipo de represalia para quien, desde su buena fe, haya realizado algún tipo de reporte. Los reportes externos periódicos relacionados con los temas referenciados, son realizados por el Oficial de Cumplimiento a la Unidad de Información y Análisis Financiero - UIAF.

Por otra parte, los temas jurídicos son gestionados desde el proceso legal de asuntos laborales y desde el proceso legal de asuntos corporativos, según pertinencia.

102-25

1.7 Conflictos de interés

La Compañía tiene establecido un procedimiento para el manejo de conflictos de intereses cuyo objetivo establece la identificación de situaciones que puedan representar un conflicto de interés y definir lineamientos para garantizar que las actividades y la toma de decisiones al interior de la Compañía, se realicen de forma independiente, objetiva y ética, prevaleciendo en todo momento los intereses de la Organización. Así mismo, la Compañía ha establecido sus propios tipos de conflictos de interés y los enmarca en el procedimiento, así:

- ☞ Tipo I: Empleados con algún tipo de parentesco, cónyuges, compañeros permanentes y/o relación afectiva, entre sí:
- ☞ Tipo II: Relación y/o vínculo entre parentesco, cónyuge, compañero permanente y/o relación afectiva de empleados de Confipetrol y Confipetrol y/o su población objeto.
- ☞ Tipo III: Actividades adicionales al servicio de Confipetrol, extra-laborales a otras empresas y/o participación en otras compañías.
- ☞ Tipo IV: Empleados que cohabitan con población objeto de Confipetrol

De esta manera, la Compañía establece la declaración de presuntos o reales conflictos de interés a través del formato declaración de conflicto de Interés de empleados, para este grupo de interés. Para el caso de los clientes, en ocasiones solicitan el diligenciamiento de información relacionada con conflictos de interés a través de sus propios formatos. Para los demás grupos de interés se tiene incluida la información relacionada con conflictos de interés en los formatos de vinculación de estos grupos.

La custodia de las declaraciones de conflictos de interés está a cargo de la Oficina de Cumplimiento, es principio de la Compañía mantener bajo reserva externa los casos de conflicto de interés. Por otra parte, la revisión, el análisis y la socialización de las situaciones declaradas, reportadas y/o conocidas, se realiza teniendo en cuenta los criterios definidos en la metodología de análisis de riesgo para cada tipo de conflicto de interés, inicialmente a cargo de la Oficina de Cumplimiento; en los casos en que se detecte la necesidad, el Comité de Ética y Cumplimiento de la Compañía participa en la revisión. De esta manera se toman decisiones y se ejecutan acciones para asegurar que los intereses de la Compañía siempre estén por encima de intereses individuales y/o personales.

A finales de 2018 se implementó la política de transacciones entre partes relacionadas como complemento del procedimiento y de la política de conflicto de intereses actualizada en abril de 2018. La política de transacciones entre partes relacionadas tiene como fin regular operaciones realizadas entre Confipetrol y sus partes relacionadas; para lo cual, miembros de la junta directiva (Principales y Suplentes) de la Compañía, presidente, vicepresidentes, gerentes y directivos de Colombia, Perú, Bolivia y Argentina deben revelar todas las operaciones vigentes con partes relacionadas, como por ejemplo, las relacionadas con: Suministros, alquileres, compra venta de activos, inversiones, alquiler



de equipos, familiares dentro de la organización entre otros, con el fin de ser revisados y avalados o reprobados por la Junta Directiva.

1.8 Políticas

Políticas Organizacionales	
Política de HSEQ	Políticas administrativas del sistema de gestión del riesgo lavado de activos y financiación del terrorismo (LA/FT)
Política de talento humano	Política de seguridad y protección integral
Política de alcohol, tabaquismo, drogas y armas	Política de regalos, atenciones corporativas y cortesías
Política de conflicto de intereses	Política de protección del derecho fundamental de habeas data y tratamiento de datos personales
Política de conservación de activos	Política gestión de activos
Política de procesos y procedimientos	Política para suspensión de tareas inseguras
Política de teléfonos fijos, celulares y avételes	Política seguridad informática
Política de mercadeo y servicio al cliente	Política de prevención del acoso laboral
Política de tecnología, modernización y cambio	Política activos no corrientes mantenidos para la venta y operaciones discontinuas
Política de finanzas	Políticas contables NIIF acuerdos conjuntos
Política de derechos humanos y comunidades	Política NIIF beneficios a empleados
Política de seguridad vial	Política NIIF costo por prestamos
Visión, misión, y objetivos	Política NIIF cuentas por cobrar
Política uso de elementos y equipos de protección personal	Política NIIF activos intangibles
Política de responsabilidad social	Política de arrendamiento
Principios y valores corporativos	Políticas contables NIIF cambios en políticas contables estimaciones y errores
Política antisoborno y anticorrupción	Políticas contable NIIF cuentas por pagar
Política para trabajo en condiciones climáticas adversas	Política NIIF deterioro de cuentas por cobrar
Política NIIF ingresos	Política NIIF estados financieros consolidados
Política de inventarios	Política NIIF hechos ocurridos después del periodo de presentación
Política NIIF de inversiones	Política NIIF moneda extranjera



Política NIIF obligaciones financieras	Política NIIF impuesto a las ganancias
Política presentación de estados financieros	Política NIIF propiedades de inversión
Política NIIF deterioro del valor de los activos	Política NIIF propiedades planta y equipo
Política NIIF estado de flujo de efectivo	Política NIIF provisiones y contingencias
Política de transacciones entre partes relacionadas	

Tabla No. 1 Políticas Organizacionales

102-18, 102-19

1.9 Gobernanza.

Confipetrol S.A.S, en su estructura ha definido un modelo influenciado por las nuevas prácticas empresariales a nivel mundial, modernizando cada uno de sus procesos y subprocesos, e incentivando en sus líderes, directores y gerentes en los principios y valores corporativos, enfocados a las buenas prácticas ambientales, la confiabilidad y el compromiso con los grupos de interés.

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

- 
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.
- 
Junta Directiva: Con base en las directrices impartidas por la Asamblea de Accionistas; la Junta directiva de Confipetrol SAS conformada por cinco miembros, dentro los que se destacan importantes personajes de talla internacional, son los encargados de 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.
- 
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.

Para temas estratégicos, sociales, ambientales y financieros la Organización ha establecido los comités HSEQ y financiero respectivamente a cargo del representante de la presidencia HSQ-RSE y vicepresidencia financiera

Adicional, se cuenta con un proceso de control interno y cumplimiento.



102-22

Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités

Asamblea General de Accionistas:

El Órgano Superior de Gobierno es la Asamblea General de Accionistas compuesta por con cuatro Socios o accionistas, de los cuales el mayoritario es una persona jurídica (Inversiones York SLU) representada por una mujer, y los tres restantes son personas naturales siendo dos hombres y una mujer. 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.

Junta Directiva:

Está compuesta por cinco miembros principales, de los cuales uno es de sexo femenino. 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, debido a la venta de algunas participaciones accionarias.

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.

Comité Ejecutivo:

Está compuesto por tres miembros de los cuales uno es de sexo femenino. 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).

102-23

Presidente del máximo órgano de gobierno

Los Estatutos de Confipetrol S.A.S., no establecen un presidente ni un secretario de los órganos de control prestablecido, 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, accionistas mayoritarios y como secretario, actúa otro de los accionistas.

102-24

Nominación y selección del máximo órgano de gobierno

Confipetrol S.A.S., es una sociedad privada por lo que dentro de sus estatutos se establecen las condiciones para nombrar los miembros de los diferentes órganos de control de la siguiente manera: Asamblea General de Accionistas: Son los mismos accionistas de la sociedad. De igual manera, la Asamblea General de Accionistas 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: 4 de los miembros de la Junta son nombrados por los accionistas mayoritarios el miembro restante por el grupo de accionistas, bajo las reglas establecidas en los estatutos de la sociedad. La Junta Directiva se le faculta para elegir al Presidente y su suplente, al igual que el Vicepresidente Financiero y fijarles su remuneración, adicional a esto, la Junta también nombra a las personas que harán parte del Comité Ejecutivo y constituye apoderados Judiciales o Extrajudiciales, fijando las facultades de los mismos.



Comité Ejecutivo: Está conformado por 2 directores de los accionistas mayoritarios y el director de los demás accionistas, bajo las reglas establecidas en los estatutos de la sociedad.

Presidencia: Al Presidente de la Sociedad se le facultó para decidir la Contratación de personal en calidad de Empleador

102-27

Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno

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 tiempo para tratar dichos temas que pueden generar algún impacto en la Compañía.

102-33

Comunicación de preocupaciones críticas

La transmisión de las preocupaciones que se presentan al interior de la Compañía se informa a la Asamblea General de Accionistas de la siguiente manera:

Dentro de la Empresa se manejan unos comités tácticos a los cuales llegan todas preocupaciones de cada una de las dependencias de la Compañía. Estas manejan con prioridad aquellas cuestiones que sean de atención inmediata, pero las que sean de trascendencia más compleja y que no sea del ámbito de cada uno de los comités, se elevan al presidente de la Compañía quien determinara si esta se puede manejar a esta instancia o deberán ser estudiadas por la Asamblea General de Accionistas, a quienes el presidente convocara a una reunión extraordinaria para tratar los temas que deben ser atendidos con prioridad.



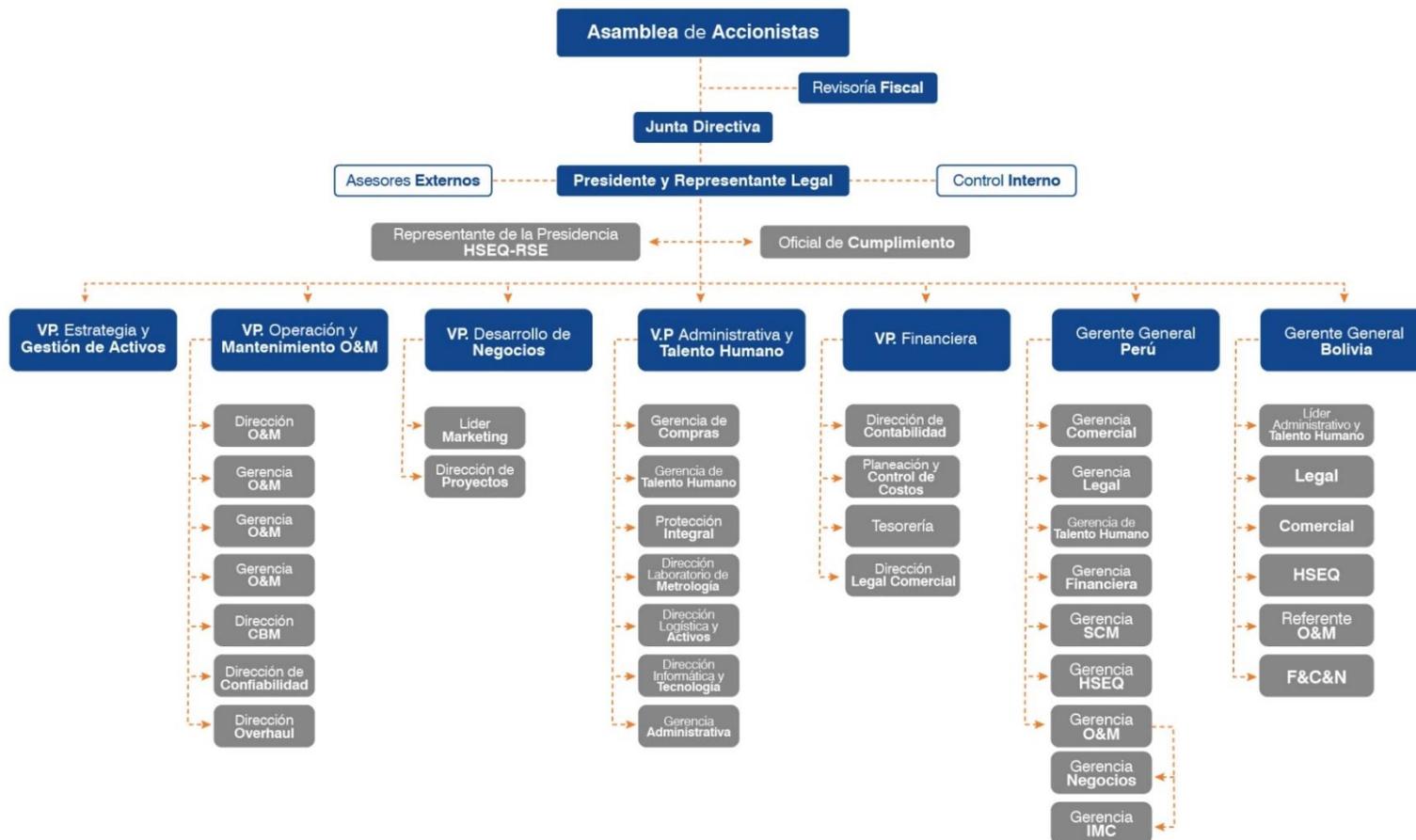


Figura No. 1 Organigrama.

1.10 Sistema Integrado de Gestión

La Organización cuenta con un Sistema Integrado de Gestión orientado en las normas, NTC –ISO 9001 en el marco de la gestión de calidad, la NTC-ISO 140001 para la gestión ambiental, NTC – OSHAS 18001 para la gestión de la seguridad y salud ocupacional. Los sistemas están certificados por el Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación de INCONTEC.

Así mismo, durante la evaluación de requisitos específicos de la Norsok S-006 Confipetrol obtuvo una calificación de 94 puntos, garantizando la aplicabilidad de las actividades de operación y mantenimiento integral, con técnicas de confiabilidad y predictivos de diagnóstico, obteniendo certificación Norsok S-006 de 2003.

El sistema de calidad implementado bajo los lineamientos de la norma NTC ISO/IEC 17025 garantizando confiabilidad y exactitud en las mediciones, así como la trazabilidad hacia el sistema internacional de unidades SI. Así mismo el Laboratorio cuenta con acreditación por parte del Organismo Nacional de Acreditación de Colombia – ONAC, otorgada bajo código 18 – LAC – 006 en diciembre del año 2018.

1.10.1 Pilares de Calidad

- ☞ **Empatía:** Confipetrol se pone en los zapatos de sus grupos de interés para ser reconocido como un verdadero aliado.
- ☞ **Capacidad de respuesta:** Confipetrol se enfoca en la planificación de todas las actividades con confianza y sin afectar su rentabilidad ni la de sus clientes.
- ☞ **No accidentalidad:** En Confipetrol todas las personas son importantes y el objetivo de la Compañía es asegurar que el personal llegue sano y seguro a su hogar, por ello en las operaciones se fomenta el autocuidado, 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.
- ☞ **Buen entorno:** En Confipetrol el personal se caracteriza por trabajar con buena actitud, motivación, de esta manera transmiten bienestar y calidad a sus familias y equipos de trabajo.
- ☞ **Confiabilidad:** El servicio que presta la Compañía se ejecuta en el momento oportuno con los recursos necesarios para su realización en la mayor brevedad posible.

102-12

1.11 Pacto Global y Programa de Excelencia Ambiental.

Confipetrol no hace parte de asociaciones ni entidades de defensa de intereses a nivel de nacional o internacional. Sin embargo, participa activamente en iniciativas externas que permiten el aprovechamiento, reconocimiento y sensibilización de los aspectos ambientales, en articulación con factores sociales y económicos, y especialmente la promoción de buenas prácticas:



- ☞ Programa de Gestión Ambiental Empresarial: A partir del año 2013 la organización ha participado en el Programa de Gestión Ambiental Empresarial (GAE) desarrollado por la secretaria distrital de ambiente, manteniéndose en el 2018 en el nivel IV: Excelencia Ambiental generando Desarrollo Sostenible.
- ☞ Confipetrol se adhirió al Pacto Global de las Naciones Unidas desde el 1 de mayo de 2013, el cual se busca promover el compromiso de los diferentes sectores frente a cuatro ejes temáticos: derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción, alineando las acciones y estrategias de los diferentes sectores a los diez principios universalmente aceptados. Así mismo, contribuir a la obtención de los propósitos emanados en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

1.12 Cadena de Valor.

En el año 2018, la Organización participo activamente en el desarrollo de actividades que fundamentan la cadena de valor de la Compañía, esto es desde el diseño, planeación y producción hasta comercialización de servicios, extendiendo valores y políticas corporativas con sus grupos de interés, permitiendo fortalecer la estructura operacional y la incorporación de nuevos proveedores y prestadores de servicios.

Adicional, se resalta el fortalecimiento de la cadena de valor a través del cumplimiento de los objetivos y compromisos establecidos con los diferentes grupos de interés, el análisis de las debilidades operativas y solución de problemas operativos, la minimización eventos accidentales y la alta confiabilidad de los equipos.



CADENA DE VALOR

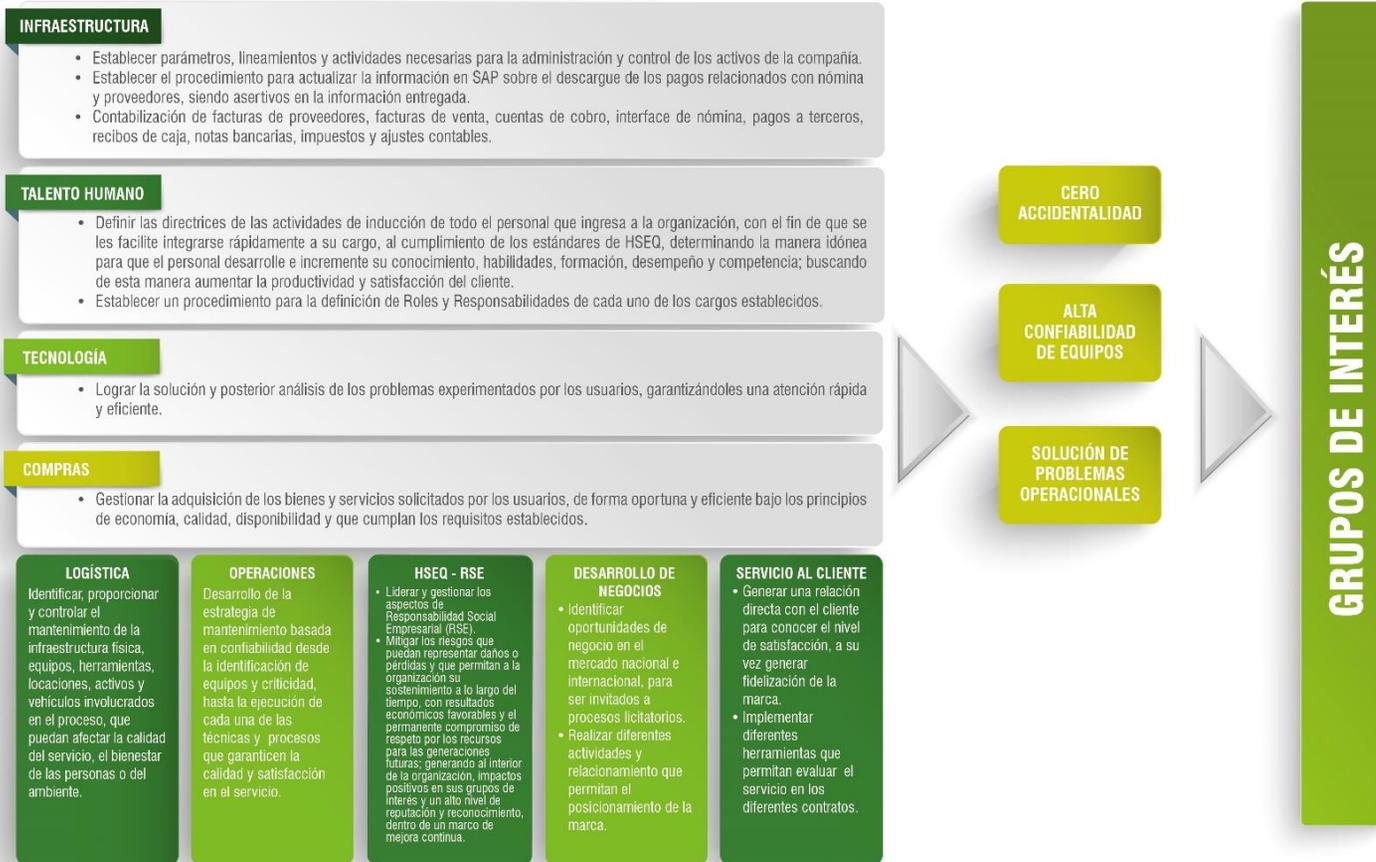


Figura No. 2 Cadena de valor.

102-6 102-7

1.13 Tamaño de la Organización.

La Compañía finalizó el año 2018 con un total de 2.066 empleados distribuidos en las operaciones de los veinte (20) contratos registrados en Colombia.

A continuación, se presenta información sobre los departamentos de operación con los respectivos clientes Oil & Gas y minero con los que se tuvo vinculo comercial.



Figura No. 3 Mapa operaciones Confipetrol.



Cliente	Región	Operaciones
PETROBRAS SUBESTACIONES	CUNDINAMARCA	PUENTE ARANDA BOGOTÁ
PETROBRAS	MAGDALENA BOYACÁ CUNDINAMARCA	SANTA MARTA PUERTO BOYACA PUENTE ARANDA YAGUARA
ECOPETROL S.A VICEPRESIDENCIA REGIONAL SUR - VRS	HUILA	TELLO DINA SAN FRANCISCO
ECOPETROL S.A VICEPRESIDENCIA REGIONAL ORIENTE - VRE	META	RUBIALES CAÑO SUR
ECOPETROL S.A VICEPRESIDENCIA REGIONAL ORINOQUIA -VRO	META	APIAY CASTILLA CHICHIMENE CP09
OCCIDENTAL DE COLOMBIA – OXY CLM OCCIDENTAL DE COLOMBIA – OXY CRC	ARAUCA	CAÑO LIMON CARI CARE
OCCIDENTAL DE COLOMBIA – OXY LOCOMOTORA		CHIPIRON
TRANSPORTADORA DE GAS INTERNACIONAL	LA GUAJIRA	ESTACIÓN BALLENA
EMERALD ENERGY	CASANARE PUTUMAYO HUILA CAQUETA PUTUMAYO	CAMPO RICO MARANTA MATAMBO OMBÚ PUTUMAYO NORTE PUTUMAYO SUR
GRAN TIERRA	CESAR	VALLE MEDIO MAGDALENA
PAREX MANTENIMIENTO	CASANARE	MANTENIMIENTO
PAREX QUIMICO	ARAUCA SANTANDER CASANARE	QUIMICO
PAREX AGUAS BLANCAS	SANTANDER SANTANDER	AGUAS BLANCAS SAUCE
MANSAROVAR ENERGY	BOYACA	VELASQUEZ 26 CANTIMPLORA CARARE ZAMBITO
CEPSA S.A	CASANARE	RAMIRIQUI ONCA JILGUERO JILGUERO SUR
DRUMMOND	CESAR	LA JAGUA DE IBIRICO LA LOMA
	HUILA	OAM
HOCOL		LA OCHA OCAÑADA
	TOLIMA	LA OCHA BABILLAS ESPINAL LERIDA
GRAN TIERRA	PUTUMAYO	COSTAYACO MOQUETA



GRAN TIERRA	CAUCA PUTUMAYO	JUANAMBÚ GUAYUYACO TOROYACO ESTACIÓN LINDA TERMINAL SANTANA
	CAUCA	MARY MIRAFLOR

Tabla No. 2 Operación Confipetrol Colombia.

102-3 102-4

1.14 Ubicación y sedes operacionales

Confipetrol es una Compañía Internacional enfocada en la prestación de servicios de Operación y Mantenimiento para la Gestión de Activos Pass 55, la cual opera en cuatro países de Latinoamérica: Bolivia, Colombia, Argentina y Perú. Las líneas de servicio en cada País se enfocan en los sectores notables del contexto operacional, en Colombia el mercado relevante es el sector de Oil & Gas, donde aplica la promoción de servicios enfocados en:

- ↻ Operación y Mantenimiento de contratos Integrales
- ↻ Reparaciones Mayores
- ↻ Overhaul
- ↻ Paradas de planta
- ↻ Servicios de Confiabilidad y gestión de Activos.

En la Filial de Perú el mercado fuerte es el sector minero, donde la fortaleza del portafolio está concentrada en las siguientes líneas de servicio:

- ↻ Planta de Procesos – Refinería.
- ↻ Mantenimiento en maquinaria Pesada - retroexcavadoras, cargadores frontales, camiones, tractores, moto-soldadoras, motobombas, niveladoras.
- ↻ Equipos de Planta Concentradora: chancadoras primarias y secundarias, zarandas, dosificadores de tolva, mesas vibradoras, molinos, cajones de distribución, ciclones, agitadores, espesadores, bombas, motores eléctricos, válvulas, fajas transportadoras. Interior mina: scoops, dumpers.

En la sucursal Bolivia: Se concentran los servicios de Operación y Mantenimiento en las plantas más grandes de Gas.





Figura No. 4. Sedes de operaciones.



102-2

1.15 Servicios.

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 de los clientes. Equipos estáticos como vasijas, separadores, tanques, tratadores térmicos electrostáticos, calderas, intercambiadores de calor, torres de enfriamiento, entre otros, cumpliendo los requerimientos y estándares de cada industria.

- ✎ Equipos rotativos como sistemas de bombeo, grupos electrógenos, unidades compresoras y turbomaquinaria.
- ✎ 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.
- ✎ 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. La experiencia en el campo operacional de la Organización ha permitido operar de manera segura y confiable, los diferentes tipos de plantas, sistemas y equipos que se mencionan a continuación:

- ✎ Sistemas 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

Partiendo 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 maximizando el rendimiento de los equipos.



Confipetrol cuenta con amplia experiencia en la planeación, programación y ejecución de reparaciones mayores, pruebas y puesta en marcha de equipos y sistemas críticos, tales como:

- ✎ Refinerías y procesos para el tratamiento de gas, azufre, crudo.
- ✎ Plantas de tratamiento e inyección de agua de producción, potable y residual.
- ✎ Plantas concentradoras de mineral.
- ✎ Sistemas de transporte de minerales.
- ✎ Refinerías y fundiciones de minerales.

Ingeniería de mantenimiento, confiabilidad y gestión de activos

Confipetrol cuenta con un equipo de especialistas y consultores en ingeniería de mantenimiento, confiabilidad y gestión de activos, certificados y entrenados según los mejores estándares de la profesión, brindando a los clientes soluciones alineadas a normativas internacionales tales como el estándar ISO 55000, optimizando desde la concepción, todo el ciclo de vida de sus activos.

- ✎ Diagnóstico, diseño, desarrollo e implementación de estrategias de gestión de activos basados en 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 CBM

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, análisis dinámico y estático de motores eléctricos, pruebas de desempeño dinámico y Flujometrías de calor en equipos recíprocos, termografía en sistemas eléctricos, rotativos y estáticos.
- ✎ Inspección visual, remota (videoscopia), pruebas no destructivas, corrientes de Eddy, medición de espesores, 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.

Overhaul

Se cuenta con una amplia base de procedimientos técnicos y con un diverso equipo 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.

Precomisionamiento y comisionamiento de facilidades.

Todos los servicios de pre-comisionamiento, 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.

De igual manera, Confipetrol ofrece servicios especializados en pre-comisionamiento y comisionamiento 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, garantiza el cumplimiento de los requisitos para tener plantas seguras.

Operación y mantenimiento de sistemas de generación, transmisión y distribución de energía.

Se brinda 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 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 acreditado para realizar calibración de instrumentos de medición en las magnitudes de presión, temperatura, dimensional y mediciones eléctricas. Por otra parte, se prestan los servicios de par torsional y mezclas de gas. Para ello, cuenta con un sistema de calidad implementado bajo los lineamientos de la norma NTC ISO/IEC 17025 garantizando confiabilidad y exactitud en las mediciones, así como la trazabilidad hacia el sistema internacional de unidades SI. Así mismo el Laboratorio cuenta con acreditación por parte del Organismo Nacional de Acreditación de Colombia – ONAC, otorgada bajo código 18 – LAC – 006 en diciembre del año 2018. Dicha Acreditación demuestra la competencia técnica del laboratorio para la prestación de servicios en las instalaciones permanentes y en las de nuestros clientes

2. RELACIONAMIENTO CON GRUPOS DE INTERES

102-40, 102-42

2.1 Grupos de interés

La Organización orienta la identificación y priorización de los grupos de interés, bajo cinco criterios específicos: (i) toma de decisiones, (ii) obtención de ingresos, (iii) operación del negocio, (iv) estrategia empresarial y (v) reputación, dando como resultado la caracterización de siete (7) grupos de interés plenamente identificados en el proceso de relacionamiento.

Subgrupos	Toma de decisiones	Obtención de ingresos	Operación del negocio	Estrategia empresarial	Reputación	Triada de relacionamiento
Accionistas	4	3	4	3	4	Importante
Aliados	2	1	3	2	4	Básico
Clientes	4	5	4	3	4	Esencial
Proveedores	3	4	3	3	4	Importante
Empleados	3	4	5	4	4	Esencial
Comunidades	2	2	3	2	4	Básico
Autoridades	4	3	1	2	5	Importante

Tabla No. 3 Identificación y priorización de grupos de interés.

Confipetrol se interesa por conocer e interactuar con sus diferentes grupos de interés y brindar respuesta a sus expectativas, por lo que se ha establecido promesas de valor con cada uno de ellos.



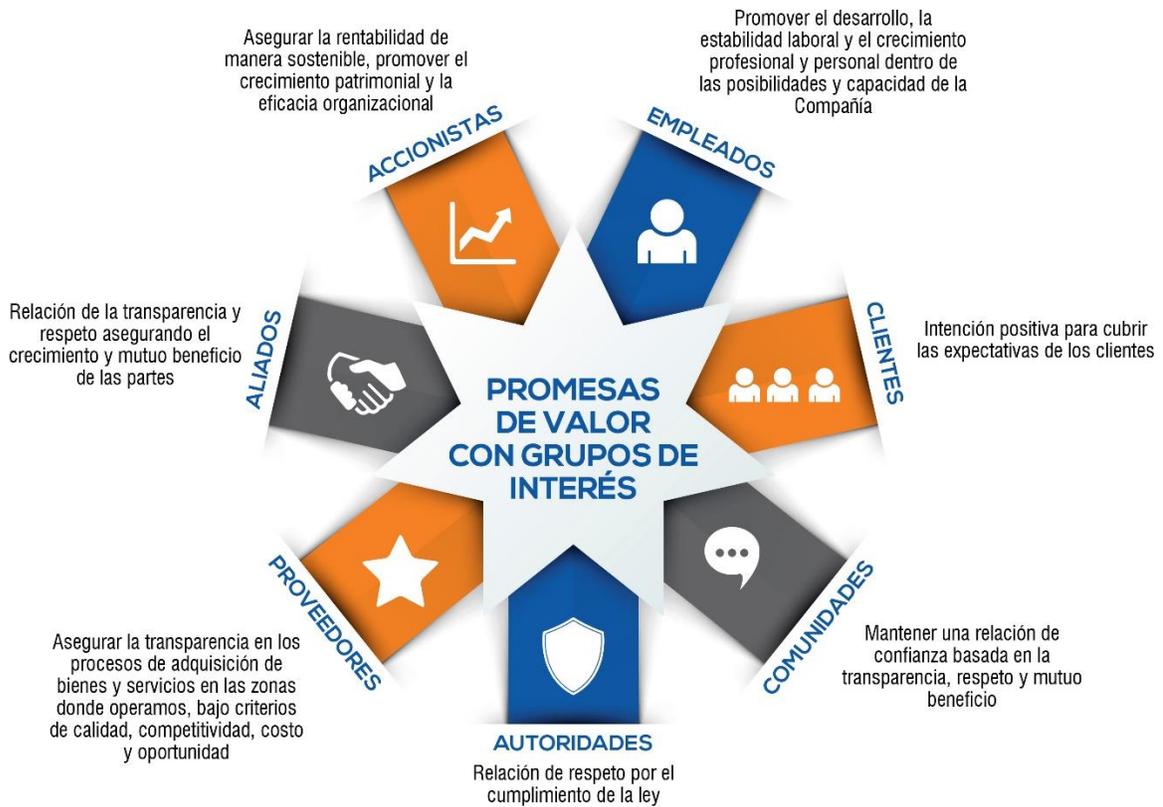


Figura No. 5 Promesas de valor.

La Compañía reconoce a sus proveedores, contratistas y demás grupos de interés como aliados estratégicos para impulsar la productividad, competitividad, contribución al desarrollo sostenible, extendiendo sus valores corporativos, y demás políticas a la cadena de valor.

Confipetrol ha desarrollado una estrategia de relacionamiento que promueve relaciones transparentes y constructivas en el marco de los derechos humanos, así como canales de comunicación que fortalecen y afianzan el vínculo de confianza con sus grupos de interés, aumentando su credibilidad y previniendo inconformidades.



2.2 Modelo de relacionamiento



Figura No. 6 Modelo de relacionamiento.

La Organización a través de su modelo de relacionamiento, reconoce y ratifica a los grupos de interés, funda principios básicos de integridad y consolida planes de acción que, en la medida de las capacidades de la Compañía responden a las necesidades y expectativas de los grupos de interés.

102-43

2.3 Participación de los grupos de interés

Confipetrol reconoce la importancia de involucrar a los grupos de interés en el desarrollo de estrategias y acciones para la materialización del crecimiento y mutuo beneficio y elementos constitutivos de la Compañía, por lo que analiza y evalúa el contexto en el que se desarrollan las operaciones con el propósito de identificar necesidades apremiantes que faciliten y potencien las relaciones con los grupos de interés. En este sentido, la Organización propende por generar espacios de participación en la que los grupos de interés puedan aportar a través del dialogo y la concertación en cada uno de los procesos que se adelantan en torno a la socialización para el inicio de operaciones hasta las relaciones comerciales y laborales, consolidando una participación estratégica en las dinámicas de opinión y decisión, en el marco de acciones socialmente responsables.

Así mismo, la Organización establece interlocutores con el fin de que interactúen directamente con los grupos de interés:

Grupos de Interés	Interlocutor (proceso)
Accionistas	Presidencia
Aliados	Presidencia
Clientes	Desarrollo de negocios y proyectos
Proveedores	Compras y contratación
Empleados	Talento Humano
Comunidades	Administración Responsabilidad Social Empresarial.
Autoridades	Jurídica

Tabla No. 4 Grupos de interés e interlocutores.



La Organización establece estrategias y canales de comunicación como parte del relacionamiento con los diferentes grupos de interés, centradas en criterios de responsabilidad social, mejoramiento continuo e involucra la construcción de conocimiento y fortalecimiento de los procesos.

Adicional, Confipetrol en el momento previo y durante la ejecución del contrato informa sobre los medios y canales de comunicación, asumiendo el compromiso con la transparencia informativa, respondiendo inquietudes, demandas y necesidades de las partes interesadas en cada uno de los procesos, satisfaciendo según su capacidad las expectativas de estos y actuando en el marco de una Organización socialmente responsable. Por otra parte, se adelantan regularmente reuniones con los diferentes grupos de interés, atención y cierre de quejas y reclamos, metodologías que permiten recoger las percepciones y expectativas de las partes interesadas y aportar en el mejoramiento continuo de la Compañía.



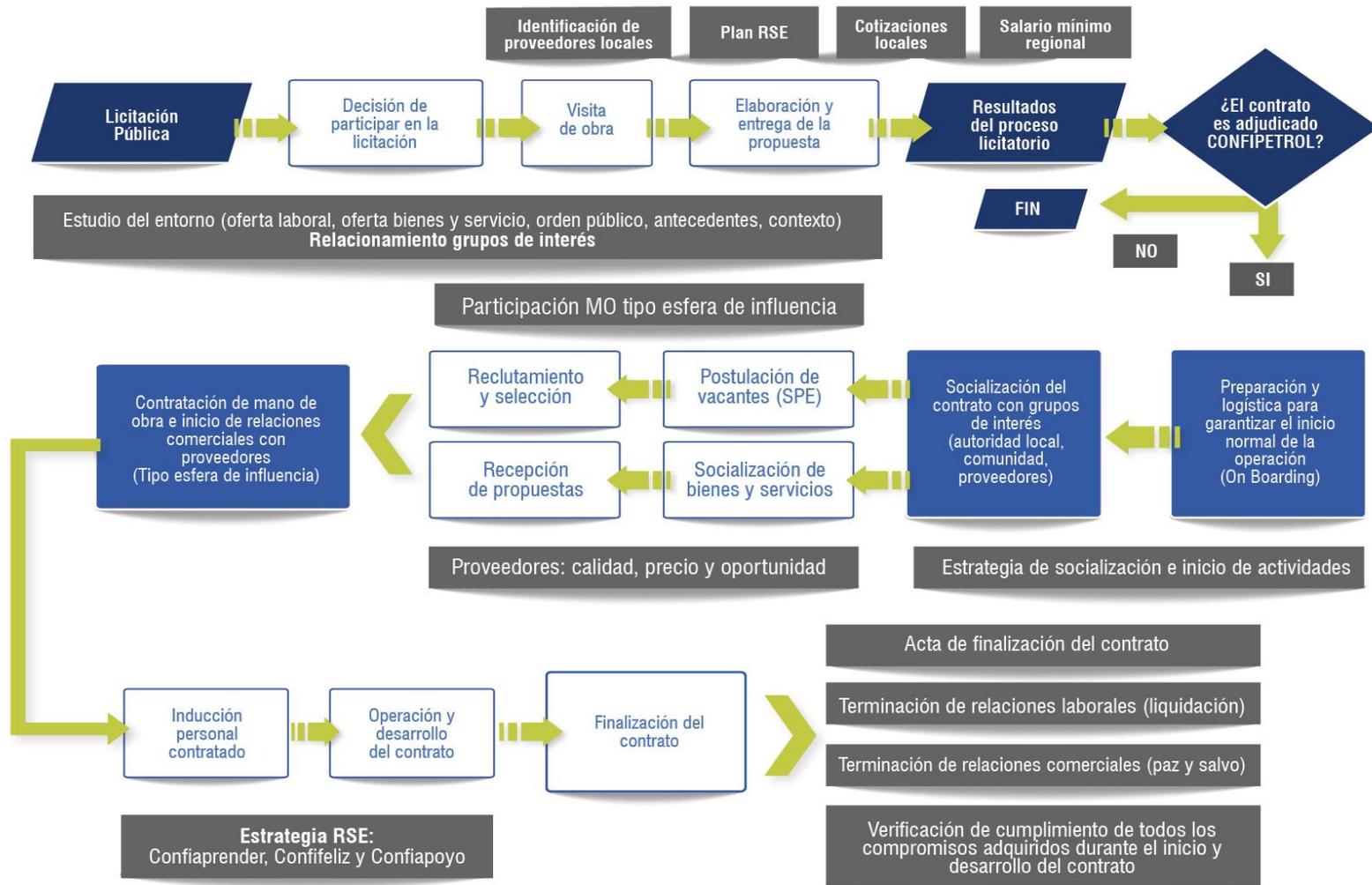


Figura No. 7 Flujograma comunidades

102-44

2.4 Expectativas de los grupos de interés.

Confipetrol identifica y evalúa las expectativas de las partes interesadas, con el propósito de agregar valor a las relaciones a través de planes de acción que, de acuerdo con sus capacidades, respondan a las necesidades y demandas de los grupos de interés, minimizando el escepticismo frente al compromiso de la Organización y legitimando la actuación de esta desde relaciones transparentes, en las que se involucra los valores de la Compañía.

Grupos de interés	Expectativa principal	Acciones
Accionistas	Mayor rentabilidad.	Propender por el aumento de las ventas y utilidades.
Aliados	Mayor participación en la relación comercial.	Propender por el aumento de las ventas y utilidades.
Clientes	Calidad y oportunidad en el servicio.	Cumplimiento y capacidad de respuesta
Proveedores	Pago oportuno de los servicios prestadores.	Cumplimiento de la programación de pagos.
Empleados	Estabilidad y crecimiento laboral.	Estabilidad laboral y oportunidades del ascenso.
Comunidades	Participación de mano de obra local.	Priorización de mano de obra local y servicios locales
Autoridades	Cumplimiento de la ley	Identificación y monitoreo de cumplimiento a requisitos legales.

Tabla No. 5 Expectativas grupos de interés

102-47, 103-1

2.4 Temas materiales

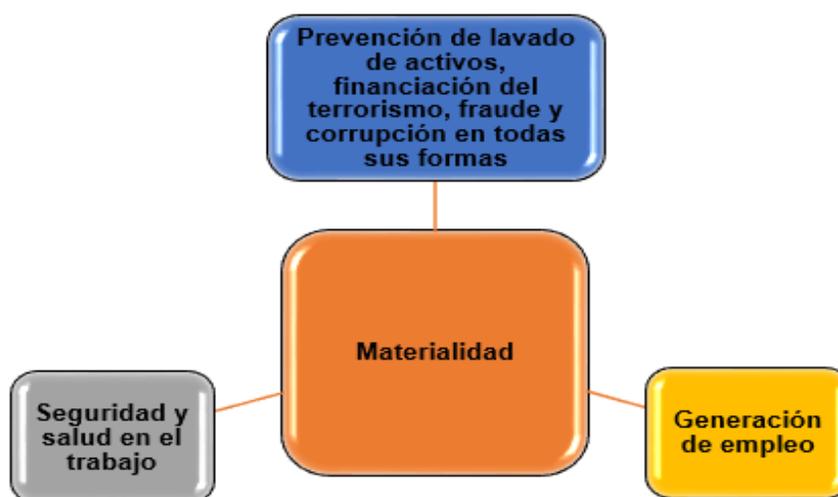


Figura No. 8 Materialidad



Los temas materiales emergen del interés de la Confipetrol por identificar y priorizar elementos de alto impacto para la Organización y los diferentes grupos de interés, teniendo en cuenta las políticas empresariales y las conclusiones de la constante interacción con las dinámicas del entorno, consulta de expectativas y de las dinámicas empresariales y de negocio.

3. DESEMPEÑO ECONÓMICO

3.1 Situación financiera.

El año 2018 trajo consigo un fuerte crecimiento en la operación de Confipetrol, no obstante, no se cumplieron todas las metas proyectadas para este periodo, aquí algunos hitos por país:

- (i) En Colombia se obtuvo la adjudicación y arranque de los Contratos de Gran Tierra, Parex Mantenimiento y Parex Química, además de las ventas adicionales de los contratos de Ecopetrol, lo que permitió cumplir la meta en ventas, aunque la activación de estos adicionales genero sobrecostos que afectaron el margen bruto de la Organización.
- (ii) En Perú se cumplieron las metas financieras, tanto el margen bruto como el Ebitda fue superior a lo proyectado.
- (iii) En Bolivia se sumó al Backlog de la Compañía el contrato de Petrobras y de YPF refinación, se ejecutó la operación con normalidad permitiendo cumplir las metas de la organización.
- (iv) En Argentina no se logró la adjudicación de ningún contrato, esto debido a la situación económica que presenta el país.

102-45

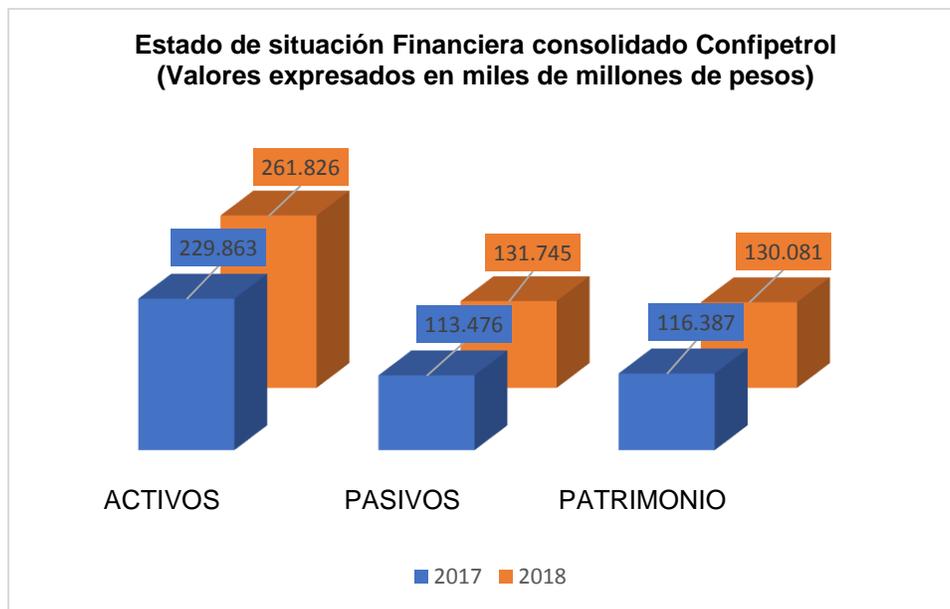
A continuación, se relacionan las entidades que forman parte de los estados financieros consolidados:

Entidades Estados Financieros	
Confipetrol Andina SA	Consorcio Confipetrol SA
Inversiones Cooprocional SAS	Consorcio Confipetrol AM
Confipetrol SA Sucursal Bolivia	Consorcio Confipetrol
Confipetrol SA Sucursal Argentina	

Tabla No. 6 Entidades estados financieros

La información presentada en el desempeño económico incluye todas entidades que figuran en los estados financieros, sin embargo, la totalidad del informe reporta información de la operación de Confipetrol en Colombia.

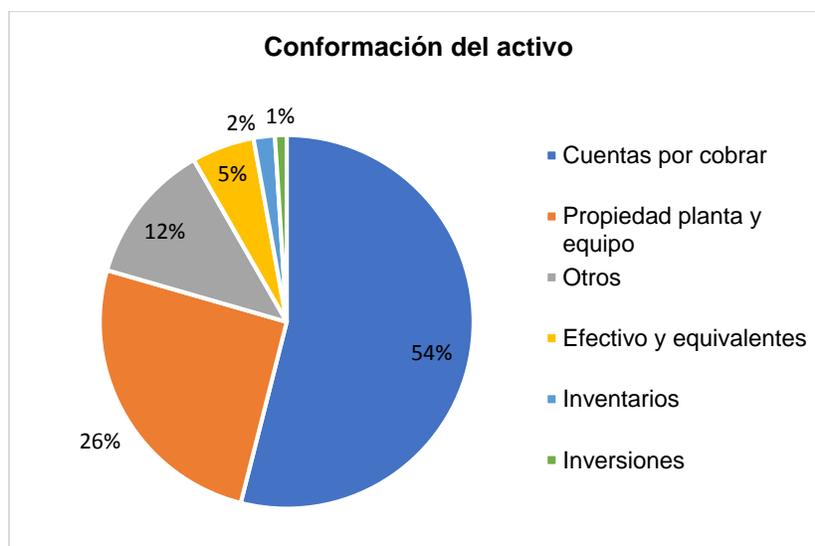




Gráfica No. 1 Estado de situación financiera.

Activo.

Para el año 2018 el activo creció en un 13.9% con respecto al año inmediatamente anterior. Sus cuentas más representativas que aumentaron son: Cuentas por cobras 25.0%, Propiedad planta y equipo 14.1% e inversiones de efectivo restringido 194.1%.



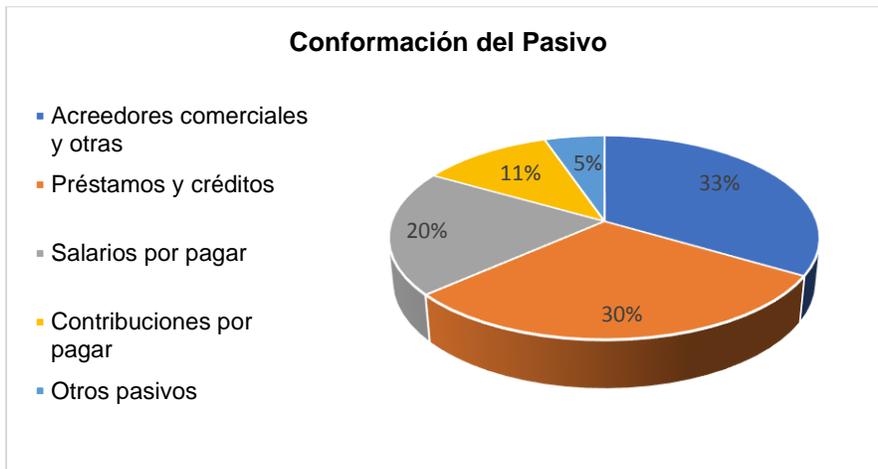
Gráfica No. 2 Conformación del Activo



Pasivo.

El pasivo total alcanzo la suma de COP \$131.746 millones y representa el 50.32% del total del activo, sus rubros más representativos son:

- Préstamos y créditos: representan el 30.02% del pasivo total, presentan una disminución del 3.9% frente al año 2017.
- Acreedores comerciales y otros: representan 33.46% del total del pasivo, están representadas por obligaciones que se tienen con los proveedores en el corto plazo.

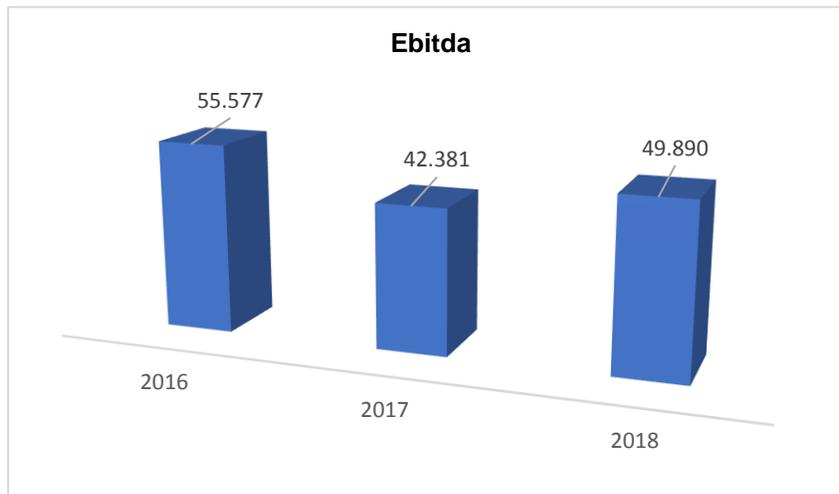


Gráfica No. 3 Conformación del Pasivo

Patrimonio.

El Patrimonio se situó en COP \$130.080 millones, registrando un aumento del 11.8% frente al año 2017, esto se debe a las utilidades generadas por la Compañía.

Ebitda.



Gráfica No. 4 Ebitda



El margen Ebitda tuvo una reducción de 0.5% debido a la disminución en el margen bruto generado principalmente por los sobrecostos en los contratos de Ecopetrol en la operación de Colombia, sobretiempos pagados al personal, mayor consumo de fungibles, elementos de protección personal, alquiler de herramienta, alquiler de camionetas, alquiler de camión canasta, rotación de personal, entre otros.

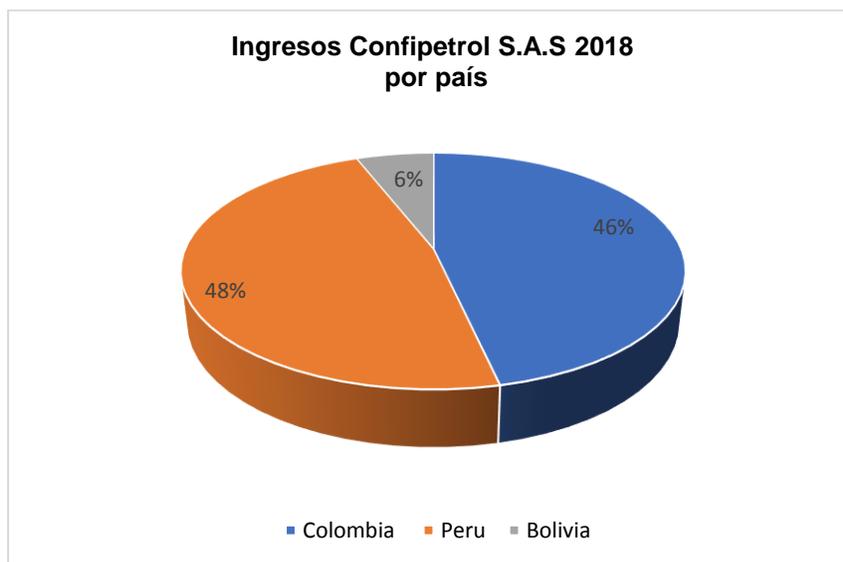
102-7

Estado de resultados.

Durante el año 2018 Confipetrol SAS obtuvo unos ingresos de COP \$456.686 millones creciendo un 23.3% con relación al año 2017, distribuidos así:

Ingresos por país	2018	2017
Colombia	212.336	173.749
Perú	217.318	173.554
Bolivia	27.032	23.034
Consolidado	456.686	370.337

Tabla No. 7 Ingresos por país



Gráfica No. 5 Ingresos Confipetrol S.A.S

201-1

Valor económico directo generado y distribuido. (Valores expresados en miles de millones de pesos).

Valor económico directo generado	\$456.686
Valor económico directo distribuido	\$439.419
Valor económico retenido	\$17.266



Impuestos.

Impuesto de Industria y Comercio – ICA

Durante el periodo 2018 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 61/61 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 9 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 18/18 declaraciones presentadas oportunamente y debida forma. Para el año 2018 y con los cambios introducidos por la ley 1819 de diciembre de 2016, se estableció la autorretención especial del impuesto de renta y complementarios del 0.8% del total de los ingresos susceptibles de incrementar patrimonio.

Renta de industria y comercio.

Para el año 2018 la Compañía presentó 223 declaraciones de retención de industria y comercio a nivel nacional en 23 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.

Impuesto de vehículos.

Para el año 2018, se presentaron oportunamente 221 declaraciones en 7 diferentes departamentos del país.

Impuesto Predial.

Para el año 2018, se presentaron 7 declaraciones.

3.2 Practicas de adquisición

La Gerencia de Compras tiene como misión garantizar el oportuno abastecimiento a la Empresa de bienes y servicios, para que esta pueda realizar la prestación del servicio a sus clientes de forma oportuna y precisa. Cumpliendo con los estándares de calidad y servicio, buscando siempre la satisfacción del cliente.

Como parte del proceso de mejora continua se desarrollan y se construyen relaciones con los proveedores bajo la premisa del beneficio mutuo, donde, por una parte, se maximiza la eficiencia y la sustentabilidad del negocio y por otra, se contribuye al desarrollo y crecimiento de los proveedores, fortaleciendo la economía local y la generación de empleo.

En la importante relación con los proveedores y en la necesidad de contar con aliados eficaces y estratégicos para el suministro de bienes y servicios se ha establecido una serie de procedimientos, políticas, estratégicas, indicadores y otros que periódicamente se revisan para identificar impactos negativos reales o potenciales y se toman las medidas necesarias para actualizar y/o cambiar los



procedimientos y así continuar con una prestación del servicio a todos los proceso de la Compañía y estos a su vez garantizar el desarrollo y atención al cliente.

Por lo anterior, en el procedimiento GCC-GEN1-P-2 se establece la metodología para inscribir, seleccionar y evaluar proveedor y subcontratistas:

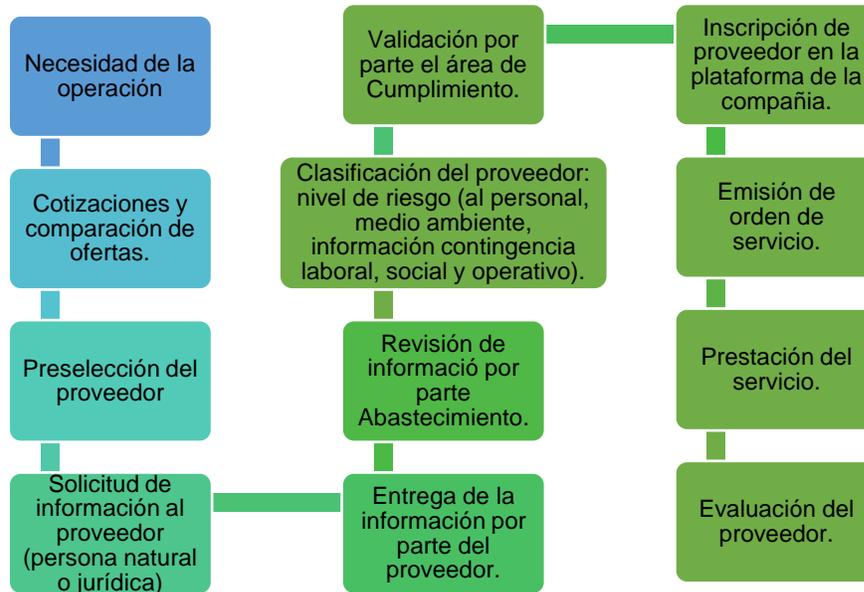


Figura No. 9 Proceso para inscripción, selección y evaluación de proveedores y subcontratistas.

Este procedimiento incluye requisitos HSEQ para compra de bienes y servicios de proveedores, identificación y monitoreo constante de señales de alerta que puedan afectar el normal desarrollo de la relación comercial y/o incumplimiento a políticas y procedimiento internos.

En las operaciones de Confipetrol, las relaciones comerciales que se establezcan con los proveedores son un elemento esencial en el desarrollo de las actividades, por tanto, los proveedores según las actividades a desarrollar se clasifican según el nivel de riesgos: riesgo alto, riesgo medio y riesgo bajo y así mismo se establecen mecanismos de control y monitoreo.

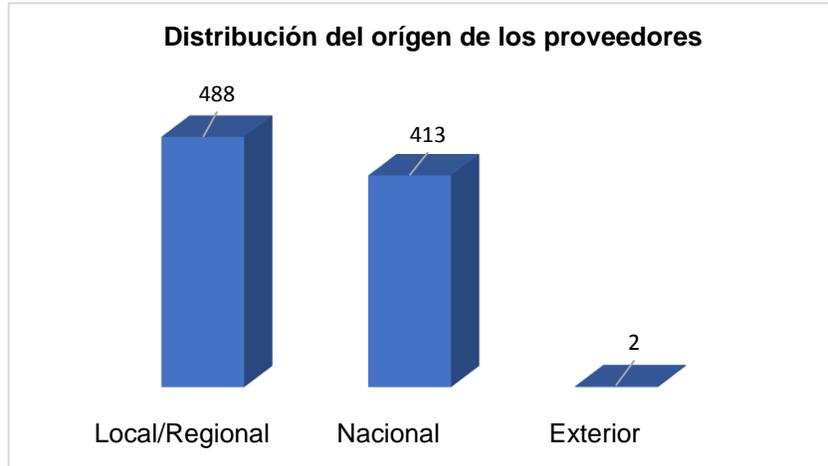
De los 83 proveedor catalogados durante el 2018 como críticos el 43% es decir, 36 corresponden a proveedor locales-regional.

102-9 - 204-1

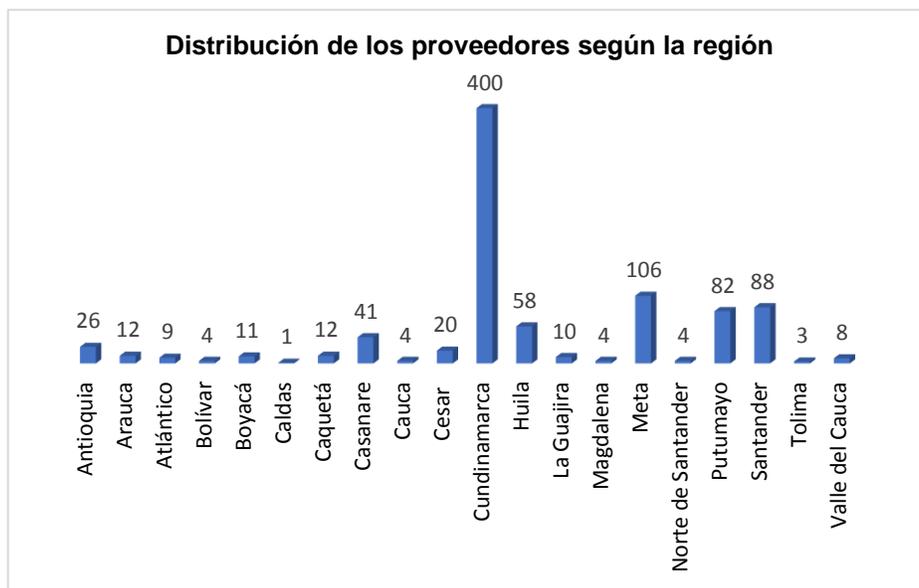
Cadena de suministro

La cadena de suministro es la secuencia de actividades estratégicas y logísticas necesarias para la preparación y prestación del servicio, iniciando en la planificación de las tareas y terminando en la satisfacción del cliente.





Gráfica No. 6 Distribución del origen de los proveedores

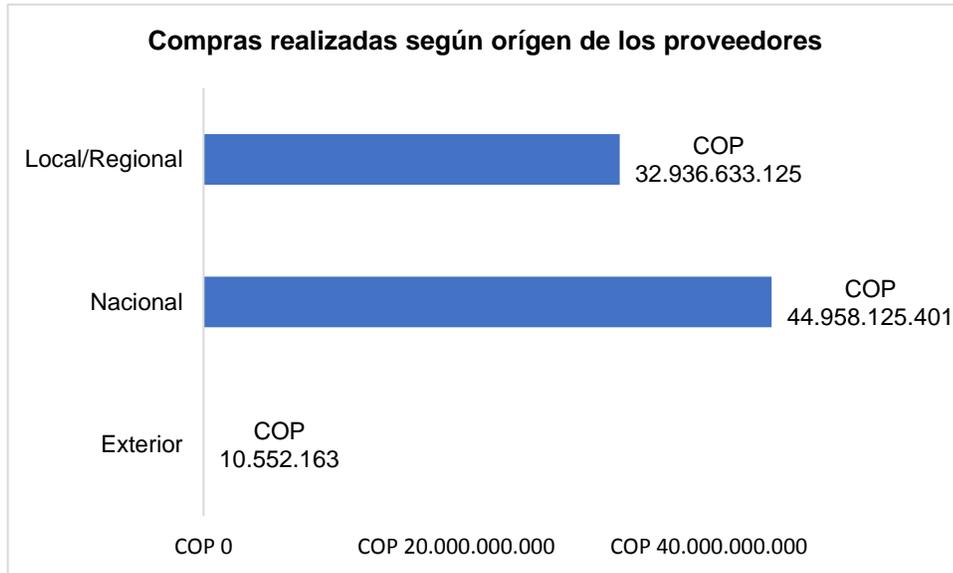


Gráfica No. 7 Distribución de los proveedores según la región.

Confipetrol propende por la contratación de bienes y servicios a proveedores del área de influencia, es por esto por lo que el 54% de los proveedores son locales o regionales del área de influencia de los contratos. Registrando en 2018 un total de 903 proveedores impactando en el desarrollo y crecimiento económico de la zona de operación, así como una contribución importante en la operación de Confipetrol, pues en su mayoría prestan servicios de hospedaje, lavandería, alimentación, transporte, víveres y enseres, entre otros.



El 44,3% de los proveedores están ubicados en el departamento de Cundinamarca debido a que la Compañía adelanta procesos para la adquisición de bienes y servicios con cobertura nacional, siendo seleccionados, cumpliendo con condiciones como calidad, precio, oportunidad, disponibilidad, entre otros.



Gráfica No. 8 Compras realizadas según origen de los proveedores

Durante el año 2018 se llevaron a cabo compras de bienes y servicios por un valor de COP 77.905.310.689, el 42,28% de estas compras se realizaron a proveedores local-regional, es decir, del área de influencia en donde se desarrollan los contratos, seguido de un 57,71% de compras realizadas a proveedores de origen Nacional, mientras que el 0,01% de las compras se realizaron a proveedores internacionales inscritos en Confipetrol Colombia.

102-10

Cambios operaciones que impactaron la cadena de suministro y relaciones comerciales con proveedores locales.

Durante el año 2018 se presentaron importantes cambios operacionales, esto debido a la adjudicación de contratos y finalización de otros. Se iniciaron operaciones en (5) contratos (1) Occidental de Colombia, (1) Hocol, (1) Gran Tierra y (2) Parex, los cuales se desarrollaron en los departamentos de Arauca, Huila, Putumayo, Cauca, Cesar, Casanare, siendo los más representativos por su operación Putumayo y Cesar, motivo por el cual se dio inicio relaciones comerciales con proveedores locales, que, en su mayoría, proveen a la empresa de servicios transporte, alimentación, exámenes médicos ocupacionales, capacitaciones, servicios industriales, aseo y cafetería.



Por otro lado, se realizó proceso de finalización de (5) contratos: (1) Mansarovar Energy, (1) Parex, (1) Cepsa Colombia y (2) Gran Tierra Energy, con prestación de servicios en los departamentos de Boyacá, Santander, Casanare, Putumayo y Cauca, dado esto fue necesario finalizar relaciones comerciales con algunos proveedores.

Igualmente, durante el año 2018 fue adjudicado a la Compañía (1) contrato por parte de la empresa Drummond cuyo servicio se ejecutó en el departamento del Cesar y se finalizó el mismo año.

408-1

Medidas contra el trabajo infantil

Confipetrol en sus zonas de influencia protege y contrarresta las actividades de trabajo infantil y explotación de menores de edad bajo tres aspectos incorporados en la vinculación de los proveedores, estos están determinados a través de tres diferentes documentos los cuales son:

Certificación de pago de aportes al sistema de seguridad social parafiscales en la cual el proveedor expresa que sus aportes y demás rubros son destinados a la seguridad social de los empleados y que por Código Sustantivo del Trabajo en Colombia estos son mayores de edad (18 años).

Formato de registro y/o actualización datos de proveedores en este formato se informa libremente la cantidad de empleados con los que cuenta la compañía o proveedor en el espacio denominado información adicional y la cual de acuerdo con el código sustantivo del trabajo en Colombia estos son mayores de edad (18 años).

De igual forma desde el mismo inicio de la relación comercial, se hace el aseguramiento de la divulgación a los proveedores del cumplimiento de la Ley colombiana en lo correspondiente a contratación de mano de obra infantil, como esta en el numeral 8.15 sección cualitativa del procedimiento inscripción, calificación y evaluación de proveedores GCC-GEN1-P-2.

206-1

Acciones jurídicas relacionadas con competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra libre competencia.

Durante el periodo comprendido entre el 01 de enero al 31 de diciembre de 2018 Confipetrol no recibió algún tipo de reclamación o demanda por competencia desleal o comportamientos de tal índole.

Al no recibir ningún tipo de demanda o reclamación a la que haya lugar Confipetrol no tiene sentencias o decisiones adoptadas durante este periodo.

308-1

Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales.

El 100% de los proveedores inscritos durante el 2018, esto es 352 fueron examinados en función de criterios ambientales, según lo establecido en la Matriz HSEQ para compras de elementos y servicios de proveedores. Y los proveedores existentes fueron auditados en criterios ambientales.



4. DIMENSIÓN SOCIAL

Confipetrol en el marco de sus objetivos organizacionales propende por garantizar entornos saludables y prácticas laborales seguras para todo el personal, por esta razón, cuenta con procedimientos y lineamientos que fomentan condiciones laborales y un clima organizacional beneficioso, en los que se incluyen programas de bienestar social y desarrollo tanto profesional como personal, capacitaciones, formación, desarrollo de competencias y otras. Así mismo, la Organización a través de su accionar asegura la libertad de asociación y negociación colectiva, el rechazo a prácticas discriminatorias en los diferentes procesos, cumpliendo en el marco de los derechos humanos.

Por otra parte, la Organización promueve el bienestar físico y social de los empleados a través de la promulgación de prácticas, concebidas dentro del sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo, ofreciendo una estructura operacional basada en el análisis de peligros y riesgos y ofreciendo medidas de mitigación, que van desde valoraciones y seguimientos hasta capacitaciones de prevención del riesgo. Igualmente, dentro de la responsabilidad social empresarial, se promueve el buen relacionamiento y un entorno amigable, por lo que se ha desarrollado actividades sociales, comunitarias que abarcan la articulación con diferentes instituciones para la promoción de bienestar comunitario y donaciones. Por otra parte, se propende por generación de empleo y participación laboral en la que se tiene en cuenta especialmente a la población de las zonas de influencia de las distintas operaciones, respuestas oportunas a las necesidades y requerimientos de la comunidad.

102-8

4.1 Información sobre empleados.

La recopilación de datos relacionados en las gráficas y estadísticas que se muestran a continuación se realizó a través del software para Gestión Humana, denominado KACTUS-HCM, en el que reposa información actualizada de ingresos, retiros y novedades de contrataciones.

A continuación, se presenta la distribución de los empleados por contrato laboral, género y región. Cabe mencionar que en la Compañía la totalidad de los trabajadores tienen contratos de jornada completa.

Tipo de contrato	Cantidad de trabajadores	Masculino	Femenino
Fijo	1308	1143	165
Indefinido	132	119	13
Obra Labor	614	583	31
Aprendizaje técnico	9	4	5
Practicante universitario	3	2	1
Total	2066	1851	215

Tabla No. 8 Distribución de la planta de personal según contrato laboral y género.

La Organización brinda oportunidad laboral en el sector productivo para aprendices técnicos y practicantes universitarios, contribuyendo al desarrollo de competencias laborales, habilidades y destrezas en el mercado laboral, así como disposiciones para garantizar resultados en su etapa productiva.

Veintiocho (28) empleados del total de la planta de personal corresponden a contrataciones

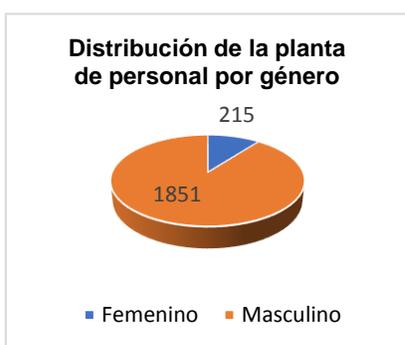


temporales, las cuales corresponden a actividades de overhaul o también denominado mantenimiento cero horas.

Región	Fijo	Indefinido	Obra labor	Aprendizaje	Universitario	Total
Meta	676	5	189	9		879
Casanare	19	21	75			115
Putumayo	158	47	23			228
Huila	94		147			241
Guajira	16					16
Arauca	116		66			182
Caquetá	10		72			82
Cundinamarca	128	21	26		2	177
Santander	31	8	9		1	49
Cesar	58	30	1			89
Atlántico	1					1
Boyacá	1		3			4
Magdalena			3			3
Total						2066

Tabla No. 9 Distribución de la planta de personal según región y contrato laboral.

Durante el periodo objeto del informe el 42% de la planta de personal laboro en el departamento del Meta, esto es debido al contrato VRO y VRE, operados en los municipios de Villavicencio, Acacías, Castilla la Nueva y Puerto Gaitán.



La diferencia entre la cantidad de hombres y mujeres en la Compañía se debe a que en el mercado laboral la fuente de selección se realiza por medio de las plataformas públicas de empleos a través de las cuales ofrece más hombres que mujeres con las competencias que demanda la operación en el sector de Oil and Gas, sin embargo, cuando en igual condición se presentan hombres y mujeres se le da preferencia a la mujer.

Gráfica No. 9 Distribución de la planta de persona por género.

El desarrollo de las actividades de la operación se lleva a cabo por el personal vinculado directamente a la Compañía, por consiguiente, no se cuentan con personal subcontratado.



102-36

4.1.1 Involucramiento para determinar la remuneración

El proceso para determinar la remuneración del personal administrativo se realiza con base en los estándares de mercado y cumpliendo con la normatividad legal vigente, donde, además, se realizan incrementos salariales de acuerdo con el índice de precios al consumidor IPC. La remuneración del personal operativo depende en cierta medida de la tabla salarial establecida por los clientes, en la que se estandarizan los salarios y categorías laborales. Por tanto, la Compañía no involucra consultores especializados, ni entes externos para determinar la remuneración, sin embargo, firmas especializadas brindan asesoría en la implementación del sistema de lavado de activos y financiación del terrorismo y otros para realizar procesos de selección para cargos estratégicos tales como: (gerencias, vicepresidentes, líderes, coordinadores, entre otros)

102-41

4.1.2 Acuerdos de negociación colectiva

Pese a que Confipetrol no cuenta con organizaciones sindicales propias, reconoce a sus trabajadores el derecho de afiliarse al sindicato, así como al libre ejercicio de sus funciones legales, estatutarias y a la representación de los colaboradores afiliados. En este sentido, se precisa que el 38% de los empleados, es decir, 789 se benefician con los acuerdos de negociación colectiva entre operadoras y sindicatos.

Se evidencia que, del total de trabajadores acogidos a Organizaciones sindicales, el 99,1 % se encuentra asociado a la Unión Sindical Obrera, este porcentaje se debe a que dicha organización sindical es la central más grande y representativa en el gremio, por otra parte, se registra un 0,8% de trabajadores asociados a Sintramienergética y el 0,1% a la Unión de trabajadores de la industria petrolera y energética de Colombia.



Gráfica No. 10 Trabajadores asociados a organizaciones sindicales

401-1

4.1.3 Nuevas contrataciones de empleados y rotación del personal

El año 2018 inicio con 1.127 empleados y se efectuaron 939 contrataciones durante dicho periodo mientras que a su vez se llevó a cabo 465 egresos programados, es decir, finalización de contratos de obra o despidos. Así mismo, se obtuvo un total de 225 retiros no programados (renuncias, terminación de contrato por periodo de prueba, entre otros). Lo que constituye una rotación acumulativa del 11,78%. A continuación, se indica la fórmula con la que se determinó el porcentaje de rotación anual para el año 2018.

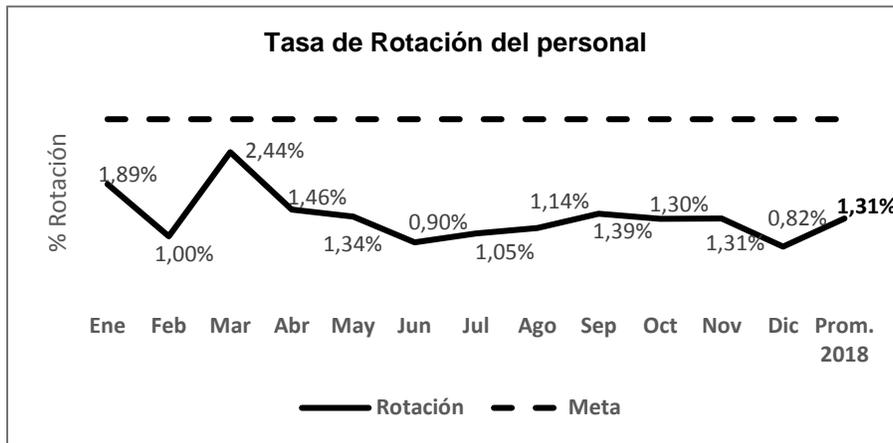


$$\text{Rotación} = \frac{(\text{N}^\circ \text{ de desvinculaciones definitivas no programadas})}{(\text{N}^\circ \text{ de trabajadores al inicio del periodo} + \text{ingresos en el periodo} - \text{retiros programados})}$$

$$11.78\% = \frac{225}{(1127 + 939 - 465)}$$

Tasa de Rotación del personal

Durante el año 2018, se registro una rotación máxima del 2.44% y mínima del 0.82% , manteniendo un promedio de 1,31%, cumpliendo con la meta de rotación, siendo esta inferior al 3%

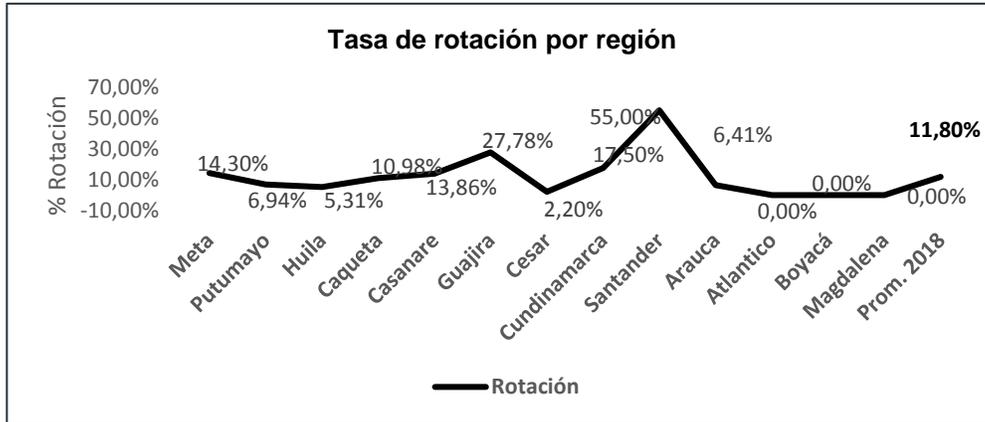


Gráfica No. 11 Tasa de rotación.

Rotación por región.

Así mismo, durante el periodo objeto del presente informe se evidencia un promedio de rotación por región del 11,80%, donde se muestra un porcentaje alto en rotación para el departamento de Santander; esto a razón, de que en 2018 finalizó uno de los contratos que la Compañía tiene con su cliente Mansaróvar el cual representaba el aproximadamente el 67% de la población total que se tenía en la región.

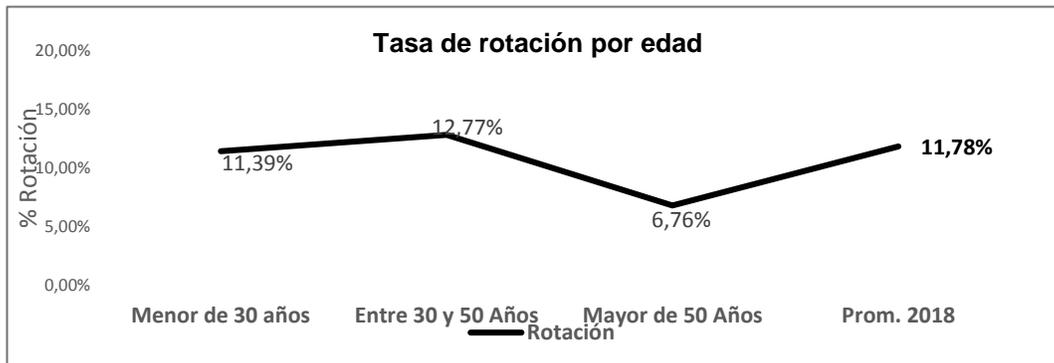




Gráfica No. 12 Tasa de rotación por género.

Rotación por edad.

Se evidencia un promedio de rotación del 11.78%; siendo los trabajadores entre 30 y 50 años quienes presentan un mayor índice de rotación, es decir, 12.77%, debido a que la experiencia y el deseo les impulsa a buscar diferentes escenarios laborales que representen estabilidad laboral; adicional, se puede evidenciar que los trabajadores mayores de 50 años, son quienes presentan menor índice de rotación, debido a que la mayoría de ellos ha logrado consolidarse en la Compañía en materia de crecimiento profesional, por último los trabajadores menores de 30 años presentan una rotación del 11,39% dado que en gran parte constituye una población fluctuante debido a distintos proyectos de vida,

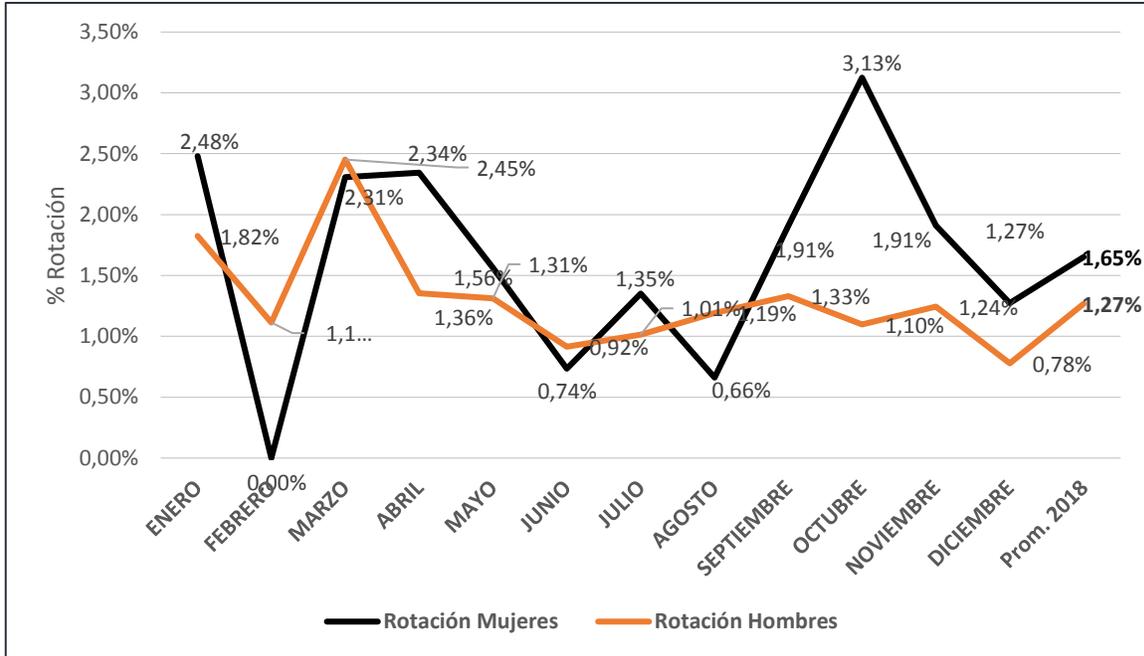


Gráfica No. 13 Tasa de rotación por edad.

Rotación por género

El 1,27% es el promedio de rotación para empleados de género masculino y el 1.65% del promedio de rotación para el género femenino. Durante el mes de octubre se evidencia un incremento significativo en esta rotación por parte del género femenino, representados en 14 retiros que se generaron debido a los acuerdos sociales de rotación de personal para cargos de MONC, permitiendo con esto que se genere mayor participación laboral local.





Gráfica No. 14 Tasa de rotación por género.

Nuevas contrataciones por región

Gracias a la adjudicación de nuevos contratos, la Compañía amplió su planta de personal, mediante la contratación de 1.248 empleados. A continuación, se presentan las categorías de nuevas contrataciones por región, edad y género



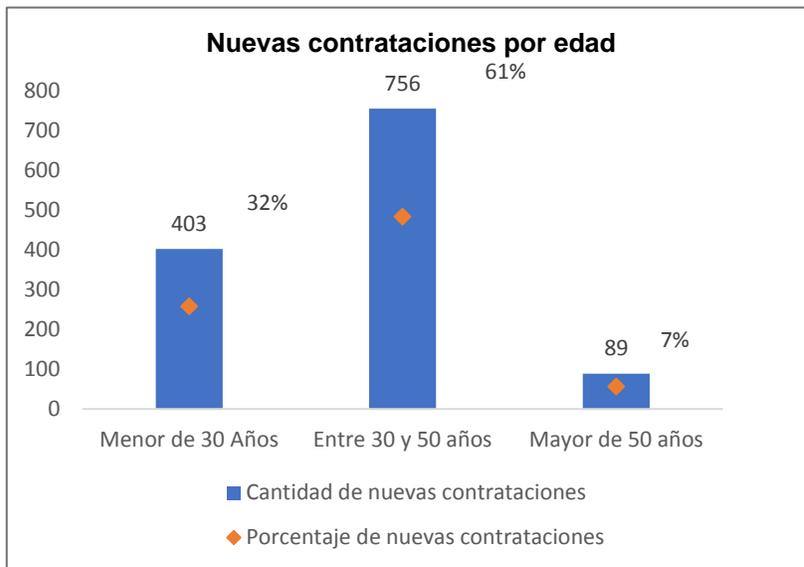
Gráfica No. 15 Nuevas contrataciones por región.

En la zona del Meta es donde se evidencia mayor cantidad de contrataciones, con un total de 459, es decir el 37% debido a nuevos requerimientos de personal para prestación de servicios adicionales en la operación en el marco del desarrollo de los contratos VRE y VRO.



Nuevas contrataciones por edad

Durante el 2018 se generaron 1248 nuevas contrataciones de las cuales 756 corresponden a personal entre 30 y 50 años, es decir, el 61% lo cual demuestra que la principal fuerza laboral son personas adultas con gran experiencia, sin embargo, podemos ver que el 32% corresponde a 403



contrataciones con personal menor de 30 años, ya que dentro de sus planes de crecimiento la Organización contempla brindar oportunidades a jóvenes talentos con excelente desempeño académico y por último, 89 de las nuevas contrataciones, es decir, el 7% se efectuó con personal mayor de 50 años, ya que dentro de la Organización se valora los aportes asociados a la experiencia del sector por parte de dicho personal.

Gráfica No. 16 Nuevas contrataciones por edad.

El 88% de las vinculaciones realizadas en el año 2018 corresponden al género masculino, es decir, 1102, seguido a un 12% de personal femenino, dado que en el mercado laboral según los perfiles requeridos por la operación encuentra mayor disponibilidad de hombres que mujeres



Gráfica No. 17 Nuevas contrataciones por género.

401-2

4.1.4 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales

Si bien la Compañía no cuenta con personal de tiempo parcial, se relacionan algunos beneficios para el personal contractual según acuerdos pactados con los diferentes clientes, entre ellos:

- Seguro de vida.
- Asistencia sanitaria.
- Cobertura por incapacidad e invalidez.
- Permiso parental. La Compañía garantiza el cumplimiento legal frente licencias de maternidad y Ley Maria. (Ver indicador 401-3 Permiso Parental)

También se pueden enumerar otros beneficios que se dan a nuestros trabajadores:



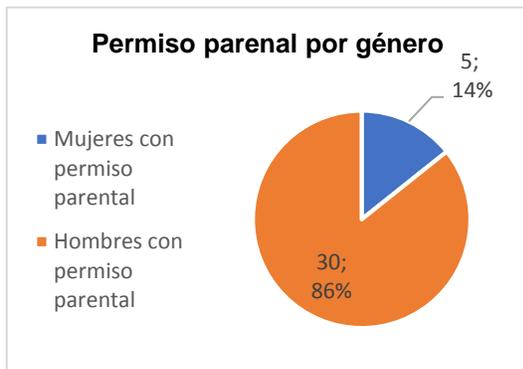
- Capacitación profesional y fortalecimiento de competencias.
- Plan de carrera y sucesión
- Reconocimientos por tiempo de servicio.
- Talleres de coaching para altos directivos y mandos medios.
- Seguro exequial.
- Convenios con entidades financieras para ahorro y crédito.
- Convenios con entidades de seguros y cooperativas.

Cabe precisar que la Compañía no cuenta con un sistema o provisión por jubilación ni con políticas establecidas que contemple la participación accionaria por parte de los empleados.

401-3

4.1.5 Permiso parental

La Compañía cuenta con un procedimiento de licencias e incapacidades, adherido al proceso de Talento humano, en él se establece el trámite interno para que los empleados puedan asegurar sus derechos y deberes frente al permiso parental y hacer uso de este, cumpliendo con las políticas internas de la Compañía e igualmente, asegurando los aspectos legales.



En el año 2018 un total de treinta y cinco (35) colaboradores tuvieron derecho al permiso parental y el 100% de ellos se acogió a la licencia de maternidad y/o ley maría. Por otra parte, del total de los funcionarios con derecho parental y que se acogieron a este, el 86% corresponde a empleados de género masculino y el 5% corresponde a empleados de género femenino.

Gráfica No. 18 Permiso parental por género.

Del 100% de los colaboradores que se acogió al permiso parental, el 89% regresó a laborar, de los cuales treinta (30) fueron de género masculino y (1) del género femenino. Así mismo, de los 31 colaboradores que regresaron a laborar, 26 hombres y una mujer continuaron vinculados a la compañía por un periodo de doce (12) meses.

$$\text{Tasa de regreso al trabajo} = \frac{\text{Cifra total de empleados que regresaron al trabajo despues del permiso parental}}{\text{Cifra total de empleados que deben regresar al trabajo despues del permiso parental}} \times 100$$

$$88.5\% = \frac{31}{35} \times 100$$

$$\text{Tasa de retención} = \frac{\text{Cifra total de empleados retenidos 12 meses despues de regresar al trabajo tras un periodo de permiso parental}}{\text{Cifra total de empleados que regresaron despues del permiso parental}} \times 100$$

$$87\% = \frac{27}{31} \times 100$$



402-1

4.1.6 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales.

Con el ánimo de asegurar la continuidad operativa la Organización establece mecanismos para comunicar cambios significativos operacionales que puedan afectar las dinámicas familiares, personales y laborales:

Inicio o finalización de un contrato: Socialización de términos y condiciones contractuales suministrando información relevante para el oportuno desarrollo de la actividad: Campos a operar, requerimientos de mano de obra, requerimientos de bienes y servicios, herramientas y equipos, logística, equipo ejecutor, entre otros. El tiempo de aviso está sujeto a las condiciones comerciales y necesidades operativas para el inicio de labores, esto puede variar de dos semanas a cuatro semanas y para la logística de finalización del contrato inicia de dos a tres meses previo a la culminación del contrato.

Traslados de sitios de trabajo de funcionarios: En los casos en que por temas operativos se deba efectuar el traslado de un funcionario de una ciudad a otra, se procurará dar aviso en el mayor tiempo posible, este puede variar entre uno y dos meses y la Compañía brindará según sus capacidades las herramientas y logística necesarias para facilitar la transición y adaptación.

Cambio de funcionarios estratégicos: Se notifica al personal de los cambios, reubicaciones, Y reemplazos de funcionarios estratégicos con el fin de proporcionar información relevante que pueda afectar el normal desarrollo de las actividades, esto es en un plazo no mayor a una semana.

Negociación colectiva.

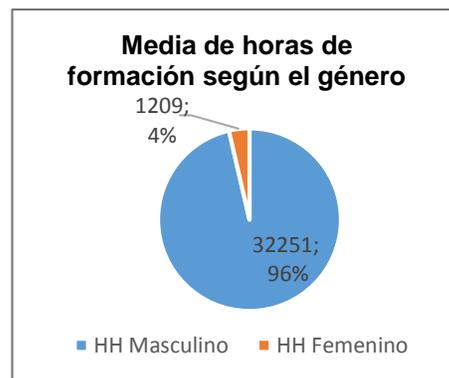
Confipetrol es una empresa que respeta los derechos de asociación sindical y negociación colectiva, acogidos a los parámetros legales y conjuntamente al interés de las organizaciones sindicales. En este sentido, pese a que no cuenta con sindicato propio, durante el año el 2018 se llevó a cabo un proceso de negociación colectiva con la Unión Sindical Obrera (USO), celebrando una convención colectiva de trabajo con vigencia de 3 años, es decir, del 2018 a 2021. Dentro de los cuales se incluyeron factores relacionados con garantías sindicales. En la convención colectiva no se establece plazo de aviso ni las disposiciones para consulta y negociación.

404-1

4.1.7 Media de horas de formación al año por empleado

Durante el año 2018 se destinaron 33.460 Horas Hombre (HH) en el programa de capacitaciones.

El 4% corresponde a 1209 Horas de formación para el género femenino y el 96% a 32251 horas de formación para el género masculino.



Gráfica No. 19 Media de horas de formación por género.



$$\text{Media de horas de formación por empleado} = \frac{\text{N}^\circ \text{ total de horas de formación proporcionadas a los empleados}}{\text{N}^\circ \text{ total de empleados}}$$

$$16.1 = \frac{33460}{2066}$$

$$\text{Media de horas de formación por mujer} = \frac{\text{N}^\circ \text{ total de horas de formación proporcionadas a empleadas del género femenino}}{\text{N}^\circ \text{ total de empleadas del género femenino}}$$

$$5.6 = \frac{1209}{215}$$

$$\text{Media de horas de formación por hombre} = \frac{\text{N}^\circ \text{ total de horas de formación proporcionadas a empleadas del género masculino}}{\text{N}^\circ \text{ total de empleadas del género masculino}}$$

$$5.6 = \frac{32251}{1851}$$

$$\text{Media de horas de formación por categoría laboral} = \frac{\text{N}^\circ \text{ total de horas de formación proporcionadas a cada categoría laboral}}{\text{N}^\circ \text{ total de empleados en categoría laboral}}$$

Administrativos	9.1	=	$\frac{2379}{259}$
Operativos	17.2	=	$\frac{31081}{1807}$

Costos de capacitación: Durante el año 2018 se invirtieron **\$669.322.190** en capacitación para los trabajadores.

404-2

4.1.8 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados

Confipetrol proporciona a sus empleados apoyo económico para acceder a programas académicos a través del plan de bienestar de la Compañía, contemplando auxilios económicos para colaboradores con alto potencial y alto desempeño, cuya finalidad es incentivar y motivar la praxis profesional a través de talleres, capacitaciones, especializaciones y demás programas académicos,



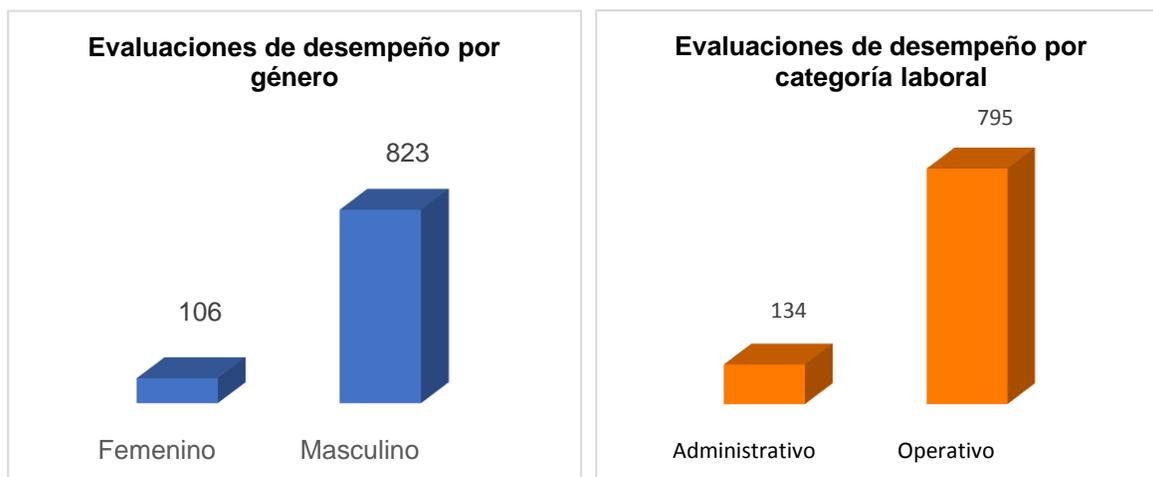
fortaleciendo habilidades y capacidades para que según oportunidades operativas puedan ser promovidos y facilitar la empleabilidad continuada.

Durante el año 2018, la compañía destino un total **\$62.919.708** en personas de la Organización que fueron beneficiadas con este auxilio para mejorar sus competencias profesionales.

404-3

4.1.9 Evaluación de desempeño.

Confipetrol efectúa evaluaciones de desempeño a sus colaboradores, con el propósito de evaluar y mejorar la contribución individual en cada uno de los objetivos empresariales a través del desarrollo de habilidades y competencias, unificando las metas personales con las de la Compañía. Durante el año 2018 se realizaron 929 evaluaciones de desempeño, alcanzando un promedio de 92.8%.



Gráfica No. 20 Evaluaciones de desempeño según género y categoría laboral.

406-1

4.1.10 Casos de discriminación.

Durante el periodo objeto del informe no se presentaron casos de discriminación. Debido a que la Compañía cuenta con políticas y procedimiento para la prevención de discriminación, el cual se asegura desde cada uno de los procesos, permitiendo que se desarrollen cada uno de los procedimientos con transparencia y respeto.

403-1

4.2 Seguridad y Salud en el Trabajo

En Confipetrol es un compromiso proteger y promover la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades laborales, accidentes de trabajo y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo, con el fin de ofrecer un clima de trabajo sano y seguro.



La Organización dispone los recursos físicos, económicos y de talento humano necesarios para implementar y sostener la operación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo identificando peligros, valorando y controlando riesgos. Enfocados en:

- Mantener y promover la salud y la capacidad de trabajo.
- Mejorar las condiciones de trabajo para favorecer la salud y la seguridad de los trabajadores.
- Desarrollar culturas y sistemas organizaciones que favorezcan la salud y la seguridad en el trabajo, promoviendo un clima organizacional positivo.

El Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo se implementa y ejecuta en todas las operaciones de Confipetrol y cumple, entre otros con los requisitos legales vigentes establecidos en el Decreto 1072 de 2015 OSHAS 18001 Gestión de la Seguridad y Salud Laboral y Registro Único de Contratistas RUC revisión 16 del Concejo Colombiano de Seguridad y resolución 1111 de 2017 expedida por el Ministerio de Trabajo.

En la política de HSEQ (Salud, Seguridad, Medio Ambiente y Calidad), GG-GEN1-PO-1, la Compañía se compromete con:

- El Cumplimiento de la legislación en Seguridad y Salud en el Trabajo, Ambiente, Calidad y otros requisitos aplicables que haya suscrito la Organización y sus sociedades vinculadas.
- Identificar los peligros y aspectos, evaluar y valorar los riesgos e impactos y establecer los respectivos controles.
- Prevenir lesiones personales, enfermedades laborales, deterioro de la salud y/o daño a la propiedad.
- Protección al medio ambiente y prevención de la contaminación.
- Capacitación y mejoramiento de la competencia del personal.
- Implementación de programas de gestión para prevenir o minimizar los impactos socio ambientales adversos.
- Mejora continua de los procesos del sistema integrado de gestión, promoviendo la participación y consulta de los trabajadores.

A continuación, se detalla las políticas que soportan y reafirman el compromiso gerencial con la Seguridad y Salud en el Trabajo:

Código	Política	Descripción
GG-GEN1-PO-1	Política de HSEQ	La Política HSEQ se refleja el compromiso de la alta dirección para dar cumplimiento a los estándares de Calidad, Ambiente y Seguridad y Salud en el Trabajo
GG-GEN1-PO-3	Política de Alcohol, Tabaquismo, Drogas y Armas	Se busca proteger y prevenir efectos nocivos en la salud de nuestros empleados, colaboradores y mantener los niveles de seguridad en las áreas de trabajo, siendo de obligatorio cumplimiento por todos los miembros de la empresa y de sus colaboradores directos o indirectos.
GG-GEN1-PO-12	Política de Seguridad Vial	Asegurar que en las actividades en las cuales esté involucrada la conducción de vehículos, se cumpla con los requisitos legales vigentes aplicables del país donde operamos, en cuanto a normas de transporte, movilidad y seguridad vial, de tal manera que se establezcan medidas necesarias para prevenir incidentes de tránsito en los que se puedan ver involucrados no solo colaboradores sino



		también todos los grupos de interés con los que la compañía interactúe, así como los diferentes actores viales presentes en nuestra operación.
GG-GEN1-PO-15	Política de Uso de Elementos y Equipos de Protección personal	El compromiso de Confipetrol es suministrar a cada trabajador, los elementos de protección personal acordes a los peligros identificados en su actividad laboral, ajustados a las normas legales y técnicas vigentes y a los requerimientos contractuales.
GG-GEN1-PO-28	Política de Suspensión de Tareas Inseguras	Es prioridad proteger la integridad física y salud de sus colaboradores, así mismo, reafirmó el compromiso gerencial frente a la necesidad de trabajar de manera segura

Tabla No. 10 Políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Confipetrol cuenta con la política de seguridad y salud en el trabajo, la cual esta orientada a asegurar el bienestar de todos los colaboradores, promoviendo un clima laboral sano y seguro, e implementando programas de seguridad industrial, calidad, gestión ambiental y salud ocupacional, por ello, involucra a los trabajadores en el cumplimiento de sus obligaciones y deberes para el cuidado de su salud.

4.2.1 Programas de seguridad.

Programa de Seguridad Vial

En este programa se define los planes y acciones o intervenciones concretas que permitan prevenir los incidentes y accidentes de tránsito y garantizar cumplimiento legal vigente. Incluye el seguimiento periódico a cada uno de los vehículos, conductores y operación de la Compañía, promover actividades para la toma de conciencia en seguridad vial, fortalecer el componente humano en materia de seguridad vial, a través de sensibilización, formación y diagnóstico, entre otras. Todo con el objetivo de proteger la vida de conductores y terceros involucrados en el entorno vial.

Además del programa de seguridad vial la Compañía cuenta con el Plan Estratégico de Seguridad Vial y este se fundamenta en cinco principios: fortalecimiento institucional, comportamiento humano, vehículos seguros, infraestructura segura y atención a víctimas y de estos se derivan acciones para el cumplimiento de las metas establecidas.





Durante el año 2018 en los campos se llevaron a cabo campañas viales como “En la vía valora tu vida”, “Distractores en la vía”, “Protagonistas de la vida”, en donde se contó con la participación aproximadamente del 95% del personal, todas estas encaminadas a la adquisición de buenos hábitos de conducción y comportamientos de los demás actores viales, también temas de gran importancia como la adecuada inspección pre-uso, revisión del nivel de aceite, orden y aseo y uso del cinturón de seguridad, entre otros.

Programa de Inspecciones

El programa de inspecciones HSEQ-S&SO1-PR-5 es una fuente para la identificación de condiciones riesgosas que puedan generar accidentes de trabajo, enfermedades laborales, daños a la propiedad o contaminación al medio ambiente, ya que por medio de las inspecciones se puede identificar, ubicar, evaluar, analizar, verificar el estado de los elementos a utilizar, elementos de emergencia, estado de las instalaciones y tomar medidas de control. El programa incluye inspección de pre-uso de vehículos, mensual de vehículos, HSEQ, botiquines, elementos de protección personal, extintores, gerencial, herramientas, control de residuos sólidos, seguimiento a sustancias químicas, seguimiento a prácticas ambientales y eléctricas.



Programa Contra Caídas



En el programa de protección contra caídas HSEQ-S&SO1-PR-9 se indica la planeación, organización, ejecución y evaluación de actividades para implementar las medidas necesarias según la identificación de peligros y valoración de los riesgos asociados a trabajos en alturas. Contempla actividades como identificación de tareas en alturas y personal expuesto, evaluación de competencias laborales y condiciones de aptitud psicofísica, capacitación y entrenamiento en alturas, entre otros con el fin de promover comportamientos seguros y prevenir accidentes e incidentes y en caso de su ocurrencia brindar respuesta oportuna. A continuación,

los entrenamientos realizados:





Figura No. 10 Capacitaciones en trabajo en alturas.



Programa de seguridad eléctrica.

En el programa de seguridad eléctrica HSEQ-S&SO1-PR-17 se indica la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades para implementar las medidas necesarias según identificación de peligros y valoración de riesgos asociados, que permitan prevenir y controlar el impacto negativo que puede generar el riesgo eléctrico.





Programa de riesgo mecánico.

En el programa de riesgo mecánico HSEQ-S&SO1-PR-16 establece acciones para la prevención y tratamiento del riesgo mecánico por manipulación de herramientas, equipos, elementos que provoquen aprisionamiento, mecanismos en movimiento a los que están expuestos los trabajadores.



En los campos donde labora Confipetrol, se realizan actividades enfocadas al riesgo mecánico, por medio de talleres lúdicos resaltando la importancia de las manos, los peligros a los que estamos expuestos. Las consecuencias, los controles.

Programa para trabajos en espacios confinados.

El programa HSEQ-S&SO1-PR-15 establece los lineamientos para el trabajo seguro en espacios confinados, y permite identificar y controlar los riesgos en el desarrollo de estas áreas, con el fin de minimizar la posibilidad de ocurrencia de un accidente de trabajo.



Durante la ejecución de los contratos se realizan capacitaciones para realizar actividades en espacios confinados, tales como: Medición de atmósferas, trabajos en espacios confinados,



divulgaciones de instructivos de realización de prueba de gases y calibración de equipos portátiles, entre otras

403-2 403-10

4.2.2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes.

La Compañía cuenta con un procedimiento HSEQ-S&SO1-P-1 de Identificación de peligros, evaluación y control de riesgos en el cual se establece la metodología para la identificación de los peligros en cada área de trabajo de acuerdo con sus actividades rutinarias y no rutinarias, estableciendo el nivel de prioridad para generar controles según lo establecido en la jerarquía de controles: eliminación, sustitución, control de ingeniería, controles administrativos y/o señalización y elementos de protección personal) con revisión y/o actualización anual o si se presenta la inclusión de nuevos controles, cambios en las actividades, operaciones y gestión de cambio de la organización, cambios en los insumos o materias primas, entre otras. Además, si se presenta nuevos proyectos, expansión o contracción, reestructuración de la empresa reasignación de las responsabilidades, cambios de personal y cambios en los métodos de trabajo o patrones de comportamiento, así como cualquier obligación legal aplicable a la valoración de riesgos y aplicación de los controles.

Para asegurar la actualización de la matriz se cuenta con profesionales y especialistas en seguridad y salud en el trabajo en cada una de las áreas y con la participación de los empleados, quienes periódicamente realizan cursos de actualización y capacitaciones propias de seguridad y salud en el trabajo, fortaleciendo el conocimiento en identificación de peligros y riesgos. Ahora bien, los resultados de la matriz se analizan para mejorar los estándares de seguridad y salud en el trabajo en los procesos, procedimiento y políticas con el fin de mantener el control, prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales que se pueden generar durante la prestación de un servicio.

Los trabajadores cuentan con diferentes mecanismos para la comunicación, participación y consulta de identificación de peligros, tales como reporte inmediato de incidente y/o falla de control en el cual el trabajador puede reportar actos inseguros y condiciones inseguras describiendo el evento o situación, así como sugiriendo acciones de intervención y mejora. Las tarjetas de Observación de comportamiento 24/7 en las cuales los trabajadores reportan comportamientos seguros e inseguros, se adquieren compromisos de mejora y se mide la consecuencia potencial del comportamiento. Las inspecciones contempladas en el Programa de inspecciones se realizan con el objetivo de identificar y controlar los factores de riesgo, impactos ambientales o desviaciones en los controles de calidad presentes en las áreas, equipos y materiales que puedan generar accidentes de trabajo, enfermedades laborales, daños a la propiedad o contaminación al medio ambiente. Los hallazgos derivados de las fallas de control, tarjeta 24/7 e inspecciones no generan ninguna consecuencia negativa ni represalia para quienes reporten, por el contrario, se fortalece la cultura de autocuidado y mejora continua.

Todos los trabajadores de Confipetrol sin excepción alguna tienen el derecho y la obligación de proteger la integridad física y la salud, en este sentido se configura la Política para suspensión de tareas inseguras GG-GEN1-PO-28, en la que se precisa:

- Cualquier colaborador que observe un acto o condición insegura asociada al trabajo que atente contra la seguridad de procesos, seguridad de las personas, el entorno y la producción, deberá detenerla e inmediatamente avisar al supervisor de la actividad para que este tome las acciones correctivas que evite la repetición de ese acto y/o condición insegura.



- La Seguridad tiene prioridad en cualquier actividad donde se presente conflicto con la operación, siendo responsabilidad de la supervisión administrar los medios y asegurar su gestión.
- Antes del inicio de toda tarea, el responsable de la ejecución de la misma debe asegurarse que se realice y se documente el análisis de riesgos (AR, ATS, JSA, IPERC o similar) en conjunto con los trabajadores, también se debe informar de las medidas de prevención y control necesarias, definir funciones y responsabilidades, además de realizar el permiso de trabajo cuando corresponda, evitando lesiones en las personas, daños al medio ambiente, a la propiedad o a la producción.
- Cualquier cambio en las condiciones de trabajo previamente analizando, es motivo suficiente para interrumpir la tarea, siendo obligatorio analizar y documentar los riesgos presentes y las medidas para minimizarlos antes de reiniciarla.

Finalmente, la Presidencia autoriza a todos los colaboradores para suspender los trabajos que no se encuentren en condiciones para realizarla de manera segura y enfatiza que para tener una Operación Segura desde todo punto de vista, la línea de seguridad en el trabajo comienza con el principio de conciencia, Pienso, analizo y luego actúo de manera segura para todas y cada una de las actividades sin excepción, actuando a cada instante con análisis de autocríticos para identificar la forma segura de ejecutar las labores.

La Compañía cuenta con un procedimiento para reporte e investigación de incidentes, en el cual se determinan las directrices a seguir para el respectivo reporte e investigación de incidentes de trabajo que se presenten en la prestación del servicio, esto con el fin de definir las causas que lo generaron, peligros que intervinieron, mecanismo de lesión y así determinar las acciones necesarias y efectivas para evitar su repetición. A continuación, las etapas de la investigación de incidentes:

- Reporte del evento: Mediante el diligenciamiento del formato Reporte inmediato de incidente y/o falla de control. Este es entregado al HSEQ del área y/o responsable del área.
- Reporte a entes externos: En un tiempo no mayor a 2 días hábiles se deberá entrega el reporte de accidente a la Administradora de Riesgos Laborales – ARL, mediante el Formulario – formato único de reporte de accidente trabajo y a la EPS Entidad promotora de salud. En caso de presentarse accidentes graves y mortales, se deberá notificar al Ministerio de Trabajo.
- Equipo de investigación: Se procederá con la conformación del equipo de investigación de incidentes.
- Investigación: Se debe reportar, investigar y analizar de manera oportuna los incidentes, se entregará informe de investigación mediante el formato HSEQ-SISO1-F-10 o el formato y metodología de los diferentes clientes. Dicha investigación se realiza con base en la legislación vigente y en un plazo no superior a quince días hábiles.
- Divulgación del evento como lección aprendida: Se realiza divulgación de la lección aprendida a todos los grupos de interés.

403-9

4.2.3 Accidentalidad

Durante el año 2018 se materializaron treinta y seis (36) eventos de accidentalidad para un total de 3.986.761 horas hombre, como se muestra en la pirámide de Bird (figura 11), afectando principalmente las manos y la espalda. En el transcurso del primer trimestre del año se reforzó la identificación de peligros y riesgos, durante el segundo trimestre se abordó la accidentalidad con la iniciativa *¡¡Identificación de riesgos Locativos - Stop ... a los sobreesfuerzos!!!*; enfocada al tránsito



peatonal y al riesgo biomecánico y en el tercer trimestre se intervinieron los riesgos prioritarios a través de *¡¡Si los programas Implementamos más seguros estamos!!*, todo lo anterior enfocado a concientizar a los trabajadores a seguir los procedimientos y a actuar de forma segura en todo momento.

Por otro lado, en el escalafón de eventos incapacitantes, se presentó un evento registrable con pérdida de tiempo que ocurrió en mayo de 2018 en el departamento de Arauca y fue el único evento que derivó en una intervención quirúrgica. En noviembre de 2018, se presentó otro evento incapacitante en el mismo campo, y a raíz de ello se implementaron talleres de liderazgo donde se involucró a los supervisores y gerentes de contrato, como parte del compromiso con HSEQ y el autocuidado.

A continuación, presentamos la pirámide de Bird, que muestra cómo se distribuye la accidentalidad de acuerdo con su gravedad:

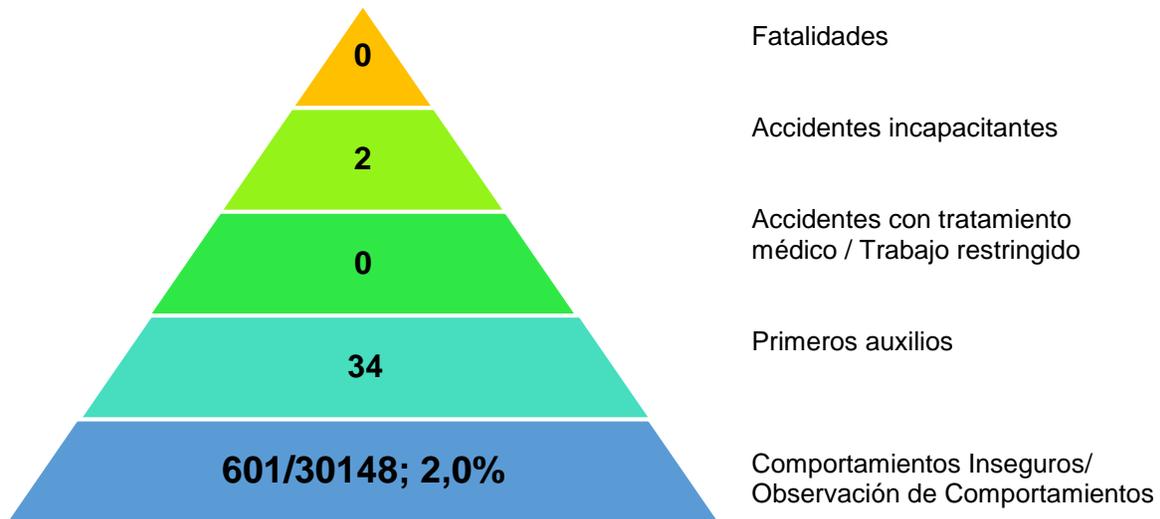


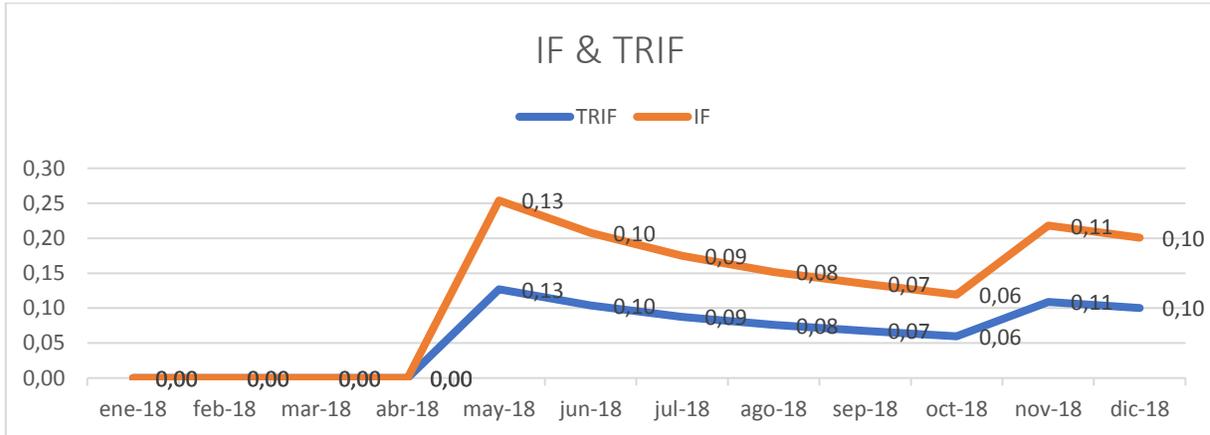
Figura No. 11 pirámide de Bird.

En el año 2018 se logró una reducción efectiva de más del 16% de accidentalidad, frente al año 2017 con lesión de personas, esto gracias a la implementación de los programas de salud y seguridad en el trabajo, reforzando puntos clave como el autocuidado para reducir la misma, incluyendo recorridos, inspecciones, auditorías, ejecución de campañas y destacando la realización de los comités HSEQ gerenciales donde se involucró el compromiso y liderazgo.

Los indicadores de Seguridad y salud en el Trabajo constituyen el marco para evaluar hasta qué punto se protege a los trabajadores de los peligros y riesgos relacionados con el trabajo. Estos indicadores son utilizados para formular políticas y programas destinados a prevenir lesiones, enfermedades y muertes laborales, así como para supervisar la aplicación de estos programas e indicar áreas particulares de mayor riesgo.



Tasa de Frecuencia de incidentes registrables TRIFT e Índice de Frecuencia IF Índice de Frecuencia

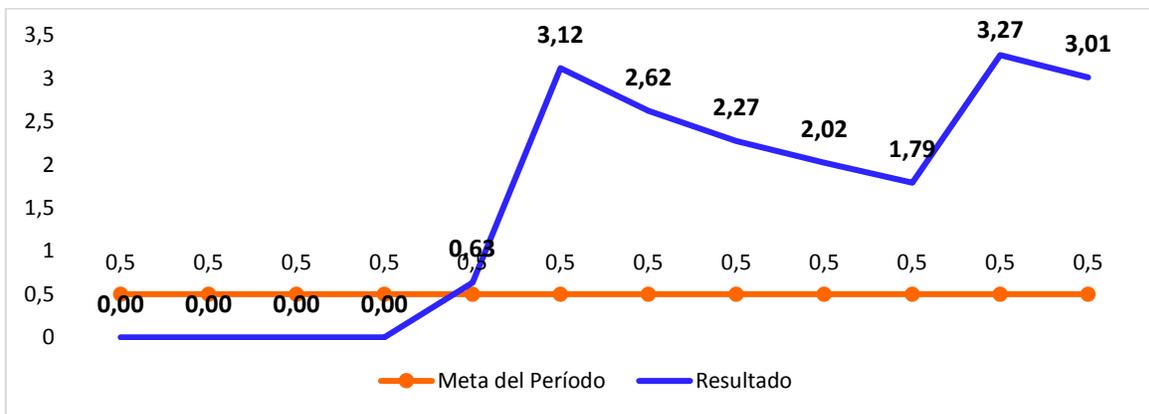


Gráfica No. 21 TRIF e IF para el año 2018

El año 2018 finalizó con un acumulado de 3.986.761 HHT (horas hombres trabajadas) en Colombia, el TRIF y el IF se afectaron por un evento registrable ocurrido durante el periodo en el mes de mayo y noviembre en campo Caño Limón, no obstante, se cumple con la meta establecida de 0,50 para el TRIF y de 0,2 para el IF.

Índice de severidad IS

El índice de severidad presentado a continuación incluye los días perdidos asociados a los accidentes de trabajo ocurridos durante el año 2018. Estos son naturales y contados a partir del día siguiente del evento.

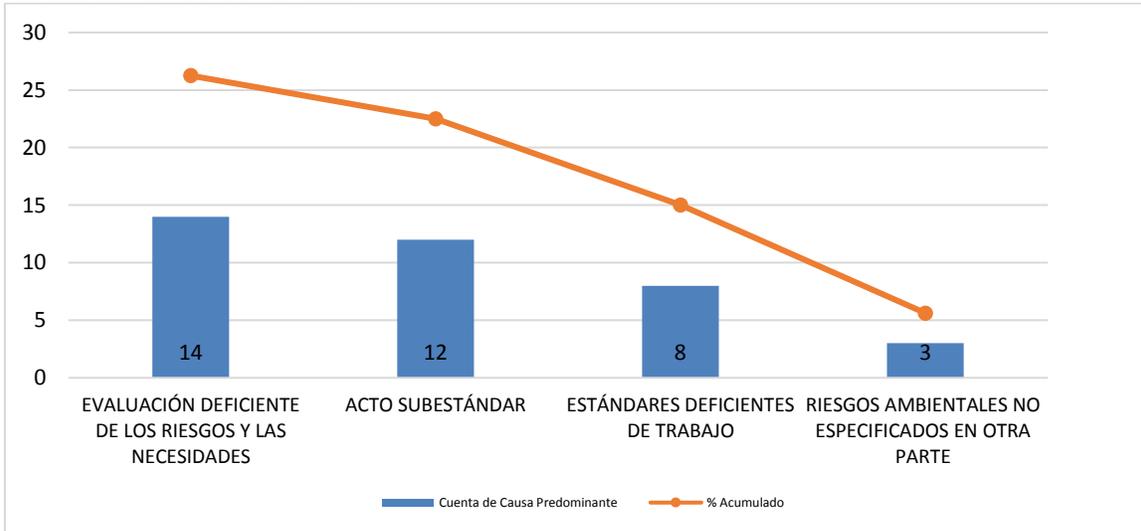


Gráfica No. 22 IS índice de severidad

El índice de severidad o tasa de días perdidos se encuentra impactado por dos eventos ocurridos en mayo y noviembre, los cuales acumulan a diciembre 60 días perdidos, sin embargo, a través de campañas y compromiso líder se busca reducir la accidentalidad.



Causas de la Accidentalidad



Gráfica No. 23 Causas básicas de accidentalidad durante el año 2018

La causa principal de la accidentalidad es la evaluación deficiente de los riesgos y las necesidades. De acuerdo con estas causas se desarrollaron campañas y actividades con el fin de controlar y mitigar los riesgos asociados a los trabajos y operaciones que realiza la organización. A su vez a través de módulos HSEQ implementados en la organización se busca la concientización del personal con respecto a los riesgos, actos inseguros y condiciones inseguras, de la mano se desarrollaron comités HSEQ donde su principal objetivo es involucrar la gerencia y los supervisores en temas de seguridad y salud en el trabajo generando de este modo responsabilidad y compromiso.

403-4

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

Frente a la participación y consulta de los trabajadores la Compañía ha definido un procedimiento de comunicación, participación y consulta en el cual se establece la metodología para la estructuración del flujo de comunicación, los medios de difusión, los mecanismos o canales de comunicación oficiales, la participación y consulta dentro de los procesos que forman parte del Sistema Integrado de Gestión, a fin de asegurar la transferencia de directrices, instrucciones, necesidades, acciones, soportes, documentos, informes o transferencia de conocimiento al personal involucrado, su interiorización y apoyo general al cumplimiento de requisitos propios y suscritos, políticas y objetivos de la organización.

Igualmente, la Compañía cuenta con Comités Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo según lo establecido por la legislación, y con el ánimo de tener mayor cobertura y disponibilidad en campo para consulta y participación por parte de los funcionarios ante el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo durante el año 2018 se garantizó la elección y conformación de Comités por cada contrato.



403-5

4.2.5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo.

La Compañía brinda capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo, asegurando cumplimiento de requisitos legales, contractuales y otros suscritos, a continuación, se mencionan algunas capacitaciones impartidas:

- Riesgo eléctrico
- Manejo de sustancias químicas
- Áreas clasificadas
- Manejo manual de cargas
- Izaje de cargas
- Permiso de trabajo y análisis de riesgo
- Reporte e investigación accidentes e incidentes de trabajo
- Bloqueo y tarjeteo
- Uso y mantenimiento de elementos de protección personal
- Básico en emergencias
- Riesgo psicosocial
- Espacios confinados
- Trabajo seguro en alturas
- Identificación de peligros, valoración y control de riesgos
- Transporte de mercancías peligrosas.
- Manejo defensivo
- Técnicas de prevención en seguridad vial

4.2.6 Programas de Salud

Programa de Prevención e intervención de los factores de riesgos psicosociales.

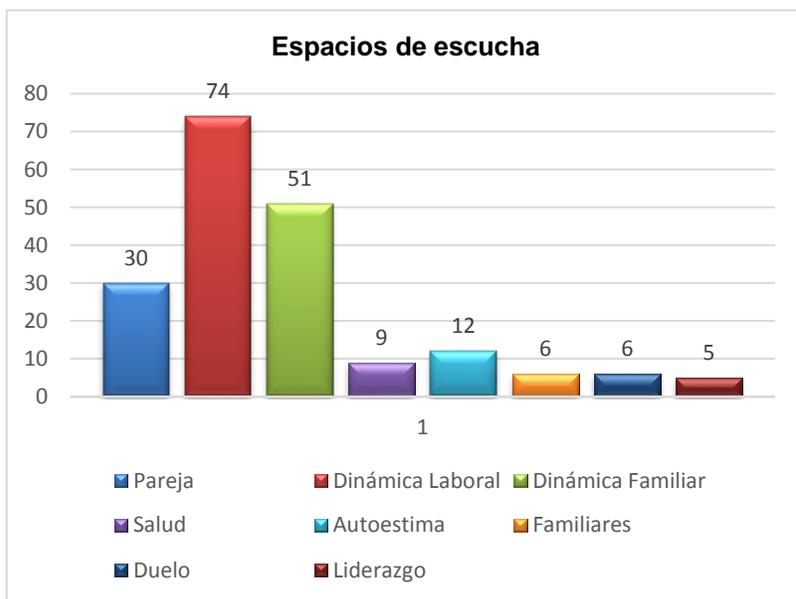


El programa de prevención, intervención de los factores de riesgo psicosocial establece la implementación del sistema de vigilancia epidemiológica de los riesgos psicosociales en el trabajo con el fin de hacer seguimiento e intervención a los factores que afectan a la población trabajadora.

En este sentido, durante el año 2018 se abordaron espacios de escucha a nivel grupal e individual, en las que se incluyó: talleres familiares y actividades de liderazgo, generando reflexión frente al manejo de situaciones que fracturan las dinámicas familiares y la motivación laboral. Durante el periodo objeto del informe no se presentaron agentes etiológicos psicosociales frente a los factores de riesgo psicosocial y no se presentaron casos de enfermedades asociadas a Factores Psicosociales, lo cual motiva a que se continúen estableciendo estrategias que prevengan este tipo de patologías, frente el manejo y prevención de aspectos asociado en espacios grupales e individuales de los diferentes centros de trabajo

Se realizó Taller de factores psicosociales con el objetivo de brindar estrategias de intervención a los riesgos latentes que afectan la salud mental en las diferentes áreas del diario vivir.





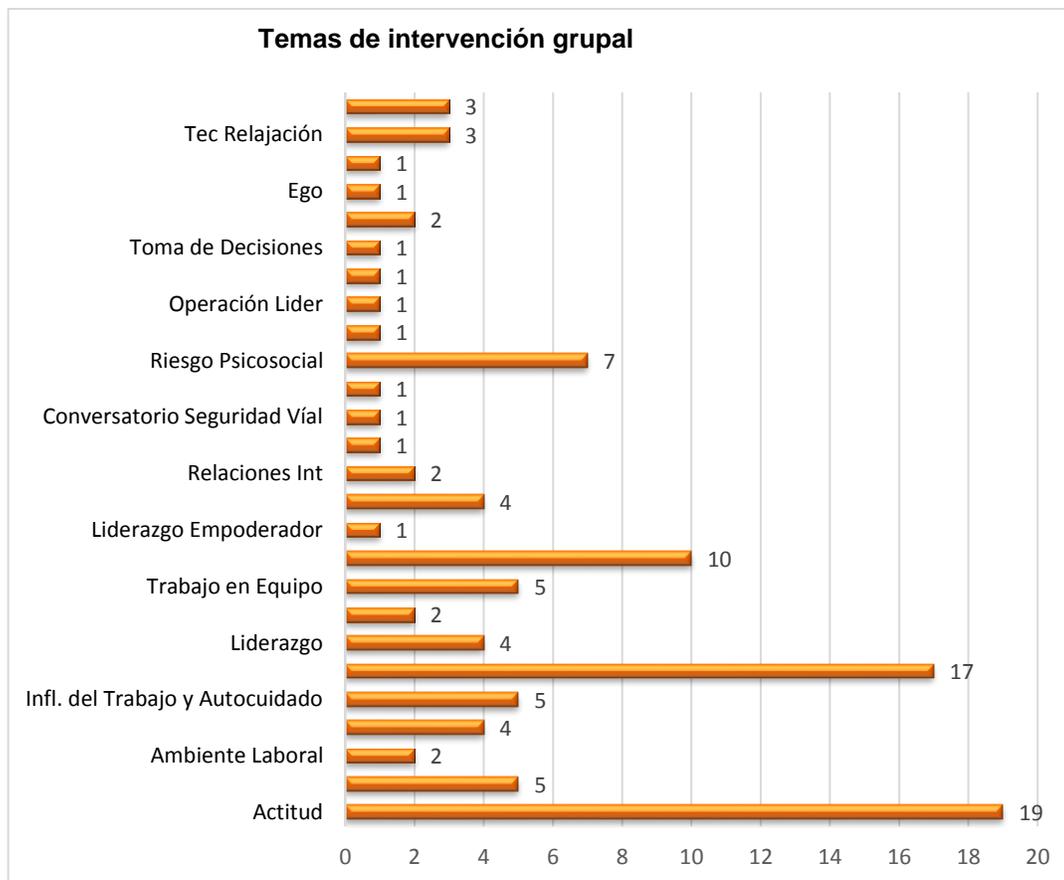
Los espacios de escucha están dirigidos a los trabajadores de acuerdo con sus necesidades y la de los integrantes de su entorno familiar. Este espacio es considerado como una alternativa para que el trabajador exprese lo que siente y encuentre caminos y estrategias adecuadas para afrontar y resolver las situaciones que lo aquejan, generando impactos positivos en su entorno laboral, personal, social y familiar. Los espacios de dialogo permitieron disminuir el riesgo a nivel intralaboral y extralaboral.

Gráfica No. 24 Temas de espacio de escucha

Durante los espacios de escucha, el 38% de ellos se llevó a cabo en temas laborales, seguido de un 26% de temas familiares. Estos porcentajes se presentan teniendo en cuenta que, al integrar en los espacios de escucha al componente familiar, se evidencio influencia positiva para el entorno laboral y, por consiguiente, en el desempeño y bienestar de los trabajadores.

En los centros de trabajo se realizaron talleres reflexivos, con base en metodologías didácticas centradas en la andrología (educación para adultos), con el fin de que el trabajador construya a partir de sí mismo y de manera vivencial su entorno, esto se realiza con el fin de mejorar temas identificados en el diagnóstico psicosocial sobre relaciones sociales y liderazgo, demandas laborales, retribución y autocuidado, así mismo se desarrollan temas solicitados de acuerdo con las necesidades específicas que surgen de cada campo.





Gráfica No. 25 Temas de intervención grupal

Seguridad basada en comportamientos

La Organización busca establecer un proceso de mejora continua, a través de la transformación de procedimientos, reforzando el comportamiento seguro y modificando el comportamiento inseguro, mediante la observación y retroalimentación efectiva, generando compromiso en todos los niveles.

El objetivo de la campaña “actúa seguro tu familia te espera” consistió en promover el auto cuidado fortaleciendo así la importancia para llegar sano a casa y estableciendo una buena dinámica familiar que cada uno de los colaboradores.



Entrenamiento de Observadores de Comportamiento



Durante el año 2018 se formaron un total de 179 observadores de comportamiento “Seguridad 24/7” lo cual permitió forjar un impacto importante en las observaciones realizadas, generando acciones de mejora, y a su vez, posibilitó que los colaboradores aprendieran y promovieran los reportes de condiciones seguras y actos inseguros, así como el reconocimiento del reporte de estas condiciones, previniendo lesiones o accidentes de trabajo que afectan la integridad mental y física.

Intervenciones Grupales SBC

Durante el año 2018 se realizaron 29 talleres de seguridad basada en comportamiento. Estos talleres permitieron a los trabajadores reforzar su autocuidado de forma más práctica y didáctica.



Gráfica No. 26 intervención grupal SBC

Programa de Vigilancia Epidemiológica para prevención de Biomecánica.

Durante el año 2018 se presentaron dos (2) casos de enfermedad laboral relacionadas con el sistema osteomuscular en trabajadores con larga exposición en el sector, calificadas por Junta Nacional, uno (1) por (Síndrome de túnel carpiano- lesión discopatía de columna) y otro (1) caso por epicondilitis, registrados en los departamentos de Cundinamarca y Santander respectivamente.

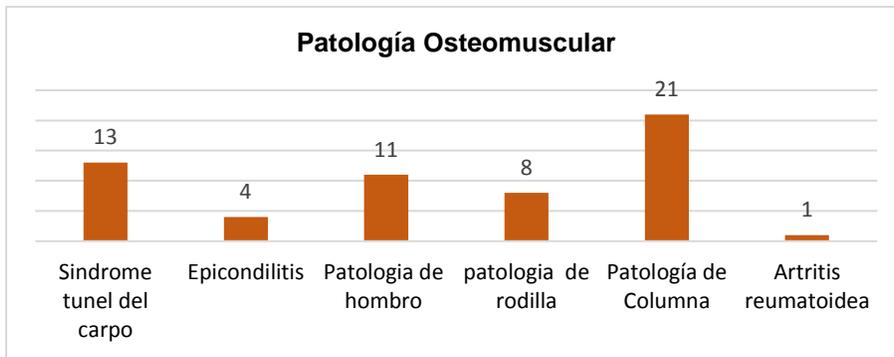
Como medida, la Organización estableció pausas activas de forma obligatoria para todo el personal en cada uno de los frentes de trabajo, adicional, se llevan a cabo controles médicos y recomendaciones; algunos de estos casos se reportan a través de la Entidad Promotora de Salud (EPS) con remisiones médicas en presencia síntomas, con el fin de emprender acciones de



prevención, control y mitigación de los peligros asociados, impactando en la productividad y el ausentismo dentro de la compañía.

Patologías Origen osteomusculares

Dentro de los principales diagnósticos de patologías tanto de origen laboral como común, las lesiones a nivel de espalda fueron las de mayor frecuencia, se registraron 21 casos, seguida de la enfermedad síndrome del túnel del carpo con 13 casos, las patologías de hombro con 11 casos, seguido de patologías de rodilla en 8 casos, epicondilitis en 4 casos y artritis reumatoide con 1 caso; de estos diagnósticos, 3 corresponden a enfermedad laboral y 1 por accidente laboral, los demás casos se calificaron de acuerdo al programa de vigilancia biomecánico como susceptibles y casos probables en los que aún hay controversia del origen.



Gráfica No. 27 Patología Osteomuscular

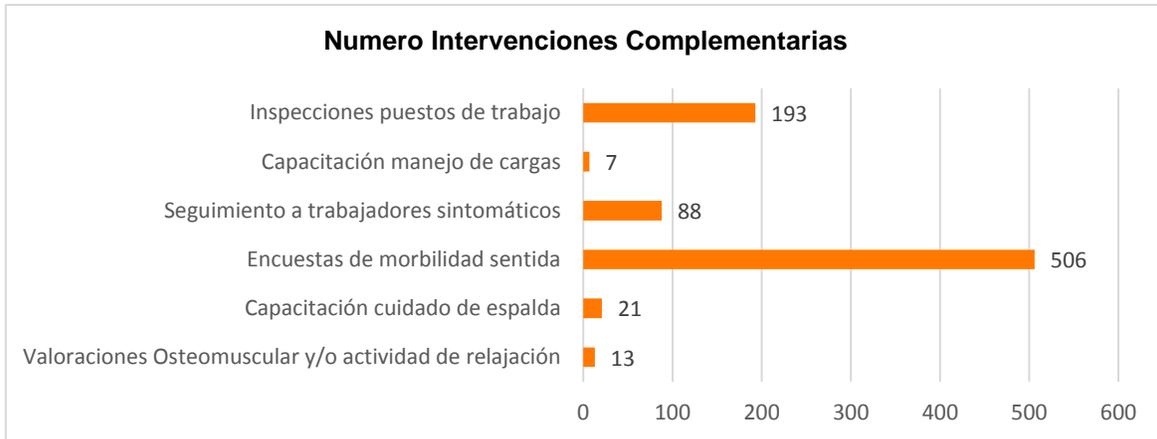
Número de intervención complementaria



Las actividades implementadas durante el año incluyeron capacitación y/o taller en prevención del dolor de espalda, teniendo en cuenta que es el segmento más afectado en los registros de enfermedad, de igual manera se enfocó en el manejo manual de cargas y también se desarrollaron actividades individuales como valoraciones osteomusculares de acuerdo con condiciones individuales. Se llevó a cabo la aplicación de la encuesta de morbilidad sentida (506) e inspecciones de puestos de trabajo administrativos y operativos (193), con el fin de identificar condiciones de trabajo. Según requerimientos de calificación de origen de enfermedad se realizaron estudios de puesto de trabajo en siete casos, las cuales determinaron enfermedad común. Las demás encuestas van relacionadas al programa de patología osteomuscular para prevención del riesgo y, por consiguiente, se

establecen las diferentes actividades como resultado a los reportes de condiciones de salud.





Gráfica No. 28 Intervenciones complementarias

Programa para el fomento de estilos de vida.

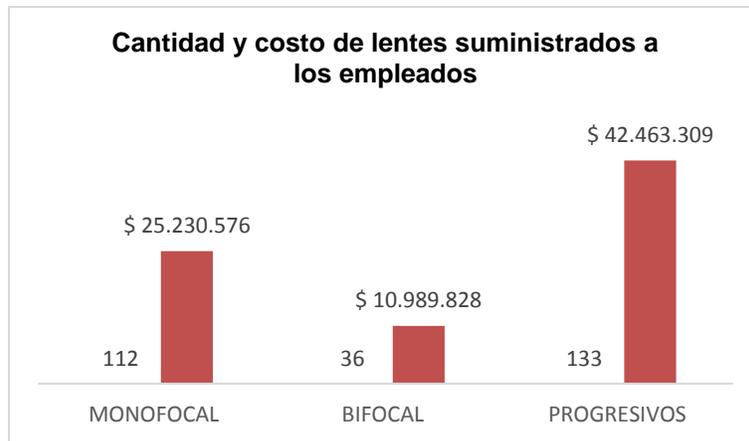
Durante el año 2018 se entregó 467 remisiones de riesgo cardiovascular (RCV) de acuerdo con los resultados evidenciados en los exámenes médicos ocupacionales (EMO) y las jornadas de salud realizadas en los campos, con la finalidad de promover el autocuidado y el bienestar de la salud de cada uno de los trabajadores

Programa de vigilancia epidemiológica para conservación Visual.

Desde los programas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, la Compañía promueve el cuidado visual de los colaboradores a través de la entrega y el uso de lentes formulados, aportando en la seguridad y bienestar de los trabajadores durante el desarrollo de las actividades de la operación y fuera de ella.

El programa de conservación visual busca proteger de la aparición visual mediante el control de los factores de riesgo, la educación, el diagnóstico y el tratamiento oportuno; impactando con ello en la prevención de accidentes de alto potencial de daño a la salud, a los activos, al proceso productivo y prestación del servicio.



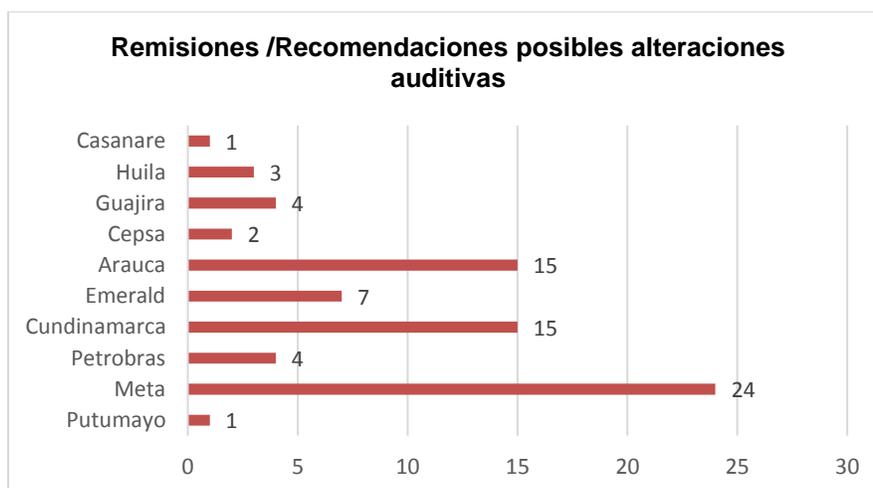


Gráfica No. 29 Cantidad y costos de lentes

En la ejecución del programa, durante el año objeto del informe se entregaron 281 gafas, entre monofocal, bifocal y progresivos, se realiza un conteo de lentes entregados y el seguimiento desde el Protocolo de Conservación Visual. En este sentido, se reafirma la entrega de 112 Gafas con lentes Monofocales a los trabajadores por valor de \$25.230.576, 36 gafas con lentes bifocales por valor de \$10.989.828 y 133 gafas con lentes Progresivas por valor de \$42.463.309. Cabe aclarar que el costo de los lentes progresivos es mayor, debido a que la demanda de trabajadores mayores de 45 años que presentan patologías asociadas a enfermedades visuales

Programa de Vigilancia Epidemiológica Para para Conservación Auditiva.

El programa de conservación auditiva busca proteger a los trabajadores de las alteraciones auditivas, mediante el control de riesgos, el diagnóstico temprano, el seguimiento y procesos educativos de la población expuesta. Durante el año 2018, durante los exámenes médicos ocupacionales se emitieron 76 remisiones/recomendaciones frente a posibles alteraciones auditivas. Como no propias de trabajo.

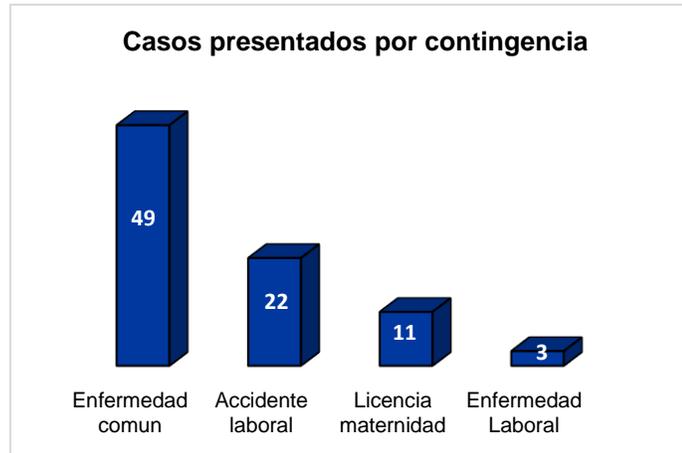


Gráfica No. 30 Remisiones y recomendaciones posibles alteraciones auditivas



4.2.7 Casos por contingencia 2018

La mesa laboral del año 2018 finalizó con 85 casos abiertos, 49 por enfermedad común, 22 por accidentes laborales, 11 licencias de maternidad incluidos los fueros paternos y 3 enfermedades laborales, de las cuales 2 son de por mecanismo Biomecánico 1 origen auditivo de las cuales 2 son calificación como origen laboral y a la fecha se continuara seguimiento para el año 2019 de 1 patología de origen osteomuscular teniendo cuanta que no se realizó la calificación del origen por parte de juntas regional y nacional.



Gráfica No. 31 Casos nacionales por contingencia

Horas de ausentismo por contingencia



Gráfica No. 32 Horas de ausentismo por mes

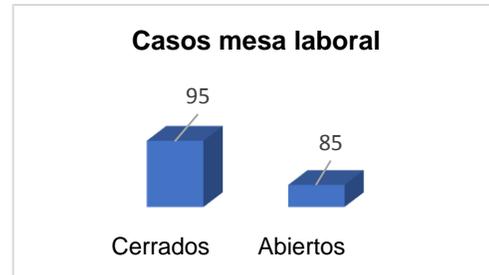
Mensualmente se realizó seguimiento a la cantidad de casos de ausentismo presentados en cada uno de los campos, en el departamento de Meta y Arauca, se representaron casos que fueron repetitivos mes a mes por eventos incapacitantes. En el mes de diciembre se generaron boletines de salud frente a enfermedades endémicas y enfermedades respiratorias una disminución de enfermedades incapacitantes. En Arauca se presenta mayor incidencia en permisos debido a la alta demanda de colaboradores que se encuentran en fuero estabilidad que deben asistir a sus citas en otras ciudades.

Tendencia de casos de mesa laboral abiertos Vs casos de mesa laboral

A través de la medicina preventiva del trabajo y debido a las diferentes contingencias médicas, la Organización establece un comité interdisciplinario para evaluar casos de accidente y enfermedad laboral, enfermedades comunes y licencias de maternidad en mesa laboral, con el propósito de establecer seguimientos semanales para cada una de las condiciones de salud de los trabajadores de la Organización.



Durante el año 2018 se presentó un total de 180 casos en mesa laboral, noventa y cinco (95) se cerraron en este período y ochenta y cinco (85) casos continuaron abiertos y con seguimiento Médico laboral al finalizar el periodo objeto del informe, dada la continuidad en el seguimiento médico de los casos, se precisa que el año 2017 finalizó con cuarenta y siete casos abiertos, los cuales se incluyen en la estadística del año 2018.



Gráfica No. 33 Cantidad de casos por mesa laboral

403-3

4.2.8 Servicios de salud en el trabajo

La Organización identifica los peligros y minimiza los riesgos de salud a través del diagnóstico de las IPS, quienes efectúan exámenes médicos y diagnósticos que son validados por el profesional de la salud autorizado por Confipetrol, quien establece un plan de trabajo para minimizar los riesgos que ponen en detrimento la salud de los colaboradores.

Adicional, la Compañía verifica la certificación de las IPS de acuerdo a los parámetros establecidos por el la secretaria de Salud y el cumplimiento de las Instituciones Promotoras de Salud frente a los estatutos de aquellas normas que permiten la habilitación del servicio y la prestación del mismo, por otra parte la Organización prevé y asegura la privacidad de los resultados médicos a través de un consentimiento que respalda la confidencialidad del estado de salud de cada uno de los colaboradores.

403 -6

4.2.9 Fomento de salud de los trabajadores

Para Confipetrol es importante la seguridad y la salud, por ese motivo brinda asesorías médicas a los colaboradores, siendo estas no asociadas al trabajo y genera valoraciones a través de diferentes campañas de salud que permiten identificar diagnósticos, los cuales son socializados a los trabajadores para su posterior asistencia y seguimiento a través de sus EPS, asegurando un tratamiento idóneo. Así mismo, se realizan actividades de formación académica presencial y virtual en las que se resalta la importancia del cuidado, los riesgos para la salud y la integridad de los trabajadores y sus familias, precisando temas como la higiene postural y la movilidad segura, promoviendo la participación en temas de autocuidado.

403-10

4.2.10 Dolencias y enfermedades laborales

Confipetrol identifica los riesgos asociados a dolencias y enfermedades laborales a través de la matriz de identificación de peligros y a través de exámenes médicos ocupacionales. En este sentido, se han reconocido peligros laborales asociados a movimientos repetitivos e higiene postural, los cuales han provocado dolencias y calificación de enfermedades laborales al interior de la Organización. No obstante, a través del diagnóstico de condición se han consolidado medidas de identificación de sintomatologías y posteriormente, se ha promovido el cuidado a través de distintos programas de gestión o de seguridad y salud en el trabajo.

Por otra parte, no se han presentado accidentes de fatalidad por patologías asociadas a enfermedades laborales o dolencias. Sin embargo, se ha identificado dos (2) casos de enfermedades, resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral, una por mecanismo Biomecánico y otra de origen auditivo.



Adicionalmente, durante el periodo objeto del informe no se presentaron reportes de enfermedades laborales, accidentes de fatalidad o fallecimiento por parte de proveedores o trabajadores que no sean empleados.

4.3 Actividades comunitarias.

Capacitación a estudiantes de la Institución Educativa Alto Pompeya.

Se realiza una jornada de capacitación en principios básicos y normas de actuación en primeros auxilios, en donde se brinda a los estudiantes herramientas para actuar en situaciones de emergencia que requieran la atención en primeros auxilios para salvaguardar la vida, adicional a esto se brinda capacitación en higiene postural, se realiza entrega de materiales para mejoras locativas en el aula máxima de la institución educativa por parte de Confipetrol y se realiza seguimiento al cuidado y preservación de plántulas sembradas con anterioridad por la Compañía.



Únete a la tropa de la seguridad.

Actividad dirigida a los niños de la comunidad de Puerto Triunfo, cuyo objetivo principal fue generar cultura de autocuidado a partir de la identificación de peligros y riesgos a los que están expuestos en su entorno: escuela, hogar y entorno vial.



Padrinos Escuelas Rubiales: Apadrina un niño.

Confipetrol promovió y realizó a través de los funcionarios de la compañía el patrocinio a (8) niños de la zona de influencia directa en las comunidades de Rubiales, Santa Helena y Puerto Triunfo para que ellos pudieran asistir al colegio con la entrega de un kit escolar.





Espacios de aprendizaje y fortalecimiento cultural funcionarios Rubiales.

Confipetrol incentiva espacios culturales, el desarrollo de habilidades artísticas y talentos musicales, motivo por el cual la Compañía realizó la donación de los siguientes instrumentos musicales para uso de todos los funcionarios de Campo Rubiales.



Campaña Juntos por más sonrisas.

Durante el mes de diciembre se llevó a cabo la campaña “Juntos por más sonrisas” a través de la donación de regalos de manera voluntaria por parte de empleados, proveedores y la Compañía, llegando a niños de las comunidades de las áreas de influencia.



5.DIMENSIÓN AMBIENTAL

La Compañía cuenta con un sistema de Gestión Ambiental que busca contribuir a cada uno de los procesos de la Organización en aspectos ambientales, evidenciando necesidades en materia de cumplimientos legales y aplicables, dando efectivo seguimiento a las especificaciones y demandas normativas. Por otra parte, busca contribuir en la mitigación de impactos negativos en ocasión a daños en los diferentes subsistemas (social, ambiental y construido), es decir, aspectos que pudiesen generar daños o pérdidas en la infraestructura, a las personas o a la flora y fauna, a través del reconocimiento y fortalecimiento de planes y acciones para la mejora continua.

102-11, 307-1

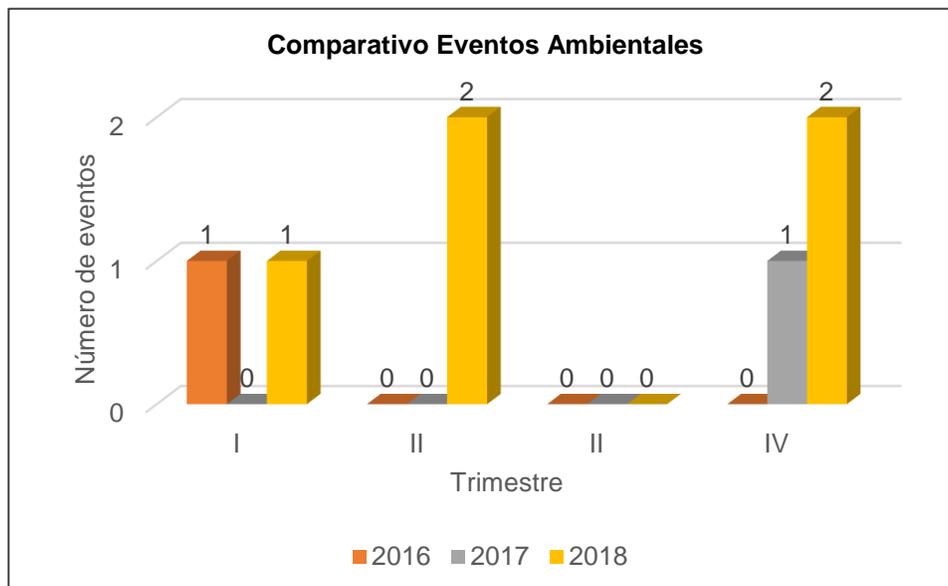
5.1 Cumplimiento de la legislación y normativa ambiental / Principio o enfoque de precaución.

La Organización cumple al principio de precaución durante el desarrollo de sus actividades a través del reconocimiento y acatamiento de los requisitos legales ambientales vigentes, implementación de los programas del Sistema de Gestión Ambiental establecidos; identificando y valorando aspectos e impactos ambientales bajo la perspectiva del ciclo de vida, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos definidos en la política HSEQ, sin presentar multas o sanciones por incumplimiento de las legislación, normatividad o requisitos contractuales ambientales

306-3

5.2 Eventos ambientales

Durante el año 2018 se presentaron cinco (5) eventos ambientales, en los que se derramaron 0.90 barriles de agua con crudo durante las actividades de operación, presentados en Putumayo, Caquetá, y Cesar, sin embargo, ninguno generó daños significativos al medio ambiente; ni costos asociados a la atención y respuesta. El aumento de incidentes ambientales durante el año 2018 se debe a la apertura de nuevos campos. A continuación, se presenta una gráfica, en la que se indica el comparativo de los eventos ambientales por trimestre de los últimos tres años:



Gráfica No. 34 Eventos ambientales



Simulacros Ambientales

Debido al aumento en los eventos ambientales Confipetrol tomo acciones inmediatas encaminadas a la capacitación y entrenamiento para el manejo de emergencias, con el fin de evitar que se continúen presentado este tipo de eventos. Anualmente en la organización se realizan simulacros en los campos y sedes administrativas que permitan verificar la efectividad de planes, protocolos, procedimientos u otros mecanismos de respuesta en emergencia, evaluando así las capacidades que se tienen por parte del personal para responder ante una emergencia, y de esta manera, establecer acciones de mejora para el control y la reducción de los riesgos para el medio ambiente.



5.3 Aspectos ambientales

Confipetrol ha identificado sus aspectos ambientales a través de la perspectiva del ciclo de vida, encontrando como significativos la generación de residuos, derrame y/o fuga de sustancias químicas y consumo de agua y energía

5.4 Programas de Gestión Ambiental

Confipetrol realiza la actualización de los programas del Sistema de Gestión Ambiental, para clarificar las actividades o acciones de prevención, mitigación y compensación de afectaciones que se pudiesen efectuar en el medio ambiente, permitiendo realizar controles y seguimientos en la cuantificación de emisiones, residuos y consumo. De acuerdo con lo anterior, enmarcados en el compromiso empresarial Confipetrol pasa de cuatro a tres programas de gestión ambiental respecto a los establecidos en el año 2017. A continuación, se mencionan los programas ambientales registrados en el año 2018:

306-2

Programa para la gestión de residuos.

Con el programa de gestión integral de residuos, la Compañía da a los residuos generados producto de las actividades realizadas el tratamiento y destino más adecuado desde el punto de vista ambiental, de acuerdo con sus características, volumen, procedencia, costos de tratamiento, posibilidades de recuperación y comercialización.

A través del programa de residuos se busca:



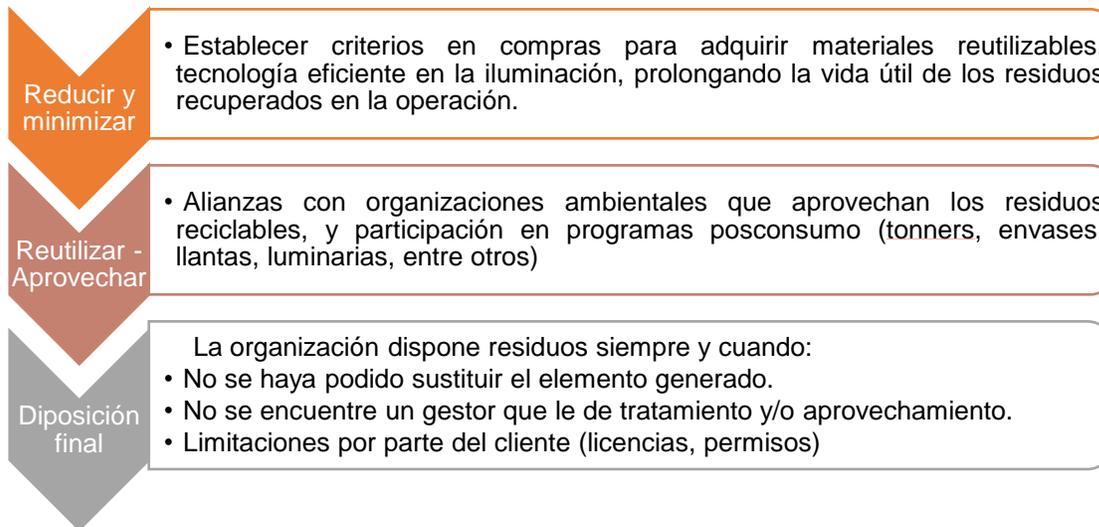
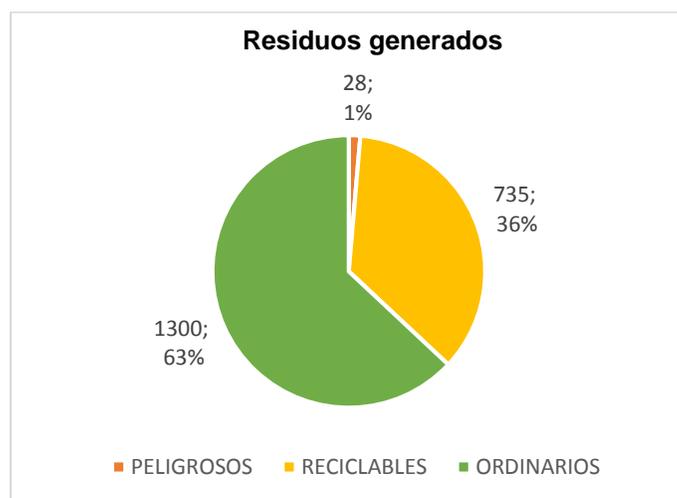


Figura No. 11 Gestión de residuos

Residuos anuales generados

Durante el año 2018 se generaron 2063 kg de residuos producto de actividades ejecutadas en la oficina administrativa de la ciudad de Bogotá. El 36% de los residuos generados corresponde a residuos reciclables, ya que las campañas realizadas en la organización permitieron, por un lado, fortalecer las prácticas para garantizar la correcta segregación de los residuos en la fuente por parte los colaboradores y, por otro lado, la disminución de los residuos mencionados. Cabe resaltar que la totalidad de los residuos son entregados a gestores externos autorizados quienes realizan el aprovechamiento y disposición final, contribuyendo así a la minimización de impactos ambientales y responsabilidad social empresarial. En la siguiente gráfica se muestra la distribución de los residuos generados en la oficina de Bogotá



Gráfica No. 35 Generación de residuos sede administrativa Bogotá



Los métodos de eliminación se realizan por un gestor externo, teniendo en cuenta el tipo de residuos y sus licencias, evitando que dichos residuos generen un impacto negativo al medio ambiente y a nuestros grupos de interés; es por ello que, los residuos peligrosos (28kg) fueron entregados a gestores externos donde los reutilizaron ya que dichos residuos correspondían a RAEEs, aceites industriales y pilas, por otro lado los residuos ordinarios (1300 kg) fueron entregados a la empresa que presta el servicio público de aseo en la ciudad de Bogotá y los residuos reciclables (735 Kg) fueron entregados a fundaciones para reciclaje y fueron reincorporados nuevamente a la cadena productiva en diferentes procesos para la creación de productos.

Durante el año 2018, se continuo con las siguientes alianzas para la gestión integral de residuos, entregando de manera oportuna los residuos generados al gestor correspondiente, con el fin de disponer o aprovechar de acuerdo con sus características, y dar cumplimiento a los requisitos legales:

Alianzas para la gestión integral de residuos	
Ekoplanet SAS	<ul style="list-style-type: none"> • Charlas de sensibilización. • Intercambio de papel reciclado por obsequios empresariales.
Paperlab	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilización y capacitación del personal
Tapas para Sanar	<ul style="list-style-type: none"> • Entrega de tapas plásticas para su aprovechamiento y posterior aporte en tratamientos para niños con cáncer
Pilas con el ambiente	<ul style="list-style-type: none"> • Entrega de pilas a programa Posconsumo para separación de sus componentes y posterior integración a procesos productivos.
Fundación del quemado	<ul style="list-style-type: none"> • Entrega de RAEEs para su aprovechamiento con el fin de ayudar a poblaciones vulnerables o con discapacidad ocasionada por quemaduras.
Recuperar	<ul style="list-style-type: none"> • Entrega de Cartón, papel, metálicos y plástico para su aprovechamiento
Asociación de recicladores del Meta	<ul style="list-style-type: none"> • Entrega de material reciclable con el fin de su reutilización en la industria o el comercio
Gestión ambiental de residuos DESCOT	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión Integral de Residuos (Recolección, Transporte, Almacenamiento, Tratamiento y Disposición Final) con un profundo sentido de la responsabilidad ética, social, ecológica y comercial.

Programa de manejo de sustancias químicas

En el programa se establecen los lineamientos y las actividades que se deben ejecutar para el manejo seguro de sustancias químicas utilizadas en las actividades de Confipetrol

Capacitación al personal



Durante el año 2018 Confipetrol da comienzo a la transición al Sistema Globalmente Armonizado (SGA), el cual suministra información sobre la clasificación y etiquetado de las sustancias químicas, para esto la Organización capacita al personal en campo y oficinas administrativas.



Además, la Organización cuenta con módulos HSEQ que se divulgan anualmente y que permiten un mayor acercamiento a la prevención de riesgos a los que se está expuesto cotidianamente en el que hacer laboral, a fin de interpretar adecuadamente el contexto y, por ende, saber cómo actuar ante un riesgo inminente. Dentro de los módulos se encuentra el Módulo 2: Manejo Sustancias Químicas, el cual fortalece las competencias del personal en el manejo adecuado de productos químicos.

Programa estilos de vida sostenible.

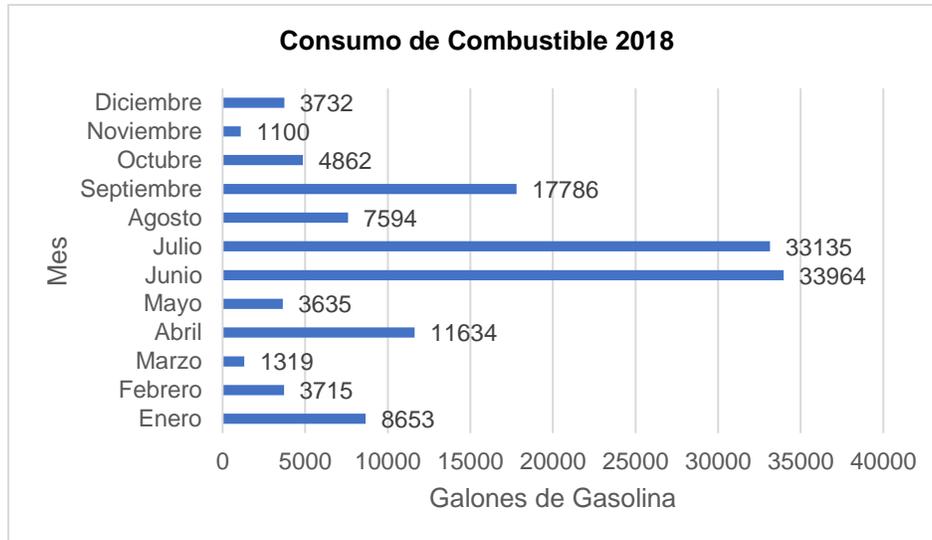
El Programa de estilos de vida sostenible busca influir en los patrones de comportamiento de los trabajadores incorporando factores colectivos de conducta conformes a sus actividades laborales mediante la educación ambiental (no formal) y la ejecución de los ejes de acción establecidos por la organización conducente a la adopción de un estilo de vida sostenible.

302-1

Consumo Energético dentro de la Organización

Durante el año 2018 la organización consumió un total de 131130,58 galones de gasolina en actividades de transporte de personal, herramientas y equipos, procedentes de fuentes no renovables, teniendo en cuenta que la Organización no consume combustible procedente de fuentes renovables. En la gráfica, se muestra el consumo de gasolina en el año objeto del informe de la siguiente manera:





Gráfica No. 36 Consumo de combustible por mes

La organización realiza únicamente la medición del consumo de energía en la sede administrativa de Bogotá, la cual es abastecida por una fuente renovable (hidroeléctrica) y es suministrada por la empresa de servicios públicos de la ciudad la cual reporto 67587000 Wh (67587 kWh).

305-1

Emisiones directas GEI

Durante el año 2018 la Organización estableció la línea base para el cálculo del alcance 1 de la huella de carbono, a partir de los registros de los consumos de combustible mensualmente.

Para el cálculo de la huella de carbono de las emisiones directas la Organización registro los datos de consumo de combustible en la herramienta de la Secretaria Distrital de Ambiente “Calculadora CO2” en donde el factor de emisión utilizado es 8,809 kg CO2/gal, obteniendo un total de 1157,12 tCO2 eq para el año 2018.

305-2

Emisiones Indirectas de GEI

La Organización realiza el cálculo de las emisiones indirectas de GEI (alcance 2) a través de la herramienta de la Secretaria Distrital de Ambiente “Calculadora CO2” donde se utiliza el factor de emisión 0,199 kg CO2/kwh, utilizado por la UPME (Unidad de protección Minero-Energética), en la herramienta se registra el consumo de energía eléctrica en la sede de Bogotá mensualmente, arrojando los siguientes resultados:



Gráfica No. 37 Emisiones de CO2 equivalente



Se evidencia que durante el año 2018 hubo una disminución del 19% de las emisiones de CO2 con relación con el año 2017, esto gracias a las sensibilizaciones y buenas prácticas llevadas a cabo en la organización.

305-4

Intensidad de las emisiones

El ratio de intensidad de las emisiones directas (alcance 1) para el año 2018 fue de 4,25, el cual corresponde a las toneladas de CO2 eq sobre el número de vehículos propios de la Organización. El ratio de intensidad de las emisiones indirectas (alcance 2) para el año 2018 en la Organización fue de 0,065 el cual corresponde a las toneladas de CO2 eq emitidas sobre el número de empleados en la oficina administrativa principal (Bogotá).

306-1, 306-5

Confipetrol presta los servicios de operación y mantenimiento en las instalaciones de los clientes, y los procesos y permisos de vertimientos son ejecutados y otorgados directamente a los clientes, es decir, la Compañía no realiza proceso de vertimientos. Por tanto, no se presentaron afectación a cuerpos de agua por vertidos y/o escorrentías.

Sensibilización y capacitación

Durante el año 2018 la Organización realizó campañas de sensibilización del personal con el fin de generar en ellos la participación de sus roles y responsabilidades en el Sistema de Gestión Ambiental las cuales se relacionan a continuación:

Se obra y artífice del medio que te rodea de forma positiva

A través del concurso se motivó a los trabajadores a identificar e incorporar acciones encaminadas a preservar el ambiente (prácticas ambientales), en su cotidianidad, es decir en el trabajo o en sus hogares.



Yo freno por ellos

En el campo Caño Limón (CLM) se desarrolló la campaña "Yo freno por ellos" donde se invitó a personal a frenar por la naturaleza, por la vida y por incentivar el cuidado y protección de la fauna silvestre.





Confipetrol salvando al planeta



A través del eje uso racional de recursos del programa de gestión ambiental: Estilos de Vida Sostenible, se sustituyó el uso de los mezcladores por la cuchara, de igual manera se extiende la invitación para que usen el mugs de Confipetrol en vez de vasos desechables resaltando la importancia de la reducción del plástico.

Encuesta en la caneca

Se buscó identificar los contenedores de una forma agradable y llamativa, de esta manera influir en la percepción de los colaboradores en el momento de realizar la selección en la fuente.



Carpooling
 Vehículo compartido



PIKTOCHART

Estilos de vida sostenible

A través de las campañas “carro compartido” y “cuida el medio ambiente alimentándote sanamente” la Organización busco fomentar en los trabajadores factores de conducta sostenibles dentro de sus acciones cotidianas, incorporando el concepto de sostenibilidad tanto en el trabajo como en sus hogares.



Navidad en armonía con el ambiente

En el 2018 se llevó a cabo la tercera edición de este concurso, en el cual, se premia el uso de materiales reciclables, el trabajo en equipo, la creatividad e inventiva, donde los ganadores fueron Emerald – Maranta (Contrato) y Logística (Sedes administrativas).



6. SISTEMA DE GESTIÓN Y PREVENCIÓN DE LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, FRAUDE Y CORRUPCIÓN EN TODAS SUS FORMAS.

205-1

6.1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción.

La Compañía cuenta con un Sistema de Gestión y Prevención de riesgos de Lavado de activos, Financiación del Terrorismo, Fraude, Corrupción, Soborno y Soborno Transnacional a través del cual se encuentran adheridas, las siguientes políticas:

- i. GG-GEN1-PO-4 Política de Conflicto de Intereses,
- ii. GG-GEN1-PO-18 Política Antisoborno y Anticorrupción
- iii. GG-GEN1-PO-20 Políticas Administrativas del Sistema de Gestión del Riesgo Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (LA/FT),
- iv. GG-GEN1-P-25 Política de Regalos, Atenciones Corporativas y Cortesías,
- v. GG-GEN1-PO-26 Política de Protección del Derecho Fundamental de Habeas Data y Tratamiento de Datos Personales
- vi. GG-GEN1-PO-31 Política de Transacciones Entre Partes Relacionadas

Al Sistema, también se encuentra incorporada la matriz de riesgos a través de la cual se soporta la metodología para identificar, evaluar, controlar y monitorear dichos riesgos. 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.

El porcentaje de operaciones en Colombia, evaluadas con relación a los riesgos identificados y gestionados en el Sistema, es 100% y el porcentaje de riesgos en la categoría altos, identificados en la matriz de riesgos inherentes y vinculados al Sistema, es 39,13%; de los cuales el 8,70% se posicionó en la categoría moderado en la matriz de riesgo residual, gracias al establecimiento de controles y a resultados positivos durante revisiones de su eficacia operativa. De esta manera, concluido el 2018, el 30,43% de los riesgos identificados en la matriz de riesgos del Sistema, se



consideran altos luego de haber implementado controles, haciendo que se posicione este porcentaje de riesgos en dicha categoría en la matriz de riesgo residual.

Concluido el año 2018, se evidenció que los siguientes riesgos tuvieron una valoración superior con respecto a los demás que se encuentran en la matriz de riesgos del Sistema:

- “Establecer vínculos con compañías que no cumplan con los requisitos del Sistema, a cabalidad”. En ocasiones, ciertas necesidades de la operación conllevan al establecimiento de relaciones con terceros que no cumplen con los requisitos del Sistema de forma plena. Dichas necesidades están relacionadas con dificultades en el mercado para conseguir aliados con la experiencia y/o perfil técnico en la ejecución de algunas actividades y en algunos escenarios, el tipo de jurisdicción también limita las posibilidades. En todo caso, la Compañía tiene establecidos controles que como mínimo deben cumplir los grupos de interés que establecen vínculo y/o relación con la Compañía, dentro de los que se encuentran, sin limitarlos a: Consulta en listas restrictivas, gestión de antecedentes, pruebas de poligrafía, diligenciamiento de formatos que hacen parte de la formalización del vínculo e inclusión de cláusulas en contratos.
- “Omitir el reporte de operaciones”. Sí bien la Compañía tiene establecidos mecanismos para el reporte de operaciones inusuales y/o intentadas (correos electrónicos y formato reporte de denuncias) y ha reiterado en las comunicaciones y capacitaciones del Sistema, la no generación de represalias; existe incertidumbre frente a si todo lo que es o pueda ser evidenciado por algún grupo de interés y/o quien detecte algún tipo de desviación; realizará el reporte.
- “Phishing o suplantación”. Aunque se ha promovido una cultura de conciencia al interior de la Compañía, las amenazas de terceros siempre son latentes. La Compañía continuamente realiza esfuerzos para evitar que estas amenazas vulneren sus Sistemas, así como, la integridad de la información. La Compañía tiene documentada e implementada la GG-GEN1-PO-29 Política de Seguridad Informática como mecanismo de control para este riesgo.
- “Alteración de documentos”. Sí bien la Compañía tiene documentados e implementados lineamientos (código de ética, políticas y otros) que promueven ética en el desempeño de funciones (en el caso de los empleados) y actividades (en el caso de los demás grupos de interés); siempre existe incertidumbre frente a si estos lineamientos se ponen en práctica de forma plena. En estos casos, incide en gran medida la integridad de cada individuo, a partir de los valores forjados y su experiencia.

205-2

6.2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción.

La Compañía cuenta con políticas, código de ética empresarial y otros lineamientos, a través de los cuales se comunica el tone at the top frente al rechazo de la Compañía en temas relacionados con corrupción y sus derivados. Estos lineamientos dan a conocer los principios, marcos de referencia para el desarrollo íntegro de los procesos, lineamientos para el fomento de buenas prácticas y valores 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 en todo momento.



La comunicación de temas relacionados con anticorrupción y en general los del Sistema, se realiza a través de:

- Divulgaciones que involucran piezas publicitarias, flyers, artículos, boletines y cartillas. Según estrategia y disponibilidad, las divulgaciones son realizadas de forma presencial y/o de forma electrónica a través de correo y/o a través de la página web.
- Inducciones, reinducciones y capacitaciones periódicas, a través de las cuales se utilizan presentaciones y/o vídeos para dar a conocer la información del Sistema y su alcance. Durante su desarrollo y al final, se realizan preguntas y/o se aplican evaluaciones para verificar la eficacia de la formación.

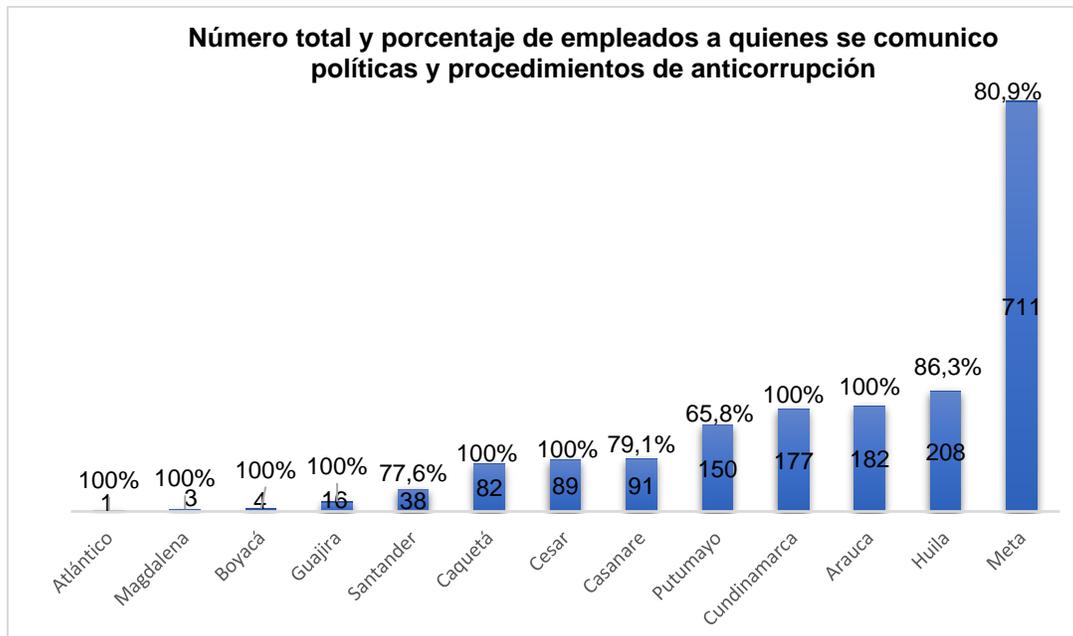
Órgano de Gobierno

Durante el año 2018 la Compañía realizó divulgación de políticas, procedimientos y lineamientos anticorrupción y de su Sistema a sus órganos de gobierno, así: Al Comité de Ética y Cumplimiento le divulgó al 100% de sus integrantes durante las reuniones que de forma periódica realiza con sus miembros; se divulgó a Presidencia a través de los informes enviados de forma semestral y al 100% de los miembros de Junta Directiva a través del informe de gestión que se divulga de forma física a cada uno, donde se incluye un apartado de Cumplimiento. Finalmente, a la Revisoría Fiscal realizó socializaciones periódicas de forma presencial cuando este Órgano lo requirió y durante las visitas que realizó durante 2018. Se precisa que, los órganos de gobierno son corporativos y no se establecen por región.

Empleados

La Compañía realiza esfuerzos importantes de forma continua para que sus empleados conozcan los lineamientos anticorrupción y en general, los lineamientos administrados desde el Sistema. Esta información es dada a conocer a través de divulgaciones, inducciones, reinducciones y capacitaciones periódicas. Los temas incluidos en estas sesiones son entre otros: Políticas del Sistema, procedimientos del Sistema, normatividad legal, información sobre el Código de Ética Empresarial y tipologías de conflictos de interés, así como su alcance. A continuación, se grafica el número y porcentaje de empleados activos a los que se les generó capacitación del Sistema durante el 2018 y donde se evidencia una mejora de los porcentajes de cumplimiento en comparación con los resultados que arrojó el balance de 2017. Se generó un cumplimiento promedio del 100% en el personal administrativo y un cumplimiento promedio del 88% en el personal operativo.





Gráfica No. 38 Comunicación de políticas y procedimientos anticorrupción

Socios de negocio

La Compañía da a conocer a sus clientes y proveedores de forma previa al establecimiento de sus relaciones con ellos, la información del Sistema, a través de las cláusulas que están adheridas a los formatos para concretar dichos vínculos y/o relaciones. Por otra parte, la Compañía tiene a disposición de sus interesados y posibles socios de negocio, la información en su página web: <https://confipetrol.com/es>. Finalmente, las visitas y/o encuentros presenciales, también permitieron durante el 2018, afianzar los lineamientos relacionados con el Sistema y aumentar su conocimiento en ellos.

205-3

6.3 Casos de Corrupción confirmados y medidas tomadas.

Durante 2018 no se tuvo conocimiento sobre alguna situación de corrupción confirmada. Para cada reporte recibido se realizó un proceso de investigación que permitió la ejecución de acciones y la toma de decisiones fundamentadas y efectivas al interior de los procesos. De esta forma se evidencia que los principios y valores al interior de la Compañía y a través de sus relacionados, son auténticos en la práctica y no solo representan una constitución formal a través del Código de Ética Empresarial. También se refleja que los procesos de debida diligencia, previa y/o durante vinculación y/o establecimiento de relaciones con cualquier grupo de interés, fortalecen los controles de la Compañía, mitigan la materialización de riesgos relacionados con la corrupción y sus derivados y advierten a los grupos de interés sobre las consecuencias de infringir las políticas y lineamientos de la Compañía y sobre la necesidad de dar cumplimiento a los requisitos legales sobre los cuales se manifiesta el compromiso.



Índice de Tablas

Tabla No. 1 Políticas Organizacionales	10
Tabla No. 2 Operación Confipetrol Colombia.	19
Tabla No. 3 Identificación y priorización de grupos de interés.	24
Tabla No. 4 Grupos de interés e interlocutores.	26
Tabla No. 5 Expectativas grupos de interés	29
Tabla No. 6 Entidades estados financieros.....	30
Tabla No. 7 Ingresos por país	33
Tabla No. 8 Distribución de la planta de personal según contrato laboral y género.	39
Tabla No. 9 Distribución de la planta de personal según región y contrato laboral.....	40
Tabla No. 10 Políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo.	51



Índice Figuras

Figura No. 1 Organigrama.....	13
Figura No. 2 Cadena de valor.	16
Figura No. 3 Mapa operaciones Confipetrol.	17
Figura No. 4. Sedes de operaciones.....	20
Figura No. 5 Promesas de valor.....	25
Figura No. 6 Modelo de relacionamiento.	26
Figura No. 7 Flujograma comunidades	28
Figura No. 8 Materialidad	29
Figura No. 9 Proceso para inscripción, selección y evaluación de proveedores y subcontratistas.	35
Figura No. 10 Capacitaciones en trabajo en alturas.....	53
Figura No. 11 Gestión de residuos.....	73



Índice de Gráficas

Gráfica No. 1 Estado de situación financiera.....	31
Gráfica No. 2 Conformación del Activo	31
Gráfica No. 3 Conformación del Pasivo	32
Gráfica No. 4 Ebitda	32
Gráfica No. 5 Ingresos Confipetrol S.A.S.....	33
Gráfica No. 6 Distribución del origen de los proveedores.....	36
Gráfica No. 7 Distribución de los proveedores según la región.....	36
Gráfica No. 8 Compras realizadas según origen de los proveedores	37
Gráfica No. 9 Distribución de la planta de persona por género.....	40
Gráfica No. 10 Trabajadores asociados a organizaciones sindicales	41
Gráfica No. 11 Tasa de rotación.....	42
Gráfica No. 12 Tasa de rotación por género.....	43
Gráfica No. 13 Tasa de rotación por edad.....	43
Gráfica No. 14 Tasa de rotación por género.....	44
Gráfica No. 15 Nuevas contrataciones por región.....	44
Gráfica No. 16 Nuevas contrataciones por edad.....	45
Gráfica No. 17 Nuevas contrataciones por género.....	45
Gráfica No. 18 Permiso parental por género.....	46
Gráfica No. 19 Media de horas de formación por género.....	47
Gráfica No. 20 Evaluaciones de desempeño según género y categoría laboral.....	49
Gráfica No. 21 TRIF e IF para el año 2018.....	58
Gráfica No. 22 IS índice de severidad	58
Gráfica No. 23 Causas básicas de accidentalidad durante el año 2018	59
Gráfica No. 24 Temas de espacio de escucha	61
Gráfica No. 25 Temas de intervención grupal.....	62
Gráfica No. 26 intervención grupal SBC	63
Gráfica No. 27 Patología Osteomuscular.....	64
Gráfica No. 28 Intervenciones complementarias	65
Gráfica No. 29 Cantidad y costos de lentes.....	66
Gráfica No. 30 Remisiones y recomendaciones posibles alteraciones auditivas	66
Gráfica No. 31 Casos nacionales por contingencia	67
Gráfica No. 32 Horas de ausentismo por mes	67
Gráfica No. 33 Cantidad de casos por mesa laboral	68
Gráfica No. 34 Eventos ambientales.....	71
Gráfica No. 35 Generación de residuos sede administrativa Bogotá	73
Gráfica No. 36 Consumo de combustible por mes	76
Gráfica No. 38 Emisiones de CO2 equivalente.....	76
Gráfica No. 39 Comunicación de políticas y procedimientos anticorrupción.....	82



Indicador	PG	Título del GRI	Número del indicador	Título del indicador	Omisión	ISO 26000	PACTO GLOBAL	ODS
GRI 102	2	Contenidos Generales	102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones		7,4,2	Principio 1, 8, 9 y 10	ODS 17
GRI 102	2	Contenidos Generales	102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades		7.3.1		ODS 17
GRI 102	6	Contenidos Generales	102-1	Nombre de la Organización		6.1		
GRI 102	21	Contenidos Generales	102-2	Actividades, marcas, productos y servicios		6.7		
GRI 102	19	Contenidos Generales	102-3	Ubicación de la sede		6.1		
GRI 102	19	Contenidos Generales	102-4	Ubicación de las operaciones		6.7		
GRI 102	6	Contenidos Generales	102-5	Propiedad y forma jurídica		6.1		
GRI 102	17	Contenidos Generales	102-6	Mercados servidos		6.6		
GRI 102	17, 33	Contenidos Generales	102-7	Tamaño de la organización		6.1,6.6		
GRI 102	39	Contenidos Generales	102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores		6,4,1,6,4,2, 6,4,4, 6,8,5	Principio 6	ODS 5
GRI 102	41	Contenidos Generales	102-41	Acuerdo de negociación colectiva				
GRI 102	35	Contenidos Generales	102-9	Cadena de suministro			Principio 3	
GRI 102	37	Contenidos Generales	102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro				ODS 9

Indicador	PG	Título del GRI	Número del indicador	Título del indicador	Omisión	ISO 26000	PACTO GLOBAL	ODS
GRI 102	71	Contenidos Generales	102-11	Principio de precaución		7.8		
GRI 102	14	Contenidos Generales	102-12	Iniciativas externas		6.3		ODS 17
GRI 102	14	Contenidos Generales	102-13	Afiliación asociaciones		5.3,6.4.5		ODS 17
GRI 102	30	Contenidos Generales	102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados				
GRI 102	3	Contenidos Generales	102-46	Definición de los contenidos de los informes y las coberturas de los temas				
GRI 102	29	Contenidos Generales	102-47	Lista de los temas materiales				
GRI 103	Según Corresponda	Enfoque de gestión	103-1	Explicación del tema material y su Cobertura		7.3.2		
GRI 103	Según Corresponda	Enfoque de gestión	103-1	Explicación del tema material y su Cobertura				
GRI 102	3	Contenidos Generales	102-48	Re expedición de información				
GRI 102	3	Contenidos Generales	102-49	Cambios en la elaboración de informes				
GRI 102	24	Contenidos Generales	102-40	Lista de grupos de interés		5.3		
GRI 102	24	Contenidos Generales	102-42	Identificación y selección de grupos de interés		5.3		
GRI 102	26	Contenidos Generales	102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés		7.3.3		
GRI 102	29	Contenidos Generales	102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados				

Indicador	PG	Título del GRI	Número del indicador	Título del indicador	Omisión	ISO 26000	PACTO GLOBAL	ODS
GRI 102	3	Contenidos Generales	102-50	Periodo objeto del informe				
GRI 102	3	Contenidos Generales	102-51	Fecha del último informe				
GRI 102	3	Contenidos Generales	102-52	Ciclo de elaboración de informes		7.5.3		
GRI 102	3	Contenidos Generales	102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe				
GRI 102	3	Contenidos Generales	102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI		7.6.2		
GRI 102	3	Contenidos Generales	102-55	Índice de contenidos GRI		7.6.2		
GRI 102	3	Contenidos Generales	102-56	Verificación externa		7.6.2		
GRI 102	10	Contenidos Generales	102-18	Estructura de gobernanza		6.2		
GRI 102	10	Contenidos Generales	102-19	Delegación de autoridad				
GRI 102	11	Contenidos Generales	102-22	Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités				
GRI 102	11	Contenidos Generales	102-23	Presidente del máximo órgano de gobierno				
GRI 102	11	Contenidos Generales	102-24	Nominación y selección del máximo órgano de gobierno				
GRI 102	8	Contenidos Generales	102-25	Conflictos de interés				
GRI 102	12	Contenidos Generales	102-27	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno				

Indicador	PG	Título del GRI	Número del indicador	Título del indicador	Omisión	ISO 26000	PACTO GLOBAL	ODS
GRI 102	3	Contenidos Generales	102-32	Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad				
GRI 102	12	Contenidos Generales	102-33	Comunicación de preocupaciones críticas				
GRI 102	41	Contenidos Generales	102-36	Proceso para determinar la remuneración				
GRI 102	7	Contenidos Generales	102-16	Valores, principios, Estándares y normas de conducta		4.4	Principio 10	
GRI 102	7	Contenidos Generales	102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas		6.6.3	Principio 10	
GRI 103	Según Corresponda	Enfoque de gestión	103-1	Explicación del tema material y su Cobertura				
GRI 103	Según Corresponda	Enfoque de gestión	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes				
GRI 201	33	Desempeño económico	201-1	Valor económico generado y distribuido		6.8.1,6.8.2,6.8.9	Principio 1, 8, 9 y 10	
GRI 204	35	Prácticas de adquisición	204-1	Proporción de gasto en proveedores locales		6.4.3,6.6.6,6.8.1, 6.8.2,6.8.7		ODS 9
GRI 302	75	Energía	302-1	Consumo energético				
GRI 305	76	Emisiones	305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)		6.5.5	Principio 7, 8	ODS 13
GRI 305	76	Emisiones	305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)		6.5.5	Principio 7, 8	ODS 13
GRI 305		Emisiones	305-4	Intensidad de las emisiones de GEI		6.5.5	Principio 8	ODS 13

Indicador	PG	Título del GRI	Número del indicador	Título del indicador	Omisión	ISO 26000	PACTO GLOBAL	ODS
GRI 305	77	Emisiones	305-5	Reducción de las emisiones de GEI		6.5.5	Principio 8, 9	ODS 13
GRI 306	77	Vertimientos y residuos	306-1	Vertido de aguas en función de su calidad y destino		6.5.3	Principio 8	ODS 6
GRI 306	72	Vertimientos y residuos	306-2	Residuos por tipo y método de eliminación		6.5.4	Principio 8	
GRI 306	71	Vertimientos y residuos	306-3	Derrames significativos		6.5.3	Principio 8	ODS 15
GRI 306	77	Vertimientos y residuos	306-5	cuerpos de agua afectados por vertidos de agua y/o escorrentías		6.5.3,6.5.4,6.5.6	Principio 8	
GRI 307	71	Cumplimiento legal ambiental	307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental		4.6	Principio 8	
GRI 308	38	Evaluación ambiental de proveedores	308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales		6.3.5,6.6.6,7.3.1	Principio 8	
GRI 401	41	Empleo	401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal		6.4.3	Principio 6	ODS 8
GRI 401	45	Empleo	401-2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales		6.4.4,6.8.7		ODS 8
GRI 401	46	Empleo	401-3	Permiso parental		6.4.4	Principio 6	ODS 8
GRI 402	47	Relaciones con los trabajadores	402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales		6.4.3,6.4.5	Principio 3	

Indicador	PG	Título del GRI	Número del indicador	Título del indicador	Omisión	ISO 26000	PACTO GLOBAL	ODS
GRI 403	47	Salud y seguridad en el trabajo	403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo		6.4.6		ODS 8
GRI 403	51	Salud y seguridad en el trabajo	403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes		6.4.6,6.8.8		ODS 8
GRI 403	68	Salud y seguridad en el trabajo	403-3	Servicios de salud en el trabajo		6.4.6,6.8.8		ODS 8
GRI 403	59	Salud y seguridad en el trabajo	403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo		6.4.6		ODS 8
GRI 404	47	Entrenamiento y educación	404-1	Media de horas de formación al año por empleados		6.4.7	Principio 6	
GRI 404	48	Entrenamiento y educación	404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición		6.4.7,6.8.5		
GRI 404	49	Entrenamiento y educación	404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional		6.4.7	Principio 6	
GRI 406	49	No discriminación	406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas		6.3.6,6.3.7,6.3.10,6.4.3	Principio 6	ODS 8, ODS 5
GRI 408	38	Trabajo infantil	408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil		6.3.3,6.3.4,6.3.5,6.3.7,6.3.10,6.6.6,6.8.4	Principio 5	ODS 8

Indicador	PG	Título del GRI	Número del indicador	Título del indicador	Omisión	ISO 26000	PACTO GLOBAL	ODS
GRI 205	79	Anticorrupción	205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción		6.6.1,6.6.2,6.6.3	Principio 10	ODS 8, ODS 11
GRI 205	80	Anticorrupción	205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción		6.6.1,6.6.2,6.6.3, 6.6.6	Principio 10	ODS 17
GRI 205	82	Anticorrupción	205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas		6.6.1,6.6.2,6.6.3	Principio 10	ODS 17
GRI 206	38	Competencia desleal	206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia		6.6.1,6.6.2,6.6.4	Principio 10	ODS 12
GRI 403	55, 65	Salud y seguridad en el trabajo	403-10	Dolencias y enfermedades laborales				
GRI 403	68	Salud y seguridad en el trabajo	403-6	Fomento de salud de los trabajadores				

www.confipetrol.com

Informe de
Sostenibilidad
2018

COLOMBIA - BOGOTÁ

Cra 15 N. 98 26 Oficina 401
(+57 7) 423 2949 - Ext. 407

PERÚ - LIMA

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

BOLIVIA - SANTA CRUZ

Calle J Este No 120 Edificio Rolea Center
Oficina 1C Equipetrol Norte
(+59 13) 3344 5111

ARGENTINA - NEUQUÉN

Rivadavia 474 - Ciudad de Neuquén (8300)
(+54 299) 430 56 26