



# Informe de Sostenibilidad 2019





## MENSAJE DE LA PRESIDENCIA

Apreciados Grupos de Interés,

Bienvenidos a nuestro Informe de Sostenibilidad 2019.

En Confipetrol, estamos enfocados en proteger a nuestro personal, sus familias y nuestros clientes, trabajando para garantizar que nuestra Organización y Operaciones sean resilientes, de modo que podamos continuar proporcionando un servicio de calidad, confiabilidad y seguridad.

En 2019, nuestro enfoque de responsabilidad y sostenibilidad hizo que nos valoraran y respaldaran nuestros colaboradores, nuestros clientes y la sociedad en general. De uno u otro modo, la Sostenibilidad siempre ha estado presente en Confipetrol, al ofrecer Servicios de Operación y Mantenimiento, Gestión de Activos y Ciclo de Vida enfocados en una oportuna asistencia, mediante alianzas con nuestros clientes, buscando constantemente reducir los impactos de las actividades al medio ambiente y promoviendo el desarrollo de todos nuestros colaboradores.



Dentro del Marco de nuestra Operación Líder (Libre de Incidentes y Daños en un Entorno de Responsabilidad y Sostenibilidad), durante el 2019 la sostenibilidad en Confipetrol se resume en tres ámbitos principales: *Liderar con el ejemplo* ejecutando actividades solidarias y rentables, *entender y actuar en función de peligros y riesgos* para que nuestros colaboradores cuenten con bienestar dentro y fuera de los frentes de trabajo bajo una conciencia propia de gestionar adecuadamente los riesgos y las oportunidades, lo cual generó un *entorno responsable y sostenible* salvaguardando el medio ambiente y contribuyendo positivamente en nuestros colaboradores y en las comunidades de las áreas donde operamos.

### Liderar con el ejemplo

Confipetrol dentro de su Compromiso Visible del Liderazgo en la Gestión de la Cultura de la Organización, tomo la decisión de realizar en 2019 el Diagnóstico de nivel cultural organizacional y sobre el camino, ya avanzado, enfocado en Prácticas Confiables, trabajó en un marco de Disciplina Operacional y de Pensamiento que permitió generar un Plan de acción proyectado al 2022 enfocado a obtener un nivel “Cultural Interdependiente o Generativo”, comprendiendo y gestionando nuestra cultura que orienta a nuestros líderes para desplegar las estrategias adecuadas, producir los cambios y moldear la toma de decisiones en todos los niveles jerárquicos. Dentro de este proceso, durante 2019, se decidió “repensar” nuestra Operación Líder, iniciamos con dos (2) estrategias principales enfocadas en nuestro “Plan de Cultura”: Nuestras “Reglas para salvar vidas” y nuestras visitas gerenciales bajo la Metodología de “Caminar la Planta”, ambas estrategias permiten desarrollar



ambientes sanos y productivos, proteger a nuestros colaboradores de accidentes o enfermedades laborales, a través de medidas que involucren la participación de los mismos trabajadores en su protección y que permite una interacción y cercanía con la Alta Dirección.

### **Entender y actuar en función de peligros y riesgos**

En Confipetrol la seguridad es un valor, por tal motivo nuestras metas siguen siendo tener cero (0) accidentes, ratificando el enfoque de que todos los accidentes pueden y deben ser prevenibles; en este sentido, durante el año 2019 se consolidaron más de cinco millones doscientos mil (5.2 Millones) horas hombre de trabajo, finalizando el año con indicadores de gestión de accidentalidad dentro de los límites máximos definidos por la organización; tanto en la “Tasa de tiempo perdido por frecuencia de incidentes (IF) que finalizó en cero coma dieciocho (0,18) por cada doscientos mil horas hombre trabajadas (Valor máximo permitido por la organización para 2019 de cero coma dos (0,2)) y en el “Total de frecuencia de accidentes registrables (TRIF)” que terminó en cero coma veintitrés (0,23) por cada doscientos mil horas hombre trabajadas (Valor máximo permitido por la organización para 2019 de cero coma cinco (0,5)).

Nuestro compromiso en este sentido, es seguir trabajando para mejorar continuamente nuestros esfuerzos con el fin de contar con colaboradores sanos y seguros; dentro del enfoque de “Entender y actuar en función de peligros y riesgos”, la organización en 2019 enfocó sus esfuerzos en trabajar en prevención sobre los riesgos inherentes a las actividades (Incluyendo la Seguridad de Procesos), en todas las etapas del ciclo de vida del activo en donde intervenga Confipetrol. Esto contribuye a tomar decisiones correctas asignando los recursos de la manera más eficiente, asegurar la gestión del conocimiento de los riesgos estratégicos, a través del entendimiento de estos y de su adecuada documentación, resguardando uno de los principales activos de nuestra organización, EL CONOCIMIENTO.

### **Entorno responsable y sostenible**

Para Confipetrol hacer una contribución positiva a la sociedad, incluyendo a nuestros colaboradores, nuestras comunidades y otras partes de interés, nos enfocamos de manera conjunta en trabajar de forma responsable para salvaguardar el medio ambiente, finalmente el hogar de todos. Esto incluye esfuerzos para administrar nuestro uso del agua, respetar los ecosistemas y reducir los residuos relacionados con nuestras operaciones. Por ejemplo, en 2019, iniciamos el proceso de Implementación de la Norma ISO 14064:2006 (Registro y cuantificación de la Huella de Carbono) aún cuando ya veníamos registrando la generación de Gases de Efecto Invernadero (GEI), este paso adicional, nos permitirá, entre otros, definir mejores objetivos e iniciativas de ahorro de recursos y costos, que incluyan la reducción de emisiones de GEI e incorporar el impacto de emisiones en los procesos de selección de proveedores, materiales, etc. Dentro de nuestros Programas Ambientales (Estilos de Vida Sostenible, Manejo de Sustancias Químicas y Gestión Integral de Residuos) logramos la ejecución de cuarenta y nueve (49) prácticas ambientales (Destinadas a empoderar al personal en ahorro y uso eficiente de agua y energía, siembra de árboles, movilidad sostenible, entre otros) y cincuenta y ocho (58) jornadas de almacenamiento, orden y limpieza (Enfocadas en la metodología 5Ss) que previenen la contaminación, riesgos operativos y promueve la preservación de los recursos naturales. De acuerdo con lo anterior, como empresa socialmente responsable nos enfocamos en garantizar los recursos para las generaciones futuras.



Ser responsable y sostenible, también incluye el comportarse de manera ética, uno de los propósitos incansables de la Organización, forjando la integridad absoluta de nuestros Colaboradores durante la ejecución de las actividades laborales y fuera de ellas. Contribuir a la sociedad también significa ganar y mantener la confianza de las personas, es por esto por lo que la creación de empleos, el desarrollo del talento y la inclusión y formación de proveedores locales es parte de nuestra estrategia de Responsabilidad Social Empresarial. Por ejemplo, la Campaña “Juntos por más sonrisas”, completo en el año 2019, su séptima versión, y con éxito se logró superar la meta respecto al 2018, pues se logró gracias a la participación de Colaboradores, Proveedores y Compañía entregar obsequios durante las festividades de fin de año a más de dos mil trescientos (2300) niños en edades desde un (1) mes hasta doce (12) años de las áreas de influencia donde Confipetrol opera; por otro lado, llevamos a cabo nuestras dos (2) primeras versiones de los Congresos para la Niñez en Prevención, Autocuidado y Derechos Humanos, enfocados a capacitar y formar a los niños de las comunidades rurales en temas de medio ambiente, autocuidado, seguridad vial, derechos humanos e higiene oral y entrega de kits de cuidado de dientes (Llegando a 60 niños y niñas en estas versiones de arranque) con el compromiso de llegar a cientos de niños durante el 2020.

Cabe destacar que en general, este Informe de sostenibilidad detalla nuestras actividades durante 2019; informe que se basa en nuestras acciones sobre sostenibilidad y transparencia presentando un gran avance como Organización, lo cual nos enorgullece y nos compromete a ser conscientes de la necesidad incansable de intensificar aún más los esfuerzos en desarrollar nuestras actividades con mejora permanente, buscando la excelencia en cada uno de nuestros procesos y logrando nuestros objetivos de crecimiento y sostenibilidad dentro del **Marco de la Operación Líder de Confipetrol**.

**OSCAR JEOVANNY FERNÁNDEZ MORENO**  
Presidente y Representante Legal



## SOBRE ESTE INFORME

Confipetrol comparte el **SÉPTIMO INFORME DE SOSTENIBILIDAD**, en el cual se presenta la gestión realizada por la Compañía donde se reporta su desempeño económico, social y ambiental durante el año 2019.

[102-10](#) | [102-32](#) | [102-48](#) | [102-49](#) | [102-50](#) | [102-51](#) | [102-52](#) | [102-53](#) | [102-54](#) | [102-56](#)

La Compañía ejecutó contratos en Colombia, Perú y Bolivia, en Argentina cuenta con una oficina administrativa y se realizó apertura de la oficina virtual en Chile durante el 2019, sin embargo, el contenido de este informe se enfoca en la operación que desarrolla Confipetrol en Colombia.

Este reporte fue elaborado de conformidad con los Estándares del Global Reporting Initiative (GRI): Opción esencial. Este informe corresponde al periodo comprendido entre 01 de enero al 31 de diciembre del año 2019, el cual se presenta de forma anual. El último reporte presentado corresponde al periodo 2018, el cual se elaboró bajo Estándares GRI y no se presenta 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](mailto:presidencia@confipetrol.com), [gerente.hseq@confipetrol.com](mailto:gerente.hseq@confipetrol.com), [lider.rse@confipetrol.com](mailto:lider.rse@confipetrol.com) y [profesional.rse@confipetrol.com](mailto:profesional.rse@confipetrol.com).

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

## TABLA DE CONTENIDO

<b>1.</b>	<b>PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN .....</b>	<b>9</b>
1.1.	¿Quiénes Somos? .....	10
1.2.	Propiedad y forma jurídica .....	11
1.3.	Productos y servicios .....	11
1.4.	Ubicación .....	16
1.5.	Mercados servidos .....	17
1.6.	Código de Ética .....	18
1.7.	Mecanismos y asesoramiento de reporte de preocupaciones éticas .....	19
1.8.	Conflictos de interés .....	20
1.9.	Políticas Organizacionales .....	21
1.10.	Gobernanza .....	22
1.11.	Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités .....	23
1.12.	Presidente máximo órgano de gobierno .....	23
1.13.	Nominación y selección al máximo órgano de gobierno .....	23
1.14.	Función del máximo órgano de gobierno .....	24
1.15.	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno .....	24
1.16.	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno .....	24
1.17.	Identificación e impactos económicos, ambientales y sociales .....	25
1.18.	Eficacia de los procesos de gestión del riesgo .....	25
1.19.	Revisión temas económicos, ambientales y sociales .....	26
1.20.	Comunicación de preocupaciones críticas .....	26
1.21.	Sistema Integrado de Gestión .....	29
1.22.	Sistema de Gestión de Riesgos .....	30
1.23.	Iniciativas externas .....	32
1.24.	Cadena de valor .....	33
<b>2.</b>	<b>GRUPOS DE INTERÉS Y MATERIALIDAD .....</b>	<b>34</b>
2.1.	Identificación de los grupos de interés .....	35
2.2.	Consulta de percepción y expectativas de los Grupos de Interés .....	38
2.3.	Temas materiales .....	39
<b>3.</b>	<b>COMPONENTE ECONÓMICO .....</b>	<b>41</b>
3.1.	Situación financiera .....	42
3.2.	Estado de resultados .....	45
3.3.	Valor económico directo generado y distribuido .....	45
3.4.	Impuestos .....	46
3.5.	Prácticas de adquisición .....	47

3.6.	Participación de proveedores .....	48
3.7.	Medidas contra el trabajo infantil.....	50
3.8.	Acciones jurídicas relacionadas con competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra libre competencia.....	51
3.9.	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales .....	51
4.	<b>COMPONENTE SOCIAL.....</b>	<b>52</b>
4.1.	Información sobre empleados .....	53
4.2.	Nuevas contrataciones de empleados y rotación del personal .....	55
4.3.	Media de horas de formación al año por empleado .....	58
4.4.	Remuneración .....	59
4.5.	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales .....	60
4.6.	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición .....	62
4.7.	Permiso parental .....	62
4.8.	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de desempeño y desarrollo personal .....	64
4.9.	Acuerdos de negociación colectiva .....	65
4.10.	Casos de discriminación acciones correctivas emprendidas .....	65
4.11.	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales.....	65
4.12.	Derechos Humanos.....	66
4.13.	Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo .....	67
4.14.	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes .....	69
4.15.	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre Salud y Seguridad en el Trabajo .....	76
4.16.	Formación de trabajadores sobre Salud y Seguridad en el Trabajo .....	81
4.17.	Cobertura del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo .....	83
4.18.	Accidentalidad.....	85
4.19.	Servicio de Salud en el Trabajo .....	97
4.20.	Participación y formación de trabajadores sobre Salud y Seguridad en el Trabajo .....	98
4.21.	Fomento de la salud de los trabajadores.....	98
4.22.	Programas de salud.....	99
4.23.	Dolencias y enfermedades laborales .....	109
4.24.	Actividades Comunitarias .....	110
5.	<b>COMPONENTE AMBIENTAL .....</b>	<b>115</b>
5.1.	Principio de enfoque de precaución   Cumplimiento de la legislación y normativa ambiental 117	
5.2.	Consumo energético dentro de la Organización .....	117

5.3.	Consumo energético fuera de la organización .....	119
5.4.	Intensidad energética.....	120
5.5.	Reducción del consumo energético .....	121
5.6.	Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios.....	121
5.7.	Emisiones directas de GEI (Alcance 1) .....	121
5.8.	Emisiones indirectas de GEI (Alcance 2) .....	123
5.9.	Otras emisiones indirectas de GEI (Alcance 3) .....	124
5.10.	Intensidad de las emisiones de GEI .....	124
5.11.	Interacción con el agua como recurso compartido .....	125
5.12.	Gestión de los impactos relacionados con los vertimientos de agua .....	126
5.13.	Consumo de agua .....	126
5.14.	Residuos peligrosos.....	128
5.15.	Residuos no peligrosos .....	129
5.16.	Derrames significativos.....	131
5.17.	Transporte de residuos peligrosos .....	132
5.18.	Campañas ambientales .....	132
<b>6.</b>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN Y PREVENCIÓN DE LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, FRAUDE Y CORRUPCIÓN EN TODAS SUS FORMAS.....</b>	<b>136</b>
6.1.	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción .....	137
6.2.	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción .....	138
6.3.	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas .....	140





## 1. PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

GRI 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, energético y petroquímico, 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.

### 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.

### 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.

## 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.

GRI 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 fue transformada por temas estratégicos como 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 sujetos a las reglas del Derecho Privado Colombiano, a las normas especiales que la regulen, los estatutos y 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 y Argentina, así como mediante su filial en Perú y la subsidiaria Chile.

GRI 102-2

## 1.3. Productos y servicios

Confipetrol, es una Compañía con más de 20 años de experiencia, líder en Latinoamérica en la prestación de soluciones integrales en Operación y Mantenimiento. Cuenta con más de 5.000 empleados altamente capacitados, calificados y certificados en sus labores. Tiene presencia en 5 países, siendo un aliado estratégico para más de 45 clientes en todos los sectores productivos de la economía, como lo son:



Figura 1. Sectores que atiende Confipetrol

A continuación, se relacionan los servicios que presta Confipetrol:

## 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 equipo diverso de especialistas, que permite atender múltiples marcas y representantes de equipos mayores, llevando los activos nuevamente a condiciones operativas dentro de los parámetros de eficiencia productiva, requeridos por los clientes.

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

### 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, que 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.

GRI 102-3 | 102-4

#### 1.4. Ubicación

Confipetrol es una Compañía internacional enfocada en la prestación de servicios de operación y mantenimiento para la Gestión de Activos, la cual tiene presencia en cinco países de Latinoamérica: Colombia, Perú, Bolivia, Argentina y Chile.



Figura 2. Presencia de Confipetrol en Latinoamérica





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.

En la sucursal de Argentina se cuenta con una oficina administrativa y subsidiaria en Chile para posicionamiento de marca.

GRI 102-6

## 1.5. Mercados servidos

### Tipos de clientes

Los aliados estratégicos de Confipetrol hacen parte de las diferentes industrias, a los cuales se les brinda soluciones de Operación y Mantenimiento alineado a las normativas internacionales, tales como el estándar ISO 55000, optimizando desde la concepción todo el ciclo de vida de sus activos, por tal motivo, la Compañía establece lazos de confianza y transparencia con los mismos.

### Ubicación geográfica

A continuación, se presentan los Clientes y ubicación de los contratos donde Confipetrol tuvo operación durante el 2019 en Colombia:

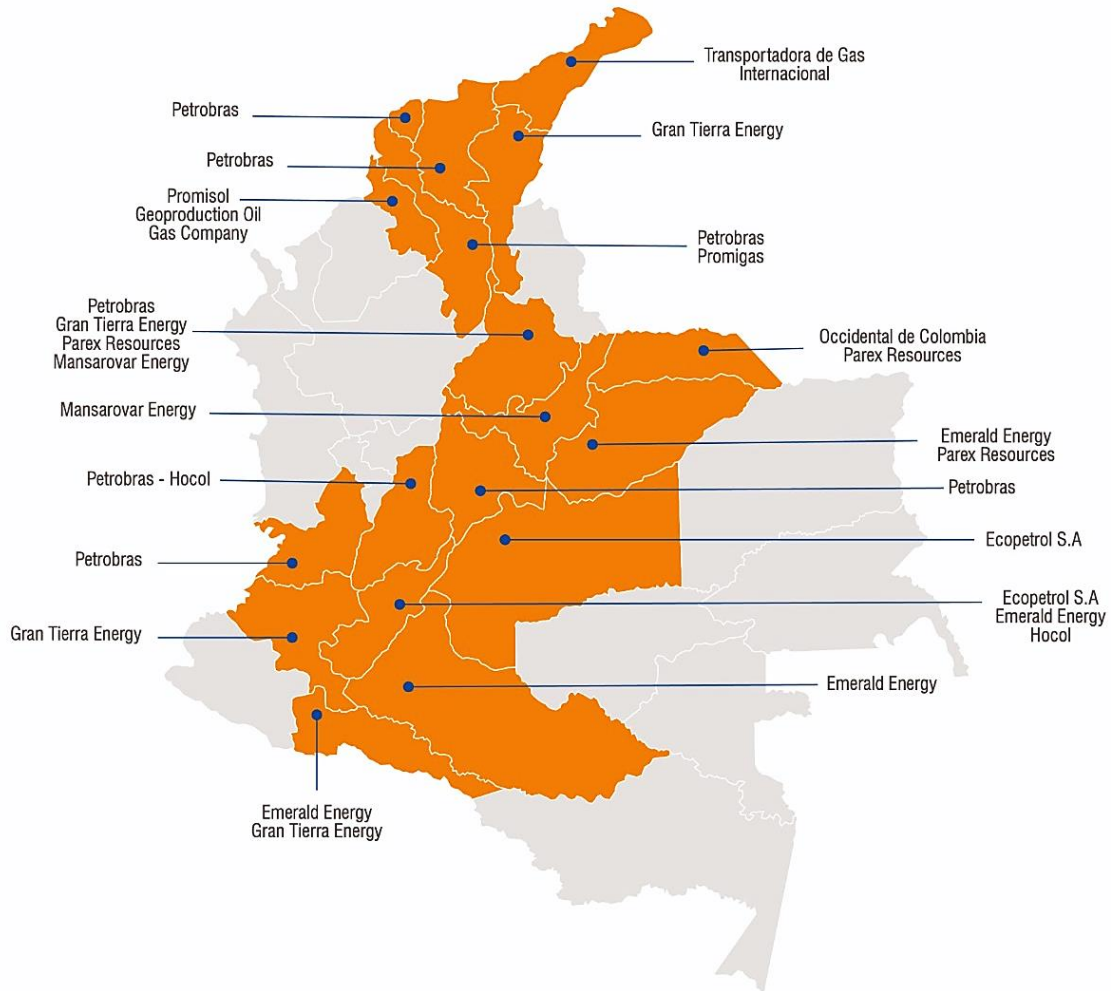


Figura 3. Operaciones y Clientes en Colombia

GRI 102-16

## 1.6. Código de Ética

El Código de Ética de Confipetrol define el marco de referencia y lineamientos bajo los cuales actúan cada uno de sus colaboradores con el fin de asegurar una cultura organizacional basada en principios y valores éticos como eje fundamental en la ejecución de cada una de las actividades y la consecución de negocios, permitiendo generar relaciones de transparencia al interior y con todos sus Grupos de Interés, un manejo adecuado y confidencial de la información, respeto por la reglamentación relacionada con la propiedad intelectual y demás leyes y regulaciones a las que la Compañía se encuentra sujeta.

## Valores y principios

A través del Código de Ética Empresarial se establece el marco de referencia y lineamientos que la Compañía ha definido con el fin de promover una cultura organizacional basada en principios, valores y relaciones de transparencia con todos sus grupos de interés y bajo los cuales se definen los negocios y se desarrollan los procesos. Nuestros principios y valores son:



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.

GRI 102-17

### 1.7. 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](mailto:etica@confipetrol.com) y [vp.controlinternoycumplimiento@confipetrol.com](mailto:vp.controlinternoycumplimiento@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 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.

GRI 102-25

### 1.8. Conflictos de interés

La Compañía tiene establecido una política y su respectivo procedimiento para el manejo de situaciones que puedan configurar un conflicto de interés y con esto garantizar que las actividades y toma de decisiones se realicen de forma independiente, objetiva y ética, prevaleciendo en todo momento los intereses de Confipetrol.

La Política de Confipetrol tiene identificado los siguientes tipos de conflictos de interés:

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

A partir de la política, incluyendo la divulgación respectiva, la Compañía considera y analiza la declaración de presuntos o reales conflictos de interés formalizada mediante diversos formatos y de acuerdo con el grupo interés que esté reportando.

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 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.

En línea con la Política de Conflicto de Interés y como fortalecimiento de las buenas prácticas, se cuenta con la Política de Transacciones Entre Partes Relacionadas la cual 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, presidentes, 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 informadas, y obtener el concepto de la Junta Directiva aprobador último de este tipo de transacciones.

## 1.9. Políticas Organizacionales

**Tabla 1.** Políticas internas de Confipetrol

Políticas Confipetrol	
Política de HSEQ	Política de seguridad y protección integral
Política de Talento Humano	Política de regalos, atenciones corporativas y cortesías
Política de alcohol, tabaquismo, drogas y armas	Política de protección del derecho fundamental de habeas data y tratamiento de datos personales
Política de conflicto de intereses	Política para suspensión de tareas inseguras
Política de conservación de activos	Política seguridad informática
Política de procesos y procedimientos	Política de prevención del acoso laboral
Política de teléfonos fijos, celulares y avételes	Política de transacciones entre partes relacionadas
Política de mercadeo y servicio al cliente	Reglamento Interno de Trabajo
Política de tecnología, modernización y cambio	Código de Ética empresarial
Política de finanzas	Política de autorización de apoyo académico
Política de derechos humanos y comunidades	Reglamento interno de higiene y seguridad industrial
Política de seguridad vial	Política de Cumplimiento
Visión, misión, y objetivos	Política para trabajo en condiciones climáticas adversas
Política uso de elementos y equipos de protección personal	Principios y valores corporativos
Política de responsabilidad social	Políticas administrativas del sistema de gestión del riesgo lavado de activos y financiación del terrorismo (LA/FT)
Políticas contables NIIF acuerdos conjuntos	Política NIIF costo por prestamos
Política NIIF beneficios a empleados	Política NIIF cuentas por cobrar
Política antisoborno y anticorrupción	Política NIIF activos intangibles
Política NIIF provisiones y contingencias	Políticas contables NIIF cambios en políticas contables estimaciones y errores
Política NIIF ingresos	Políticas contable NIIF cuentas por pagar
Política de inventarios	Política NIIF deterioro de cuentas por cobrar
Política NIIF de inversiones	Política NIIF estados financieros consolidados
Política NIIF obligaciones financieras	Política NIIF hechos ocurridos después del periodo de presentación

Política presentación de estados financieros	Política NIIF moneda extranjera
Política NIIF deterioro del valor de los activos	Política NIIF impuesto a las ganancias
Política NIIF estado de flujo de efectivo	Política NIIF propiedades de inversión
Política NIIF propiedades planta y equipo	

**GRI 102-18**

**1.10. Gobernanza**

Confipetrol 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 denominados:

**Asamblea General de Accionistas**

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

**Junta Directiva**

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

GRI 102- 22

### 1.11. Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités

**1 Asamblea General de Accionistas:** El Órgano Superior de Gobierno es la Asamblea General de Accionistas compuesta por con cinco socios o accionistas, de los cuales el mayoritario y controlante, es una persona jurídica (Inversiones York SLU), los cuatro restantes son personas naturales siendo dos hombres y dos mujeres. La antigüedad de este Órgano de dirección es desde el inicio de la constitución de la Compañía en el año 2007, los accionistas han cambiado en el transcurso de los años debido a la venta de algunas participaciones accionarias. Este es el máximo órgano de la Organización el cual con plena independencia decide los lineamientos de la Compañía.

**2 Junta Directiva:** Está compuesta por cinco miembros principales de los cuales cuatro sin internos y uno independiente. La antigüedad de este órgano de dirección es desde el inicio de la constitución de la Compañía en el año 2007 los cuales tienen una alternancia cada dos años, por lo cual algunos de sus miembros han cambiado.

La independencia de este Órgano está supeditada a las potestades delegadas por la Asamblea General de Accionistas y a las facultades proferidas mediante los Estatutos Sociales.

**3 Comité Ejecutivo:** Ese órgano está confirmado por tres miembros. Este Comité de Dirección es un poco más reciente ya que fue creado el 31 de marzo de 2014 con la vinculación de la accionista controlante. Los miembros de este comité han cambiado de acuerdo con el periodo potestativo de los estatutos y su nombramiento por parte de la Junta Directiva.

GRI 102- 23

### 1.12. Presidente máximo órgano de gobierno

Los Estatutos de Confipetrol contemplan que para cada sesión de Asamblea General de Accionistas o de Junta Directiva se debe nombrar un presidente y secretario para cada reunión puede ser cualquiera de los miembros de los máximos órganos de gobernanza.

GRI 102- 24

### 1.13. Nominación y selección al máximo órgano de gobierno

Confipetrol, 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:** El accionista controlante elige tres (3) de los cinco (5) miembros de la Junta Directiva, los accionistas minoritarios nombran el cuarto miembro y en conjunto todos los accionistas seleccionan el quinto miembro que debe ser independiente a los accionistas. 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 estos.
- ✔ **Comité Ejecutivo:** Está conformado por dos (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.

GRI 102- 26

#### 1.14. Función del máximo órgano de gobierno

La configuración de un Gobierno Corporativo claro y asertivo que permita un balance organizacional en sus relaciones con los grupos de interés ha sido parte del enfoque de la Organización. Es por esto que el sistema de Gobierno Corporativo y cumplimiento se enfoca en el dinamismo, alineando constantemente la misión de la organización bajo las mejores prácticas existentes de la organización con los estándares internacionales aplicables; es así como la Asamblea General de Accionistas busca de manera constante, tomar las decisiones económicas, ambientales, sociales o de cualquier otra índole, basadas en una información sólida de la organización (Factores internos) y contextos externos, buscando la mejora constante y el logro de los objetivos de la misma, enmarcadas en el respeto de normas a los grupos de interés, su misión y visión.

GRI 102- 27

#### 1.15. Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno

Dentro de las responsabilidades que otorga la Asamblea General de Accionistas a la Presidencia de la organización, se incluye la oportuna planeación, determinación de objetivos y el liderazgo de la organización; de allí se establecen y traducen en acciones concretas para el Equipo Directivo, enfocados principalmente en la Preservación y Mejora del Conocimiento (A todo nivel, incluyendo el máximo órgano de gobierno), soportado por el control y la supervisión del desempeño de las directivas y colaboradores en temas que incluyen factores económicos, ambientales y sociales y que se evalúan en las reuniones ordinarias y extraordinarias que se convocan para analizar el avance en dichos temas.

GRI 102- 28

#### 1.16. Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno

La Asamblea general de Accionistas, mediante el seguimiento en las reuniones que realiza, evalúa los avances, progresos, aplicación de las directrices y demás decisiones tomadas en pro de la mejora





y cumplimiento de objetivos de la organización. Dicha evaluación, se basa en el autocontrol, en el cumplimiento de la normatividad interna y externa y el soporte de las actuaciones soportado en el Código de Ética Corporativo.

**GRI 102- 29**

### **1.17. Identificación e impactos económicos, ambientales y sociales**

La Asamblea General de Accionistas al definir el Sistema de Gestión Integral de Riesgos (Incluye impactos) incorpora la visión estratégica que permite al delegar a la Junta Directiva y a la Presidencia identificar los riesgos, impactos y oportunidades que se presenten frente a los temas económicos, ambientales y sociales; permitiendo que la Asamblea este actualizada en los diferentes temas que maneja la Compañía ya que sus delegados tienen el deber de asegurar que todos los procesos estén funcionando acorde a los objetivos, principios y fines fundantes de la Organización, siempre buscando evitar o minimizar posibles daños que se presenten.

Es pertinente resaltar que, adicional a la constante verificación y gestión que realizan la Junta y el Presidente de los procesos de la empresa, estos a través de sus delegados están atentos y prestos tanto a la emisión como recepción de las consultas realizadas o recibidas por parte de los grupos de interés que puedan llegar a impactar la continuidad de negocio o generar impactos negativos significativos en ese grupo de interés (Incluye las comunidades donde desarrollamos operaciones, Clientes, órganos judiciales, proveedores, entre otros), permitiendo que la Organización genere unos indicadores de los cuales la Compañía se puede guiar y presentar a la Asamblea y permitir que esta pueda identificar y gestionar los impactos, riesgos y oportunidades.

**GRI 102- 30**

### **1.18. Eficacia de los procesos de gestión del riesgo**

La Asamblea General de Accionistas delega su función del análisis de la eficacia de los procesos de gestión del riesgo a la Junta Directiva y Presidencia, que a su vez se basan en los procesos y comités que exclusivamente tratan los temas económicos, ambientales y sociales así:

La Vicepresidencia Financiera junto con los Procesos de Nómina, Tesorería y Financiera, y la Vicepresidencia Administrativa en el proceso de compras o abastecimiento, son los encargados de administrar y gestionar la parte económica de la Organización, quienes a través de indicadores que se presentan periódicamente al Presidente y mediante una rendición de cuentas, establecen cuales son los temas a que debe darse prioridad, así como el planteamiento de nuevas opciones para que el proceso sea más eficaz en la solución de los conflictos que se presenten.

La Vicepresidencia de Operaciones y Servicio, Gerencia de HSEQ-RSE y Gerencia de Talento Humano, están enfocadas en identificar y analizar las causas de las desviaciones (Incluyendo incidentes), optimizando y reforzando los diferentes temas que competen a estas áreas.

Al realizar el análisis de los resultados, la Compañía asegura el cumplimiento con la legislación aplicable y los estándares de calidad establecidos por entidades gubernamentales, no gubernamentales y entidades internacionales, con la finalidad de ejecutar labores que aumenten la credibilidad y confianza de la Empresa frente a los grupos de interés y a terceros en general.

GRI 102- 31

### 1.19. Revisión temas económicos, ambientales y sociales

El Órgano Superior de Gobierno analiza los impactos, los riesgos y las oportunidades de índole económica, ambiental y social de la siguiente forma:

- La Asamblea General de Accionistas se reúnen de manera ordinaria una vez por año para tocar estos temas y de manera extraordinaria, en caso de que se requiera con previa convocatoria.
- La Junta Directiva se reúne por lo menos una vez cada 2 meses (6 Veces en el año) con el fin de analizar estos temas o extraordinariamente cuando lo considere pertinente.
- El Comité ejecutivo, podrá reunirse en cualquier tiempo si así lo disponen para tratar temas de índole económico, ambiental y social.

GRI 102- 33

### 1.20. 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 estas se pueden manejar a esta instancia o deberán ser estudiadas por la Asamblea General de Accionistas, a quienes el presidente convocará a una reunión extraordinaria para tratar los temas que deben ser atendidos con prioridad.

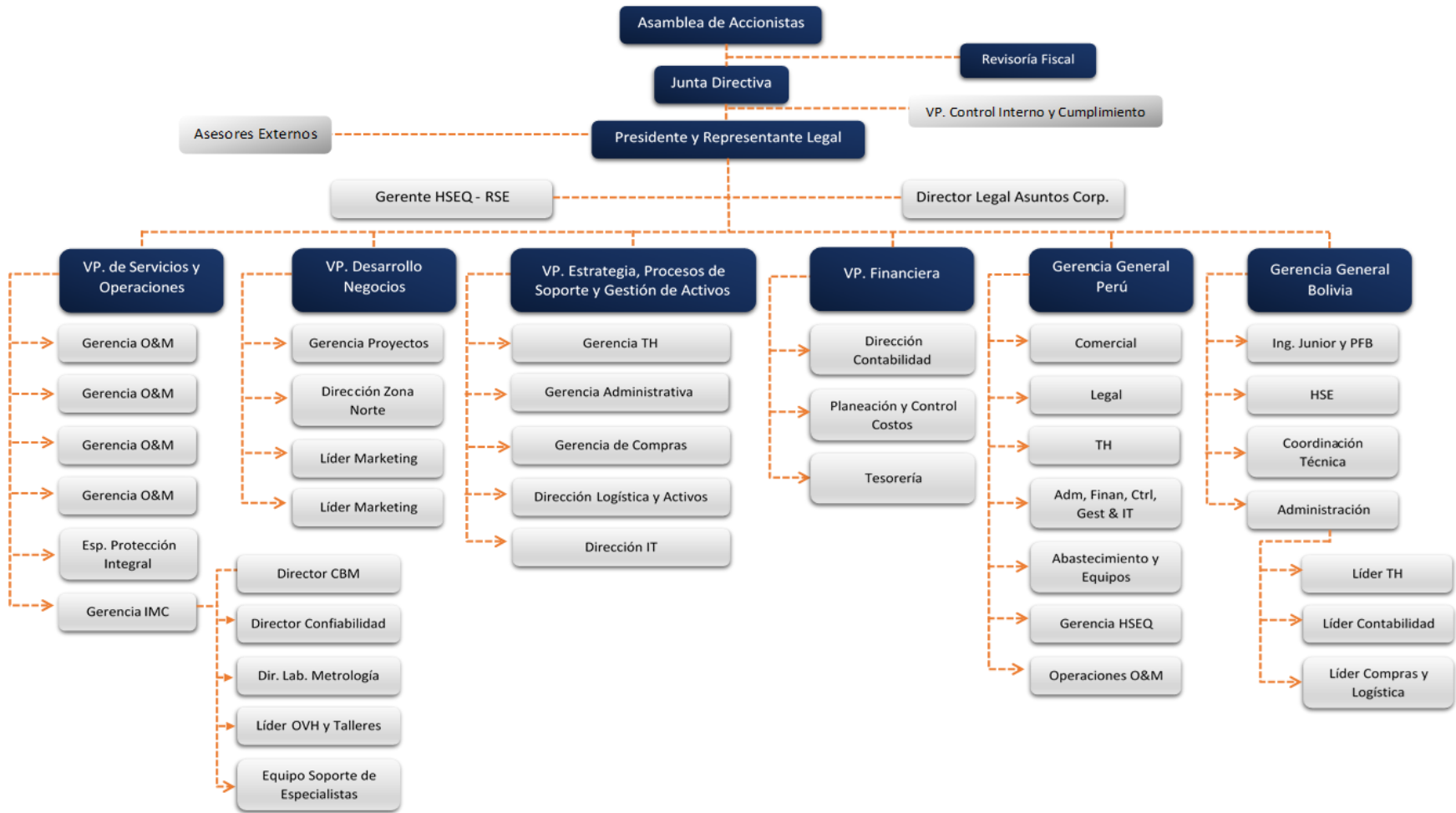


Figura 4. Organigrama

## Reconocimientos

### Programa de Excelencia Ambiental Distrital – PREAD

La Organización participó por sexta vez en el programa PREAD de la Secretaria Distrital de Ambiente para el 2019, donde Confipetrol ingresó al nivel Elite siendo reconocida como una de las 20 mejores organizaciones con desempeño ambiental Distrital, reconocida como una empresa sostenible.



### Recupera Tu Silla

Recupera Tu Silla acredita a Confipetrol como Miembro de la Comunidad de Empresas Sostenibles, gracias a su contribución a la generación de empleo de víctimas del conflicto armando y cuidado ambiental por medio de la reparación y recuperación de sillas representando un ahorro de más de 41 millones de pesos



### Parex Resources

El Cliente Parex Resources otorgó un reconocimiento especial a Confipetrol por la participación en la construcción de una vivienda digna para la Familia Galvis Sandoval, en la Vereda El Diviso La Colorada, en Simacota, Santander, logrando con esta donación ayudar en el bienestar y mejoramiento de la calidad de vida de estos.



### Reconocimiento de la Cruz Roja Colombiana

En el marco del desarrollo de la *Campaña Héroes por Más Vidas* realizada desde el proceso de Responsabilidad Social se logró la coordinación y logística para que la Cruz Roja Colombiana desarrollara la actividad en las instalaciones de la Compañía, entidad que hace un reconocimiento especial a Confipetrol y sus colaboradores por su compromiso, generosidad y aporte en las jornadas voluntarias de sangre, logrando salvar vidas de muchos colombianos.

## 1.21. Sistema Integrado de Gestión

Confipetrol cuenta con un Sistema Integrado de Gestión (SIG) que se fundamenta en los estándares ISO para gestión de Calidad y medio ambiente, y el estándar OHSAS para la gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, los cuales son certificados por el Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación - Icontec bajo las siguientes normas:






En adición, el SIG recibe una evaluación anual certificable bajo la norma Norsok S-006, la cual establece parámetros para la gestión ambiental, de seguridad industrial y de salud ocupacional en el sector Oil & Gas. Para el año 2019, la puntuación recibida fue de 92 sobre 100 posibles, lo que le permite a la Compañía garantizar la aplicación de las actividades de operación y mantenimiento integral con técnicas de confiabilidad y predictivas de diagnóstico, asegurando la gestión eficaz de todos los aspectos del SIG.

Como valor agregado, Confipetrol se encuentra inscrita en el Registro Único de Contratistas (RUC) y es objeto de las auditorías anuales realizadas por el Consejo Colombiano de Seguridad (CCS), obteniendo para el año 2019 una calificación de 92 puntos.

El Laboratorio de Metrología de Confipetrol cuenta con un Sistema de Gestión de Calidad implementado bajo los lineamientos de la norma NTC ISO/IEC 17025, lo cual permite garantizar la confiabilidad y exactitud en las mediciones, así como la trazabilidad hacia el sistema internacional de unidades, SI. Además de esto, el laboratorio se encuentra acreditado por el ONAC. Organismo Nacional de Acreditación de Colombia.

## 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.

GRI 102-15

## 1.22. Sistema de Gestión de Riesgos

De manera interna se realiza un ejercicio entre los procesos administrativos, logísticos de soporte y Operación y Mantenimiento, el cual es liderado desde la Presidencia y Vicepresidencia de Estrategia, donde se busca realizar un escaneo del medio que la rodea, evaluando falencias y oportunidades que permitan enfocar esfuerzos en la mejora continua. Con base en el direccionamiento estratégico, Confipetrol planea estrategias de proyección y analiza como mitigar las amenazas que se pueden presentar en el desarrollo de sus actividades. De acuerdo con lo anterior, la Compañía cuenta con tres herramientas claves para el análisis de contexto:



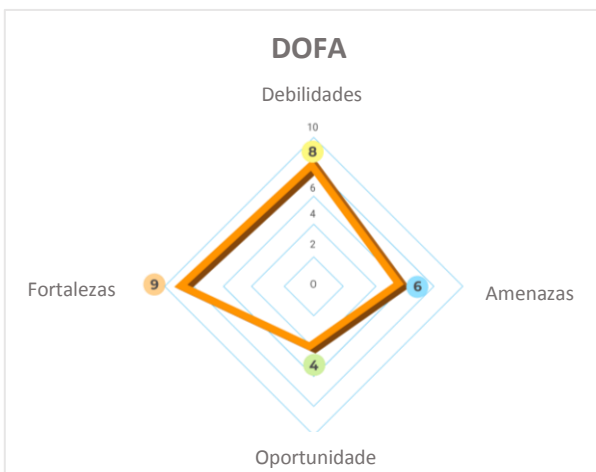
Para el año 2019 el análisis del contexto de la organización se dio mediante una metodología que busca indagar sobre el estado actual de la organización y su futuro desde la perspectiva de cada una de las áreas de trabajo con la participación de sus líderes y direccionada por la Vicepresidencia de Estrategia. Esta metodología se centró las siguientes preguntas:

- ✓ ¿Qué debilidades, oportunidades, amenazas y fortalezas (identificar 3 de cada uno) encuentro en mi área y en Confipetrol?
- ✓ ¿Qué oportunidades y amenazas (identificar 3 de cada uno) encuentro en el entorno externo (clientes, competidores, proveedores y aliados)?

Como conclusión de la aplicación de esta metodología se obtuvieron los siguientes resultados:

**Tabla 2.** Niveles y contexto por grupo de interés

Grupo de Interés	Contexto	Nivel Interés	Nivel Poder	Estrategia
 Accionistas	Interno	Mucho	Mucho	1. Involucrar
 Aliados	Externo	Poco	Poco	4. Monitorear
 Clientes	Externo	Poco	Mucho	2. Informar
 Empleados	Interno	Mucho	Poco	3. Reportar
 Comunidad	Externo	Mucho	Mucho	1. Involucrar
 Proveedores	Externo	Mucho	Poco	4. Monitorear
 Autoridades	Externo	Poco	Poco	4. Monitorear



**Gráfica 1.** Hallazgo matriz DOFA

A partir del desarrollo del taller DOFA se lograron identificar los riesgos más significativos para la Compañía, los cuales están asociados a un contexto (interno y externo) y un perfil que obedece a los procesos internos de Confipetrol (Talento Humano, Operaciones, HSEQ, Desarrollo de Negocios, entre otros). Como resultado de este análisis se obtuvieron riesgos relevantes tales como: Incremento de la competencia, pérdida sistemática del Know How de la Organización, Proveedores locales que no satisfacen requerimientos críticos para las operaciones, debilitamiento de la comunicación entre procesos internos y desconocimiento de nuevas prácticas y propuestas del mercado.



A continuación, se relacionan algunas de las acciones que se plantearon como estrategia para corregir aspectos negativos y aprovechar las oportunidades que tiene Confipetrol como Organización:

- ✔ Crear otras líneas de negocio, diversificar sectores y clientes. Laboratorio de metrología en Bogotá.
- ✔ Mejorar la comunicación entre áreas.  
Establecer matrices de riesgos y controles, plan de formación en función de gestión de riesgos.
- ✔ Fortalecer el seguimiento y la rendición de cuentas
- ✔ Informe semanal como entrada al proceso de seguimiento implementación de soluciones para mejorar la información.
- ✔ Aumentar el sentido de responsabilidad de niveles tácticos y operativos, mejor control de información y activos de la compañía.

GRI 102-12 | 102-13

### 1.23. Iniciativas externas

Confipetrol cumple con la normatividad requerida por los clientes y estándares asociados a los diferentes sectores. Además, se respalda la eficiencia en el servicio con el alto respaldo financiero, mano de obra especialista en cada línea de negocio y las certificaciones requeridas.



Adicional, la Compañía evidencia su gestión en materia de sostenibilidad desde que se adhirió al Pacto Global de las Naciones Unidas el 1 de mayo de 2013, la cual está alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y busca promover el compromiso de los diferentes sectores frente a los cuatro ejes temáticos: derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y lucha anticorrupción.



Además, ha participado del Programa de Gestión Empresarial (GAE) desde el año 2013 desarrollado por la Secretaría Distrital de Ambiente. La Compañía ha sido reconocida desde el 2014 y hasta el 2018 como una empresa de Excelencia Ambiental Empresarial. Para el año 2019, se le otorgó el máximo reconocimiento que tiene el programa, destacándose como empresa ELITE - Líder en Gestión Ambiental, quedando dentro de las mejores 20 empresas a nivel distrital con una calificación de 980 puntos (resolución 03780 de 2019).

La Compañía no se encuentra afiliada a entidades del sector u otras.





GRI 102-9

1.24. Cadena de valor

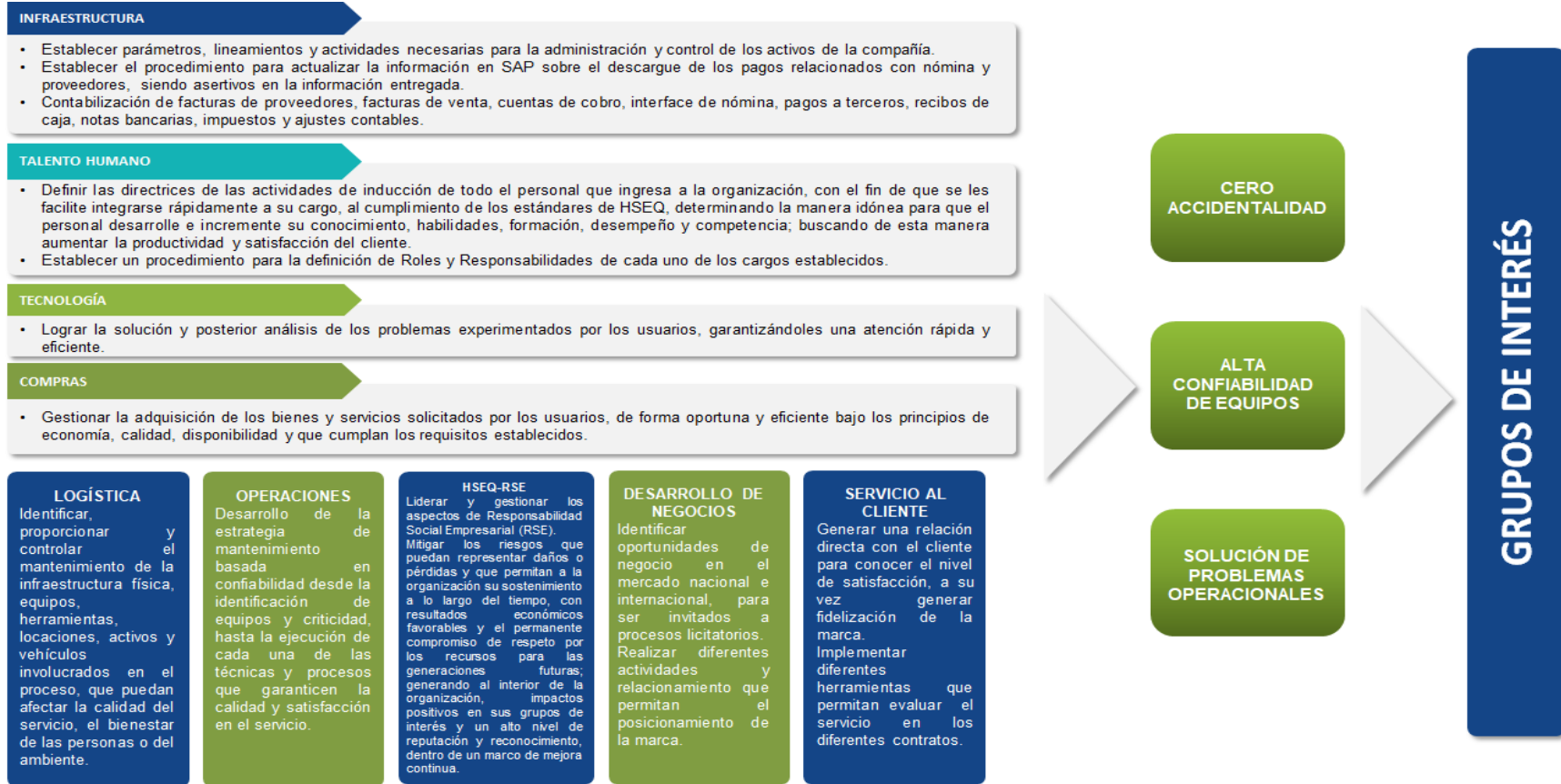


Figura 5. Cadena de Valor de Confipetrol



## **2. GRUPOS DE INTERÉS Y MATERIALIDAD**

GRI 102-40 | 102-42

## 2.1. Identificación de los grupos de interés

Confipetrol actúa en un marco de Responsabilidad Social Empresarial, realizando una adecuada gestión con sus grupos de interés y protegiendo la integridad de estos, eso se ejecuta bajo una serie de lineamientos de relacionamiento estratégicos que le permite a la Compañía actuar de manera responsable con la operación y el entorno, construyendo relaciones de confianza, generando impacto positivo y contribuyendo a los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Es así, que 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 definidos de la siguiente manera:

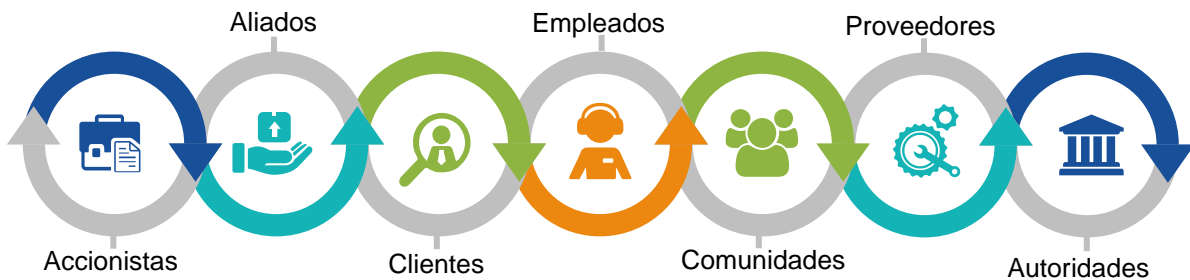
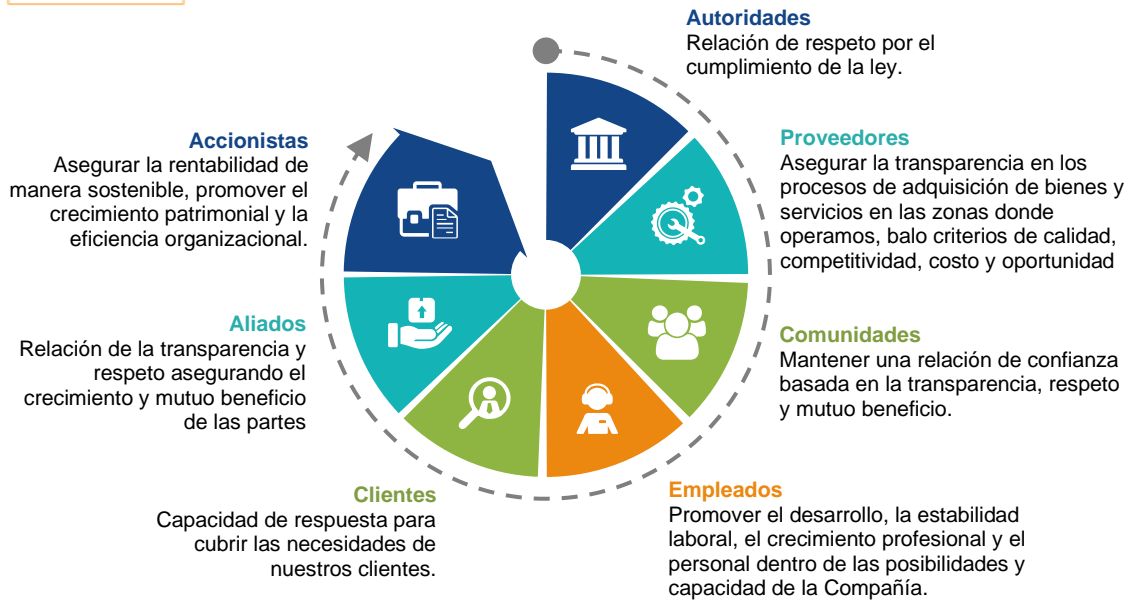


Figura 6. Grupos de interés Confipetrol

El compromiso de la Compañía es lograr relaciones estables con cada una de sus partes interesadas, de tal manera que pueda cumplir con los objetivos de negocio, tomando en consideración las expectativas de estos, disminuir los riesgos potenciales e impulsar la productividad y competitividad; contribuyendo al desarrollo sostenible de la Organización y sus grupos de interés.



*Figura 7. Promesa de valor Confipetrol*

**Modelo de relacionamiento**

Dentro del marco de Responsabilidad Social Empresarial, Confipetrol ha desarrollado una estrategia para gestionar de manera adecuada el relacionamiento con sus grupos de interés que permita promover lazos de confianza, basados en el respeto mutuo y en un marco del cuidado por los derechos humanos.

Esto se logra a través del uso adecuado de canales de comunicación, lo que permite afianzar vínculos con los grupos de interés, aumentar la credibilidad, contribuir al desarrollo sostenible del entorno y potencializar la reputación de la Compañía.



*Figura 8. Modelo de relacionamiento*

Este modelo de relacionamiento permite definir planes de acción que están alineados con el Código de Ética, los valores corporativos, las políticas organizacionales y la normatividad aplicable, de tal manera que respondan ante las demandas de cada grupo de interés.

### Participación de los grupos de Interés

Confipetrol reconoce la necesidad de involucrar a sus grupos de interés de una manera positiva en las acciones de sostenibilidad desarrolladas por la Compañía, analizando y evaluando el entorno donde desarrolla sus operaciones e identificando expectativas y necesidades que permitan fortalecer las relaciones con los grupos de interés.

De acuerdo con lo anterior, la Organización busca generar espacios de comunicación con las partes interesadas a través del fortalecimiento de una comunicación efectiva que permita el diálogo entre los involucrados y la toma de decisiones acertada.

Por tal razón, la Organización establece interlocutores con la finalidad que interactúen directamente con los diferentes grupos de interés:

**Tabla 3.** Grupos de interés e interlocutores

Grupos de interés	Interlocutores
 Accionistas	Presidencia
 Aliados	Presidencia
 Clientes	Vicepresidencia Desarrollo de Negocios y Vicepresidencia de Servicios y Operaciones
 Empleados	Gerencia de Talento Humano
 Comunidades	Administración y Responsabilidad Social Empresarial.
 Proveedores	Gerencia de Compras
 Autoridades	Dirección Legal de Asuntos Corporativos y Dirección Legal de Asuntos Laborales

A continuación, se detallan algunos de los canales de comunicación más usados para el relacionamiento con grupos de interés y cuya frecuencia es constante: auditorías, comités, reuniones, encuestas, entrevistas, acercamientos, atención y cierre de peticiones, quejas o reclamos, identificación de percepciones y expectativas, comunicados escritos por medio de correos electrónicos y otras metodologías que aportan al mejoramiento continuo de la Compañía.

## 2.2. Consulta de percepción y expectativas de los Grupos de Interés

Confipetrol consulta las expectativas de sus grupos de interés, buscando generar impactos positivos y relaciones transparentes. Estos insumos permiten a la Organización generar planes de acción de manera oportuna y eficiente enfocados a sus partes interesadas, de tal manera que respondan a las necesidades de estos. Igualmente, permiten identificar el impacto que tienen nuestras operaciones con el entorno, las fortalezas y oportunidades de mejora para el relacionamiento con cada involucrado. En la presente tabla se evidencian las principales expectativas con los grupos de interés:

**Tabla 4.** Expectativas de involucrados

Grupos de interés	Expectativa principal	Acciones
Accionistas	Sostenibilidad y crecimiento.	Propender por el incremento de negocios rentables a largo plazo bajo la responsabilidad adquirida con los grupos de interés.
Aliados	Estabilidad en la relación comercial.	Cumplimiento de condiciones contractuales y comerciales bajo los estándares de calidad y HSEQ-RSE.
Clientes	Satisfacción de los clientes.	Cumplimiento y capacidad de respuesta
	Transparencia.	
Proveedores	Desarrollo de proveedores. Transparencia.	Estabilidad comercial y lineamientos para la selección y evaluación de proveedores.
	Seguridad y salud en el trabajo.	Estrategia de promoción de la seguridad y la salud laboral, y la prevención de incidentes y enfermedades.
Empleados	Generación y preservación de empleo.	Oportunidades laborales.
	Cuidado del entorno.	Conservación del ambiente y prevención de la contaminación.
Comunidades	Participación de mano de obra laboral.	Priorización de mano de obra, bienes y servicios locales.
	Respeto por los derechos humanos.	Interacción y comunicación bajo el marco de los derechos humanos y los principios del Pacto Global de las Naciones Unidas.
	Cuidado del medio ambiente.	Conservación del ambiente y prevención de la contaminación.
Autoridades	Cumplimiento de la ley.	Identificación, monitoreo y cumplimiento de requisitos legales aplicables.

### 2.3. Temas materiales

La materialidad en Confipetrol surge de la necesidad de identificar, priorizar y evaluar los aspectos con impactos más significativos y que son relevantes y determinantes para la Compañía y sus grupos de interés, los cuales se realizan de manera continua y se generan del análisis de temas económicos que deben ser rentables y sostenibles, contemplando factores sociales y ambientales en cada uno de los procesos internos de la Compañía. Es así que, para definir la materialidad, la Compañía tuvo en cuenta los estándares GRI que proporciona los insumos para definir cómo se gestiona y evalúa cada tema material. Adicional, se tomó como referencia los objetivos de desarrollo sostenible, los estándares internacionales aplicables para la Organización, las políticas organizacionales, la consulta de expectativas y las dinámicas empresariales y de negocio.



*Figura 9. Temas materiales Confipetrol*

Esta identificación de temas relevantes permite a la Compañía identificar riesgos, oportunidades de mejora, establecer metas organizacionales y generar acciones estratégicas tanto internas como externas dirigidas a nuestros grupos de interés.

## 2.4. Enfoque de Gestión

Confipetrol busca contribuir al desarrollo sostenible por medio de un buen desempeño económico, social y ambiental, que le permita realizar una adecuada gestión con sus grupos de interés, de tal manera pueda aportar al bienestar de sus trabajadores, reducir riesgos de accidentalidad, minimizar impactos ambientales de manera preventiva propendiendo por conservar y proteger el entorno, además de generar oportunidades laborales priorizando las áreas de influencia y generar condiciones seguridad y salud para sus trabajadores, desarrollando sus actividades, operaciones y procesos bajo el sistema de Prevención de lavado de activos, financiación del terrorismo, fraude y corrupción en todas sus formas.

Confipetrol gestiona sus temas materiales por medio de un estudio riguroso de los impactos que se pueden generar por el desarrollo de sus operaciones y mapeando las expectativas de sus grupos de interés con la finalidad de adoptar medidas que permitan eliminar o reducir los riesgos que pueden ser negativos, así como potencializar aquellos aspectos que son positivos tanto para la Organización como para sus partes interesadas, todo enmarcado dentro del marco legal.

Así mismo, la Organización cuenta con políticas y programas que establecen los lineamientos para mitigar los impactos, identificar oportunidades de mejora y crear sensibilización en temas relevantes con sus grupos de interés. Estas políticas son revisadas constantemente, aprobadas y firmadas por el Representante Legal de la Compañía. Por otro lado, la Compañía realiza evaluación del cumplimiento a través de auditorías internas e indicadores de gestión por proceso, esto con la finalidad de medir los avances en materia de sostenibilidad.

Por último, como mecanismos generales de reporte de quejas y/o reclamaciones de grupos de interés se cuenta con la consulta de expectativas, correo electrónico, comités, auditorías, evaluaciones de desempeño de la gestión de los contratos, comunicados escritos y reporte de denuncias.







### 3. COMPONENTE ECONÓMICO



GRI 102-45

### 3.1. Situación financiera

El siguiente análisis resume los factores más significativos que afectaron los resultados operacionales y la situación financiera de Confipetrol a cierre 31 de diciembre de 2019.

Estas cifras están preparadas de acuerdo con las normas de contabilidad y de información financiera aceptadas en Colombia (NCIF), establecidas en la Ley 1314 de 2009, compiladas en el Decreto 2483 de 2018, reglamentadas por el Decreto 2420 de 2015, modificado por los Decretos 2496 de 2015, 2131 de 2016, 2170 de 2017. Estas normas de contabilidad y de información financiera, corresponden a las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) publicadas por el Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB, por sus siglas en inglés), en las versiones aceptadas por Colombia a través de los mencionados Decretos, los cuales son auditados por E&Y.

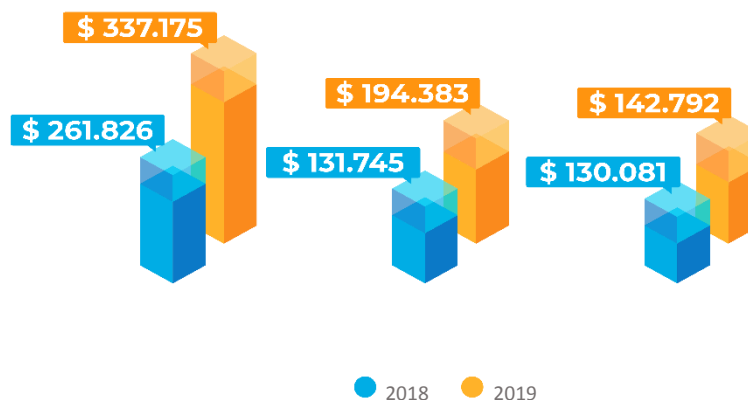
#### Entidades incluidas en los estados financieros

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

Confipetrol Andina SA	Consortio Confipetrol SA
Inversiones Cooprocional SAS	Consortio Confipetrol AM
Confipetrol SA Sucursal Bolivia	Consortio Confipetrol
Confipetrol SA Sucursal Argentina	

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

#### Estado de situación financiera consolidado Confipetrol (Valores expresados en millones de pesos)

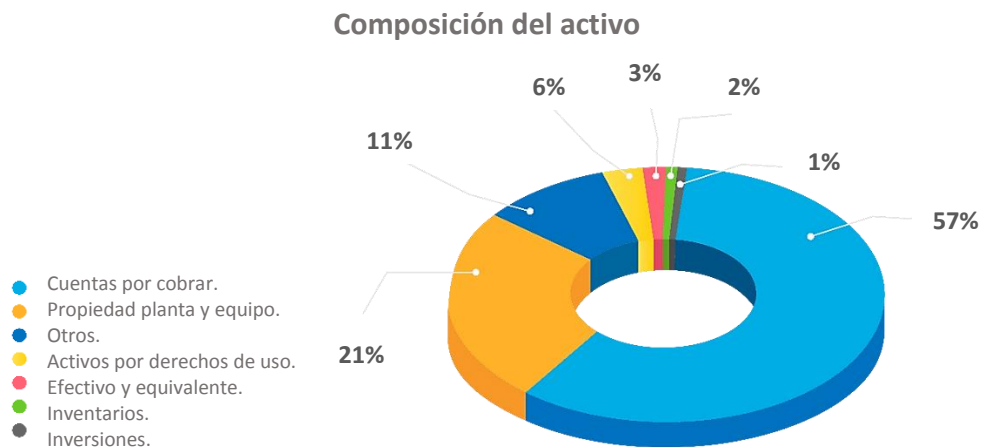


Gráfica 2. Estado situación financiera consolidado Confipetrol

### Activo

Para el año del 2019 el activo creció en un 28.8% con respecto al año inmediatamente anterior. Las cuentas que presentaron mayor aumento son: Cuentas por cobrar 57%, Propiedad planta y equipo 21% y otros en un 11%.

Su composición a diciembre 31 de 2019 quedó distribuida de la siguiente manera:



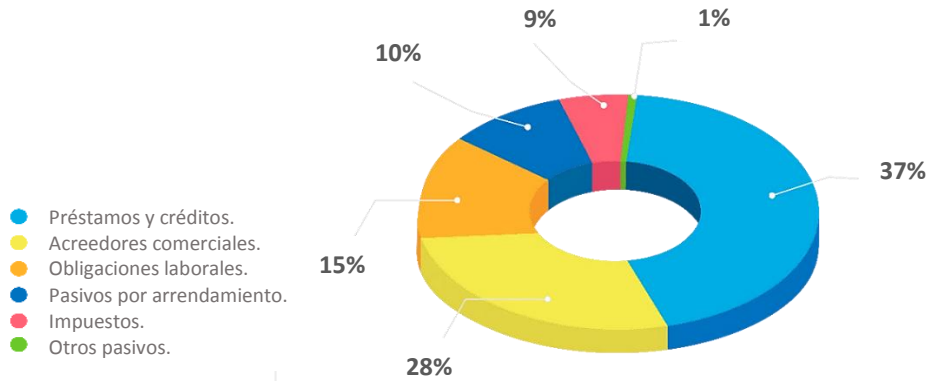
Gráfica 3. Composición del activo

### Pasivo

El pasivo total alcanzó la suma de COP \$194.383 millones y representa el 57,7% del total del activo, sus rubros más representativos son:

- ✓ Préstamos y créditos: representan el 37% del pasivo total, los cuales presentan un aumento del 83,0% frente al año 2018.
- ✓ Acreedores comerciales y otros: representan 28% del total del pasivo, están representadas por obligaciones que se tienen con los proveedores en el corto plazo.

### Conformación del pasivo



Gráfica 4. Conformación del pasivo

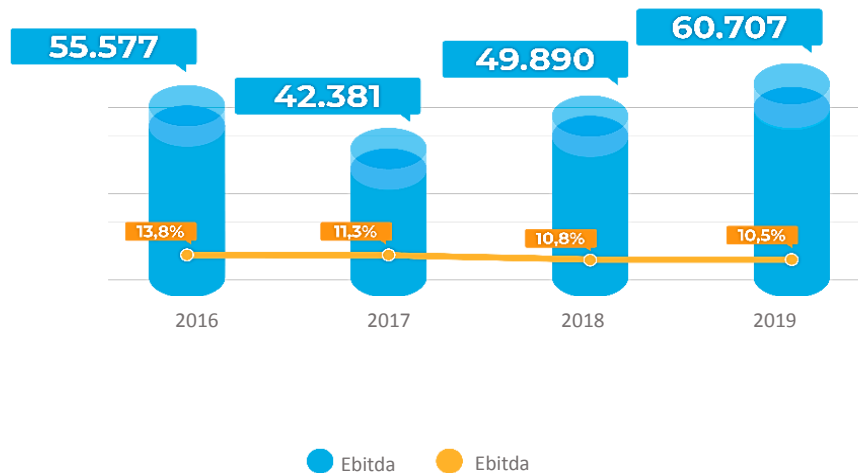
### Patrimonio

El Patrimonio se situó en COP \$142.791 millones, registrando un aumento del 9.8% frente al año 2018, esto se debe a las utilidades generadas por la Compañía.

### Ebitda

El margen Ebitda tuvo una reducción de 0.3% debido a la disminución en el margen bruto generado por mayor consumo de fungibles, EPPS, alquiler de herramienta, alquiler de camionetas, entre otros.

### Ebitda Consolidado – Margen Ebitda 2016 – 2019 (COP \$ millones)

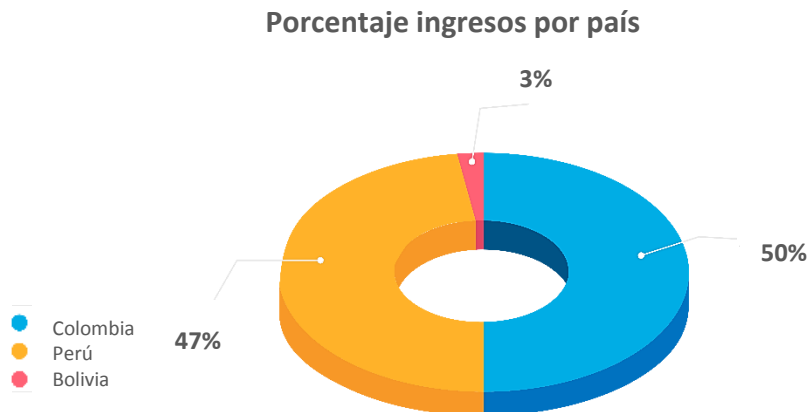


Gráfica 5. Consolidado Ebitda últimos años

GRI 102-7

### 3.2. Estado de resultados

Durante el año 2019 Confipetrol SAS obtuvo unos ingresos de COP \$580.006 millones creciendo un 27% con relación al año 2018, distribuidos así:



**Gráfica 6.** Porcentaje de ingresos por país

**Tabla 5.** Ingresos por país

Ingresos por país	2019	2018
Colombia	290.897	212.336
Perú	272.756	217.318
Bolivia	16.353	27.032
<b>Consolidado</b>	<b>580.006</b>	<b>456.686</b>

GRI 201-1

### 3.3. Valor económico directo generado y distribuido

(Valores expresados en millones de pesos).

Valor económico directo generado	\$580.006
Valor económico directo distribuido	\$561.751
Valor económico retenido	\$18.255

### 3.4. Impuestos

A continuación, se presenta la relación de impuestos correspondientes a 2019:

#### Impuesto de Renta y Complementarios

La declaración del impuesto de renta del año gravable 2018 fue presentada oportunamente el 10 de abril de 2019 en cumplimiento de las disposiciones normativas vigentes, el impuesto a cargo anual ascendió a COP\$1.983 millones.

#### Impuesto al Valor Agregado (IVA)

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

#### Retención en la Fuente

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



#### Impuesto de Industria y Comercio (ICA)

Durante el periodo 2019 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 55/55 sin generar sobrecostos producto de sanciones e intereses.

#### Retención de Industria y Comercio

Para el año 2019 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.

### Otros impuestos

#### Impuesto de Vehículos

Para el año 2019, se presentaron oportunamente 256 declaraciones en 7 diferentes departamentos del país, obtenido los descuentos por pronto pago y demás beneficios aplicables al impuesto por matrícula.

#### Impuesto Predial

Para el año 2019 el durante el año se presentaron 7 declaraciones en 2 (dos) municipios oportunamente sin generar sobre costos por incumplimiento en las obligaciones tributarias.

### 3.5. Prácticas de adquisición



Confipetrol en el desarrollo de sus actividades empresariales correspondientes al período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2019, se ha comprometido con el desarrollo de la cadena de abastecimiento, conformada por pequeñas, medianas y grandes empresas en el territorio nacional e internacional; apostando al desarrollo de sus grupos de interés y generando valor agregado a cada uno de los

procesos con la finalidad de suministrar un servicio de calidad, oportuno y relación costo beneficio, propendiendo por el cuidado por el medio ambiente y contribuyendo al desarrollo económico de las regiones.

#### Procedimiento de Compras - Abastecimiento

Confipetrol a través de la Gerencia de Compras busca garantizar un abastecimiento de sus bienes y servicios de manera oportuna, satisfaciendo a sus clientes, cumpliendo con los estándares de calidad y servicio, y construyendo relaciones de mutuo beneficio con los proveedores locales, aportando en el crecimiento y fortalecimiento del desarrollo económico de las regiones.

Por tal razón, la Compañía cuenta con los lineamientos para adelantar la gestión de compras, razón por la cual ha implementado un procedimiento para su proceso de abastecimiento GCC-GEN1-P-2, el cual establece la metodología para la vinculación y selección de proveedores y/o subcontratistas:



*Ilustración 1. Proceso de inscripción, selección y evaluación de proveedores y subcontratistas*

### 3.6. Participación de proveedores

Desde el proceso de abastecimiento y el Supply Chain Management (SCM), la Compañía materializa la gestión y adquisición de bienes y servicios solicitados por los usuarios con base en la planeación del abastecimiento de forma oportuna y eficiente bajo los principios de economía, calidad, disponibilidad y que cumplan los requisitos establecidos para los procesos operativos de Confipetrol.

Confipetrol en el desarrollo de sus actividades inicia operaciones en los departamentos de Sucre y Bolívar con los clientes Promisol y Promigas respectivamente, lo que permitió el inicio de relaciones comerciales con proveedores de estas zonas.

A continuación, se relaciona la cantidad y porcentaje de la procedencia de los proveedores regionales, nacionales y extranjeros distribuido por los campos y/o municipios de operación:



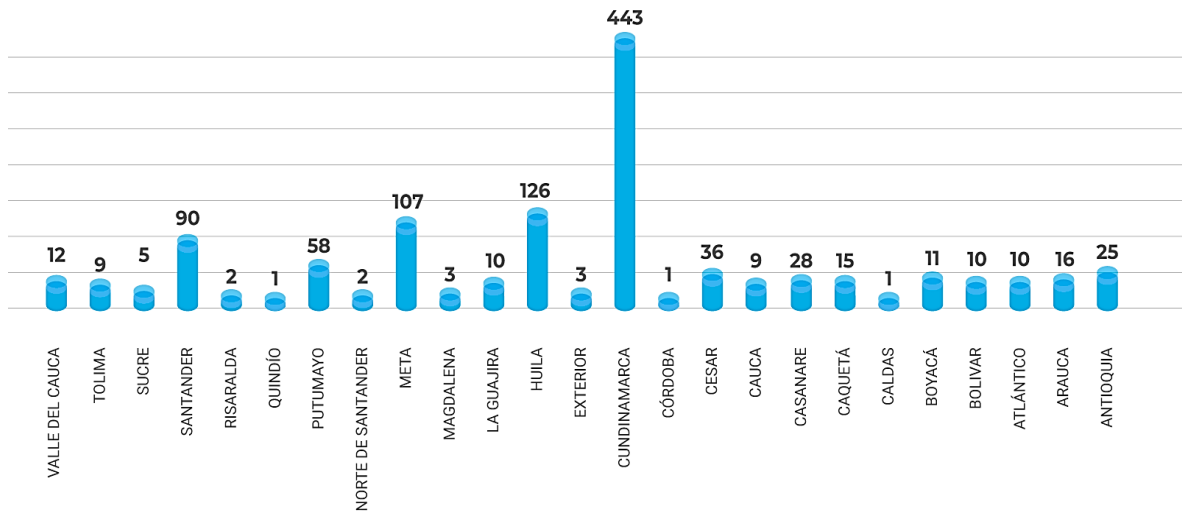
*Gráfica 7. Participación proveedores 2018 / 2019*

Se evidencia un aumento del 14% lo cual representa la vinculación de 130 proveedores nuevos frente al año inmediatamente anterior.

Para realizar estas selecciones, nos basamos en cada uno de los servicios que estos ofrecen y su manera de como suplir nuestras necesidades en cuanto a alimentación, hospedaje, lavandería, transporte, suministro de bienes, salud ocupacional, entre otras. Esta discriminación se realiza en cada una de las áreas de influencia de acuerdo con nuestra política de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y el Procedimiento de Abastecimiento.



### Distribución proveedores por región

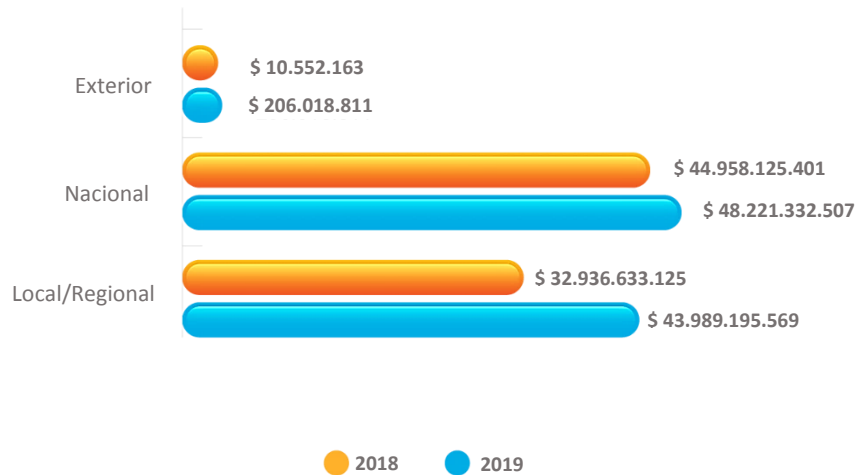


Gráfica 8. Procedencia de proveedores y cantidad por región

### Presupuesto ejecutado en compras

Confipetrol es una empresa comprometida con apoyar económica y socialmente al país, en especial en las zonas de influencia donde se desarrollan nuestras operaciones. En el siguiente recuadro se puede evidenciar que el 0,22% de las compras son realizadas a proveedores en el extranjero, representando un aumento significativo en comparación contra el 0,01% de las compras realizadas durante el 2018, compras correspondientes a servicios especializados; el 47,60% hace referencia a las compras de bienes y servicios realizadas con proveedores de las áreas de influencia (entendidas estas como los municipios donde se realizan las operaciones), el cual obtuvo un aumento del 5% en comparación con el año inmediatamente anterior y entre los cuales hay servicios de hospedaje, alimentación, hidratación, transporte entre otras; por último, el 52,18% de las compras realizadas se ejecutaron a proveedores a nivel nacional, donde se presentó una disminución del 5% aproximadamente para suministros específicos como repuestos, equipos, transportes especializados y similares.

### Presupuesto proveedores



Gráfica 9. Participación proveedores 2018 / 2019

Fuente: Propia

GRI 408-1

### 3.7. Medidas contra el trabajo infantil



Confipetrol actúa en un marco del respeto por los derechos humanos y está comprometida con llevar a cabo una operación responsable, razón por la cual protege a niños, niñas y adolescentes, rechazando la contratación de menores de edad, por tal motivo, promueve la prevención de explotación de estos con sus grupos de interés a través de unos lineamientos que permiten promocionar el derecho que tienen estos y de esta manera, contrarrestar y controlar este tema, razón por la cual, la Compañía brinda oportunidades laborales únicamente a mayores de edad que para el caso de Colombia es a partir de los 18 años.

La Compañía en sus zonas de influencia protege y contrarresta las actividades de trabajo infantil y explotación de los 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:

1. 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).

2. 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).
3. 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 según lo indicado en el numeral 8.13.1 del procedimiento inscripción, calificación y evaluación de proveedores GCC-GEN1-P-2.

**GRI 206-1**

**3.8. 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 2019, Confipetrol no recibió algún tipo de reclamación o demanda por competencia desleal o comportamientos de tal índole, razón por la cual, no tiene sentencias o decisiones adoptadas durante este periodo.

**GRI 308-1**

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

El 100% de los proveedores inscritos durante el 2019 fueron examinados en función de criterios ambientales según lo establecido en la Matriz HSEQ para compras de elementos y servicios de proveedores, la cual contiene todos los requisitos que deben presentar. Adicional, en las auditorías se ha evidenciado el cumplimiento de estas evaluaciones y el proceso de inscripción de compras.



## 4. COMPONENTE SOCIAL



Confipetrol es una empresa que busca el bienestar y buen relacionamiento con sus Colaboradores, los cuales representan el activo más valioso para la compañía y son la clave para el logro de los objetivos empresariales, razón por lo cual, la Organización propende por trabajar diariamente por mantener la satisfacción del personal y alto desempeño, lo cual ha sido determinante para la competitividad y sostenibilidad de la empresa en el mercado.



En el 2019, dentro de las estrategias de Talento Humano estuvo la generación de empleo priorizando las áreas de influencia directa donde se tiene operación, promoviendo la inclusión laboral sin discriminación, alineada en el marco de los derechos humanos y enfocada en contar con personas y equipos de trabajo altamente competentes y comprometidos en tener un alto desempeño.

La Compañía proporcionó a sus Colaboradores las herramientas necesarias para generar ambientes de trabajo adecuados, entornos saludables, desarrollo de prácticas laborales seguras e incentivar el aprendizaje. Esto se logró a través de estrategias enfocadas en todos sus pilares, donde se destacan: valoración del talento para oportunidades de crecimiento interno, desarrollo de programas de bienestar, implementación de programas especiales de formación y desarrollo de competencias técnicas y de habilidades blandas; lo que permitió el cierre de brechas y equipos alineados, puntos clave para la estrategia de la Compañía, aumento de la productividad y sentido de pertenencia en sus empleados. Así mismo, se promovieron prácticas laborales seguras que están contempladas dentro del Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo, donde se analizan riesgos y peligros potenciales, ofreciendo medidas de mitigación para estos.

GRI 102-7 | 102-8

#### 4.1. Información sobre empleados

A 31 de diciembre de 2019, para las operaciones en Colombia la planta de personal de Confipetrol contó con un promedio de 2.298 empleados directos, distribuidos en 24 contratos en todo el territorio nacional.

A continuación, se discrimina la cantidad de empleados por tipo de contrato laboral:

*Tabla 6. Distribución de la planta de personal en 2019*

Tipo de contrato	Cantidad de trabajadores	Género Masculino	Género Femenino
Fijo	1.231	1.063	168
Indefinido	255	232	23
Obra o labor	802	762	40
Aprendizaje Técnico	4	2	2
Practicante universitario	6	2	4
<b>Total</b>	<b>2.298</b>	<b>2.061</b>	<b>237</b>

La totalidad de los trabajadores cuentan con contratos permanentes de jornada completa, donde el 53% fueron vinculados con un contrato a término fijo. Además, Confipetrol reconoce la importancia de contar con aprendices técnicos y practicantes universitarios como Plan Semilla, brindándoles la oportunidad de formación, potencializando sus competencias, habilidades y actitudes para enfrentarse al mundo laboral; esta práctica laboral ha contribuido al progreso profesional y personal de los colaboradores, así como al desarrollo sostenible de la Organización.

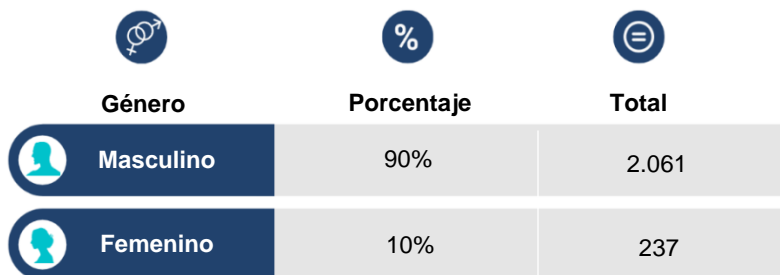


Figura 10. Número de empleados por género

La Compañía cuenta con procesos de reclutamiento y selección con gran diversidad e incluyente, ofreciendo igualdad de oportunidades y condiciones para todos los interesados; es necesario precisar que en el sector Oil & Gas se presenta una mayor oferta del género masculino teniendo en cuenta que nuestras actividades son especializadas y de mayor desarrollo dentro de los campos de operación. Es necesario precisar que estamos obligados a cumplir la ley, por lo cual la Compañía realiza sus procesos de personal a través de las Plataformas de Servicio Público de Empleo, los cuales realizan el primer filtro y la mayoría de las hojas de vida remitidas son del género masculino.

Tabla 7. Distribución de la planta de personal según tipo de contrato y región

Región	Término Fijo	Indefinido	Obra labor	Aprendices	Practicantes	Total
Arauca	119		71			190
Bolívar	1					1
Caquetá	21	1	63			85
Casanare	8	29	40			77
Cesar	82	49	3		2	136
Cundinamarca	124	30	47		2	203
Guajira	1		8			9
Huila	68		183			251
Meta	529	22	363	2		916
Putumayo	201	106	21	2	1	331
Santander	40	18	3		1	62
Sucre	37					37
<b>Total General</b>	<b>1231</b>	<b>255</b>	<b>802</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>2298</b>

A 31 de diciembre de 2019, la planta de personal de Confipetrol tenía un total 1.486 colaboradores vinculados a contrato fijo e indefinido distribuidos en todo el territorio nacional que representan el 65% de nuestra planta directa para atender las necesidades cambiantes y exigentes de las operaciones en las diferentes bases de trabajo, aspecto positivo teniendo en cuenta la dinámica real del sector Oil & Gas que funciona de acuerdo a requerimientos contractuales de los clientes y la variabilidad del mercado.

Confipetrol cuenta con una amplia dispersión geográfica de sus operaciones y las regiones con mayor población laboral se concentra en la región de la Orinoquía en los departamentos del Meta, Casanare y Arauca que representan el 56%.



Meta   916	Putumayo*   331	Huila   251
Cundinamarca*   203	Arauca   190	Cesar   136
Caquetá   85	Casanare   77	Santander   62
Sucre   37	Guajira   9	Bolívar   1

**Figura 11.** Número de empleados por región

\* El personal vinculado para desempeñar labores en el departamento del Cauca están incluidos en los 331 funcionarios reportados en Putumayo y los trabajadores del contrato de Petrobras están inmersos en la región de Cundinamarca.

La información de los datos del personal y la gestión de los procesos claves de Talento Humano son recopilados y actualizados constantemente en el software especializado en nómina y gestión Humana KACTUS -HCM.

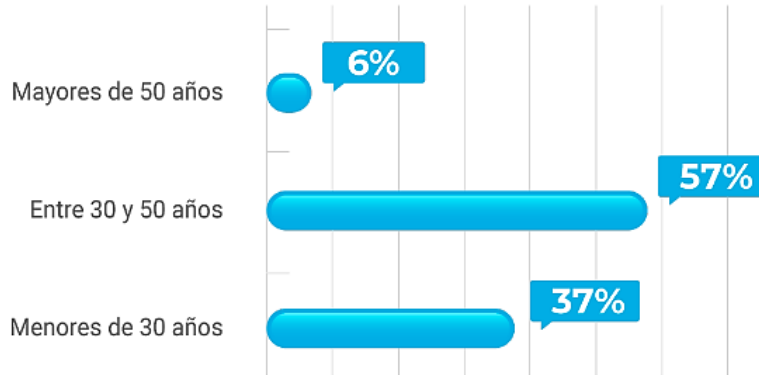
Durante el 2019, dentro de la Organización no se presentaron actividades desempeñadas por trabajadores externos ni cambios significativos correspondientes a estacionales del sector.

**GRI 401-1**

#### **4.2. Nuevas contrataciones de empleados y rotación del personal**

En el 2019, se generaron 1.313 nuevas contrataciones tal y como se relaciona a continuación:

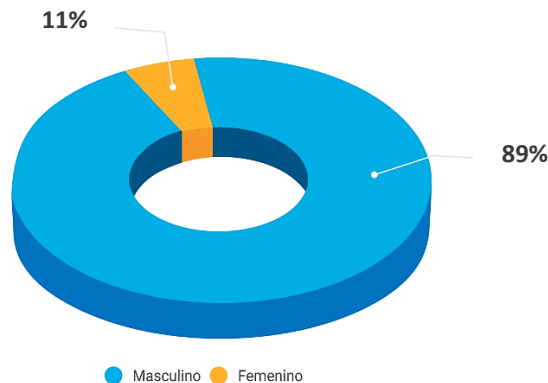
### Nuevas contrataciones por edad



**Gráfica 10.** Porcentaje de nuevas contrataciones por rango de edad

Del total de nuevas contrataciones, se evidencia que el 57% (750) del personal vinculado corresponde a empleados con gran experiencia, competencias técnicas y de liderazgo que permiten asegurar la calidad en la prestación de los servicios de Operación y Mantenimiento y la transferencia del conocimiento, lo que ha permitido responder a los desafíos que se derivan de la estrategia de la Compañía.

### Nuevas contrataciones por género

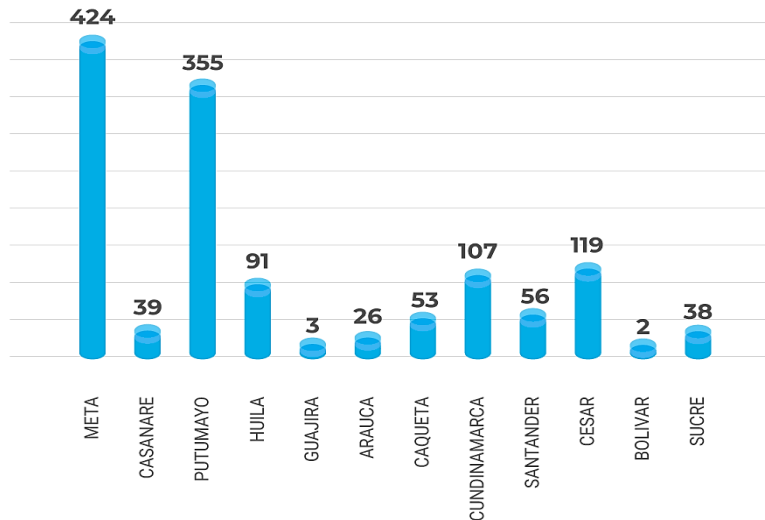


**Gráfica 11.** Nuevas contrataciones por género

Los procesos se llevan a cabo sin discriminación alguna, aunque se aprecia que el 89% (1.164) del personal nuevo corresponde al género masculino y el 11% (149) de personal femenino, esto obedece al tipo de actividad especializada que desarrolla la Compañía y que la oferta está dada en su gran mayoría por este género. Cabe resaltar que la fuerza laboral femenina se orienta a desempeñar actividades estratégicas y administrativas contribuyendo al logro de los objetivos organizaciones. Confipetrol garantiza la equidad y la compensación salarial está asociada al cargo independiente del género que lo ocupa.



### Nuevas contrataciones por región

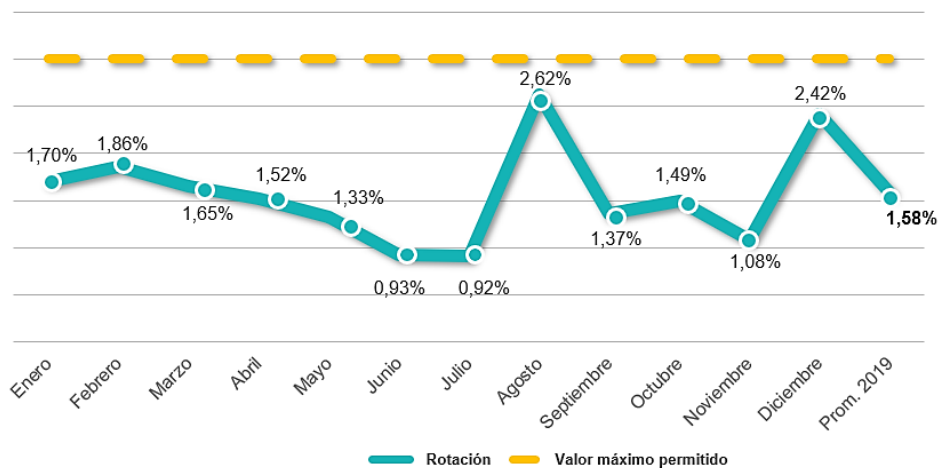


Gráfica 12. Porcentaje de nuevas contrataciones por región

La mayor población donde se generaron el mayor número de nuevas contrataciones laborales fue la región del Meta representando por un 32% (424) donde se desarrollan las operaciones de la Vicepresidencia Regional Orinoquía con el cliente Ecopetrol contribuyendo al desarrollo económico y social de la región.

### Tasa de rotación por personal

#### Rotación de personal



Gráfica 13. tasa de rotación personal

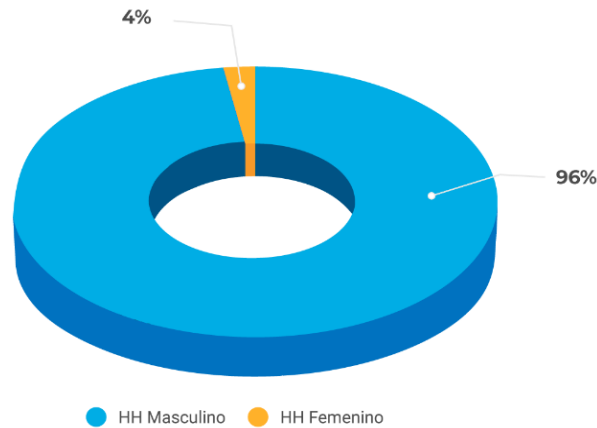
Durante el 2019 se presentó una rotación máxima del 2,62% manteniéndonos en la meta del 3% establecido para el año objeto del informe. Aunque el índice de rotación del género femenino es menor al del masculino, esto es a razón de que el número de mujeres vinculadas a la compañía es menor a la proporción de los hombres.

GRI 404-1

### 4.3. Media de horas de formación al año por empleado

Durante el año 2019 se impartieron 43.109 horas hombre (HH) en programas de formación y desarrollo, con un promedio aproximado de 18,76 horas hombre de formación por colaborador.

Media de horas de formación por género



Gráfica 14. Media de horas de formación según género

La cantidad de horas hombre de formación impartida en promedio por mujer fue de 4,61 horas frente a 19,9 horas hombre que recibió cada hombre de la organización; estas cifras muestran una gran diferencia debido a que la población del género masculino es mayor y están más enfocados a la formación técnica.

Tabla 8. Media de horas de formación por género

		Media
Horas de formación femenino	1.903	7.4
Total de empleados femenino	237	
Horas de formación masculino	41.206	19.6
Total de empleados masculino	2.061	

Se evidencia que la media de horas de formación por empleado del sexo femenino es de 7.4 horas hombre, mientras que la del sexo masculino es de 19.6 horas hombre, diferencia que es notoria dado que en nuestros lugares de trabajo predomina el género masculino.

A continuación, se relaciona la media de horas hombre de formación por categorías:

*Tabla 9. Media de horas de formación por categoría laboral*

		Media
Horas de formación profesionales	10.405	20
Cantidad de profesionales	520	
Horas de formación técnico	19.564	17
Cantidad de técnicos	1.125	
Horas de formación MONC	13.140	19
Cantidad de personal MONC	709	

En el 2019, más de 455 de las horas de formación se concentraron en programas de desarrollo dirigido a nivel técnico, buscando el cierre de brechas y mejora de competencias de este segmento de personal que son propios de las operaciones.

Durante este año se fortaleció la estrategia para estructurar e implementar programas de transferencia de conocimiento con la participación de colaboradores con conocimientos relevantes para la estrategia Corporativa.

### Costos de capacitación

Durante el año 2019 se invirtieron \$838.853.940 en capacitación para los trabajadores de la Compañía con la finalidad de potencializar sus competencias, habilidades y fortalezas.

GRI 102-36 | 102-37

### 4.4. Remuneración

La remuneración salarial en Confipetrol permite asegurar las condiciones laborales y garantizar la atracción y fidelización de sus colaboradores; la cual se realiza de acuerdo a las franjas salariales del mercado, estudios realizados del área de Talento Humano, adicionalmente algunos clientes cuentan con convenciones colectivas firmadas con sus sindicatos beneficios que cuando el cliente solicita transferirlos a los trabajadores se ajustan para cada contrato. Para el personal que pertenece a las operaciones de Confipetrol, sus condiciones salariales se ajustan de acuerdo con lo que establece cada cliente y su remuneración se realiza dentro de los rangos establecidos acorde al nivel del cargo que desempeñan.



En la remuneración salarial de la Compañía, no participan consultores especializados ni entes externos, es equitativa para hombres y mujeres y está asociada al cargo que se desempeña.

GRI 401-2

#### **4.5. Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales**

La Compañía no cuenta con personal parcial o temporal, los Colaboradores tienen acceso a diferentes beneficios según las condiciones contractuales establecidas con los clientes, algunos de estos son:

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

Adicional, los trabajadores se ven beneficiados con algunas iniciativas:

- ✔ 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.
- ✔ Actividades de recreación, capacitación y cultura
- ✔ Celebración de cumpleaños mensuales.
- ✔ Día de la familia.
- ✔ Concurso de disfraces.
- ✔ Integración navideña y obsequios de navidad.
- ✔ Obsequio navideño hijos de trabajadores.
- ✔ Seguro exequial.
- ✔ Convenios con entidades financieras para ahorro y crédito.
- ✔ Convenios con entidades de seguros y cooperativas.

Por otra parte, en el 2019 se desarrollaron actividades de bienestar con el propósito de fortalecer el buen clima laboral y contribuir a generar un equilibrio entre vida y trabajo, aumentando la cultura de la felicidad y retención del personal. Además, se establecieron una serie de convenios con distintas entidades para beneficio de los colaboradores.

El objetivo principal del Programa de Bienestar de Confipetrol es propiciar condiciones agradables, idóneas y seguras en el ambiente de trabajo y que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida y las competencias de los trabajadores, incentivando la creatividad, innovación y productividad en su desempeño, satisfacción personal, salud, vitalidad y crecimiento personal y profesional.

En el transcurso del 2019, se realizaron actividades de bienestar como: Ley 50, celebraciones de cumpleaños, día de la familia, decembrinas, entre otras fechas especiales.

En cuanto al área de Personal y Familiar del Programa de Bienestar, se busca crecimiento integral del colaborador y sus familias por medio de convenios de crédito, vivienda, salud y educación, los cuales se divulgan en las visitas realizadas a los campos por parte del equipo de bienestar y por medio del mail corporativo.

*Ley 50*



*Celebración de cumpleaños*



*Celebración fechas especiales*



*Celebración fin de año*



GRI 404-2

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

##### Apoyo económico para profesionalización y especialización

Dentro del plan de bienestar, se contempla brindar auxilios económicos a personal de alto desempeño con un gran potencial, con la finalidad mejorar sus competencias y propender por su crecimiento profesional.

Durante el año 2019, la Compañía destinó un total de \$108.479.592 para apoyar programas académicos de los empleados (carreras profesionales y postrados).

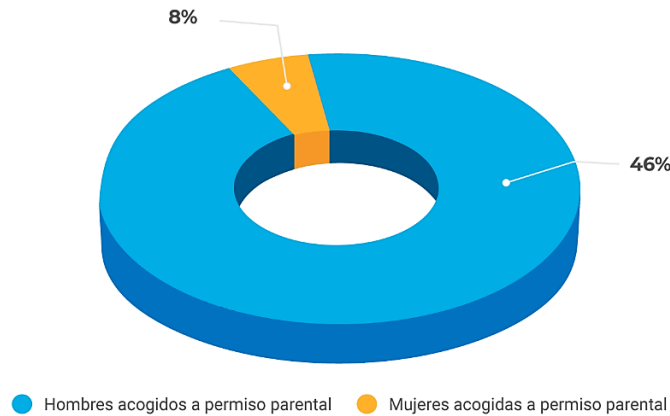
En cuanto a los casos de desvinculación laboral y jubilación, la Compañía estableció contacto con la Caja de Compensación para acceder a los siguientes beneficios: Subsidios de desempleo, bolsas de empleo, asesoría en la estructuración de la hoja de vida y capacitación de acuerdo con sus competencias, entre otros.

401-3

#### 4.7. Permiso parental

La Compañía cuenta con un procedimiento de licencias e incapacidades manejado por el proceso de Talento humano. Estos trámites se realizan de acuerdo con las políticas internas y según lo estipulado en la ley, permitiendo que los empleados puedan hacer uso de sus derechos.

### Porcentaje permisos parentales por género



**Gráfica 15.** Permisos parentales por género

Durante el 2019, un total de 54 colaboradores tuvieron derecho a permiso parental, de los cuales el 15% corresponde al género femenino y el 85% al masculino, donde el 100% de estos se acogieron a la licencia de maternidad y/o Ley María. Adicional, de esos 54 trabajadores, 7 mujeres y 37 hombres retornaron a la Compañía para continuar con sus labores luego de finalizar el permiso parental.

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

**Tabla 10.** Tasas de regreso al trabajo por género

		Cantidad	Porcentaje
Tasa de regreso al trabajo masculina	Trabajadores que regresaron	37	80%
	Trabajadores con permiso parental	46	
Tasa de regreso al trabajo femenino	Trabajadores que regresaron	7	88%
	Trabajadores con permiso parental	8	

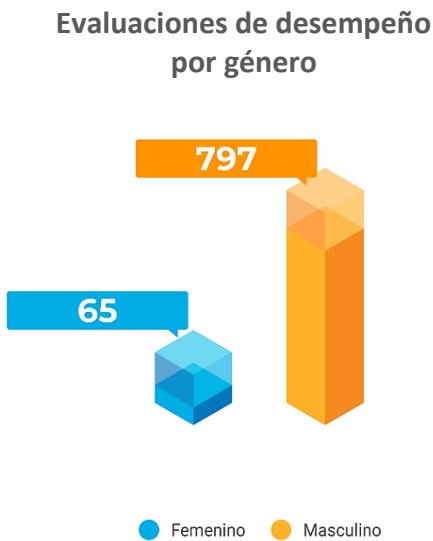
Tabla 11. Tasas de retención por género

		Cantidad	Porcentaje
Tasa de retención masculina	Trabajadores retenidos 12 meses después de regresar	30	81%
	Trabajadores que regresaron	37	
Tasa de retención femenina	Trabajadores retenidas 12 meses después de regresar	5	71%
	Trabajadores que regresaron	7	

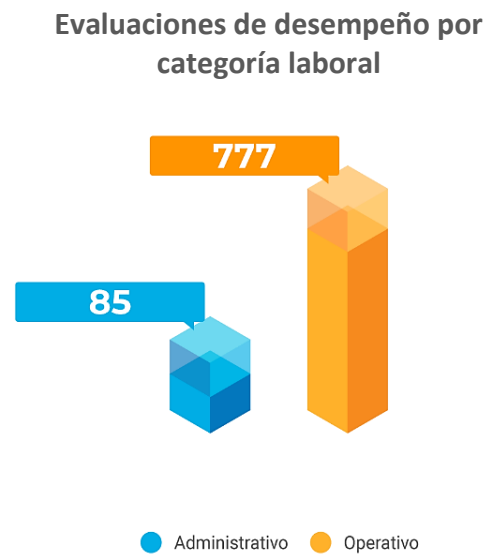
GRI 404-3

#### 4.8. Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de desempeño y desarrollo personal

Confipetrol, de acuerdo con sus procedimientos internos realiza evaluaciones de desempeño a sus trabajadores con el propósito de evaluar, validar y mejorar el desempeño individual y el impacto que se tiene en los objetivos empresariales.



Gráfica 16. Evaluaciones de desempeño por género



Gráfica 17. Evaluaciones de desempeño por categoría laboral

En el año 2019, se realizaron 862 evaluaciones de desempeño correspondiente al 37% del total de empleados, alcanzando un promedio del 91%, resultado que superó la meta mínima establecida por la Compañía del 80%.



GRI 102-41

#### 4.9. Acuerdos de negociación colectiva

Confipetrol respeta a sus trabajadores el derecho a ejercer la libre asociación sindical y a conformar, pertenecer o retirarse de esta de acuerdo con lo estipulado en las normativas internacionales y la Constitución Política de Colombia.



**Gráfica 18.** Cantidad de trabajadores por sindicato

Durante el 2019, el 27% del total de empleados que tuvo la Compañía estuvieron cubiertos por los acuerdos de negociación colectiva suscritos entre operadoras y sindicatos, distribuidos así: 626 pertenecieron a la Unión Sindical Obrera (USO) y uno (1) al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Minera, Petroquímica, Agrocombustible y Energética (Sintramienergética).

GRI 406-1

#### 4.10. Casos de discriminación acciones correctivas emprendidas

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

GRI 402-1

#### 4.11. Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales

Confipetrol es consciente de la importancia y el factor determinante a la hora de construir y mantener relaciones laborales en el marco del respeto de los derechos y cumplimiento de los deberes, obligaciones bajo la normatividad legal vigente. Tanto así, que ha establecido canales de comunicación, atención de posibles inconformidades, solicitudes u oportunidades de mejora que son notificadas por los empleados, logrando con ello una comunicación fluida y una constante construcción de soluciones y propuestas en pro de mantener el bien común.

#### Adjudicación o terminación de contratos

La Compañía informa acorde lo permite la ley e involucra a las áreas y funcionarios implicados en el inicio, desarrollo y terminación de un contrato llevando a cabo comités, reuniones, asignación de responsabilidades, entre otros. El tiempo de aviso varía según las condiciones contractuales y la dinámica de la operación, puede ser de una semana a dos semanas para el arranque de un contrato y de tres semanas a cuatro semanas para la finalización de este.

#### Traslados de sitios de trabajo de funcionarios

Para no afectar la vida personal de los Colaboradores ni de la operación de la Compañía con relación a los traslados que se pueden producir para el cumplimiento de los compromisos pactados con los Clientes, se asegura la planeación de los traslados de los trabajadores los cuales contarán con todo lo necesario desde el primer día que comiencen a laborar, es por esto que se realiza un proceso minucioso antes de que se realice el traslado con el fin de asegurar hospedaje, alimentación y los recursos necesarios para la buena ejecución de sus funciones, así como la dotación propia de cada lugar de trabajo, promoviendo la salud y el bienestar del personal.

#### Cambio de los líderes de proceso

Todos aquellos cambios significativos de líderes de proceso o funcionarios estratégicos se notifican al personal del área administrativa vía correo electrónico, y en campo por medio de reuniones y/o divulgaciones desde la máxima autoridad.

### 4.12. Derechos Humanos



Confipetrol apoya la doctrina de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y actúa en un marco de responsabilidad, reconociendo, promoviendo y protegiendo el respeto por los mimos y asegurando que no sean vulnerados en el desarrollo de sus operaciones.

Es así, que la Compañía realiza una adecuada gestión de los Derechos Humanos a través de acciones específicas con sus colaboradores con la finalidad de identificar y analizar posibles riesgos que puedan afectar a las personas y la reputación de la Compañía, promoviendo prácticas encaminadas a potencializar la cultura organizacional y el cuidado de estos.

Por lo anterior, Confipetrol capacita a sus trabajadores conforme a su Política de Derechos Humanos de tal manera que les permita conocerlos, aplicarlos y desenvolverse en un ambiente de sana convivencia y bienestar laboral, evitar impactos negativos y promoviendo el respeto y las buenas

relaciones entre todos los colaboradores, sin distinción de cargo, clase, raza o género, promoviendo la importancia de los derechos humanos, la libertad de culto, la libertad de expresión y asociación.

GRI 103-1 | 403-1

#### 4.13. Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo

Para Confipetrol es un compromiso sin excepción alguna asegurar el bienestar de los trabajadores mediante el desarrollo de actividades de prevención y control de enfermedades laborales, accidentes de trabajo e identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos que permitan 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, libre de incidentes y daños en un entorno de responsabilidad y sostenibilidad.

Para el aseguramiento y cumplimiento de buenas prácticas en Seguridad y Salud en el Trabajo en Confipetrol se cuenta con:

- ✓ Implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo certificado bajo la NTC-OHSAS 18001:2007.
- ✓ Implementación del Sistema de Gestión en Seguridad, Salud en el trabajo y Ambiente para Contratistas definido por el Consejo Colombiano de Seguridad bajo la Guía RUC.
- ✓ Implementación de los Estándares Mínimos de Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST bajo la Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019 definida por el Ministerio de trabajo.
- ✓ Calificación de certificación Norsok S-006 (Sistema de Gestión HSE).



El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene como objetivo desarrollar bajo la mejora continua la definición de políticas, estándares, planificación, aplicación, evaluación, auditoría, y acciones con el fin de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan llegar a afectar la seguridad y salud en el trabajo, estos objetivos se desarrollan teniendo en cuenta los siguientes fundamentos:

- ✓ 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, evaluar y controlar todos los factores de riesgos, aspectos ambientales, oportunidades operativas, administrativas, reputacionales, de evaluación y estructuración de proyectos, y financieros con potencial de generar daños o pérdidas sobre las personas, infraestructura, el ambiente, los activos, las finanzas y la imagen de la organización.
- ✓ Prevención de lesiones personales, enfermedades laborales, deterioro de la salud y/o daño a la propiedad y Protección al medio ambiente y prevención de la contaminación.
- ✓ Nivelar y mejorar la competencia del talento humano de la organización, fortalecimiento su conocimiento y asimilando nuevas tecnologías a través de capacitación y entrenamiento.
- ✓ 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.

Durante el año 2019, para la gestión de las certificaciones y calificaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo se obtuvieron los siguientes puntos:

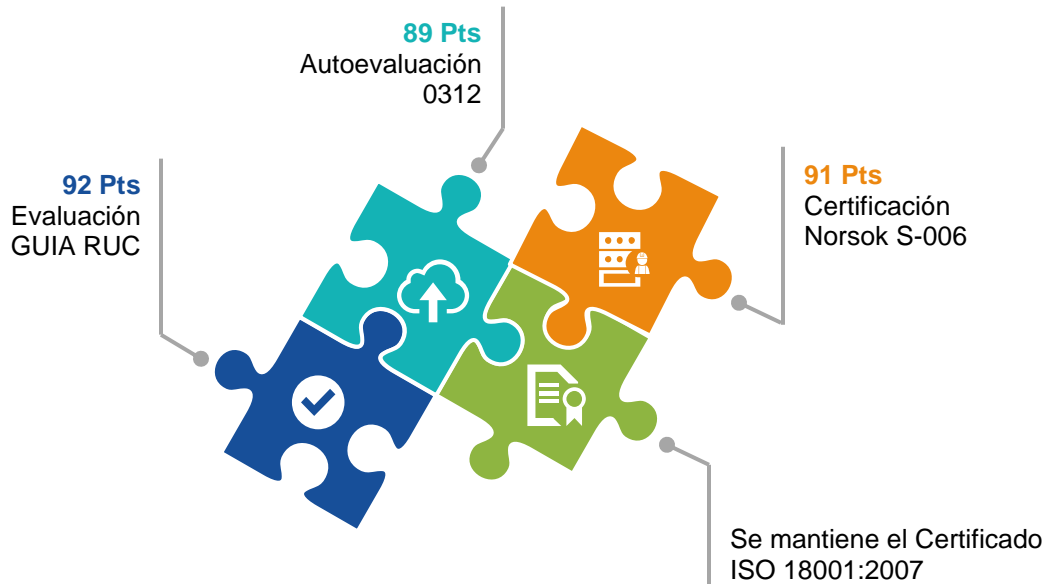


Figura 12. Desempeño en SST Confipetrol

Este Sistema Integrado de Gestión se enmarca en el cumplimiento de las disposiciones legales vigentes en materia Calidad, Seguridad y Salud en el Trabajo y Ambiental. Su aplicación cubre a todos los trabajadores y responsables de las distintas áreas de trabajo de Confipetrol en cualquiera de los proyectos y actividades que la empresa esté ejecutando; al igual que otras sociedades que se creen con el objeto, visión y misión de Confipetrol, como Consorcios y otras figuras jurídicamente viables.

El año 2019, Confipetrol estuvo vinculada al Sistema de Riesgos Laborales de conformidad con lo dispuesto en la Ley 100 de 1993 y sus normas reglamentarias a través del contrato número 1505666933501 con la ARL Seguros Bolívar en donde el Riesgo principal es de 5 (6.96%), el alcance aplica para empresas dedicadas a actividades de servicios relacionadas con la extracción de petróleo y gas, excepto las empresas dedicadas a actividades de prospección incluye solamente a empresas dedicadas a la perforación de pozos, por lo que en la Organización todo colaborador que se vincula queda cubierto bajo el Sistema de Riesgos laborales.

GRI 403-2

#### 4.14. Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes

A través de la Política de HSEQ, Confipetrol se compromete a desarrollar sus actividades mejorando en forma permanente sus buenas prácticas, buscando la excelencia en cada uno de sus procesos para lograr los objetivos de crecimiento y sostenibilidad a largo plazo.

Para llevar adelante los compromisos asumidos por la Política de HSEQ relacionados con la gestión de riesgos, durante el año 2019 Confipetrol fortalece la estrategia de la *Operación Líder* (Libre de incidentes y daños en un entorno de responsabilidad y sostenibilidad), la cual cuenta con un conjunto de elementos, propósitos y expectativas que constituyen una manera sistémica de desarrollar la gestión.

El marco de la Operación Líder se estructura bajo tres pilares esenciales que se refuerza mutuamente y que es necesario apalancar en forma conjunta para asegurar una adecuada gestión de riesgos y controles:

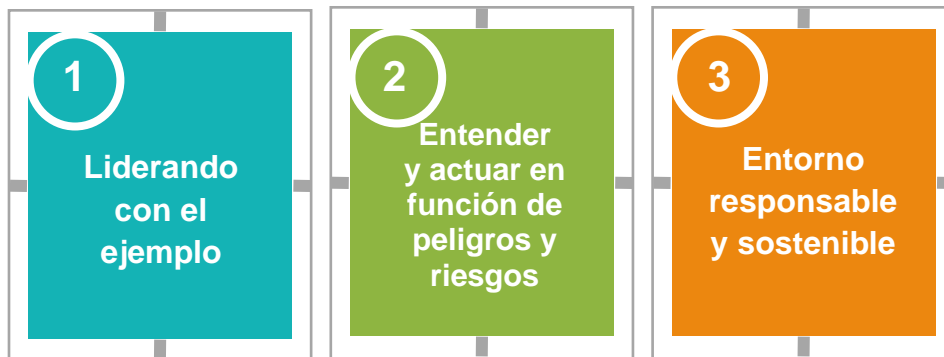


Figura 13. Pilares Operación Líder

Entender y actuar en función de peligros y riesgos tiene como elemento principal el compromiso e involucramiento de los colaboradores, en donde el objetivo es promover e impulsar el compromiso y sentido de pertenencia (Dueñez) de los colaboradores en todos los niveles de la organización en cuanto al desarrollo y mejora continua de la gestión de riesgos en el proceso de evolución cultural.

Confipetrol cuenta con una metodología para identificar peligros laborales y evaluar riesgos, la cual es establecida a través del procedimiento para la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos analizando las actividades rutinarias y no rutinarias que se llevan a cabo en la empresa, las posibles alteraciones que estas pueden generar en la salud y definir los controles.

Las fases establecidas para para la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos en la metodología definida son:



*Figura 14. Fases para la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos*

La revisión y actualización de la Identificación de Peligros, Evaluación y Control de Riesgos se genera por estándar de la compañía cada 12 meses (1 año) o antes si se presenta lo siguientes condiciones:

- ✓ Si se requieren nuevos controles; cambios respecto a las actividades y operaciones y la gestión del cambio en la organización.
- ✓ Cambios en la gestión de seguridad y salud en el trabajo; incluido los temporales y sus impactos sobre la operación, procesos y actividades.  
Cambios en los insumos, materias primas, químicos, entre otros.
- ✓ Un nuevo proyecto, expansión o contracción (Si cambian las condiciones de trabajo), reestructuración de la empresa, reasignación de responsabilidades, cambios de personal y cambios a los métodos de trabajo o patrones de comportamiento, así como cualquier obligación legal aplicable con la valoración del riesgo y la aplicación de los controles.

Con el compromiso y liderazgo de la gerencia y la cultura adecuada, la Organización debe profundizar el entendimiento de los peligros y riesgos inherentes a las actividades en todas las etapas del ciclo de vida del activo en donde intervenga Confipetrol. Esto contribuye a tomar decisiones correctas asignando los recursos de la manera más eficiente, por tal razón para la Organización es importante asegurar la gestión del conocimiento de los riesgos estratégicos de Seguridad, Salud, Ambientales y del Proceso a través del entendimiento de estos y de su adecuada documentación, resguardando uno de los principales activos de la organización: el conocimiento.

Como estrategia se cuenta con procesos de capacitación y entrenamiento con respecto a identificación sistemática de peligros y análisis de riesgos que permitan determinar los modos de prevenir, mitigar y/o controlar los mismos, entendiendo y gestionando el riesgo residual y desarrollar habilidades que permitan autogestión en relación con los controles administrativos necesarios para el control del riesgo en actividades desarrolladas en el área a cargo.

*Capacitación de Identificación de Peligros*



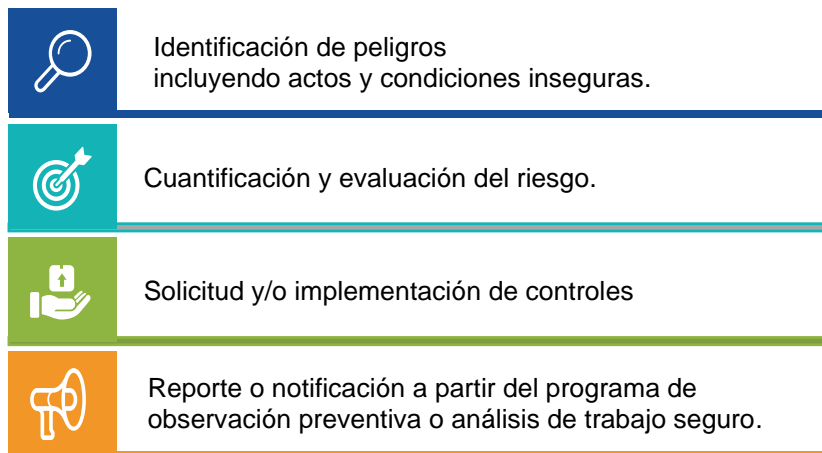
*Entrenamiento en análisis de riesgos*



En Confipetrol, todos los trabajadores deben participar en la identificación de peligros mediante la metodología definida como "Participación de los trabajadores en la identificación de peligros". Esta participación es tomada en cuenta al momento de realizar y/o actualizar la matriz de peligros

establecida por la organización anualmente o de acuerdo con los criterios definidos a través del procedimiento para la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.

La participación de los trabajadores en notificar peligros o situaciones de peligro laboral se establece de la siguiente manera:



*Figura 15. Participación de los trabajadores*

El insumo para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo es la identificación de los peligros y valoración de riesgos del área y de las actividades a desarrollar, estableciendo así programas y estrategias para mitigar los riesgos para la prevención de incidentes, por tal razón, se tiene establecido en Confipetrol estrategias para la identificación de peligros como:



Técnicas para la identificación constante de los peligros tales como los Análisis de Trabajo Seguro (ATS) y Análisis de Riesgos (AR's) o metodologías establecidas por los Clientes; las cuales se realizan previo al desarrollo de las actividades por los ejecutantes de las tareas, identificando los peligros asociados y estableciendo los controles de aplicación inmediata.



Reportes de actos y condiciones inseguras "Observaciones de comportamiento" en donde el objetivo es reforzar el comportamiento seguro y modificar el comportamiento inseguro, mediante la observación y retroalimentación efectiva, generando compromiso en todos los niveles.

En Confipetrol se cuenta con mecanismos para la protección de los trabajadores frente a condiciones de trabajo que pueden afectar su integridad en donde cada reporte es revisado, analizado y sus hallazgos son fundamentales para definir acciones de mejora; por tal razón, en la Compañía ninguno de los reportes generados por los colaboradores representa riesgo de represalias o sanciones, al contrario, son tenidos en cuenta como herramienta esencial para fortalecer los programas de cultura de autocuidado dentro del marco de la Operación Líder.



Confipetrol cuenta con la Política para Suspensión de Tareas Inseguras dando el derecho y la obligación para que 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/o la producción, deberá detenerla e inmediatamente avisar al supervisor de la actividad para que este tome las acciones correctivas.

Dentro del marco de Operación Líder asociado al Pilar de “Liderando con el ejemplo”, se tiene como consideración que, para avanzar hacia el objetivo, es preciso contar con el compromiso y entendimiento de la Gerencia sobre la importancia de la gestión de riesgos y sobre la necesidad de comprender y promover una cultura que acompañe y sostenga los cambios proyectados, liderando con el ejemplo. Esta cultura, además, contribuye a que las tecnologías y prácticas puedan ser desplegadas e incorporadas adecuadamente en los comportamientos de todos los colaboradores de la organización, para esto durante el año 2019 en Confipetrol se generaron las siguientes estratégicas:



→ 12 Reglas Salvavidas

Lanzamiento de las 12 reglas que salvan vidas, las cuales establecen los factores donde cualquier colaborador está autorizado por la Presidencia para suspender los trabajos que no se encuentren en condiciones para realizarla de manera segura.

Nuestras **12 Reglas Salvavidas**

1. **Uso de EPPs**
2. **Permiso de trabajo y análisis de riesgos**
3. **Trabajo seguro en alturas**
4. **Aislamiento, Bloqueo y Tarjeteo de energías**
5. **Trabajo seguro en espacios confinados**
6. **Prevención de riesgos con trabajos en caliente**
7. **Prevención de riesgos mecánicos**
8. **Manejo seguro de cargas**
9. **Sin celular, Cero alcohol y/o drogas al trabajar**
10. **Operación segura de vehículos y equipos**
11. **Trabajo seguro con sustancias químicas**
12. **Suspensión de tareas inseguras**

Libre de incidentes y daños, en un entorno de responsabilidad

**OPERACIÓN LÍDER**

**EL TRABAJO PUEDE PARAR TU VIDA NO**  
CAMPAÑA DE SEGURIDAD BASADA EN COMPORTAMIENTO

Figura 16. Reglas Salvavidas

De acuerdo con lo anterior, 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.

→ **Caminemos la Planta | Guía de Visitas Gerenciales**

Durante el mes de agosto se realizó el lanzamiento de la campaña “Caminemos la Planta | Guía de Visitas Gerenciales”, la cual tiene como objetivo principal establecer una comunicación directa y genuina entre las líneas de mando y/o liderazgo de la compañía y los trabajadores en los lugares de ejecución de los servicios; esto con el fin de generar un enriquecimiento mutuo. El funcionario directivo observa el funcionamiento el desarrollo de las actividades para posteriormente entablar una retroalimentación oportuna y permitir que los trabajadores manifiesten su opinión acerca de las fortalezas y debilidades del sistema detectadas en el sitio.



*Figura 17. Guía Caminemos la Planta*



Figura 18. Objetivos de caminar la planta

Durante el año 2019, se realizaron alrededor de 15 visitas gerenciales a nivel nacional, en donde el objetivo fue escuchar a la fuerza trabajadora, sus necesidades y expectativas respecto a las condiciones operativas de HSEQ y demás asociadas al bienestar; acorde a estas visitas surgieron oportunidades de mejora frente a la manera de asegurar las tareas.

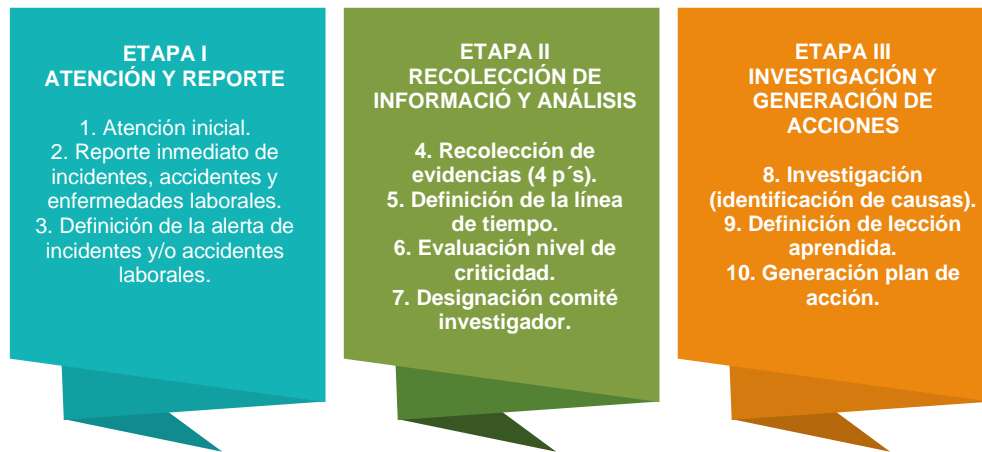
Visitas gerenciales



### Incidentes laborales

Para Confipetrol, todos los incidentes, accidentes y enfermedades pueden y deben ser prevenidos, sin embargo, aquellos eventos que se materialicen independiente de su consecuencia (leve o grave) deben ser investigados.

En Confipetrol se cuenta con el procedimiento de reporte e investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales en el cual se establecen los criterios a seguir para el respectivo reporte e investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales que se puedan presentar en los lugares de trabajo, con el fin de identificar las causas básicas, condiciones anormales, factores de riesgos, impactos ambientales y peligros y así determinar medidas y/o acciones necesarias encaminadas a eliminar o minimizar condiciones de riesgo y evitar su recurrencia. A continuación, se presentan las etapas de la investigación de incidentes:



*Figura 19. Etapas para el reporte de investigación*

Durante el año 2019 se investigaron 83 eventos presentados en las operaciones ejecutadas por Confipetrol. Cada uno de estos eventos fueron investigados bajo lineamientos normativos, los estándares de cada uno de los clientes y la generación de las acciones para eliminar la causa raíz de la ocurrencia de estos.

GRI 403-4

#### 4.15. Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre Salud y Seguridad en el Trabajo

En Confipetrol, los trabajadores cuentan con diferentes mecanismos para la comunicación, participación y consulta en la identificación de peligros, tales como: reporte inmediato de incidente y/o falla de control, reporte a partir del sistema basado en comportamiento (programa de observación preventiva 24/7 o el definido contractualmente por los clientes), Política de Suspensión de Tareas Inseguras, aplicación de las Reglas que Salvan Vidas, abordando a los líderes durante el ejercicio "Caminemos la Planta" entre otras; en donde el trabajador puede reportar actos y condiciones inseguras describiendo el evento o situación, así como sugiriendo acciones de intervención y mejora.

La Organización tiene establecido el Procedimiento de Comunicación, participación y consulta HSEQ-GEN1-P-2 en el cual se establece la metodología para la comunicación, los medios de difusión, los mecanismos o canales de comunicación oficiales, la participación y consulta dentro de los procesos que forman parte del SIG, esto con el 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.

A continuación, se describen los canales de comunicación oficiales establecidos por Confipetrol:



*Figura 20. Etapas para el reporte de investigación*

Durante el año 2019 en Confipetrol se ejecutaron las siguientes actividades relacionadas a la comunicación, participación y consulta en seguridad y salud en el trabajo:

#### → **Comités HSEQ**

Los Comités HSEQ tienen como fin ser un organismo de promoción y vigilancia de la aplicación y libre desarrollo del Sistema Integrado de Gestión (SIG) en donde se verifica el cumplimiento y seguimiento de las actividades correspondiente al plan anual de HSEQ. Igualmente, la fuente de información a validar durante el comité son los registros generados durante la ejecución del Contrato. Estos comités tienen una frecuencia de reunión trimestral por contrato en donde participa personal Operativo (Supervisores, Planeadores, coordinadores) relacionados a continuación:

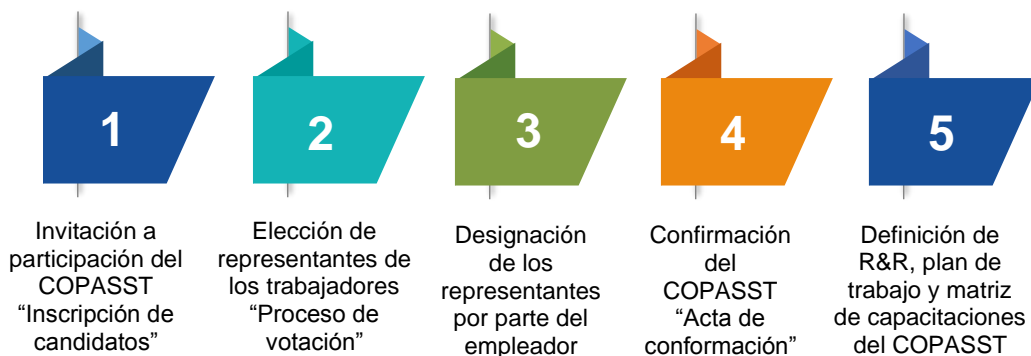
1. Presentación de Indicadores HSEQ y sus respectivas gráficas y análisis de tendencias.
2. Informes de accidentalidad, investigación de estos y sus lecciones aprendidas.
3. Presentación matriz capacitaciones de ley obligatorias (alturas, espacios confinados, manejo defensivo, manejo cargas mecánicas) con fechas de vencimiento y planes de renovación.
4. Presentación del cumplimiento al plan de trabajo, análisis de desviaciones y plan de acción para la corrección de desviaciones.
5. Presentación de los hallazgos del contrato y la gestión realizada para el cierre de estas.
6. Cumplimiento de observaciones de comportamientos: 24/7.
7. Cumplimiento del COPASST / Convivencia.
8. Rendición de cuentas del programa transversal de la compañía (Programas SST y ambiental).
9. Informe de No Conformidades (auditoría interna y externa).
10. Avance de cierres de No Conformidades auditorías externas e internas (Control de acciones y seguimiento).
11. Lectura de compromisos y firma del acta.

### Ejecución Comités de HSEQ



→ **Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST**

Este comité tiene como función a través de sus representantes proponer y hacer seguimiento a las estrategias de promoción y prevención en los temas relacionados al Seguridad y Salud en el trabajo, vinculando a los colaboradores a una cultura de autocuidado y respeto por la vida, entre otras vigilar las condiciones de trabajo a las cuales están expuestos. En Confipetrol la constitución del COPASST es definida acorde a la normatividad legal vigente en donde se cuenta con participación de los trabajadores mediante elección y designación de los representantes por parte del empleador. A continuación, se presentan el proceso de conformación del COPASST en Confipetrol.



*Figura 21. Proceso de conformación del COPASST*

Durante el año 2019, en Confipetrol se contó con 16 Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST, los cuales fueron definidos para todos los contratos que tenía activos la compañía y en donde cumplieron actividades tales como:

1. Participar de las actividades de prevención, promoción, divulgación e información para mantener una conciencia y una actitud favorable hacia la seguridad en el trabajo en la empresa y organizada por los contratantes o ARL.
2. Hacer vigilancia al cumplimiento y desarrollo de las etapas en la implementación del SG-SST y evaluar recomendaciones emanadas de estos para el mejoramiento.
3. Conocer los resultados de las evaluaciones en los ambientes de trabajo y realizar recomendaciones.
4. Participar en la planificación de las auditorias.
5. Participar en la Investigación y análisis de causas raíz de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, formular las acciones correctivas correspondientes.

Cada uno de los Comités definidos son comunicados al área de HSEQ-RSE Corporativa en donde se realiza un seguimiento mensual al cumplimiento del Plan de trabajo definido.

*Socialización temas del COPASST | Realización actividades lúdicas*



*Pausas Activas*



→ **Comité de Convivencia Laboral CCL**



El comité de convivencia de Confipetrol SAS fue establecido en mayo de 2018 según lo dispuesto en la ley 1356 de 2012, donde Confipetrol cuenta con un solo comité unificado para todos los campos y regiones en los que estamos presente. Dicho comité se encuentra centralizado en la oficina de Bogotá, pero cuenta con la participación de colaboradores de diferentes contratos quienes fueron elegidos mediante votaciones de elección llevadas a cabo en 2018, los cuales se reúnen de manera trimestral o extraordinaria cuando la situación lo requiera para debatir distintas situaciones que altere la sana convivencia de los colaboradores de la Organización.

Para el año 2019, el comité de convivencia recibió 10 casos provenientes de los distintos campos donde la Compañía tiene operación, cabe resaltar que ninguno de estos constituyó una presunta conducta de acoso laboral, ya que en su mayoría no se encontraban entre las conductas tipificadas que establece la ley y que deben tener dichas conductas para ser consideradas como presunto caso de acoso laboral.



Igualmente, ninguna de las situaciones presentadas durante 2019 es de carácter discriminatorio o atentan la identidad de ninguno de los colaboradores de la organización y los miembros del comité participaron de diferentes actividades que permiten llevar a cabo sus funciones de la mejor manera como capacitaciones de comunicación asertiva, manejo de conflictos y conocimiento de la norma y leyes que rigen actualmente dicho comité.

### → Generación de Boletines

Durante el año 2019 se generaron alrededor de 21 Boletines en donde se relacionan temas tales como: prevención del alcoholismo, cultura antidrogas, accidentalidad, seguridad vial, prevención y gestión del riesgo, prevención del suicidio, salud pública, los peligros de una mala postura, entre otros. Estos boletines fueron enviados a cada uno de los campos en donde se publicaron en las carteleras y divulgados a los trabajadores.



Figura 22. Boletines HSEQ

Adicional, en Confipetrol los comités son fuente de información y aseguramiento del cumplimiento de acciones y compromisos adquiridos en los cuales se pueden discutir temas relevantes y encontrar soluciones en grupo.

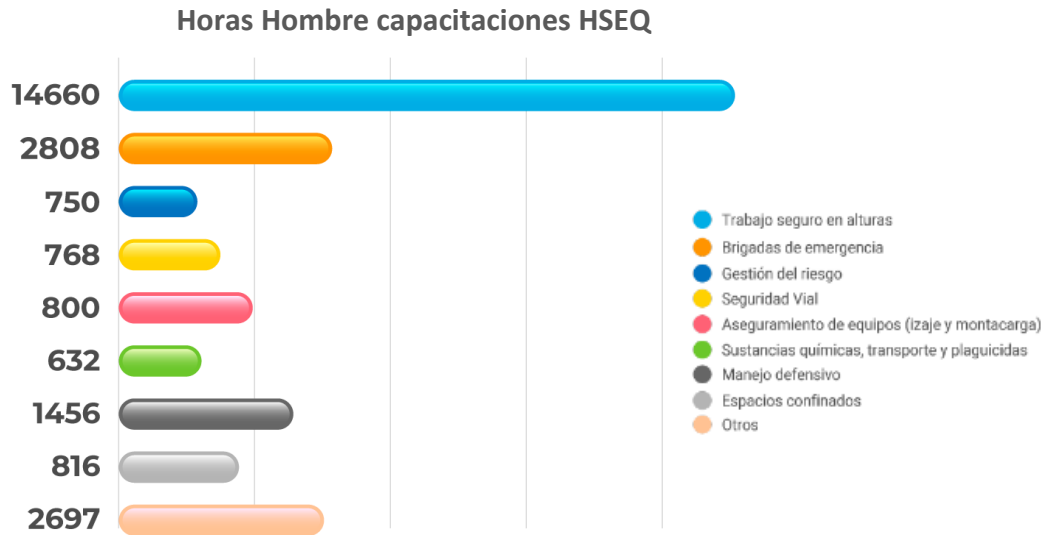
### GRI 403-5

#### 4.16. Formación de trabajadores sobre Salud y Seguridad en el Trabajo

Para Confipetrol, la competencia del personal asignado a todas las posiciones es una prioridad de aseguramiento y confianza. A nivel empresarial se evalúa la competencia relacionada en la necesidad del cargo frente al perfil de la persona asignada y de igual manera, se asegura el entrenamiento requerido para cada uno de los trabajadores.

A nivel organizacional, Confipetrol cuenta con un plan de capacitaciones, el cual es diseñado por cada contrato y se tiene en cuenta los estándares HSEQ Corporativos, la normatividad legal vigente, aseguramiento de procedimientos críticos en seguridad, los requerimientos del cliente y demás capacitaciones pertinentes para el cargo.

Durante el año 2019 se ejecutaron un total de 25.387 Horas Hombres en capacitaciones relacionadas en HSEQ, distribuidas así:



*Gráfica 19. Cobertura de capacitaciones en HSEQ*

Adicional a las capacitaciones generadas con entes externos, en cada uno de los campos se realizan capacitaciones las cuales son ejecutadas por los profesionales en medio ambiente, calidad, Seguridad y Salud en el Trabajo con el fin de reforzar la cultura de la seguridad, la mejora continua, excelencia y disciplina operativa, como también los procesos administrativos. Lo anterior con miras a garantizar la identificación, evaluación y control de los riesgos y aspectos adversos de las actividades.

*Matriz de compatibilidad de gases y sustancias químicas | Práctica de bloque y etiquetado*



Capacitación en reanimación cardiopulmonar RCP



En Confipetrol asegurar la ejecución de capacitaciones y entrenamiento es generar espacios en donde se refuerce en cada uno de los trabajadores la manera correcta de abordar situaciones que pueden colocar en riesgo su integridad, la integridad de sus compañeros, el medio ambiente y los equipos, desde la toma de decisiones, la manera de comunicarse, expresarse y como abordar situaciones fuera del confort.

GRI 403-8

#### 4.17. Cobertura del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

En Confipetrol, todo trabajador que es vinculado a la compañía de inmediato es cobijado por el Sistema de Riesgos Laborales de conformidad con lo dispuesto en la Ley 100 de 1993 y sus normas reglamentarias. Durante el año 2019, la Compañía y el 100% de sus trabajadores estuvieron vinculada a la aseguradora de Riesgos Laborales en donde el riesgo con mayor cotización fue de 5 (6.96%) esto debido a que más del 90% de las operaciones de Confipetrol hacen parte del alcance de empresas dedicadas a actividades de servicios relacionadas con la extracción de petróleo y gas y la exposición de los trabajadores es mayor. Para los subcontratistas que ejecutan servicios a Confipetrol se les exige igualmente la afiliación al sistema de riesgos laborales y el cumplimiento de la normativa nacional vigente en materia de SST (Incluyendo la Resolución 0312 de 2019 exige el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo).

En Confipetrol, el Sistema Integrado de Gestión Incluido los lineamientos de Seguridad y Salud en el trabajo son evaluados por los entes de seguimiento que emiten calificaciones (Incluyendo la Aseguradora de Riesgos Laborales y el Consejo Colombiano de Seguridad) y auditados por las organizaciones que emiten certificaciones (ICONTEC).

Adicionalmente, la compañía cuenta con el Procedimiento para la Gestión de Auditorías HSEQ-AUD1-P-1, con el fin de hacer seguimiento a la implementación del Sistema de Gestión en cada uno de los contratos y las recomendaciones para el mejoramiento. Estas auditorías se enfocan



en verificar el cumplimiento del sistema y los lineamientos de los procesos, áreas y a los planes HSEQ de cada contrato, buscando detectar si el sistema es conforme con las disposiciones planificadas y evaluar si se han implementado y se mantienen de una forma eficaz en los proyectos ejecutados por la organización. Dentro del procedimiento se establece la metodología y responsabilidades para llevar a cabo los procesos de auditorías interna:



*Figura 23. Proceso de auditoría interna*

El ciclo de auditorías internas definido para Confipetrol se realiza anualmente, asegurando que se contenga una muestra representativa de proyectos, servicios y/o contratos de cada una de las Gerencias Operativas, incluyendo los diferentes centros de trabajo. Los criterios de priorización de contratos / servicios para la planificación del programa de auditorías son los siguientes:

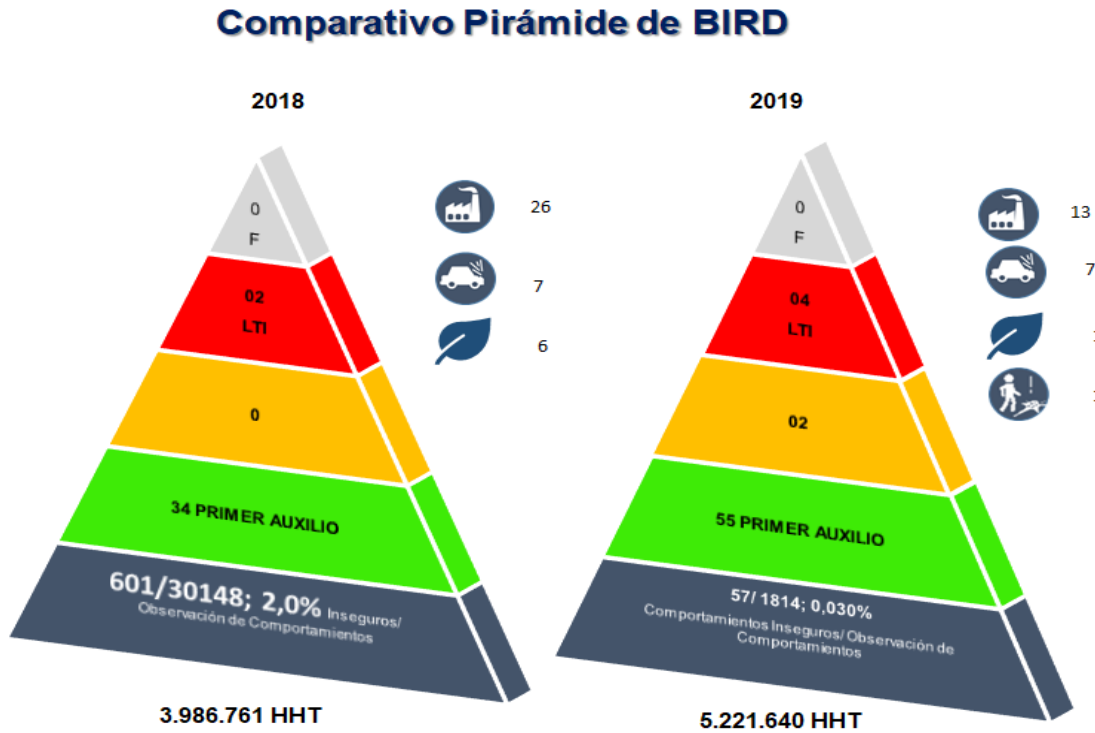
- ✓ Contratos, servicios, proyectos o sucursales nuevas.
- ✓ Solicitudes de la Alta Dirección.
- ✓ Contratos con alto nivel de accidentalidad o incidentes ambientales significativos.
- ✓ Proyectos no auditados en el programa de auditoría anterior.

Para el Diseño, una vez definido el programa anual de auditorías y designado los Auditores Internos, se define el Plan de Auditoría puntual para el campo o lugar asignado en donde se debe contemplar el objetivo, alcance, criterios, equipo auditor, auditor líder y cronograma de ejecución del proceso de Auditoría Interna.

Durante el año 2019 se ejecutaron 11 auditorías internas en HSEQ en donde se detectaron 32 hallazgos, los cuales fueron analizados y posteriormente se generaron los planes de acción; de igual manera se atendieron las auditorías externas lideradas por los clientes y las entidades enfocadas en el seguimiento y cumplimiento de los estándares y normas base del Sistema de Gestión.

4.18. Accidentalidad

Pirámide de BIRD (2018 y 2019)



Gráfica 20. Pirámide de accidentalidad 2018-2019

Al comparar la accidentalidad entre el año 2018 y 2019, se observa un incremento importante, acompañado del aumento de la actividad (Horas Hombre Trabajadas); la causalidad en la accidentalidad se evidenció principalmente en la falta de interés por la prevención, la supervisión inadecuada y el seguimiento deficiente y el incumplimiento de los estándares y procedimientos de trabajo.

La Compañía al observar esta tendencia, decide antes de finalizar el año, generar estrategias relacionadas a: Diagnosticar el nivel de Cultura de Seguridad de la Organización, fortalecer la Operación Líder (Libre de Incidentes y Daños en un Entorno de Responsabilidad y Sostenibilidad), generar una dinámica nueva de Visitas Gerenciales (Caminar la Planta), entre otros; con el firme propósito de incrementar los niveles de concientización en la "Cultura Preventiva" generando una "Cultura Independiente" a corto plazo y una "Cultura Interdependiente" a mediano plazo.

Durante el año 2019 se presentaron en Colombia (83) eventos en general clasificados de la siguiente manera:

### Clasificación de eventos 2019



*Gráfica 21. Clasificación de eventos Confipetrol 2019*

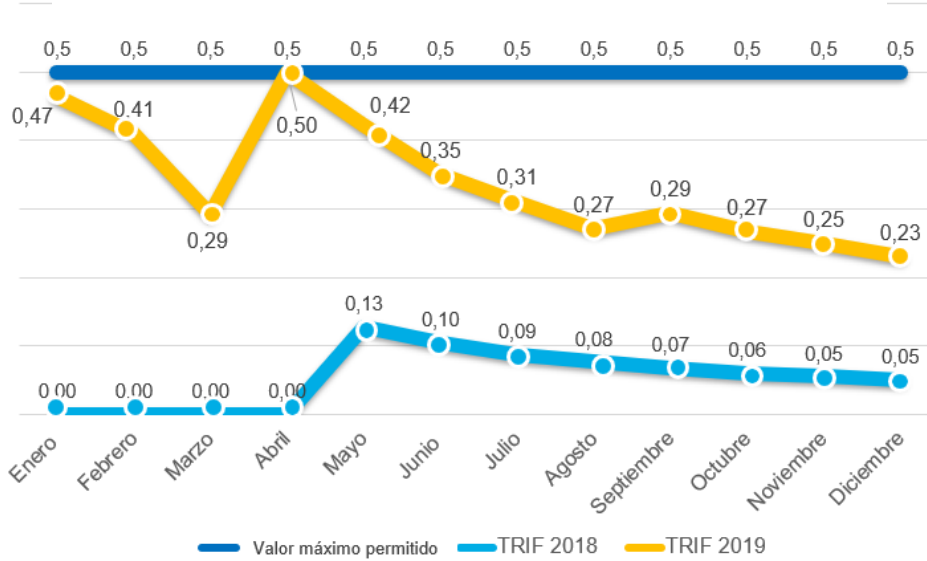
Del total de los eventos presentados, el 75 % corresponden a eventos de tipo ocupacional, el 15% a operacionales, el 8% a eventos viales y el 2% restante a eventos ambientales y casi accidentes. De los eventos de tipo ocupacional, el 27% presentaron afectación en tronco (incluye espalda, columna vertebral, médula espinal, pelvis) y el 25 % en manos, para lo cual se implementaron acciones de seguimiento tales como capacitaciones sobre riesgo ergonómico, manejo de cargas, identificación de peligros, campañas osteomusculares y campañas de manos.

Para el 2020 se tiene como acciones la identificación y análisis de comportamientos inseguros y la socialización de estos; la toma de las respectivas acciones que buscan generar conciencia de la aplicación de prácticas seguras y la mitigación de riesgos eliminando la materialización de incidentes.

### Indicadores de accidentalidad IF y TRIF

Para el año 2019 de los 61 eventos ocupacionales, se presentaron 55 de primeros auxilios, 4 accidentes con pérdida de tiempo ocurridos en los contratos de Petrobras en enero, Vicepresidencia Regional Orinoquía (VRO - Apiay) en febrero, Vicepresidencia Regional Sur (VRS - Huila) en abril y Emerald (Bloques Ombú y Capella) en septiembre y 2 accidentes con trabajo restringido que ocurrieron en VRS y Gran Tierra Putumayo durante el mes de abril, generando afectación en los indicadores de accidentalidad de la Compañía.

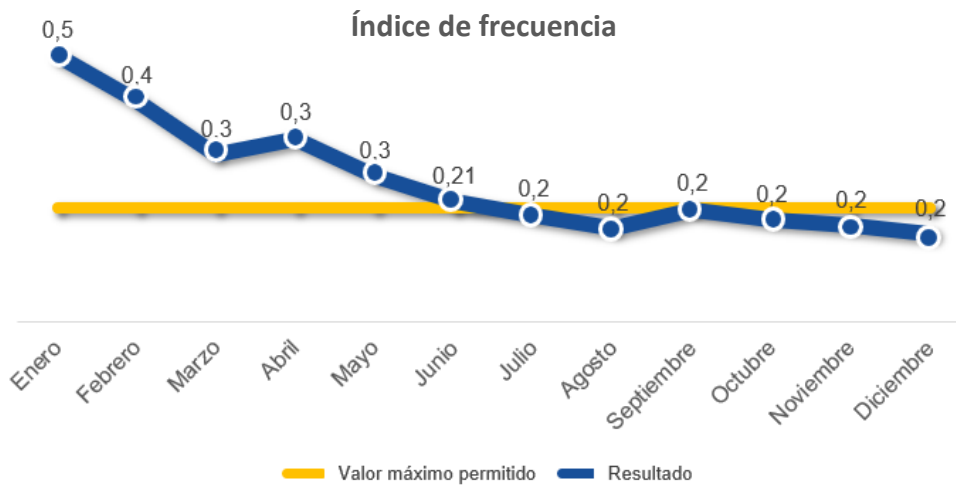
Comparativo tasa de frecuencia de incidentes registrables  
2018-2019



Gráfica 22. Comparativo TRIF 2018-2019

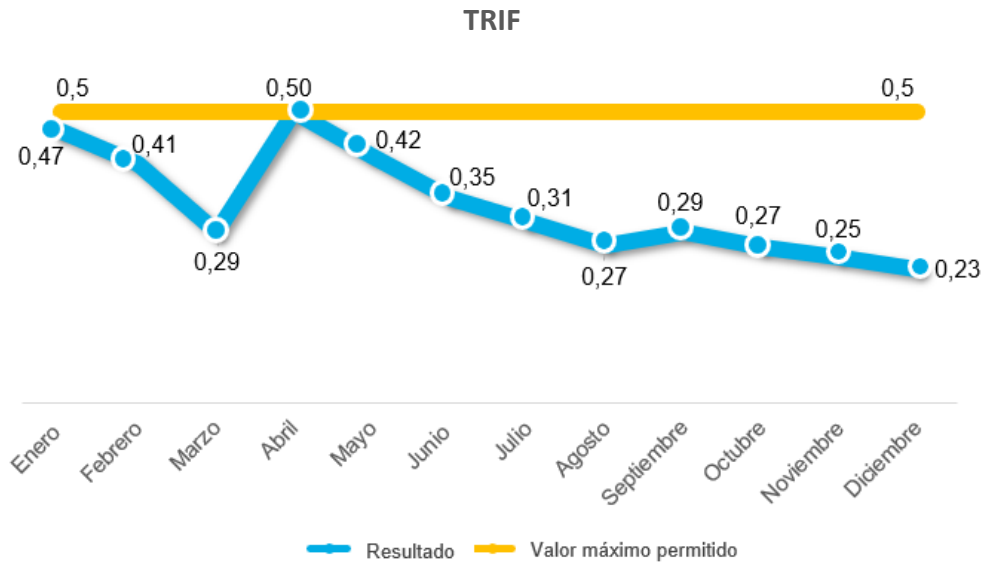
Indicadores de accidentalidad IF (Tasa de tiempo perdido por frecuencia de incidentes) y TRIF (Total frecuencia accidentes registrables) 2019

El acumulado de horas hombres trabajadas fue de 5.221.640 HHT. Durante el año 2019 se presentó afectación al IF debido a la ocurrencia de 4 eventos que generaron pérdida de tiempo y/o incapacidad, cerrando el año con un IF de 0.15, por debajo del máximo valor permitido.



Gráfica 23. índice de frecuencia año 2019

Para el último trimestre del año se logra una tendencia decreciente en este indicador, esto debido a la mejora en el desempeño asociado a las medidas de intervención implementadas viéndose reflejado principalmente en la disminución de eventos con pérdida de tiempo en los meses de festividades, adicional con la no ocurrencia de eventos ocupacionales en los contratos de mayor accidentalidad.



*Gráfica 24. Tasa de frecuencia de incidentes registrables año 2019*

El año 2019 el TRIF se ve afectado debido a la ocurrencia de 6 eventos registrables (4 eventos con tiempo perdido y 2 eventos con trabajo restringido) cerrando el año con un TRIF de 0.23, con un indicador del valor del máximo permitido ( $<0.5$ ); a partir del mes de febrero se entró en la franja de cumplimiento de la meta, como resultado de la implementación de medidas de intervención para las causas de accidentalidad identificadas.

### **Análisis de accidentalidad y planes de acción**

Los contratos que presentaron mayor índice de accidentalidad durante el año 2019 corresponden a Gran Tierra Putumayo (Costayaco, Nancy, Moquetá, Cumplidor, Mary, Acordionero, Coembi, Colón, Santana y Ayombero) con un 38%, Vicepresidencia Regional Oriente (Castilla, Apiay y Chichimene) 13% y Emerald (Bloques Ombú, Rico y Matambo) 10% ; estos contratos para el 2020 estarán siendo visitados principalmente por parte del equipo HSEQ Corporativo en donde la estrategia es el fortalecimiento del programa de seguridad basada en comportamiento 24/7 ya que la conducta humana es el factor fundamental en la causalidad de los incidentes y accidentes por lo que se busca incrementar la observación preventiva, reconociendo los comportamientos seguros y corrigiendo y disminuyendo los actos inseguros.

Se presentan 64 eventos ocupacionales de los cuales 3 fueron negados por la ARL por no estar relacionados con accidente de trabajo, los cuales corresponden a Rubiales, Gran Tierra Putumayo Sur y Emerald.



Para el período del 2019 se presenta el siguiente Pareto de causas básicas como factores de trabajo y factores personales basados en la NTC 3701 en la accidentalidad de tipo ocupacional.

*Tabla 12. Pareto accidentalidad ocupacional 2019*

Causas	Cantidad	Frecuencia normalizada	Frecuencia acumulada
Estándares deficientes de trabajo	24	38%	38%
Falta de habilidad	15	23%	61%
Supervisión y liderazgo deficiente	14	22%	83%
Falta de conocimiento	6	9%	92%
Riesgo publico	2	3%	98%
Tensión mental	3	5%	100%

Acorde a los factores identificados dentro del Pareto de accidentalidad ocupacional, desde el mes de agosto el equipo HSEQ y las gerencias de O&M definieron un plan de acción encaminado a reducir y/o eliminar las causas de mayor impacto en la accidentalidad.

El plan de acción definido para reducir y/o eliminar la accidentalidad para el último trimestre del año 2019 y estrategia inicial para el 2020, se enfoca bajo 5 ejes temáticos definidos así:



*Figura 24. Pilares Plan de Acción Accidentalidad 2019-2020*

Del plan de acción definido, durante el último trimestre del año se ejecutaron las siguientes actividades:

- ▶ Lanzamiento de las 12 reglas que salvan vidas, definidas en la estrategia de Operación Líder.
- ▶ Refuerzo mediante capacitación y entrenamiento en análisis de riesgos, al igual que el entrenamiento en tareas y riesgos críticos.
- ▶ Definición de la guía de visitas gerenciales, caminemos la planta.
- ▶ Ejecución de campañas de prevención de accidentes para los contratos con mayor impacto.
- ▶ Lanzamiento de la campaña Pasión sin Adición.

Durante el año 2019 no se presentaron accidentes producto de las actividades y operaciones de los subcontratistas al servicio de la Compañía.

Los peligros laborales que representan un riesgo de lesión por accidente laboral con grandes consecuencias en Confipetrol se trabajan mediante la identificación de los peligros y valoración de riesgos del área y de las actividades a desarrollar, estableciendo así programas y estrategias para mitigar los riesgos para la prevención de incidentes.

De acuerdo con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se evidencia que la implementación y cumplimiento de la normatividad legal vigente al funcionamiento y lineamientos a los estándares mínimos establecidos con base a la Resolución 0312 de 2019 enmarcados al mejoramiento continuo del sistema y ratificando el compromiso de la organización en el cuidado integral de la salud de los trabajadores se evidencia en el seguimiento y control de los programas definidos:

#### → Programa Protección Contra Caídas

Durante el año 2019, el cumplimiento de la meta en las actividades del plan de trabajo HSEQ definidas para el programa de Protección Contra Caídas mantiene la prevención dentro del sistema de gestión en el cuidado de la salud de los colaboradores como prioridad en la operación libre de incidentes.

En Confipetrol, el fortalecimiento de la competencia, habilidades y destrezas de los colaboradores en cada uno de los diferentes niveles de formación para trabajo seguro en alturas es pilar fundamental para el desarrollo de las actividades en cada uno de los centros de operación; demostrando el cumplimiento de la meta establecida en la cobertura de capacitaciones programadas contra las ejecutadas durante el año, realizadas en entidades debidamente autorizadas para la formación y entrenamiento en protección contra caídas para trabajo en alturas.

A continuación, se evidencian algunas de las actividades desarrolladas en el programa:

*Actividad de capacitación en trabajo seguro en alturas*



*Actividad inspección de equipos de trabajo seguro en alturas*



*Actividad simulacro de trabajo en alturas*



Para el 2020 como estrategia de mejora y refuerzo de la cultura de seguridad se definen las siguientes actividades asociadas al programa de protección contra caídas:

- ✓ Definición de metodología de Inspección de equipos de manera detallada que permita realizar una identificación del estado de estos.
- ✓ Fortalecimiento el uso y cuidado de equipos basado en fichas técnicas.
- ✓ Fortalecimiento sobre la Importancia de la Supervisión (Peligros, medidas de prevención individuales y colectivas).

- ✔ Fortalecimiento sobre la atención, preparación y respuesta ante emergencias en eventos presentados en tareas con trabajo en alturas.

#### → Programa de Espacios Confinados

El programa de espacios confinados para el 2019 se desarrolló a través de socializaciones, capacitaciones, inspecciones y verificación de equipos para realizar de manera segura y con las medidas de control necesarias las actividades en estos espacios poco frecuentes; garantizando la seguridad y salud de los trabajadores, reflejando la efectividad de los controles con la inexistencia de accidentes en actividades en espacios confinados.

#### *Capacitación para realizar trabajo en espacios confinado*



#### *Actividad calibración de equipos de medición atmosférica*



Para el 2020 como estrategia de mejora y refuerzo de la cultura de seguridad se definen las siguientes actividades asociadas al programa de espacios confinados:

- ✔ Definición de metodología de Inspección de equipos de manera detallada que permita realizar una identificación del estado de estos.
- ✔ Revisión y actualización de procedimientos para trabajos en espacios confinados (destacando la función de la supervisión).

- ✔ Fortalecimiento sobre la atención, preparación y respuesta a emergencia en eventos presentados en tareas en espacios confinados.

→ **Programa de Riesgo Mecánico**

Durante el año 2019, se presentaron 16 eventos relacionados a riesgo mecánico, que de acuerdo con las investigaciones generadas se presentaron por manipulación y uso de materiales, equipos y herramientas, ocasionando lesiones a personas catalogadas principalmente como primeros auxilios.

El 50% de estos eventos fueron generados en manos por atrapamiento como mecanismo de lesión, un 19% en cabeza con mecanismo de lesión caída de objetos, proyección de partículas y golpe por objeto contundente y el 31% restante fueron generados en diferentes partes de partes del cuerpo.

Dentro de las estrategias definidas para disminuir y/o eliminar a cero la accidentalidad asociada al riesgo mecánico para el año 2020, la Compañía define promover la metodología de HUMANIZAR los procedimientos e instructivos, con el fin de garantizar tareas seguras enfocadas en la dinámica de ejecución contemplando las posturas, riesgos y factores biomecánicos de los colaboradores que las ejecutan; en adición se desarrollarán las siguientes actividades:



- ✔ Fortalecer del autocuidado en la manipulación y uso de equipos, máquinas y herramientas.
- ✔ Fortalecer la supervisión en la identificación de factores de riesgos, identificación de líneas de peligro y lesiones en el cuerpo asociadas a riesgos prevalente.

A continuación, se presenta registros de las actividades ejecutadas durante el 2019 para el programa de riesgos mecánico:

*Capacitación y charlas de seguridad peligro mecánico*



*Actividad inspección de herramientas y equipos*



→ Programa de riesgo eléctrico

La ejecución del programa de riesgo eléctrico durante la vigencia del 2019 se cumplió con la implementación de las actividades en un 98% establecidas en el plan de trabajo HSEQ, desarrollando actividades como socializaciones en prevención del peligro eléctrico, capacitaciones, inspecciones y certificaciones de equipos, garantizando la prevención de eventos con exposición al peligro cumpliendo con la meta de cero (0) accidentes a nivel nacional durante el año 2019.

*Capacitación en seguridad eléctrica*



*Actividad de bloqueo y etiquetado para trabajo con peligro eléctrico*



Para el 2020 como estrategia de mejora y refuerzo de la cultura de seguridad, se definen las siguientes actividades asociadas al programa de riesgo electrico.

1. Definición de metodologías de prevención para trabajos con exposición a riesgo eléctrico.
2. Ejecución de talleres de identificación de peligros, supervisión de riesgos asociados y medidas de control.
3. Definición de estrategia que permita reforzar la importancia de suministrar equipos dieléctricos y sus respectivas pruebas de funcionamiento.
4. Generación del programa de Seguridad Eléctrica acorde a las exigencias y actualizaciones legales vigentes.

#### → Programa de inspecciones

Para el año 2019 se evidencia el cumplimiento de la meta del Programa de Inspecciones mediante la ejecución del plan de trabajo HSEQ; mejorando las condiciones subestándar presentes en los centros de trabajos enfocados en la disminución y/o eliminación de factores de riesgos con probabilidad de ocasionar pérdidas, daños o fallas durante el desarrollo de la prestación del servicio.



#### → Seguridad Vial

La implementación del Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV) establecido por la Organización destaca actividades de capacitación y campañas enfocadas a conductores, al igual que las inspecciones y seguimiento a vehículos, buscando el fortalecimiento de los 5 pilares para la toma de acción hacia el avance de un sistema seguro para la operación, manejo de vehículos y fortalecimiento institucional.



Durante el año 2019 se realizaron auditorías internas viales al 60% de los contratos Vicepresidencia Regional Oriente, Administración Villavicencio, Barrancabermeja y Bogotá, Masaróvar, Parex, Occidental de Colombia y Vicepresidencia Regional Sur.

Además, se atendieron auditorías viales por parte de los clientes Parex, Mansarovar, Ecopetrol, Occidental de Colombia y Transportadora de Gas Internacional, donde se identificaron las siguientes recomendaciones con el fin de mejorar el plan estratégico de seguridad vial:

- ✓ Aseguramiento de la capacitación para toma de pruebas de alcoholimetrías.
- ✓ Definición de manuales de funciones y perfiles de cargo para el personal que conduce.
- ✓ Ejecución de exámenes psicosenométricos para personal con rol de Conductor.
- ✓ Aseguramiento de la documentación de proveedores de vehículos.

Se cuenta con el Comité de Seguridad Vial compuesto por los procesos de Talento Humano, Logística, O&M, HSEQ, entre otros; dentro sus principales avances y retos se incluyen:

- ✓ Se aseguro en un 90% la documentación de proveedores de vehículos en cuanto a planes de mantenimientos.
- ✓ Radicación del PESV ante la Superintendencia de Puertos y Transporte.
- ✓ Registros de inspecciones, mantenimientos y documentación que ha sido emitida satisfactoriamente para los vehículos de flota propia.

Como actividades de ejecución del PESV durante el año 2019 se ejecutaron:

Actividad inspección de vehículos



Capacitación en seguridad vial en campos y oficinas dirigida no solo al personal que conduce sino a los demás actores viales





Para el 2020 la Organización continuará con sus compromisos en el fortalecimiento de las habilidades, destrezas y comportamientos de todos los actores viales con el fin de disminuir las causas más relevantes de accidentalidad vial presentadas en el año 2019 (7 eventos viales), donde la causa que generó un impacto mayor fue estándares deficientes de trabajo para cual se generaran capacitaciones lúdicas con el fin de mitigar estas conductas inseguras; fortaleciendo el compromiso de liderar una operación segura de incidentes viales y ratificando el cumplimiento de políticas, procedimientos y estándares con base a los lineamientos de la mejora contenida en el PESV.

#### → Emergencias

Durante el año 2019 se cumplió con lo establecido en los planes de trabajo para cada campo en cuanto al estándar de emergencia definido por la Compañía, cada uno de los contratos donde Confipetrol desarrolla sus actividades cuenta con personal capacitado para responder a las amenazas identificadas en el entorno de trabajo, como prácticas de prevención e iniciativas de alineación frente a las Resoluciones 1565 de 2014 y 1231 de 2016.

#### Simulacros viales con primeros auxilios



Para el 2020 se tiene como estrategia revisar, alinear y actualizar los planes de emergencias de los campos versus los análisis de vulnerabilidad, verificando inicialmente la necesidad de contar con capacitaciones más específicas enfocadas a las amenazas identificadas y fortalecer las competencias al personal brigadista y participante del Sistema Comando de Incidentes.

#### GRI 403-3

#### 4.19. Servicio de Salud en el Trabajo

La Organización identifica los peligros y minimiza los riesgos de salud a través del diagnóstico en salud que ofrecen las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud - IPS aliadas en las diferentes regiones del país, quienes efectúan exámenes médicos y diagnósticos que son validados por el profesional de la salud autorizado por Confipetrol y de acuerdo con estos se establece un plan de trabajo para minimizar los riesgos que pongan en detrimento la salud de los colaboradores.

Adicional, la Compañía verifica la certificación de las IPS de acuerdo con los criterios de habilitación establecidos por 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 de

estas. Igualmente, la Organización previene 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.

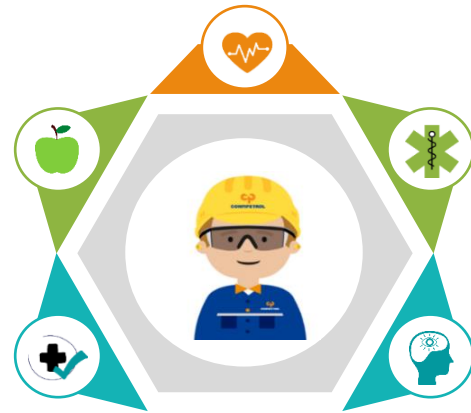
GRI 403-4 | 403-5

#### 4.20. Participación y formación de trabajadores sobre Salud y Seguridad en el Trabajo

Dentro de los Programas de Vigilancia Epidemiológica y Estilos de Vida Saludable es importante no solo realizar el seguimiento, si no generar conocimiento y sensibilización en cada uno de los colaboradores. Esto obedece a la necesidad y el compromiso por parte de Confipetrol de ofrecer a los trabajadores un enfoque consiente de los riesgos a los que se encuentran expuestos y las herramientas con las que cuentan para minimizar y mitigar los mismos.

Para ello, cada programa cuenta con capacitaciones y charlas dirigidas por Profesionales Especializados en transmitir conocimiento y obtener el mejor resultado. Algunas de las capacitaciones que se desarrollan son:

1. Comunicación Asertiva.
2. Riesgo Psicosocial.
3. Riesgo Cardiovascular.
4. Detección temprana de alteraciones visuales.
5. Ototoxicidad Auditiva y uso EPP.
6. Riesgo Auditivo.
7. Higiene Postural.
8. Factores de riesgo biomecánico.
9. Manejo Manual de cargas.
10. Salud Pública.
11. Enfermedades de Transmisión Sexual.



GRI 403-6

#### 4.21. Fomento de la salud de los trabajadores



Para Confipetrol es importante la seguridad y la salud de sus colaboradores, por ese motivo brinda asesorías en salud. Estas generan valoraciones a través de diferentes campañas de salud que permiten identificar y reconocer problemas en la población, las cuales son socializadas a los trabajadores para su posterior asistencia y seguimiento a través de sus EPS, asegurando de esta manera un tratamiento idóneo.

Así mismo, se realizan actividades de formación presencial y virtual promoviendo la participación en temas de autocuidado, donde se resalta la importancia del cuidado, los riesgos para la salud y la integridad de los trabajadores y sus familias, precisando en temas como: la higiene postural y la movilidad segura.

#### 4.22. Programas de salud

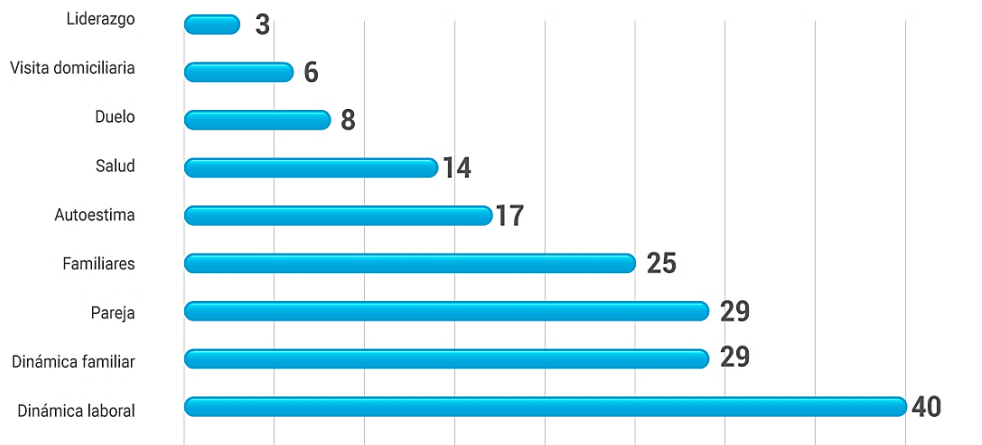
##### → Programa de prevención e intervención de los factores de riesgos psicosociales

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

En este sentido, durante el año 2019 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 afectan las dinámicas familiares y la motivación laboral. Durante el transcurso del año no se presentaron agentes etiológicos psicosociales frente a los factores de riesgo psicosocial y no se evidenciaron casos de enfermedades asociadas a factores psicosociales, lo cual motiva a que se continúen estableciendo estrategias que prevengan este tipo de patologías.

Adicional, 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.

#### Espacios de escucha

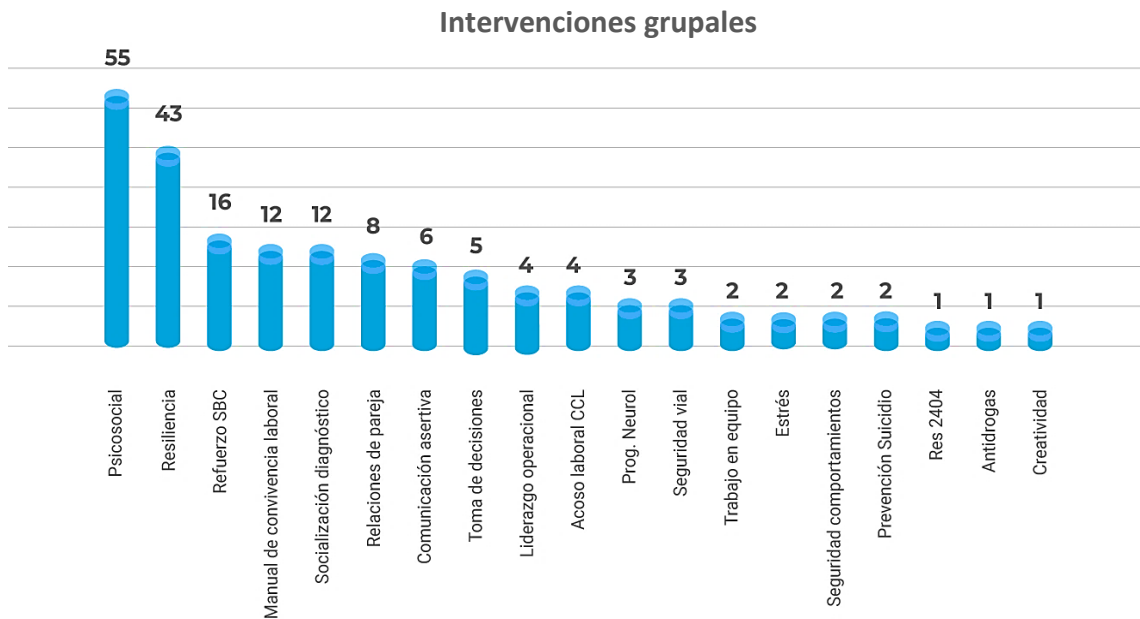


*Gráfica 25. Cantidad de espacios de escucha con trabajadores*

A través de estos espacios de escucha, se genera un entorno de confianza en el cual el trabajador puede expresar lo que le sucede y lo que siente. Durante el año 2019 se realizaron 171 espacios de escucha individuales, en esta ocasión los temas más relevantes se relacionaron con la Dinámica Laboral (40 espacios), seguido de Dinámica Familiar y Relaciones de Pareja, dando a entender la importancia de las condiciones extralaborales en los trabajadores. La intervención realizada a familiares se considera importante, pues ellos hacen parte del entorno del trabajo y por ende inciden en su desempeño. Estas intervenciones permitieron disminuir el riesgo a nivel intralaboral y extralaboral a los que se ven expuestos los trabajadores de la Compañía, aportando tranquilidad y

estrategias para afrontar situaciones particulares, logrando así una adecuada orientación y resolución de esas situaciones que aquejan al trabajador.

De la misma manera, se considera pertinente continuar con estos espacios durante el año 2020, pues los resultados han sido positivos, permitiendo al trabajador explorar sus fortalezas y generar oportunidades de mejora.



*Gráfica 26. Intervenciones grupales por temática*

Así mismo, en los centros de trabajo se realizaron 182 intervenciones grupales, las cuales fueron desarrolladas con metodologías didácticas, centradas en la andragogía (educación para adultos) con el objetivo que el trabajador desarrollara su ejercicio a partir de su experiencia y de manera vivencial.

#### Intervenciones grupales con trabajadores





Estos espacios se realizan con el fin de mejorar en temas relacionados a los hallazgos identificados en el diagnóstico psicosocial como lo son: las relaciones sociales y liderazgo, demandas laborales, retribución, autocuidado y otros temas que son solicitados de acuerdo a necesidades específicas que surgen de cada campo. También se realizó apoyo en aspectos de autocuidado y al modelo de seguridad basada en comportamiento. De acuerdo con lo anterior, los temas más trabajados fueron Campaña Psicosocial y Taller de Resiliencia y Afrontamiento respectivamente.

→ Programa de Vigilancia Epidemiológica para Prevención de Biomecánica

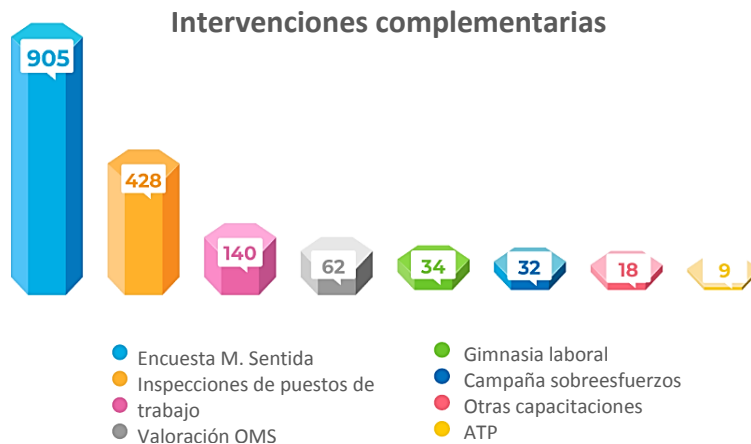


Las actividades del Sistema de Vigilancia Epidemiológica - SVE biomecánico implementadas durante el año 2019 lograron una cobertura del 100% en los diferentes campos donde la empresa desarrolla sus operaciones. Dentro de los planes de trabajo establecidos se contemplaron actividades grupales de capacitación, asesorías específicas en temas de salud osteomuscular, identificación de condiciones de trabajo mediante inspecciones ergonómicas y seguimiento a condiciones de salud, entre otros.

La eficacia es del 0,4 %, cumpliendo con la meta del Sistema de Vigilancia Epidemiológica que es < del 5%. Frente a la presencia de casos de enfermedad laboral se tuvo una incidencia del 0,49% que corresponde a 1 caso nuevo comparado con el año 2018 en el cual se presentaron 2 casos. La prevalencia de enfermedad laboral fue de del 0,25% generada por un total de 5 casos calificados, 4 de ellos vienen de años anteriores.

### Actividades SVE biomecánico 2019

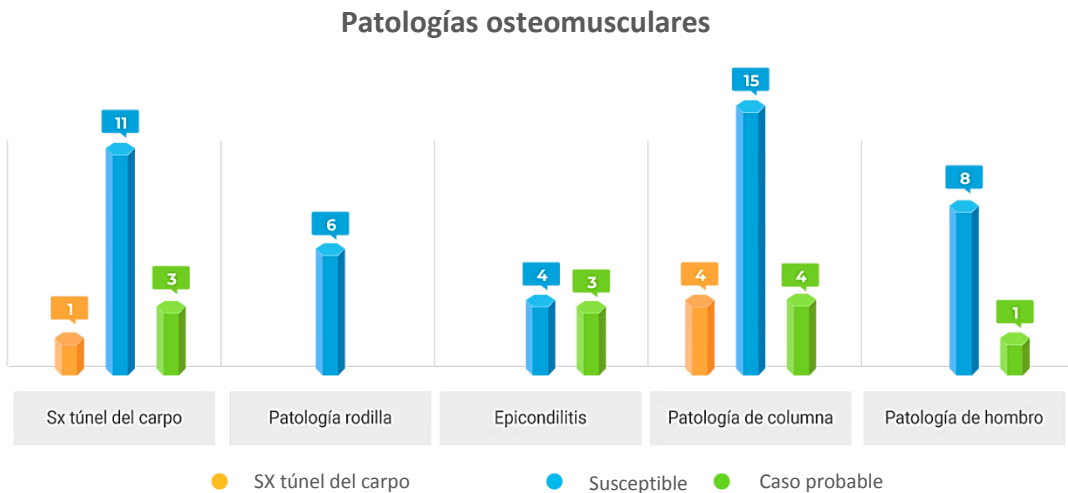
Las actividades de vigilancia epidemiológica de los peligros biomecánicos para el año 2019 en los diferentes campos incluyeron: encuestas de morbilidad sentida con el fin de identificar condiciones de salud y captura de casos, actividades de gimnasia laboral y desarrollo de campaña orientada a la prevención de accidentes por sobreesfuerzo y enfocada en el manejo de cargas ya que es la causa principal de accidentes por riesgo biomecánico, donde se emplearon actividades lúdico-preventivas.



Gráfica 27. Intervenciones complementarias 2019

También se realizaron valoraciones osteomusculares de acuerdo a las condiciones individuales, inspecciones de puestos de trabajo administrativos y operativos, estudio de puesto de trabajo y seguimiento de trabajadores con sintomatología osteomuscular o patología ya diagnosticada.

### Patología osteomuscular



Gráfica 28. Clasificación de patologías de origen osteomuscular

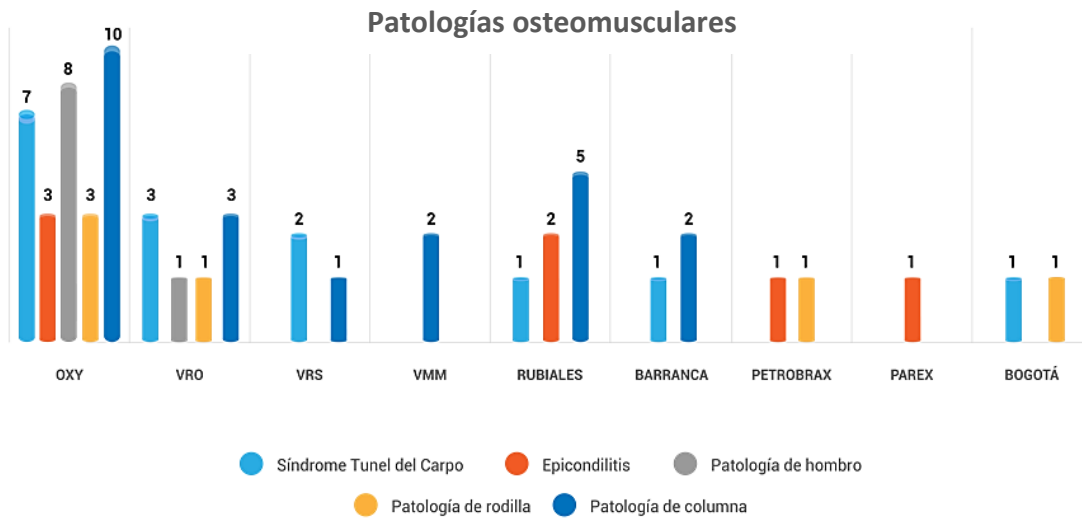
En la gráfica anterior se puede apreciar la clasificación de las patologías o enfermedades osteomusculares identificadas en los trabajadores de acuerdo con el proceso en que se encuentren; donde se identificaron 5 casos definidos con origen laboral por las juntas de calificación de invalidez, siendo en su mayoría afectaciones de columna. También se registraron 11 casos probables, patologías que se encuentran en proceso de calificación y, por último, se identificaron 44 casos susceptibles que definen aquellos trabajadores con enfermedad osteomuscular con un origen común. En todos los casos se realiza seguimiento de salud de cada trabajador.

### DX diagnóstico patología osteomuscular



Gráfica 29. Diagnóstico Patología osteomuscular

De las patologías identificadas en los diferentes campos, las lesiones a nivel de la columna representan el mayor número de casos, le siguen el síndrome de túnel carpiano con 15 casos, patologías de hombro en 9 casos, epicondilitis en 7 casos y lesiones a nivel de rodilla en 6 casos y por último, frente a las 23 patologías de columna, se desarrolla la campaña prevención de lesiones por sobreesfuerzo, la cual hace énfasis en el manejo manual de cargas esto debido al aumento que se presentó en este aspecto.



Gráfica 30. Patologías osteomusculares presentadas por contrato

Se evidencia la presencia de patología osteomuscular por centro de trabajo, se mantiene la tendencia del año anterior, donde Occidental de Colombia OXY (campo Caño Limón) sigue presentando el mayor número de casos de enfermedad osteomuscular, seguido de la Vicepresidencia Regional de Orinoquía (Apiay, Castilla y Chichimene). Adicional a las actividades descritas anteriormente del Sistema de Vigilancia Epidemiológica, se apoyó desde el área de fisioterapia en la elaboración de instructivos de trabajo humanizados donde se han establecido recomendaciones ergonómicas específicas para los trabajadores.

### Segmentos corporales con mayor prevalencia de síntomas y/o molestias de acuerdo con encuesta de morbilidad sentida



Gráfica 31. Sintomatología osteomuscular

En cuanto a la sintomatología osteomuscular presentada por los colaboradores en la encuesta de morbilidad sentida, se observa que del porcentaje de trabajadores que refieren algún tipo de síntoma osteomuscular, el segmento espalda es que el reporta el mayor número de casos con 211 sintomáticos. Le sigue el segmento hombro con 88 casos, mano-muñeca con 83 casos, rodillas con 53 casos, codo con 34 y 11 casos de tobillo respectivamente. La intensidad de las molestias en cada caso es variable de acuerdo con la presencia o no de la patología diagnosticada.

En la relación de síntomas por Contrato, se evidencia que Occidental de Colombia OXY (Caño limón y Care Care) presentan el mayor número de trabajadores que refirieron alguna molestia osteomuscular. Le sigue con un comportamiento similar en sintomáticos la Vicepresidencia Regional Oriente (Apiay, Castilla y Chichimene) y la Vicepresidencia Regional Sur (VRS – Huila), los demás contratos presentaron menores reportes de síntomas.



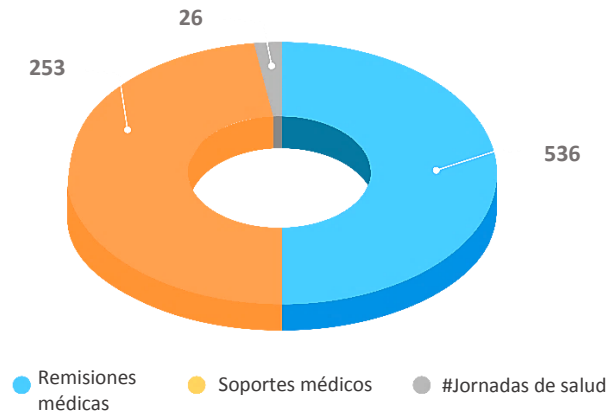
Capacitaciones con trabajadores



→ Programa de promoción y prevención en factores de riesgo cardiovascular

Durante el año 2019 se entregaron 536 remisiones de Riesgo Cardiovascular de acuerdo a los resultados evidenciados en los exámenes médicos ocupacionales de cada trabajador y los resultados de las jornadas de salud realizadas en los respectivos campos, obteniendo 253 soportes médicos en donde se evidencia el cumplimiento y compromiso por parte de los trabajadores en hacer respectivos seguimientos y tratamientos médicos por su EPS, cabe resaltar que hay tratamientos extensos para lograr resultados positivos.

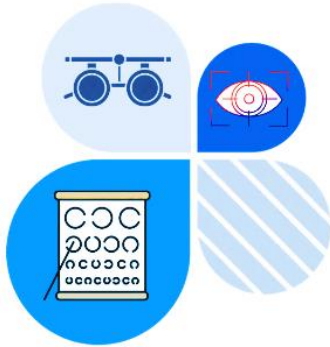
Remisiones vs soportes entregados



Gráfica 32. Actividades y asesorías RCV (Riesgo Cardiovascular)

Se lograron visitas en cada uno de los campos donde se llevaron a cabo 26 jornadas de salud que incluyen tamizajes de índice de masa corporal, tensión arterial y glucometría, de los cuales se derivan resultados y se define el seguimiento y programa para cada trabajador.

→ **Programa de 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.

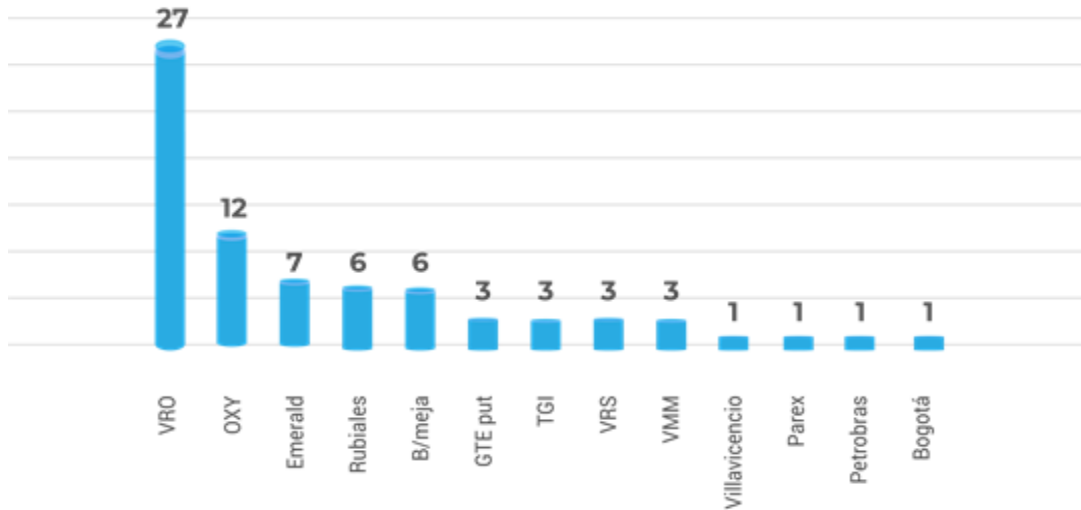
El programa de conservación visual busca proteger al colaborador, mediante el control de los factores de riesgo, la educación, el diagnóstico y el tratamiento oportuno; impactando con ello en la prevención de accidentes de alto potencial de daño a la salud, a los activos, al proceso productivo y prestación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

Durante el año 2019, se revisaron desde el área de Salud los correspondientes Exámenes Médicos Ocupacionales de ingreso periódicos de cada uno de los campos y así lograr la identificación del personal que mes a mes se fue incluyendo en el protocolo para la respectiva trazabilidad, seguimiento y participación de actividades enfocadas al cuidado visual. Se cerró el 2019 con el 86% de cobertura de actividades en los campos.

→ **Programa de vigilancia epidemiológica para conservación auditiva**

Durante el 2019 se realizaron las respectivas visitas en los campos, realizando actividades enfocadas al cuidado auditivo, hasta la fecha se abarcó el personal con capacitaciones como Hipoacusia Neurosensorial Súbita - HNS y Efectos del Ruido Sobre la Salud. Se continúa realizando seguimientos a exámenes médicos ocupacionales, todo con el fin de generar cultura de cuidado en los trabajadores y verificación de tratamientos médicos oportunos.

### Remisiones y seguimiento auditivo



Gráfica 33. Indicador remisiones y seguimientos programa auditivo 2019

De acuerdo con lo revisado en los exámenes médicos ocupacionales se logró identificar la población objeto que sería incluida en el Sistema de Vigilancia Epidemiológica Auditivo para respectivos seguimientos. Los casos evidenciados son de origen común y ninguno de gravedad.

No se evidencia ningún caso por pérdida auditiva y se logra el cierre con 74 remisiones médicas en los diferentes campos.

### Casos por contingencia 2019

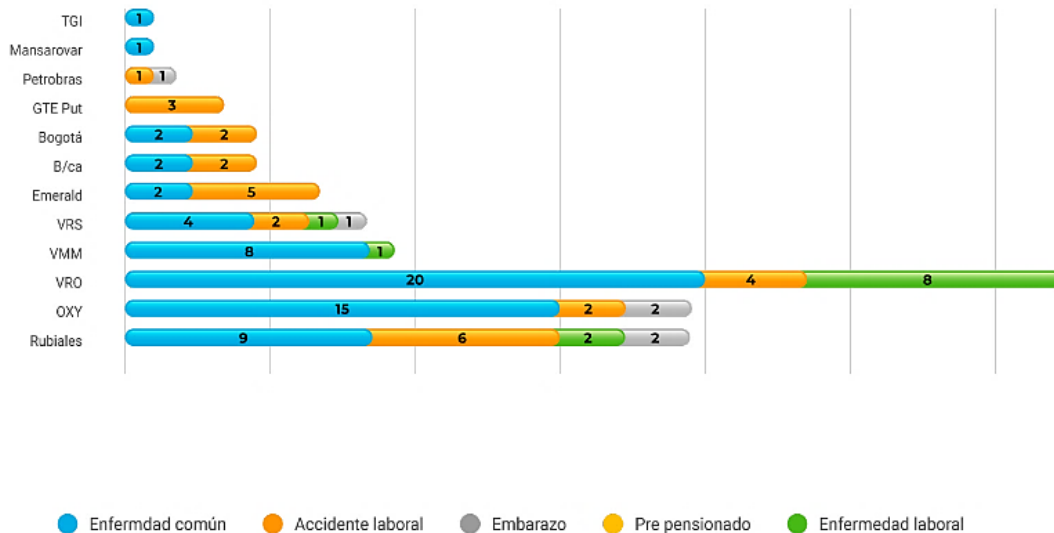
#### Casos abiertos de medicina laboral por contingencia



Gráfica 34. Casos de mesa laboral abiertos por contingencia

Para el cierre del año 2019 se presentaron 106 casos en mesa laboral de los cuales se realiza seguimiento semanal desde el área de la salud, esto con el fin de mantener información actualizada del estado de cada trabajador.

### Casos por contingencia abiertos



Gráfica 35. Contingencias casos abiertos por contrato

Por otro lado, a diciembre de 2019 se presentó un cierre de 64 casos de enfermedad común en los diferentes contratos, esto debido a la ejecución de tratamientos médicos, cierres de casos por ARL y terminaciones de contrato.

Adicional, de los casos por contingencia en el seguimiento a mesa laboral para el cierre del año 2019, 64 continúan en controles médicos con tratamiento, algunos de ellos con prorrogas de incapacidades por su EPS.

Para los casos con enfermedad laboral y accidentes laborales algunos siguen con tratamiento médicos a los cuales se les realiza seguimiento con apoyo en la solicitud de citas y acompañamiento a las mismas por médico de la ARL y otros se encuentran laborando bajo algunas restricciones.

### → Ausentismo

En el transcurso del 2019, el mes de febrero fue en donde se presentó el mayor porcentaje de días de ausentismo con el 1,61% seguido de los meses de abril 1,17% y marzo 1% a causa de enfermedades osteomusculares y respiratorias, los contratos con mayor ausentismo fueron Occidental de Colombia (Caño Limón), la Vicepresidencia Regional de Oriente y la Vicepresidencia

Regional Oriente (VRE); sin sobrepasar en ninguno de los meses el 3% establecido como valor máximo.



Gráfica 36. Tendencia ausentismo porcentaje de días

GRI 403-10

#### 4.23. Dolencias y enfermedades laborales



Confipetrol identifica los riesgos asociados a dolencias y enfermedades laborales a través de la matriz de identificación de peligros y de los 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 por medio de distintos programas de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Durante el año 2018 se presentaron (2) patologías confirmadas como laborales por parte de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez (JNCI), el área del cuerpo afectada se dio a nivel de columna. Para el año 2019 se presenta (1) patología en firme, nuevamente el segmento del cuerpo afectado es columna; la comparación de estos dos años indica que se debe reforzar en la prevención mediante los programas de Riesgo Mecánico (Seguridad en el Trabajo) y Riesgo Biomecánico (Salud Laboral) para aumentar la protección de los segmentos musculares. Estos hallazgos pueden indicar que las enfermedades se agudizan o agravan dentro y fuera de los sitios de trabajo, por lo cual el enfoque preventivo debe incluir las actividades extralaborales.

#### 4.24. Actividades Comunitarias

En el 2019, Confipetrol desarrolló varias iniciativas algunas de ellas en conjunto con los clientes y las comunidades de las áreas de influencia como: jornadas de salud, congresos con niños, jornadas de siembra de árboles, entrega de elementos para mejoras locativas de escenarios deportivos, instituciones educativas y espacios comunitarios, celebración del día de familia, celebraciones decembrinas, entre otras; los cuales se desarrollaron con la finalidad de generar un impacto positivo con los involucrados y reafirmar relaciones de confianza en las regiones donde se tiene presencia.

A continuación, se relacionan algunas actividades sociales:

##### → Campaña Juntos por Más Sonrisas

En diciembre de 2019, se llevó a cabo la séptima versión de la campaña Juntos por Más Sonrisas, la cual tuvo un rotundo éxito superando la meta propuesta. Esta iniciativa busca llegar a muchos niños de las regiones donde la Compañía tiene operación, regalando sonrisas y aportando momentos de felicidad y bienestar. Esto se logró gracias a la participación de los trabajadores, proveedores y la misma Compañía, quienes donaron (2.358) regalos para niños de entre 1 mes y 12 años.



##### → Congreso para la Niñez en Prevención, Autocuidado y Derechos Humanos

Esta campaña tiene como objetivo realizar acciones de sensibilización con niños de las áreas de influencia y se desarrolla con la finalidad de incentivar el reciclaje en el hogar y fuera del mismo, fortalecer conductas para el autocuidado, aprender sobre la importancia de los derechos humanos en los menores de edad y tener buenos hábitos con la higiene oral para la prevención de

enfermedades y la promoción de un mejor estilo de vida y saludable. Esta iniciativa ha generado un impacto positivo debido a que se potencializan los conocimientos de los niños y contribuye en el mejoramiento de la calidad de vida y sano crecimiento de estos.

### 1er Congreso para la Niñez en Prevención, Autocuidado y Derechos Humanos

Se llevó a cabo el 14 de noviembre de 2019 con 25 estudiantes de primero a quinto de primaria de la Institución Educativa Inmaculada de Tilodiran ubicada en la vereda El Mango lugar de influencia del bloque Campo Rico en Yopal, Casanare.



### 2do Congreso para la Niñez en Prevención, Autocuidado y Derechos Humanos

Se desarrolló el 27 de noviembre con 35 estudiantes de primero y segundo de primaria de la Institución Educativa Rural Los Pozos ubicada en el bloque Ombú en San Vicente del Caguán, Caquetá.



### → Tapatón Salvavidas

La Compañía y sus empleados contribuyeron en la mejora de la calidad de vida de niños que padecen de cáncer y en condición de discapacidad adhiriéndose en la campaña Tapatón Salvavidas de la Fundación Mujeres Trabajando por el Meta, la cual consistió en el acopio y disposición de tapas Pet que fueron entregadas posteriormente a la fundación y patrocinio mediante la compra de un bono de donación, esto con la finalidad de suplir las necesidades y hacer acompañamiento durante la etapa de tratamiento de quimioterapia de los mismos.



### → Héroes Por Más Vidas

Confipetrol ejecuta la campaña Héroes por Más Vidas en su primera versión el 29 de marzo de 2019, logrando apoyo de la Cruz Roja Colombiana en la Jornada de Donación de Sangre Voluntaria que se llevó a cabo en las instalaciones de la Compañía y con la participación de sus trabajadores. Gracias a la donación de (22) funcionarios se logró aumentar las reservas de sangre. Con esta iniciativa se busca sensibilizar sobre la importancia de donar para salvar vidas.



### → Apoyo familia afectada por incendio casero

Con la finalidad de apoyar a una familia residente de la vereda El Digen en el municipio de San Vicente del Caguán, quienes perdieron su vivienda y enseres como consecuencia de un incendio generado por un corto circuito, donde la Compañía realizó la entrega de (10) bultos de cemento y (300) ladrillos que serían utilizados para la reconstrucción de su hogar. Con este aporte, se contribuyó para que la familia pudiera tener la oportunidad de contar nuevamente con una vivienda digna.





→ **Plan Padrino Parex**

Confipetrol se adhirió a la iniciativa Plan Padrino Parex, cuyo objetivo fue construir y dotar la vivienda para la familia Galvis Sandoval, conformada por 6 integrantes, de los cuales dos son adultos mayores y dos adultos en condiciones de discapacidad. Confipetrol contribuyó con el aporte de (1) nevera, (1) sandwichera, (1) estufa de horno de cuatro puestos, (1) juego de ollas y (1) plancha de vapor.



→ **Formación de madres cabeza de hogar**

Confipetrol y Gran Tierra llevaron a cabo un programa de capacitación en decoración de uñas (manicure y pedicura) con madres cabeza de hogar de las zonas de influencia del Valle Magdalena Medio VMM, promoviendo con ello el emprendimiento, mejora de las competencias y contribuir en el proceso de formación individual de las mismas.



→ **Bingo bazar para recaudar fondos**

Confipetrol se une a la iniciativa del bingo bazar cuyo objetivo consistió en recoger fondos para apoyar el tratamiento de Oncología de la familia Caicedo Chinchilla, donde se donaron electrodomésticos que fueron sorteados en el bingo bazar el cual se llevó a cabo en el barrio Aguas Claras en Barrancabermeja, Santander.



→ **Fortalecimiento de escenario religioso San Francisco**



Con la finalidad de contribuir en la restauración de la cubierta de la Parroquia de la Vereda San Francisco, Huila, Confipetrol donó 60 Tejas de Zinc a la Junta de Acción Comunal contribuyendo en el bienestar de la comunidad y mejorando las condiciones de seguridad de las instalaciones.

Con este aporte, la comunidad logró finalizar la obra de reconstrucción y la parroquia quedó en óptimas condiciones para los feligreses, en especial para los niños que hacen uso de esta para desarrollar actividades culturales.

→ **Cambiamos Mallas Cerquemos Vida Bloque Ombú**

El 03 de diciembre de 2019 se llevó a cabo etapa y alistamiento para disponer de 120 árboles, el abono y las herramientas para la jornada de siembra y la instalación de una cerca viva como arreglo lineal de árboles para el mejoramiento paisajístico del lugar.

De esta manera se buscaba fortalecer espacios de aprendizaje en los estudiantes y generar conciencia sobre la importancia del cuidado del medio ambiente para su futuro.





## 5. COMPONENTE AMBIENTAL



A través del Sistema de Gestión Ambiental y como queda en manifiesto en la Política HSEQ, Confipetrol busca liderar la implementación y fortalecimiento del sistema integrado de gestión en su componente ambiental, generando estrategias que aporten a la protección del ambiente, la mitigación de efectos potencialmente adversos en las áreas de influencia donde tiene su operación, el apoyo a la organización en el cumplimiento de los requisitos legales y otros suscritos, así como influenciar a sus colaboradores en la adecuada identificación de los aspectos e impactos ambientales inherentes a sus procesos y a la adopción de hábitos sostenibles.



**GRI 103-2**

Las actividades operativas realizadas por Confipetrol tienen la particularidad que se realizan en las instalaciones de los clientes y bajo políticas operativas de los mismos, por ende, muchos de los aspectos ambientales generados en dichas instalaciones no son controlados por Confipetrol, ya que el nivel de influencia es limitado y por tanto el consumo de agua y energía no son considerados significativos.



Como objetivo de la gestión ambiental, Confipetrol se ha propuesto gestionar en cada uno de los procesos los aspectos ambientales, asegurando el cumplimiento de las especificaciones, aspectos legales aplicables y los demás suscritos, así como la mitigación de los aspectos e Impactos que puedan generar daños o pérdidas (en las personas, producto, infraestructura, flora, fauna) a través de la oportuna identificación y establecimiento de acciones para el mejoramiento continuo.

Con base a lo anterior, se han identificado los siguientes aspectos ambientales significativos que han generado como respuesta los programas de gestión ambiental relacionados:



Figura 25. Aspectos significativos y programas de gestión ambiental



Para la gestión ambiental es vital conocer y atender las expectativas de las partes interesadas, por tanto la Organización cuenta con canales de comunicación, como los son el correo electrónico, las fallas de control ambiental, las visitas a proveedores de importancia ambiental, los boletines e información ambiental emitida en redes sociales, los comunicados internos y externos que se generen de las actualizaciones o requerimientos legales a partes interesadas, la participación en planes de ayuda mutua, la participación en programas de gestión ambiental institucional como los más relevantes.

La información que se derive de los canales de comunicación es una entrada que se considera dentro del análisis de contexto que realiza la Organización.

Actualmente, las actividades realizadas por Confipetrol no requieren de trámites administrativos ante las autoridades ambientales, toda vez que en las operaciones la Organización trabaja bajo los lineamientos dados en las licencias ambientales de los Clientes.

Como indicador estratégico, el sistema de gestión ambiental hace seguimiento a los incidentes ambientales: derrame de sustancias químicas, lodos o aguas residuales que hayan sobrepasado los sistemas de contención y generada afectación en el ambiente.

GRI 102-11 | 307-1

### **5.1. Principio de enfoque de precaución | Cumplimiento de la legislación y normativa ambiental**

La organización ha asignado como responsabilidad transversal en todos los niveles la siguiente directriz: *“proteger el ambiente evaluando siempre los riesgos ambientales de las actividades a realizar con el fin de prevenir la contaminación y abstenerse de realizar una actividad cuyo riesgo sea desconocido actuando bajo el principio de precaución”*, a través de la entrega anual de funciones a los colaboradores se comunica dicha responsabilidad y se materializa en la identificación de aspectos, riesgos y valoración de impactos que se realiza en las sedes y contratos de Confipetrol.

GRI 302-1

### **5.2. Consumo energético dentro de la Organización**

Con base en el enfoque de control operacional establecido en la NTC ISO14064:2006, se ha establecido los siguientes límites organizacionales, donde define las instalaciones y actividades sobre las cuales tiene control pleno de sus operaciones:

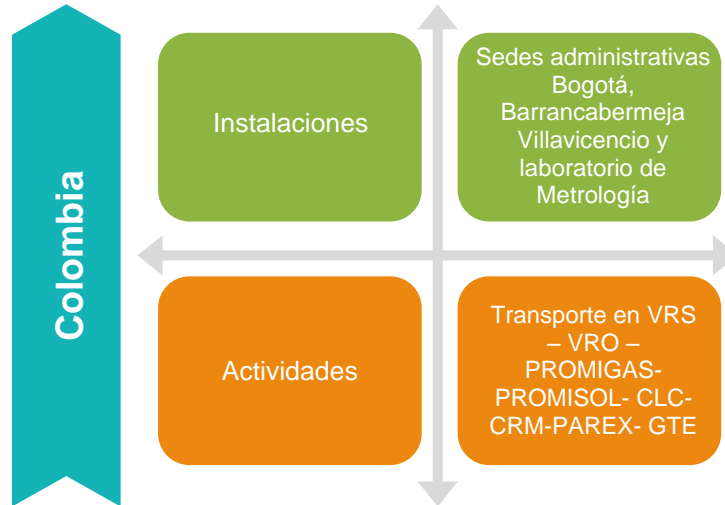
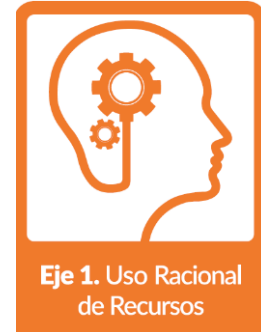


Figura 26. Límites organizaciones de Confipetrol

El consumo energético corresponde al consumo de combustible utilizado en la actividad de transporte de la flota propia de sus operaciones siendo este el alcance 1 que contribuye a las emisiones directas. El alcance 2 hace referencia al consumo de energía eléctrica utilizada en el funcionamiento de las sedes administrativas de emisiones indirectas.

A través del Eje de acción 1: Uso Racional de Recursos del Programa de Estilos de Vida Sostenibles el cual tiene como objetivo Influir en los patrones de comportamiento de los trabajadores incorporando factores colectivos de conducta conformes a sus actividades laborales mediante la educación ambiental y la ejecución de los ejes de acción conducentes a la adopción de un estilo de vida sostenible; se lleva el registro del consumo de combustible y consumo de energía eléctrica de la Organización.



### Consumo de combustible derivado de fuentes no renovables

El combustible utilizado por la organización para el transporte es el combustible líquido disponible en las estaciones de servicio, el cual corresponde a combustible ACPM o Diésel. Dicho combustible procede de una fuente no renovable como lo es el petróleo.

Para el año 2019 el consumo de combustible Diésel de la Organización fue de 11.969.432 galones cifra equivalente a 1,72084E+15 Julios. Adicional, Confipetrol no consume combustible derivados de fuentes renovables.

Los factores de conversión utilizados para la conversión de galones de combustible a Julios se relacionan en la siguiente tabla:

Tabla 13. Factores de conversión utilizados

Combustible - Unidad	Contenido Energético en KWh	Unidad Energética	Equivalencia
Diésel Galones	10,55	1 KWh	3.600.000 Julios

Fuente: Libro Introducción Terminología energías renovables  
<http://www.exa.unicen.edu.ar/catedras/tecnoambiente/eyp.pdf>

### Consumo de electricidad

El consumo de energía eléctrica derivado del consumo en iluminación y funcionamiento de equipos en las sedes administrativas de Confipetrol durante el 2019 fue igual a 178.206 KWh. Adicionalmente, la Compañía acorde al negocio no tiene la generación ni venta de energía eléctrica.

El consumo total de energía se relaciona de la siguiente manera:

Tabla 14. Consumo total de energía en Julios

Combustible no renovable consumido	Electricidad comprada para consumir	Consumo total de energía
1,72084E+15 Julios	6,41542E+11 Julios	1,72149E+15 Julios

### GRI 302-2

### 5.3. Consumo energético fuera de la organización

El consumo energético fuera de la Organización corresponde al consumo de combustible derivado de los viajes de trabajo de los funcionarios en avión correspondiente al alcance 3 otras emisiones indirectas. Se tomó como referencia el combustible de aviación Jet A1, el cual es un derivado del petróleo, por ende, representa una fuente de energía no renovable.

Para el año 2019 se consumió un estimado de 1.427.629 galones de combustible, equivalente a 5,42213E+13 Julios.

Para obtener dicho valor, la Compañía tuvo en cuenta el número de viajes realizados por los funcionarios en avión, por los kilometro recorridos en cada ruta, por el factor de conversión correspondiente a 0,7 galones de combustible por km, estimando así el consumo de combustible general, el cual fue calculado con la siguiente fórmula:

$$\text{Consumo de combustible} = \# \text{funcionarios} * 0,7 \frac{\text{Gal}}{\text{km}} * \text{km recorridos}$$

GRI 302-3

## 5.4. Intensidad energética

### Sedes administrativas

Los parámetros específicos utilizados para establecer la ratio de intensidad energética por consumo de energía eléctrica (alcance 2), corresponden al número de empleados a tiempo completo de las oficinas administrativas.

*Tabla 15. Ratio energía eléctrica sedes administrativas*

Electricidad comprada para consumir	Número de empleados tiempo completo	Ratio de energía eléctrica en Julios	Ratio de energía eléctrica KWh
6,41542E+11 Julios	1.917*	334659154,9	92.7

\* El número de empleados promedio mes corresponde a 160 personas. Dicha cifra se proyecta a un año.

Confipetrol presenta un consumo eficiente de energía eléctrica en las sedes administrativas, presentando un consumo de 29,56 KWh con respecto a la media del sector que es de 50,64 KWh.

### Combustible vehículos propios

Los parámetros específicos utilizados para establecer la ratio de intensidad energética por consumo de combustible (alcance 1), corresponden al número de vehículos de la flota de transporte propia de la organización.

*Tabla 16. Ratio consumo de combustible dentro de la Organización*

Combustible no renovable consumido	Número de vehículos flota propia	Ratio de consumo de combustible Julios	Ratio de consumo de combustible en galones
1,72084E+15 Julios	4.224*	4,07397E+11	2.789

\*El número de vehículos de la organización corresponde a 352. Dicha cifra se proyecta a un año en el cálculo.

### Combustible viajes aéreos

Los parámetros específicos utilizados para establecer la ratio de intensidad energética por consumo de combustible (alcance 3), corresponden al número de viajes de trabajo realizados en la Organización.



**Tabla 17.** Ratio consumo de combustible fuera de la Organización

Combustible no renovable consumido	Número de viajes de trabajo	Ratio de consumo de combustible Julios	Ratio de consumo de combustible en galones
42213E+13 Julios	3.445	4007,651994	1.042

**GRI 302-4**

**5.5. Reducción del consumo energético**

Confipetrol definió el año 2019 como línea base para establecer metas de reducción de consumo energético. La información registrada derivada del consumo energético de la Organización en dicho periodo sirvió como base para el establecimiento de estrategias de disminución y desempeño para el año 2020, en la siguiente tabla se relacionan las metas establecidas:

**Tabla 18.** Estrategias de reducción 2020

Consumo de energía eléctrica	Mantener el consumo de combustible por tiempo de inactividad
6% del consumo anual con respecto al periodo anterior	1 gal/vehículo

El logro de estas metas se buscará a través de los planes de acción derivados de la implementación de la norma ISO 50001 al interior de la organización planificada para el segundo semestre año 2020.

**GRI 302-5**

**5.6. Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios**

La cuantificación de la reducción de consumo energético por energía eléctrica que Confipetrol puede lograr en sus servicios de operación y mantenimiento de acuerdo con el enfoque de control operacional, esta fuera del alcance de la Organización al ser este tema de control por sus Clientes directamente.

**GRI 305-1**

**5.7. Emisiones directas de GEI (Alcance 1)**

**Metodología de cuantificación de Gases de Efecto Invernadero - GEI**

Para el cálculo de emisiones de combustibles se emplea la metodología que relaciona datos de la actividad con factores de emisión según recomendación del numeral 4.3.3 “Selección de las metodologías de cuantificación” de la Norma ISO 14064-1:2006.

Los factores de emisión usados de acuerdo con las recomendaciones metodológicas se derivan de un origen reconocido que son tomados de la página de FECOC UPME, la cual se revisa constantemente para su actualización.

**Tabla 19.** Factores de emisión de empleados

Carga Ambiental	Factor de emisión	Unidad	Fuente Bibliográfica
Fuente móvil DIESEL(ACPM)	10,149	kgCO2/gal	FECOC UPME 2016
	0,00004	KgCH4/gal	
	0,00004	kgN2O/gal	
Fuente móvil GASOLINA MOTOR	8,808	kgCO2/gal	FECOC UPME 2016
	0,00029	KgCH4/gal	
	0,00003	kgN2O/gal	
Fuente fija Energía Eléctrica adquirida	0,20	kg CO2 e/KWh	FECOC UPME 2014

**Fuente:** Documento de Factores de Emisión

**Tabla 20.** Potenciales de calentamiento global

GEI	AR5 (2016)
CO2	1
CH4	28
N O 2	265
SF6	23500
NF3	16100
Compuestos Fluorados	Según el tipo de gas

**Fuente:** IPCC 5th Assessment Report

Dentro de la estructura metodológica empleada, las emisiones se calculan multiplicando los datos de actividad o cargas ambientales por los factores de emisión GEI y los potenciales de calentamiento global. La fórmula general usada para el cálculo de las emisiones GEI en el presente inventario es:

$$\text{Emisiones CO}_2 = \text{Carga ambiental} \times \text{Factor de emisión} \times \text{Potencial de calentamiento global}$$

En el caso de las sustancias refrigerantes, la fórmula se simplifica a:

$$\text{Emisiones CO}_2 = \text{Carga ambiental} \times \text{Potencial de calentamiento global}$$

### Emisiones directas (Alcance 1)

El valor bruto de emisiones directas de GEI (alcance 1) en toneladas métricas de CO2 equivalente, se relaciona en la siguiente tabla:

**Tabla 21. Emisiones alcance 1**

ALCANCE	CANTIDAD (t CO2 e)
Alcance 1	121.607,52

Las emisiones dadas en el alcance 1 corresponden a la carga ambiental de uso de combustible Diésel en el transporte. Actualmente la Organización no ha establecido año base.

En la siguiente tabla se discrimina la emisión por cada gas de efecto invernadero:

**Tabla 22. Emisiones discriminantes por GEI**

FUENTES	EMISIONES CO2 (t CO2e/año)	EMISIONES CH4 (t CO2e/año)	EMISIONES N2O (t CO2e/año)	EMISIONES Compuestos Fluorados (t CO2e/año)	EMISIONES SF6 (t CO2e/año)	HUELLA CARBONO TOTAL (t CO2e/año)	% DEL TOTAL	INCERTIDUMBRE %
Fuentes Móviles	121.477,76	12,40	117,36	0,00	0,00	121.607,52	89,62%	+/- 77,73%

### GRI 305-2

### 5.8. Emisiones indirectas de GEI (Alcance 2)

Las emisiones indirectas de energía se relacionan de la siguiente manera:

**Tabla 23. Emisiones alcance 2**

ALCANCE	CANTIDAD (t CO2 e)
Alcance 2	35,447273

A continuación, se presenta la emisión discriminada por cada gas efecto invernadero derivada de la carga ambiental de uso de energía eléctrica adquiridas en las sedes administrativas.

**Tabla 24. Emisiones discriminadas por el GEI alcance 2**

FUENTES	EMISIONES CO2 (t CO2e/año)	EMISIONES CH4 (t CO2e/año)	EMISIONES N2O (t CO2e/año)	EMISIONES Compuestos Fluorados (t CO2e/año)	EMISIONES SF6 (t CO2e/año)	HUELLA CARBONO TOTAL (t CO2e/año)	% DEL TOTAL	INCERTIDUMBRE %
Energía Adquirida	35,447273	0	0	0	0	35,447273	0,00026123	0,12812335

GRI 305-3

### 5.9. Otras emisiones indirectas de GEI (Alcance 3)

Como otras emisiones indirectas la organización ha estimado el consumo de combustible derivado de los viajes aéreos de ellos colaboradores por motivos de trabajo. En la siguiente tabla se relaciona las emisiones derivadas del alcance 3:

**Tabla 25. Emisiones alcance 3**

ALCANCE	CANTIDAD (t CO <sub>2</sub> e)
Alcance 3	14.048,4394

A continuación, se relaciona la emisión discriminada por cada gas efecto invernadero derivada de los viajes de trabajo en avión.

**Tabla 26. Emisiones discriminadas por GEI alcance 3**

FUENTES	EMISIONES CO <sub>2</sub> (t CO <sub>2</sub> e/año)	EMISIONES CH <sub>4</sub> (t CO <sub>2</sub> e/año)	EMISIONES N <sub>2</sub> O (t CO <sub>2</sub> e/año)	EMISIONES Compuestos Fluorados (t CO <sub>2</sub> e/año)	EMISIONES SF <sub>6</sub> (t CO <sub>2</sub> e/año)	HUELLA CARBONO TOTAL (t CO <sub>2</sub> e/año)	% DEL TOTAL	INCERTIDUMBRE %
Fuentes Móviles	14048,4394	0	0	0	0	14048,4394	0,10353227	0,2213739

GRI 305-4

### 5.10. Intensidad de las emisiones de GEI

Los parámetros específicos utilizados para establecer la ratio de intensidad energética por consumo de combustible (alcance 2), corresponden al número de vehículos de la flota propia de la organización.

**Tabla 27. Ratio de intensidad emisiones alcance 1**

Emisión Alcance 1	Número de vehículos flota propia	Ratio emisión Alcance 1
121607,52	4.224*	28,78

\* El número de vehículos de la organización corresponde a 352. Dicha cifra se proyecta a un año en el cálculo.

Los parámetros específicos utilizados para establecer la ratio de intensidad de emisiones alcance 2 (consumo de energía en sedes), corresponden al número de empleados a tiempo completo.

**Tabla 28.** Ratio intensidad emisiones alcance 2

Emisión Alcance 2	Número de colaboradores	Ratio emisión Alcance 2
35,447273	1917	0,018

\* El número de empleados promedio mes corresponde a 160 personas. Dicha cifra se proyecta a un año.

Los parámetros específicos utilizados para establecer la ratio de intensidad de emisiones por consumo de combustible (alcance 3), corresponden al número de viajes de trabajo realizados en la organización.

**Tabla 29.** Ratio de intensidad emisiones alcance 3

Emisión Alcance 3	Número de viajes de trabajo	Ratio emisión Alcance 1
14.048,4394	3445	4,07

**GRI 303-1**

**5.11. Interacción con el agua como recurso compartido**



El consumo de agua es un aspecto ambiental derivado de las actividades administrativas a través de la valoración de impactos ambientales que realiza Confipetrol. Se ha identificado que la intensidad del impacto ambiental agotamiento del recurso como resultado de dicho aspecto es baja, en comparación con los volúmenes de consumo per cápita establecidos para medir el IDEA (índice de desempeño ambiental del sector).

Consciente de que el agua es un recurso esencial para la vida y por ende para el bienestar propio y de sus grupos de interés, la Organización ha establecido estrategias para realizar el seguimiento y mantenimiento de sus consumos, sensibilizar a sus colaboradores en el uso y generar acercamiento con las comunidades de las áreas de influencia de sus operaciones para identificar oportunidades de mejora con respecto las condiciones de saneamiento básico.

Dichas estrategias son impulsadas mediante dos ejes de acción: 1) Uso racional de recursos y 4) Agua limpia y saneamiento básico del programa Estilos de vida Sostenible, el cual tiene como propósito generar ejes de acción en coherencia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible como guía en el cambio de hábitos de sus colaboradores.

El consumo de agua derivado de los usuarios de los servicios que presta Confipetrol en las actividades de operación y mantenimiento, se da en instalaciones cuyo control operativo y propósito corresponde a los establecidos por los clientes. Los requisitos legales aplicables a las actividades en mención hacen parte de la licencia ambiental de dichos grupos de interés. Confipetrol trabaja en la capacitación y ejecución de prácticas ambientales que permitan un buen uso del recurso.

El agua utilizada en las sedes administrativas proviene de las empresas prestadoras de servicios públicos de acueducto y alcantarillado pertenecientes a las ciudades de Bogotá, Barrancabermeja y Villavicencio.

Fuentes de abastecimiento de agua por ciudad:



*Figura 27. Fuentes de extracción del agua utilizada*

Las fuentes de abastecimiento de agua que surten las oficinas de Confipetrol se encuentran en las áreas hidrográficas correspondientes a: Magdalena, Cauca y Orinoco, siendo la primera una de las zonas con mayor presión por el uso del agua en Colombia.

GRI 303-2

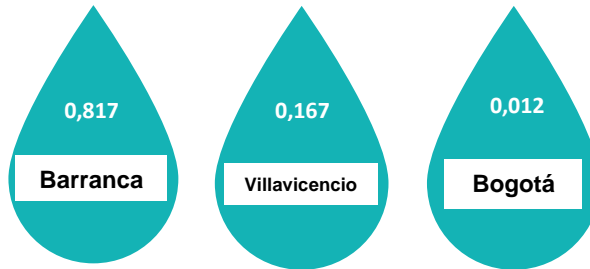
## 5.12. Gestión de los impactos relacionados con los vertimientos de agua

Los vertimientos generados de las actividades administrativas de la Organización no están sujetos a criterios de calidad. Sin embargo, Confipetrol procura la compra de jabones biodegradables y el no uso de detergentes con el fin de disminuir la carga de tensoactivos que puedan contener los vertimientos domésticos generados.

GRI 303-5

## 5.13. Consumo de agua

El consumo total de agua de la Organización para el año 2019 fue de 0,996 Megalitros, discriminados de la siguiente manera por oficinas administrativas:



### Consumo total de agua en zonas con estrés hídrico

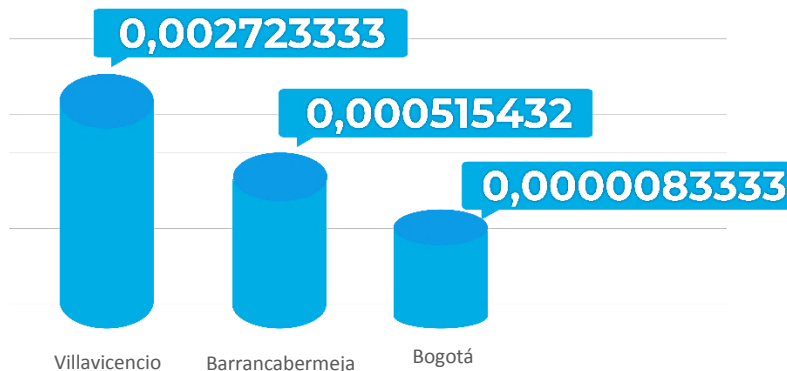
La oficina principal de Confipetrol está ubicada en un área clasificada como zona de estrés hídrico por la presión que tiene sobre su uso, sin embargo, la oficina de Bogotá es la que presenta el menor consumo de agua de las tres oficinas administrativas.



Mediante el eje de acción uso racional de recursos del programa Estilos de Vida Sostenible, la Organización registra mensualmente el consumo per cápita generado en oficinas administrativas, con el fin de mantener un consumo inferior al consumo referente según el índice de desempeño ambiental (IDEA) del sector, el cual corresponde a 0,00049 megalitros.

A continuación, se relaciona el consumo per cápita de las oficinas de Confipetrol. El consumo total per cápita de la organización es de 0,00048 megalitros, estando por debajo del consumo establecido por la media del sector. Dicho consumo se ha logrado a través de la efectiva sensibilización del personal por medio de las campañas realizadas.

### Consumo oficinas Confipetrol



Gráfica 37. Consumo de agua per capital Confipetrol

La información del consumo de agua se obtiene mediante el registro que toma el medidor de las empresas prestadoras de servicios públicos de aseo, el cual llega bimensualmente a través de los recibos del servicio agua.

## DÍA MUNDIAL DEL Agua

A través del programa de Estilos de vida sostenible, eje de acción, Uso racional de recursos, **Confipetrol te invita a:**

- 💧 Consumir el agua requerida según ficha técnica o condiciones de proceso.
- 💧 Utilizar los equipos que requieran agua con la carga llena.
- 💧 Reutilizar el agua en actividades de aseo y riego.
- 💧 No utilizar productos químicos nocivos.
- 💧 No verter productos químicos ni aceites a cuerpos de agua.
- 💧 Utilizar dispositivos ahorradores de agua en lo posible.
- 💧 Realizar mantenimiento preventivo a los dispositivos y/o dispensadores de agua.
- 💧 Utilizar el agua con conciencia.



**CONFIPETROL**

Figura 28. Campaña de sensibilización Día Mundial del Agua

### 5.14. Residuos peligrosos

El peso total de los residuos peligrosos generados en el año 2019 por Confipetrol se relaciona a continuación:



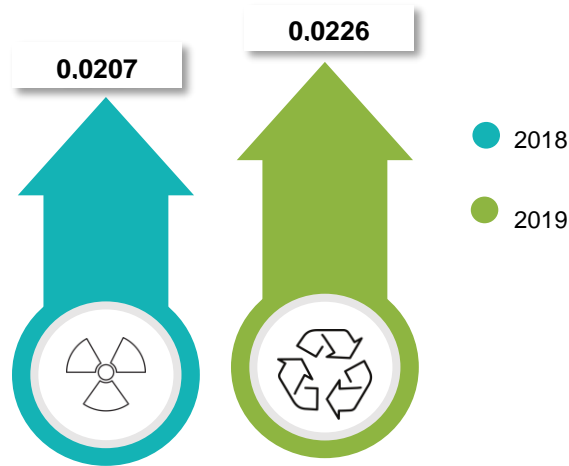
Figura 29. Generación de RESPEL



**CONFIPETROL**



La generación de residuos peligrosos se mantiene igual con respecto al año 2018:



Gráfica 38. Residuos peligrosos en Kg

El cien por ciento de los residuos peligrosos generados fueron reciclados a través del programa Posconsumo Pilas con el Ambiente y Luminarias.

En la siguiente tabla se relaciona la información de los gestores autorizados:

Tabla 30. Gestión de aprovechamiento RESPEL

Tipo de residuo	Gestor	Licencia	Tipo de proceso
Pilas	LITO S.A.	CDMB mediante resolución 000779 del 12 de agosto de 2015	Aprovechamiento
Luminarias	Eco Industria S.A.S. ESP.	Regional de Cundinamarca CAR Resolución 3874 del 30 de noviembre de 2018.	Aprovechamiento

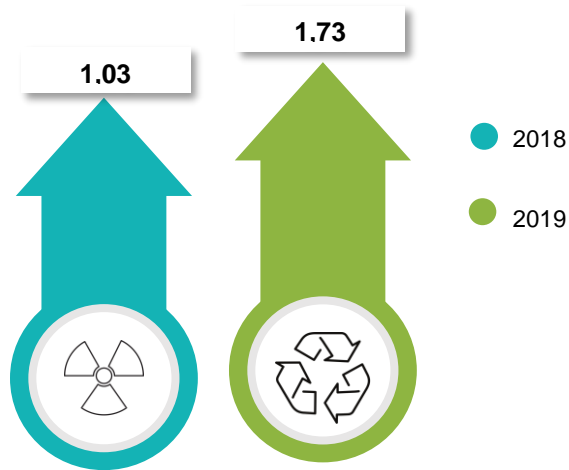
### 5.15. Residuos no peligrosos

Como residuos no peligrosos se generaron residuos de manejo diferenciado como los son los RAES y residuos reciclables como el papel. A continuación, se relaciona la información:



Figura 30. Generación de residuos peligrosos

En comparación con el año 2018, la Organización mantiene la generación per cápita de residuos aprovechables, según como se relaciona a continuación:



Gráfica 39. Residuos aprovechables en Kg últimos años

A continuación, se relaciona la información de los gestores autorizados y procesos de aprovechamiento realizados:

Tabla 31. Gestores de aprovechamiento de residuos

Tipo de residuo	Gestor	Tipo proceso
Papel	Fundación Planet y Ekoplanet	Reincorporación a proceso productivo mediante reciclaje.
RAEES	LITO S.A	Aprovechamiento Resolución 000779 del 12 de agosto de 2015

La organización presenta eficiencia con respecto a la generación de residuos peligrosos al registrar cantidades por debajo de la mediana del sector (0,13 kg/año) evidenciando un desempeño per cápita de 0,02 kg/ año de residuos peligroso.

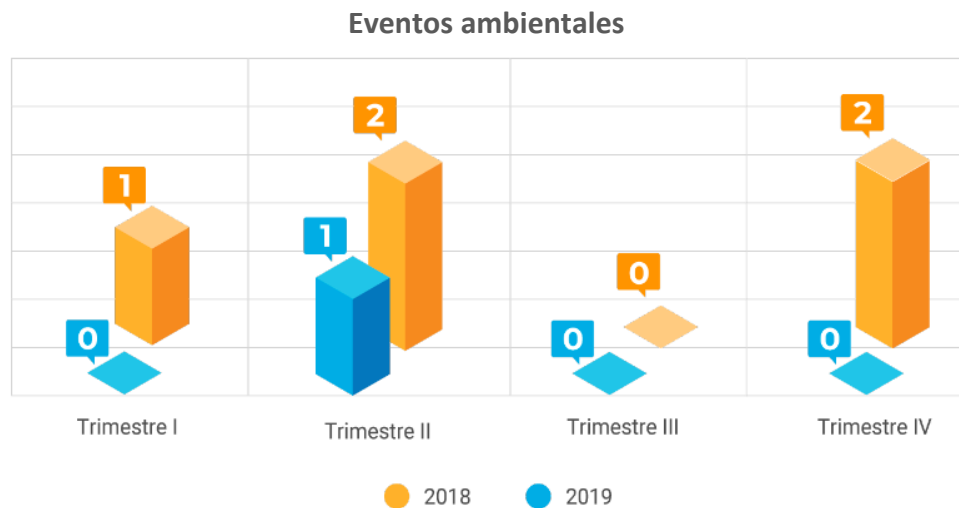
Gracias a la adecuada selección en la fuente de los residuos se ha logrado garantizar su separación y aprovechamiento con gestores autorizados logrando mantener su generación por debajo del índice de desempeño ambiental (IDEA) del sector dado por la Secretaria Distrital de Ambiente.

GRI 306-3

### 5.16. Derrames significativos

A continuación, se relaciona la accidentalidad ambiental correspondiente al 2019, es importante destacar que Confipetrol no tiene el control sobre las políticas operativas y no es propietario de las instalaciones donde ocurren dichos incidentes, sin embargo, por participar como contratista y ejercer actividades de operación y mantenimiento tiene influencia en los eventos relacionados.

Teniendo en cuenta lo anterior, la organización participa en la primera respuesta generando los primeros pasos de limpieza, respuesta e investigación de dichos eventos, pero, las medidas de compensación a las que haya lugar son ejecutadas por los clientes, así como las disposición y reporte de los residuos generados ante las autoridades ambientales.



**Gráfica 40.** Estadística comparativa de accidentalidad ambiental

Durante el 2019, se presentó un derrame clasificado como no significativo al no ingresar dentro de la cuantificación de los estados financieros de la organización. El evento ocurrió en la zona de putumayo norte (campo Moqueta) en el mes de junio debido a una falla en la rosca de Niple instalado en la parte inferior del separador de una vasija, lo que ocasiono fuga del fluido motriz contenido.

La cantidad liberada aproximadamente fue de 20 Barriles (mezcla de agua/crudo relación promedio 50/50); la atención inmediata permitió la recuperación de 18 barriles, los 2 barriles restantes alcanzaron a llegar a una quebrada aledaña, por lo cual se procedió en coordinación con el cliente en el control y mitigación de la situación.

Las acciones ejecutadas dentro del plan de acción llevaron a la modificación de la frecuencia de inspección de las partes críticas del equipo. Pese al incidente ocurrido, para el año 2019 en comparación con el año anterior hubo una mejora significativa reduciendo la accidentalidad ambiental en un 80%.

GRI 306-4

### 5.17. Transporte de residuos peligrosos



La organización no ha realizado directamente el transporte de los residuos peligrosos generados toda vez que los ha manejado por medio de los planes post consumo Luminarias y Pilas con el ambiente, los cuales se han encargado de la recolección y transporte. A través de dichos planes se garantizó el aprovechamiento y disposición de 8,6 kg Y23 y 25 kg como Y29 según los anexos de la convención de Basilea, generados de las labores administrativas de Confipetrol.

### 5.18. Campañas ambientales

→ Econfipetrol en armonía social y ambiental



#### #EIROpereroSolidario

En conmemoración del día nacional de las organizaciones ecológicas y ambientalistas, Confipetrol decidió unirse a la iniciativa #EIROperero Solidario junto con la Agencia San Francisco Creatividad Social y la Secretaria Distrital de Ambiente, la cual trabaja en la dignificación de la población vulnerable (personas de la tercera edad, familias de recicladores, trabajadoras sexuales, población desplazada). La cooperación de Confipetrol al unirse a la iniciativa, consistió en recolectar ropa en adecuado estado a través de la participación de los trabajadores, la cual posteriormente fue entregada durante la ejecución de la actividad.

### Logros obtenidos

- ✓ Entrega de 36 kilos de ropa ampliando su ciclo de vida y evitando su disposición final en rellenos sanitarios.
- ✓ Compensación de la huella de carbono en 0,2 tonEqCO<sub>2</sub>. Huella de carbono generada en la producción textil al sustituir la compra de más ropa.
- ✓ Se beneficiaron 240 familias de recicladores que recibieron la donación directamente.



### → Jornadas de restauración ecológica

Campaña que busca generar actividades de restauración ecológica en las áreas de influencias de las operaciones de Confipetrol en conjunto con la comunidad y el cliente, mediante la limpieza y mantenimiento de áreas específicas y la siembra de especies endémicas.

### Logros obtenidos

- ✓ Durante el 2019, se sembraron 129 árboles de especies endémicas como el Olivo Negro, Mano de Oso y Cedro.
- ✓ Se logró compensación de 9 Tonne Eq CO<sub>2</sub>.

**“Siembra un arbol siembra bienestar”**

*Ecoparque Jaime Duque – septiembre de 2019*



**“Econfipetrol a todo pulmón”**

*Jornada de restauración contrato Emerald*



*Cari Care verde*



→ **Navidad en armonía con el ambiente**

Se lleva a cabo la 6ta versión de la campaña, la cual promueve una cultura ambiental sostenible y fomenta espacios creativos y de integración entre los trabajadores mediante la elaboración de pesebres con elementos reciclables, permitiendo el intercambio de ideas y habilidades de los participantes. A continuación, los ganadores:

*GTE Sur – Nancy | Bogotá Proceso Logística e Impuestos*



*Premiación de los ganadores*





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





GRI 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 en el cual se encuentran adheridas las siguientes políticas:

- i GG-GEN1-PO-18 Política Antisoborno y Anticorrupción.
- ii GG-GEN1-PO-20 Políticas Administrativas del Sistema de Gestión del Riesgo Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (LA/FT).
- iii GG-GEN1-PO-4 Política de Conflicto de Intereses.
- 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.

Como parte del sistema, también se encuentra incorporada la Matriz de Gestión Riesgos de Cumplimiento a través de la cual se soporta la metodología que permita identificar, evaluar, controlar y monitorear la efectividad del Sistema de Cumplimiento en la prevención de la materialización de los riesgos relacionados 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, son como se muestran a continuación:

**Tabla 32.** Riesgos organizacionales

Riesgos Altos	2019	2018	2017
Riesgos Inherentes	50%	39,13%	34,78%
Riesgo Residuales	0,0%	30,43%	21,74%

En la revaluación de 2019 respecto a los riesgos de cumplimiento se identificaron 14 riesgos (22 en 2018 y anteriores. En la mayoría de los casos varios riesgos se unificaron) de los cuales 7 fueron catalogados como altos, modificando igualmente el promedio de los riesgos inherentes y residuales respecto a periodos anteriores. Por último, con la actualización de la valoración no se identifica ninguno alto, 12 en nivel de riesgo moderado y 2 en nivel bajo.

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

- ✔ Materialización de cualquiera de los delitos prevenidos por el Sistema de Cumplimiento.
- ✔ Vínculos con proveedores sin realizar una debida diligencia y/o que se vinculen proveedores sin un concepto favorable.
- ✔ Vínculos con Socios y Accionistas sin realizar una debida diligencia y/o que se establezca vínculo con ellos sin un concepto favorable.
- ✔ Realizar un tratamiento inadecuado de los datos de los grupos de interés de la Compañía.
- ✔ Pérdida o robo de información confidencial y/o privilegiada de la Compañía.
- ✔ Omitir la calificación de requisitos del Sistema o valorar incorrectamente el cumplimiento de los requisitos del Sistema.
- ✔ Omitir debidas diligencias periódicas con grupos de interés.

GRI 205-2

## 6.2. Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción






La Compañía cuenta con un Sistema de Gestión de Riesgos de LA/FT y corrupción “El Sistema de Cumplimiento” en todas sus formas el cual incluye 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 actividades conexas. 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 Vicepresidencia de Control Interno y Cumplimiento es la responsable de asegurar la integridad y aplicación consistente de los principios, políticas y procedimientos adscritos a Sistema de Cumplimiento a todos los niveles de la Compañía.

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, reinucciones 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.

Adicionalmente, en 2019 por requerimiento de la Junta Directiva se inició la implementación, formalización y maduración del Sistema/Proceso de Control Interno tomando como referencia el estándar de Control Interno COSO versión 2013, implementación a cargo de la Vicepresidencia de Control Interno y Cumplimiento. Esta iniciativa tiene como propósito:

-  Fortalecer el ambiente de control a todos los niveles de la Compañía.
-  Fortalecer la cultura de disciplina de procesos eficientes y efectivos enfocados en el cumplimiento de objetivos.
-  Promover la gestión de riesgos como pilar fundamental en la mejora del desempeño y en la creación, preservación y consecución de valor para la Organización.

El proyecto de implementación durante 2019 avanzó según el cronograma propuesto en las actividades de socialización tanto en el área administrativa como en la parte operativa y en el desarrollo por parte de cada proceso del diligenciamiento de la matriz de riesgos y controles. Estas matrices se encuentran en proceso de revisión para su formalización en 2020.

### Órganos de Gobierno

Durante el 2019 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 llevadas a cabo 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 espacio relacionada con el área de Control Interno y Cumplimiento.

### 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. Adicionalmente en 2019 se incluyó en las inducciones y reinducciones la presentación del proceso de implementación del Sistema/Proceso de Control Interno basado en el modelo COSO versión 2013. A continuación, se grafica el número y porcentaje de empleados activos a los que se les generó capacitación del Sistema durante 2019:

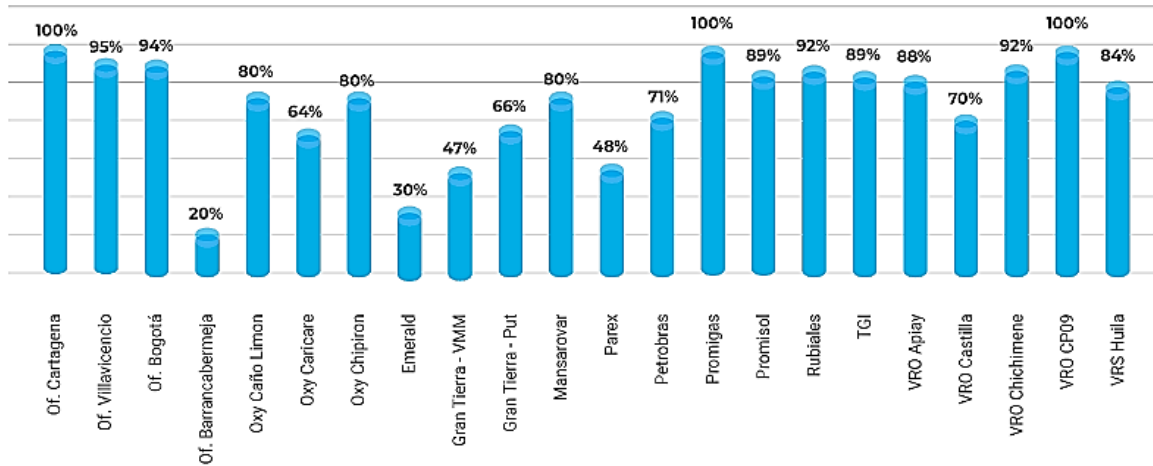
**Tabla 33.** Riesgos organizacionales

Personal	2017	2018	2019
Administrativo	73,67%	100.00%	85,71%
Operativo*	71,67%	88.00%	73,07%

\* Corresponde a las inducciones realizadas en las zonas geográficas donde la Compañía desarrolla su operación

Por distribución geográfica:

### Porcentaje de empleados capacitados por campo



Gráfica 41. Porcentaje de empleados de CFP capacitados por campos

## Socios de Negocio

La Compañía da a conocer a sus clientes y proveedores de forma previa a la formalización de la relación comercial con estos, la información del Sistema de Gestión de Riesgos de LA/FT y Corrupción, 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/cumplimiento>.

GRI 205-3

### 6.3. Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas

Durante 2019 se tuvo conocimiento de 2 hechos que estuvieron en contra de los lineamientos del Sistema de Cumplimiento y puntualmente del Código de Ética Empresarial y las Políticas de la Compañía, como se muestra a continuación:

Tabla 34. Casos durante el 2019

No.	Ubicación	Tipo	Naturaleza	Conocimiento
1	Colombia / Departamento del Meta	Fraude	Manejo inadecuado de la caja menor e incumplimiento de las políticas de la Compañía.	Canal de denuncias
2	Bolivia / Santa Cruz de la Sierra	Fraude	Conflictos de interés, fraude en el proceso de compras, apropiación de activos e incumplimiento de las políticas de la Compañía.	Canal de denuncias

Una vez culminado los procesos de investigación, junto con las respectivas consultas a especialistas jurídicos se procedió con la culminación del contrato de trabajo con las personas involucradas en estos hechos.

Adicionalmente durante 2019 se recibieron 7 denuncias (incluyendo las 2 detalladas arriba) para las cuales se activaron los protocolos respectivos de gestión y a la fecha de emisión de este informe se encuentra cerradas.

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

### Organizaciones y prácticas justas de operación

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

*“Por encima de los negocios está el nombre y reputación de la Compañía, lo cual se logra con la ética y transparencia en los negocios, en la ejecución de cualquier actividad y relación con nuestros colaboradores y nuestros Grupos de Interés. La Compañía reconoce los estamentos gubernamentales que velan por la seguridad y el manejo de los conflictos sociales de los países donde tenemos operación incluyendo temas de corrupción, extorsión, secuestro, soborno, fraude, narcotráfico, derechos humanos, lavado de activos y financiación del terrorismo. La Compañía, reportará a las autoridades competentes de manera honesta y transparente todo aquello que pueda atentar contra el código de ética empresarial”*

Adicionalmente nuestros Sistema de Cumplimiento y el Código de Ética reconoce la importancia de las relaciones con terceros bajo la referencia de “Orientaciones éticas dirigidas a los grupos de interés” en los cuales se incluyen:

*Tabla 35. Relacionamiento con grupos de interés*

Grupo de Interés	Relacionamiento
Autoridades	La Compañía, respeta y da cumplimiento a todos los preceptos legales normativos y reglamentarios vigentes. Bajo los límites establecidos en el ordenamiento jurídico. Los servicios que se pretendan suministrar a entidades gubernamentales se regirán por las leyes aplicables de cada país, según como corresponda.
Proveedores y Contratistas	La Compañía reconoce en sus proveedores y contratistas unos aliados estratégicos para potenciar la productividad, competitividad, contribución al desarrollo sostenible y generando valor para ambas partes y para la comunidad en general. La relación se fundamenta en el respeto, la equidad y transparencia mutua. Se extiende los valores corporativos, el código de ética y demás políticas a la cadena de valor de proveedores y contratistas.
Comunidad	La compañía, velará por el mantenimiento de relaciones armónicas con las comunidades del área de influencia donde desarrolle sus actividades, sobre la base del respeto mutuo, la concertación y la participación
Clientes	Es una relación basada en la transparencia, el respeto y la capacidad de respuesta que permita al cliente encontrar en la compañía su empresa aliada. La comunicación debe ser clara, transparente, equilibrada y oportuna.

Indicador	PG	Título del GRI	Número del indicador	Título del indicador	Omisión	PACTO GLOBAL	ODS
GRI 102	2	Contenidos Generales	102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones		Principio 1, 8, 9 y 10	ODS 17
GRI 102	30	Contenidos Generales	102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades			ODS 17
GRI 102	10	Contenidos Generales	102-1	Nombre de la Organización			
GRI 102	11	Contenidos Generales	102-2	Actividades, marcas, productos y servicios			
GRI 102	40	Contenidos Generales	102-3	Ubicación de la sede			
GRI 102	16	Contenidos Generales	102-4	Ubicación de las operaciones			
GRI 102	11	Contenidos Generales	102-5	Propiedad y forma jurídica			
GRI 102	17	Contenidos Generales	102-6	Mercados servidos			
GRI 102	53	Contenidos Generales	102-7	Tamaño de la organización			
GRI 102	53	Contenidos Generales	102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores		Principio 6	ODS 5

Indicador	PG	Título del GRI	Número del indicador	Título del indicador	Omisión	PACTO GLOBAL	ODS
GRI 102	65	Contenidos Generales	102-41	Acuerdo de negociación colectiva			
GRI 102	33	Contenidos Generales	102-9	Cadena de suministro		Principio 3	
GRI 102	5,48	Contenidos Generales	102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro			ODS 9
GRI 102	117	Contenidos Generales	102-11	Principio de precaución			
GRI 102	32	Contenidos Generales	102-12	Iniciativas externas			ODS 17
GRI 102	32	Contenidos Generales	102-13	Afiliación asociaciones			ODS 17
GRI 102	42	Contenidos Generales	102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados			
GRI 102	39	Contenidos Generales	102-46	Definición de los contenidos de los informes y las coberturas de los temas			
GRI 102	39	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			
GRI 103	Según Corresponda	Enfoque de gestión	103-1	Explicación del tema material y su Cobertura			
GRI 102	5	Contenidos Generales	102-48	Re expedición de información			



Indicador	PG	Título del GRI	Número del indicador	Título del indicador	Omisión	PACTO GLOBAL	ODS
GRI 102	5	Contenidos Generales	102-49	Cambios en la elaboración de informes			
GRI 102	35	Contenidos Generales	102-40	Lista de grupos de interés			
GRI 102	35	Contenidos Generales	102-42	Identificación y selección de grupos de interés			
GRI 102	40	Contenidos Generales	102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés			
GRI 102	10	Contenidos Generales	102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados			
GRI 102	5	Contenidos Generales	102-50	Periodo objeto del informe			
GRI 102	5	Contenidos Generales	102-51	Fecha del último informe			
GRI 102	5	Contenidos Generales	102-52	Ciclo de elaboración de informes			
GRI 102	5	Contenidos Generales	102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe			
GRI 102	5	Contenidos Generales	102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI			
GRI 102	148-153	Contenidos Generales	102-55	Índice de contenidos GRI			
GRI 102	5	Contenidos Generales	102-56	Verificación externa			

Indicador	PG	Título del GRI	Número del indicador	Título del indicador	Omisión	PACTO GLOBAL	ODS
GRI 102	4	Contenidos Generales	102-56	Verificación externa			
GRI 102	22	Contenidos Generales	102-18	Estructura de gobernanza			
GRI 102	38	Contenidos Generales	102-21	Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales			
GRI 102	23	Contenidos Generales	102-22	Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités			
GRI 102	23	Contenidos Generales	102-23	Presidente del máximo órgano de gobierno			
GRI 102	23	Contenidos Generales	102-24	Nominación y selección del máximo órgano de gobierno			
GRI 102	20	Contenidos Generales	102-25	Conflictos de interés			
GRI 102	24	Contenidos Generales	102-26	Función del máximo órgano de gobierno en la selección de objetivos, valores y estrategia			
GRI 102	24	Contenidos Generales	102-27	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno			
GRI 102	24	Contenidos Generales	102-28	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno			
GRI 102	25	Contenidos Generales	102-29	Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales			

Indicador	PG	Título del GRI	Número del indicador	Título del indicador	Omisión	PACTO GLOBAL	ODS
GRI 102	25	Contenidos Generales	102-30	Eficacia de los procesos de gestión del riesgo			
GRI 102	26	Contenidos Generales	102-31	Revisión de temas económicos, ambientales y sociales			
GRI 102	4	Contenidos Generales	102-32	Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad			
GRI 102	26	Contenidos Generales	102-33	Comunicación de preocupaciones críticas			
GRI 102	5	Contenidos Generales	102-35	Políticas de remuneración			
GRI 102	59	Contenidos Generales	102-36	Proceso para determinar la remuneración			
GRI 102	59	Contenidos Generales	102-37	Involucramiento de los grupos de interés en la remuneración			
GRI 102	18	Contenidos Generales	102-16	Valores, principios, Estándares y normas de conducta		Principio 10	
GRI 102	19	Contenidos Generales	102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas		Principio 10	
GRI 102	19	Contenidos Generales	102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas		Principio 10	
GRI 103	39	Enfoque de gestión	103-1	Explicación del tema material y su Cobertura			
GRI 103	40	Enfoque de gestión	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes			

Indicador	PG	Título del GRI	Número del indicador	Título del indicador	Omisión	PACTO GLOBAL	ODS
GRI 103	40	Enfoque de gestión	103-3	Evaluación del enfoque de gestión			
GRI 201	45	Desempeño económico	201-1	Valor económico generado y distribuido		Principio 1, 8, 9 y 10	
GRI 202	45	Presencia en el mercado	202-1	Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local		Principio 6	
GRI 204	48	Prácticas e adquisición	204-1	Proporción de gasto en proveedores locales			ODS 9
GRI 302	117	Energía	302-1	Insumos reciclados		Principio 7, 8	ODS 7
GRI 302	120	Energía	302-3	Intensidad energética		Principio 8	ODS 7
GRI 302	121	Energía	302-4	Reducción del consumo de energía		Principio 8, 9	ODS 7
GRI 302	121	Energía	302-5	Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios		Principio 8, 9	ODS 7
GRI 303	125	Agua	303-1	Extracción de agua por fuente		Principio 7, 8	ODS 6
GRI 303	126	Agua	303-2	Fuentes de agua significativamente afectadas por la extracción de agua		Principio 8	ODS 6
GRI 305	121	Emisiones	305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)		Principio 7, 8	ODS 13

Indicador	PG	Título del GRI	Número del indicador	Título del indicador	Omisión	PACTO GLOBAL	ODS
GRI 305	123	Emisiones	305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)		Principio 7, 8	ODS 13
GRI 305	124	Emisiones	305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)		Principio 7, 8	ODS 13
GRI 305	124	Emisiones	305-4	Intensidad de las emisiones de GEI		Principio 8	ODS 13
GRI 305	121	Emisiones	305-5	Reducción de las emisiones de GEI		Principio 8, 9	ODS 13
GRI 307	117	Cumplimiento legal ambiental	307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental		Principio 8	
GRI 308	51	Evaluación ambiental de proveedores	308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales		Principio 8	
GRI 401	55	Empleo	401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal		Principio 6	ODS 8
GRI 401	60	Empleo	401-2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales			ODS 8
GRI 401	62	Empleo	401-3	Permiso parental		Principio 6	ODS 8
GRI 402	65	Relaciones con los trabajadores	402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales		Principio 3	

Indicador	PG	Título del GRI	Número del indicador	Título del indicador	Omisión	PACTO GLOBAL	ODS
GRI 403	67	Salud y seguridad en el trabajo	403-1	Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad			ODS 8
GRI 403	69	Salud y seguridad en el trabajo	403-2	Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional			ODS 8
GRI 403	97	Salud y seguridad en el trabajo	403-3	Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad			ODS 8
GRI 403	76	Salud y seguridad en el trabajo	403-4	Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos			ODS 8
GRI 404	58	Entrenamiento y educación	404-1	Media de horas de formación al año por empleados		Principio 6	
GRI 404	62	Entrenamiento y educación	404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición			
GRI 404	64	Entrenamiento y educación	404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional		Principio 6	
GRI 406	65	No discriminación	406-1	Incidentes de discriminación y acciones tomadas		Principio 6	ODS 8, ODS 5

Indicador	PG	Título del GRI	Número del indicador	Título del indicador	Omisión	PACTO GLOBAL	ODS
GRI 408	50	Trabajo infantil	408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil		Principio 5	ODS 8
GRI 205	137	Anticorrupción	205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción		Principio 10	ODS 8, ODS 11
GRI 205	138	Anticorrupción	205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción		Principio 10	ODS 17
GRI 205	140	Anticorrupción	205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas		Principio 10	ODS 17
GRI 206	51	Competencia desleal	206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia		Principio 10	ODS 12
GRI 102	38	Enfoque de gestión	102-44	Enfoque para la participación de los grupos de interés, Temas y preocupaciones clave mencionados			
GRI 403	81	Seguridad y Salud en el Trabajo	403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo			ODS 8
GRI 403	98	Seguridad y Salud en el Trabajo	403-6	Fomento de la salud de los trabajadores			ODS 8

Indicador	PG	Título del GRI	Número del indicador	Título del indicador	Omisión	PACTO GLOBAL	ODS
GRI 403	82	Seguridad y Salud en el Trabajo	403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo			ODS 8
GRI 403	84	Seguridad y Salud en el Trabajo	403-9	Lesiones por accidente laboral			ODS 8



## Contenido de figuras

<b>Figura 1.</b> Sectores que atiende Confipetrol	11
<b>Figura 2.</b> Presencia de Confipetrol en Latinoamérica	16
<b>Figura 3.</b> Operaciones y Clientes en Colombia	18
<b>Figura 4.</b> Organigrama	27
<b>Figura 5.</b> Cadena de Valor de Confipetrol	33
<b>Figura 6.</b> Grupos de interés Confipetrol	35
<b>Figura 7.</b> Promesa de valor Confipetrol	36
<b>Figura 8.</b> Modelo de relacionamiento	36
<b>Figura 9.</b> Temas materiales Confipetrol	39
<b>Figura 10.</b> Número de empleados por género	54
<b>Figura 11.</b> Número de empleados por región	55
<b>Figura 12.</b> Desempeño en SST Confipetrol	68
<b>Figura 13.</b> Pilares Operación Líder	69
<b>Figura 14.</b> Fases para la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos	70
<b>Figura 15.</b> Participación de los trabajadores	72
<b>Figura 16.</b> Reglas Salvavidas	73
<b>Figura 17.</b> Guía Caminemos la Planta	74
<b>Figura 18.</b> Objetivos de caminar la planta	75
<b>Figura 19.</b> Etapas para el reporte de investigación	76
<b>Figura 20.</b> Etapas para el reporte de investigación	77
<b>Figura 21.</b> Proceso de conformación del COPASST	79
<b>Figura 22.</b> Boletines HSEQ	81
<b>Figura 23.</b> Proceso de auditoría interna	84
<b>Figura 24.</b> Pilares Plan de Acción Accidentalidad 2019-2020	89
<b>Figura 25.</b> Aspectos significativos y programas de gestión ambiental	116
<b>Figura 26.</b> Límites organizaciones de Confipetrol	118
<b>Figura 27.</b> Fuentes de extracción del agua utilizada	126
<b>Figura 28.</b> Campaña de sensibilización Día Mundial del Agua	128
<b>Figura 29.</b> Generación de RESPEL	128
<b>Figura 30.</b> Generación de residuos peligrosos	130

## Contenido de gráficas

<b>Gráfica 1.</b> Hallazgo matriz DOFA	31
<b>Gráfica 2.</b> Estado situación financiera consolidado Confipetrol	42
<b>Gráfica 3.</b> Composición del activo	43
<b>Gráfica 4.</b> Conformación del pasivo	44
<b>Gráfica 5.</b> Consolidado Ebitda últimos años	44
<b>Gráfica 6.</b> Porcentaje de ingresos por país	45
<b>Gráfica 7.</b> Participación proveedores 2018 / 2019	48
<b>Gráfica 8.</b> Procedencia de proveedores y cantidad por región	49
<b>Gráfica 9.</b> Participación proveedores 2018 / 2019	50
<b>Gráfica 10.</b> Porcentaje de nuevas contrataciones por rango de edad	56
<b>Gráfica 11.</b> Nuevas contrataciones por género	56
<b>Gráfica 12.</b> Porcentaje de nuevas contrataciones por región	57
<b>Gráfica 13.</b> tasa de rotación personal	57
<b>Gráfica 14.</b> Media de horas de formación según género	58
<b>Gráfica 15.</b> Permisos parentales por género	63
<b>Gráfica 16.</b> Evaluaciones desempeño por género	64
<b>Gráfica 17.</b> Evaluaciones desempeño por categoría laboral	64
<b>Gráfica 18.</b> Cantidad de trabajadores por sindicato	65
<b>Gráfica 19.</b> Cobertura de capacitaciones en HSEQ	82
<b>Gráfica 20.</b> Pirámide de accidentalidad 2018-2019	85
<b>Gráfica 21.</b> Clasificación de eventos Confipetrol 2019	86
<b>Gráfica 22.</b> Comparativo TRIF 2018-2019	87
<b>Gráfica 23.</b> índice de frecuencia año 2019	87
<b>Gráfica 24.</b> Tasa de frecuencia de incidentes registrables año 2019	88
<b>Gráfica 25.</b> Cantidad de espacios de escucha con trabajadores	99
<b>Gráfica 26.</b> Intervenciones grupales por temática	100
<b>Gráfica 27.</b> Intervenciones complementarias 2019	102
<b>Gráfica 28.</b> Clasificación de patologías de origen osteomuscular	102
<b>Gráfica 29.</b> Patología osteomuscular	103
<b>Gráfica 30.</b> Patologías osteomusculares presentadas por contrato	103
<b>Gráfica 31.</b> Sintomatología osteomuscular	104
<b>Gráfica 32.</b> Actividades y asesorías RCV (Riesgo Cardiovascular)	105
<b>Gráfica 33.</b> Indicador remisiones y seguimientos programa auditivo 2019	107
<b>Gráfica 34.</b> Casos de mesa laboral abiertos por contingencia	107
<b>Gráfica 35.</b> Contingencias casos abiertos por contrato	108
<b>Gráfica 36.</b> Tendencia ausentismo porcentaje de días	109
<b>Gráfica 37.</b> Consumo de agua per capital Confipetrol	127
<b>Gráfica 38.</b> Residuos peligrosos en Kg	129
<b>Gráfica 39.</b> Residuos aprovechables en Kg últimos años	130
<b>Gráfica 40.</b> Estadística comparativa de accidentalidad ambiental	131
<b>Gráfica 41.</b> Porcentaje de empleados de CFP capacitados por campos	140

## Contenido de Tablas

<b>Tabla 1.</b> Políticas internas de Confipetrol	21
<b>Tabla 2.</b> Niveles y contexto por grupo de interés	31
<b>Tabla 3.</b> Grupos de interés e interlocutores	37
<b>Tabla 4.</b> Expectativas de involucrados	38
<b>Tabla 5.</b> Ingresos por país	45
<b>Tabla 6.</b> Distribución de la planta de personal en 2019	53
<b>Tabla 7.</b> Distribución de la planta de personal según tipo de contrato y región	54
<b>Tabla 8.</b> Media de horas de formación por género	58
<b>Tabla 9.</b> Media de horas de formación por categoría laboral	59
<b>Tabla 10.</b> Tasas de regreso al trabajo por género	63
<b>Tabla 11.</b> Tasas de retención por género	64
<b>Tabla 12.</b> Pareto accidentalidad ocupacional 2019	89
<b>Tabla 13.</b> Factores de conversión utilizados	119
<b>Tabla 14.</b> Consumo total de energía en Julios	119
<b>Tabla 15.</b> Ratio energía eléctrica sedes administrativas	120
<b>Tabla 16.</b> Ratio consumo de combustible dentro de la Organización	120
<b>Tabla 17.</b> Ratio consumo de combustible fuera de la Organización	121
<b>Tabla 18.</b> Estrategias de reducción 2020	121
<b>Tabla 19.</b> Factores de emisión de empleados	122
<b>Tabla 20.</b> Potenciales de calentamiento global	122
<b>Tabla 21.</b> Emisiones alcance 1	123
<b>Tabla 22.</b> Emisiones discriminantes por GEI	123
<b>Tabla 23.</b> Emisiones alcance 2	123
<b>Tabla 24.</b> Emisiones discriminadas por el GEI alcance 2	123
<b>Tabla 25.</b> Emisiones alcance 3	124
<b>Tabla 26.</b> Emisiones discriminadas por GEI alcance 3	124
<b>Tabla 27.</b> Ratio de intensidad emisiones alcance 1	124
<b>Tabla 28.</b> Ratio intensidad emisiones alcance 2	125
<b>Tabla 29.</b> Ratio de intensidad emisiones alcance 3	125
<b>Tabla 30.</b> Gestión de aprovechamiento RESPEL	129
<b>Tabla 31.</b> Gestores de aprovechamiento de residuos	130
<b>Tabla 32.</b> Riesgos organizacionales	137
<b>Tabla 33.</b> Riesgos organizacionales	139
<b>Tabla 34.</b> Casos durante el 2019	141
<b>Tabla 35.</b> Relacionamiento con grupos de interés	142

[www.confipetrol.com](http://www.confipetrol.com)



Informe de  
Sostenibilidad  
**2019**

**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