



CONFIPETROL



Somos conductores
de cambio y llevamos el
timón de la sostenibilidad

INFORME DE

SOSTENIBILIDAD

2020

MENSAJE DE LA PRESIDENCIA

Bienvenidos al Informe de Sostenibilidad 2020 de Confipetrol.

No podemos ser ajenos a lo acontecido durante el 2020, en medio de la pandemia de COVID-19, haciendo de este, un año profundamente desafiante. Lamentamos la afectación a tantas personas en todo el mundo y la pérdida de vidas invaluable. De este desafío, hemos reforzado, el papel vital que las empresas pueden y deben generar para garantizar el bienestar de sus colaboradores y familias; fue el momento de hacer una pausa y reflexionar sobre una nueva realidad y adaptarse rápidamente.

La respuesta de la Organización fue contundente, inicialmente realizando una adecuada evaluación de riesgos y oportunidades que se reflejaron en las decisiones frente a la preservación de las condiciones de salud de nuestra gente y la continuidad de nuestras operaciones.



Durante un año altamente complejo, Confipetrol no dejó de trabajar en el fortalecimiento de la salud integral, tanto física como mental de nuestro activo más importante, nuestros más de 6.000 colaboradores en los diferentes países donde operamos; al mismo tiempo, avanzando en nuestra Estrategia de Sostenibilidad, la cual se reafirma en nuestra nueva Política de Sostenibilidad (Previa Política HSEQ), garantizando la continuidad del negocio, asegurando las dimensiones sociales, ambientales y económicas como nuestro mayor desafío.

En medio de la gestión de un reto tan complejo como lo fue continuar operando con las restricciones generadas por la pandemia, todos los niveles de la Organización generaron y ejecutaron estrategias para desarrollar y fortalecer aspectos primordiales bajo el enfoque de la sostenibilidad, siendo los más relevantes:

Operación LIDER, garantizando la Seguridad y la Salud integral de nuestros colaboradores.

Dentro del marco de la operación LIDER (Libre de Incidentes y Daños en un entorno de responsabilidad y sostenibilidad) seguimos convencidos que el cero en incidentalidad es posible, continuamos trabajando incansablemente para lograrlo; precisamente, como resultado de las acciones implementadas finalizando 2019, el año 2020 presentó una disminución significativa (Mayor del 40%) en la accidentalidad con impacto a la salud del personal. Durante el 2020, se presentaron en total 34 eventos con afectación a nuestros colaboradores, 28 de ellos con consecuencias menores (Primeros auxilios) y 6 catalogados como registrables; todos ellos debidamente investigados, aplicando las acciones correctivas y divulgando las lecciones aprendidas para evitar recurrencia.

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

En Confipetrol respetamos la diversidad del talento humano en todos los procesos de selección que realizamos, promovemos el estilo de liderazgo, el entorno laboral y social inclusivo, aplicamos las mejores tendencias en prácticas laborales dentro de nuestros procesos de gestión, reafirmamos nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades, asegurando y promoviendo la diversidad e inclusión.

En Confipetrol contamos con un total de 2.407 colaboradores en nuestras operaciones en Colombia al finalizar el año 2020, distribuidos en 18 proyectos que se desarrollaron en diferentes zonas del país. Nuestro personal es altamente calificado con competencias técnicas, estratégicas, administrativas, actividades críticas en HSEQ, habilidades blandas, entre otras que culminaron con éxito más de 28.000 horas en capacitación.

Por otro lado, se presentó una reducción representativa en los egresos no programados de colaboradores, pasando de un 2,62% de rotación del personal (Mes con mayor afectación) en el año 2019, a 0,96% en el año 2020.

Enfocados en la conservación del medio ambiente

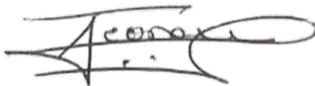
Los esfuerzos en la preservación y conservación del medio ambiente no se detienen en Confipetrol, a partir de nuestros Programas Ambientales (Estilos de Vida Sostenible, Manejo de Sustancias Químicas y Gestión Integral de Residuos) aseguramos que las actividades de operación y mantenimiento estén enfocadas en la prevención de la contaminación y la reducción del consumo de los recursos naturales.

Dentro del programa de Estilos de vida sostenible, al comparar 2020 con 2019 se presenta una reducción del 37% aproximadamente del consumo de energía eléctrica asociado a las sedes administrativas de Bogotá, Villavicencio y Barrancabermeja. Para 2020 las emisiones directas de Gases Efecto Invernadero- GEI (Alcance 1) fueron de 1.481,75 ton CO₂-eq/año, las emisiones indirectas de GEI (Alcance 2) corresponden a 40,05 ton CO₂-eq/año, incluyendo en el cálculo las emisiones de CO₂ generadas por el consumo de energía eléctrica; generando la información del año base para poder establecer acciones de reducción y mitigación. Por otro lado, en 2020 el consumo de agua se redujo en 34% en comparación con el año 2019, pasando de 0,996 ML en 2019 a 0,648 ML en 2020.

Promovemos una cadena de abastecimiento sostenible.

En total a Nivel Nacional contamos con más de 950 aliados que proveen bienes y servicios, donde los proveedores de origen local/ Regional representan el 52%, con compras superiores a los \$41 mil MM COP, siendo este el 46% de las compras totales de la Compañía.

A todos nuestros Grupos de Interés, los invitamos a recorrer este Informe de descubriendo los logros alcanzados durante el 2020. Igualmente, a conocer los retos y oportunidades para el 2021; Sea también este espacio una oportunidad para dar un agradecimiento especial a todos nuestros Colaboradores por su compromiso, resiliencia, capacidad de adaptación y dedicación, juntos continuamos progresando en la senda exitosa hacia la sostenibilidad.



Oscar Jeovanny Fernández Moreno
Presidente y Representante Legal

SOBRE ESTE INFORME

Confipetrol comparte el **OCTAVO 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 2020.

GRI 102-10 | GRI 102-32 | GRI 102-48 | GRI 102-49 | GRI 102-50 | GRI 102-51 | GRI 102-52 | GRI 102-53 | GRI 102-54 | GRI 102-56

La Compañía ejecutó contratos en Colombia, Perú y Bolivia, 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 2020, el cual se presenta de forma anual. El último reporte presentado fue para el periodo 2019, 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, gerente.hseq@confipetrol.com, lider.rse@confipetrol.com y 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

1. PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN.....	7
1.1 ¿Quiénes Somos?.....	7
1.2 Líneas de Servicios	8
1.3 Ubicación.....	12
1.4 Tipos de clientes y ubicación geográfica	14
1.5 Código de Ética.	16
1.6 Gobernanza.....	18
1.7 Cadena de Valor	23
1.8 Sistema Integrado de Gestión.....	24
1.9 Reconocimientos	28
2. GRUPOS DE INTERÉS	31
2.1 Identificación de los Grupos de Interés.....	31
2.2. Temas materiales	35
3. DIMENSIÓN ECONÓMICA.....	38
3.1 Situación financiera	38
4. DIMENSIÓN SOCIAL.....	48
4.1. Capital Humano.....	49
4.2 Formación y evaluaciones de desempeño.....	58
4.3 Seguridad y Salud en el Trabajo	62
4.3.1 Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo	64
4.3.2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	65
4.3.3 Participación y formación de los colaboradores.	70
4.3.4 Accidentalidad	89
4.4 Aportes Sociales	92
5. DIMENSIÓN AMBIENTAL.....	103
5.1 Energía.....	104
5.2 Emisiones	107
5.3 Agua	109
5.4 Residuos.....	111
5.5 Biodiversidad.....	115
5.6 Campañas de Gestión Ambiental.	118
6. SISTEMA DE GESTIÓN DE CONTROL INTERNO Y CUMPLIMIENTO	120

PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

www.confipetrol.com

INFORME DE
SOSTENIBILIDAD
2020



1. PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

1.1 ¿Quiénes Somos?

Confipetrol es el mejor aliado de los sectores mineros-energéticos e industriales de Sur América. Somos una compañía altamente especializada en brindar soluciones en operación, mantenimiento ingeniería de mantenimiento confiabilidad y gestión de activos.

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

Esta metodología contiene los siguientes elementos:



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



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



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



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



Cuenta con personal calificado y certificado.

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

Propiedad y Forma Jurídica

Confipetrol es una Sociedad por Acciones Simplificadas creada en el año 2007 como sociedad anónima y posteriormente transformada, por temas estratégicos en 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 mineros-energéticos e industriales en Colombia y en el exterior, con actividades conexas como la arquitectura e ingeniería y otras actividades relacionadas a la consultoría técnica, actividades de administración empresarial, alquiler y arrendamiento de otros tipos de maquinaria, equipos y bienes tangibles.

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

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

GRI 102-2 | GRI 102-6

1.2 Líneas de 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 6.000 empleados altamente capacitados, calificados y certificados en sus labores. Con presencia en 4 países, siendo un aliado estratégico para más de 40 clientes y 300 contratos en todos los sectores productivos de la economía, tales como:



Oil & Gas



Minería



Industria General



Energía



Petroquímica

Líneas de Servicio



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 turbo maquinaria.
- ✓ Equipo reciprocante de media y alta potencia.
- ✓ Equipos y sistemas eléctricos como variadores de velocidad, cuartos de control de motores, transformadores, subestaciones, tableros y redes eléctricas de baja, media y alta tensión.
- ✓ 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 desarrollar las labores de manera segura y confiable de los diferentes tipos de plantas, sistemas y equipos que se mencionan a continuación:

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



Parada de Planta

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

- ✓ 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.



Confiabilidad y Gestión de Activos

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



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

Confipetrol cuenta con auditores certificados en IAM y CAMA (Certified Asset Management Assessor). Además, el talento humano de nivel de dirección cuenta con la certificación Internacional CMRP (Certified Maintenance and Reliability Profesional); estas capacidades son una garantía de la aplicación de prácticas a escala mundial.

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



Mantenimiento Predictivo y 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.



Pre & Comisionamiento

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

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



Operación y Mantenimiento de Sistemas de Generación

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



Laboratorio de Metrología

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

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

GRI 102-3 | GRI 102-4

1.3 Ubicación

Confipetrol es una compañía líder a nivel de Latinoamérica, especializada en la prestación de servicios de operación y mantenimiento para la Gestión de Activos, cuenta con presencia en cuatro países: Colombia, Perú, Bolivia y Chile.



Figura 1. Presencia de Confipetrol en Latinoamérica.

Dentro de la concentración de mercado en Colombia se cuenta con amplia presencia en el sector de Oil & Gas, apoyando el 50 % de la producción generada en Colombia. En cuanto a Perú se dispone de amplia experiencia en el sector Minero, posicionándose como una compañía líder en servicios mineros subterráneos.

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 vibratoras, molinos, cajones de distribución, ciclones, agitadores, espesadores, bombas, motores eléctricos, válvulas, fajas transportadoras. Interior mina: scoops, dumpers.

En la sucursal Bolivia, se brindan los servicios de operación y mantenimiento en las plantas de gas más importantes de los contratos binacionales entre Bolivia- Brasil/ Bolivia – Argentina, además de brindar servicios de inspección de calidad y volúmenes de Hidrocarburos y derivados.

Se implemento la subsidiaria de Chile, donde se cuenta con oficina administrativa y en proceso de desarrollo en los diferentes mercados. Es una plaza que cuenta con sectores muy importantes como: Minería y energía. Para el año 2020 no se cuenta con clientes reales ya que se implementó la subsidiaria para desarrollar clientes estratégicos.

GRI 102-6

1.4 Tipos de clientes y ubicación geográfica

Los aliados estratégicos de Confipetrol hacen parte de las diferentes industrias, tales como petróleo, gas, refinación, oleoductos, minería, cementos, petroquímico, alimentos, energía, entre otros, 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.

A continuación, se presentan los clientes y ubicación de los contratos donde Confipetrol tuvo operación durante el 2020 en Colombia:

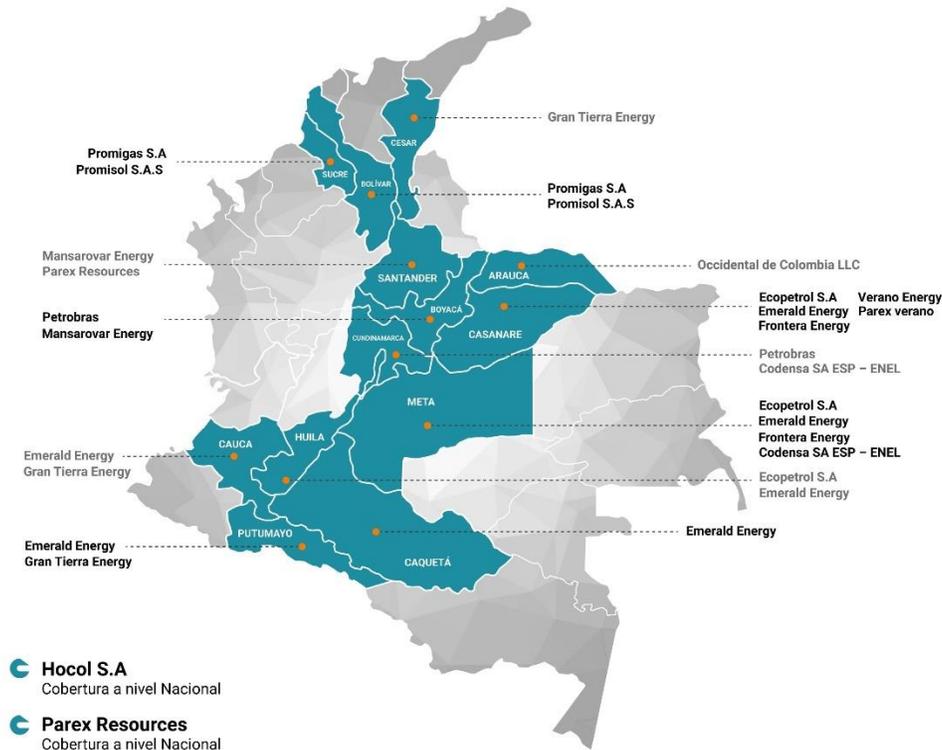


Figura 2. Operaciones y Clientes en Colombia

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

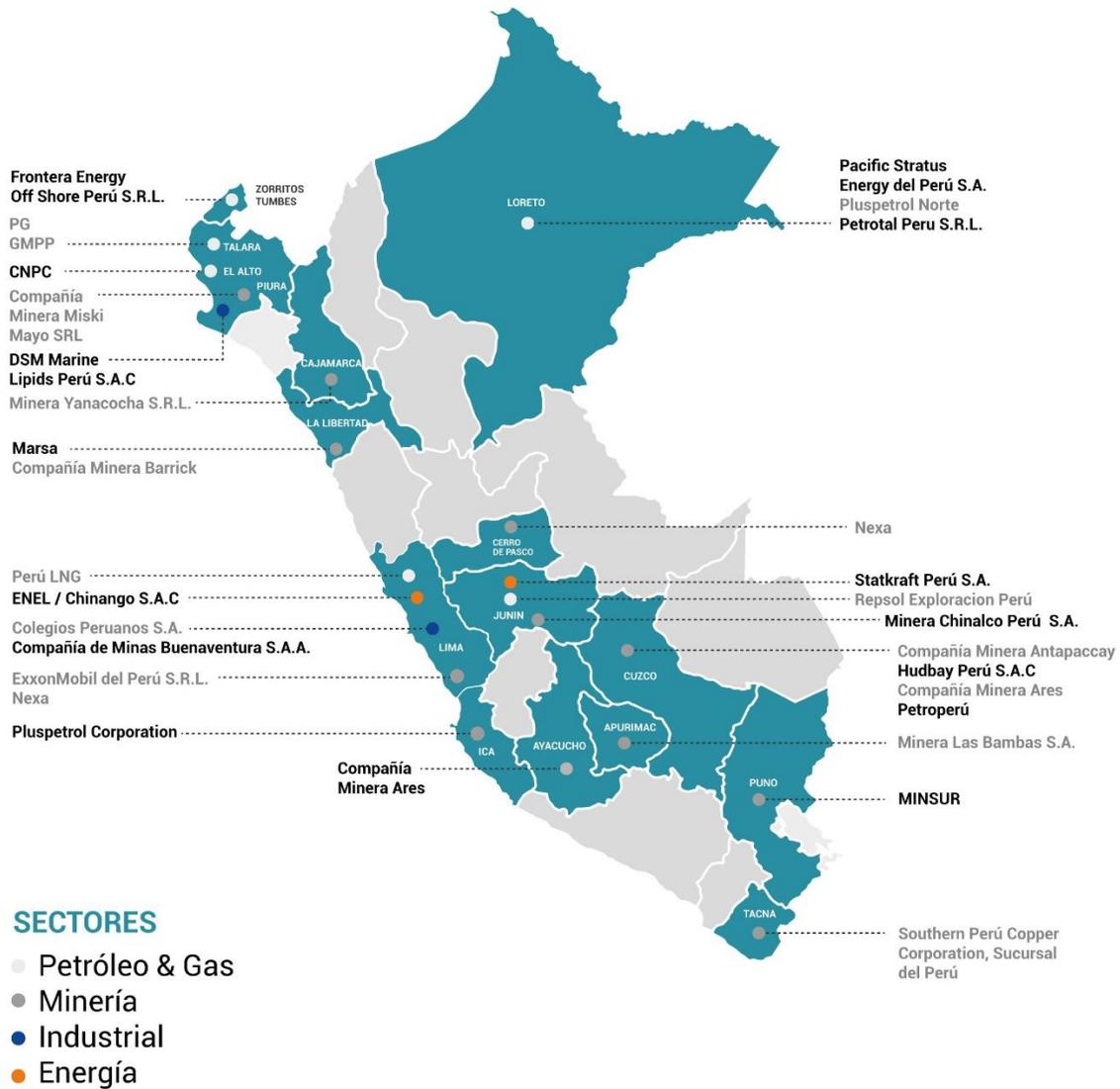


Figura 3. Operaciones y clientes en Perú.

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

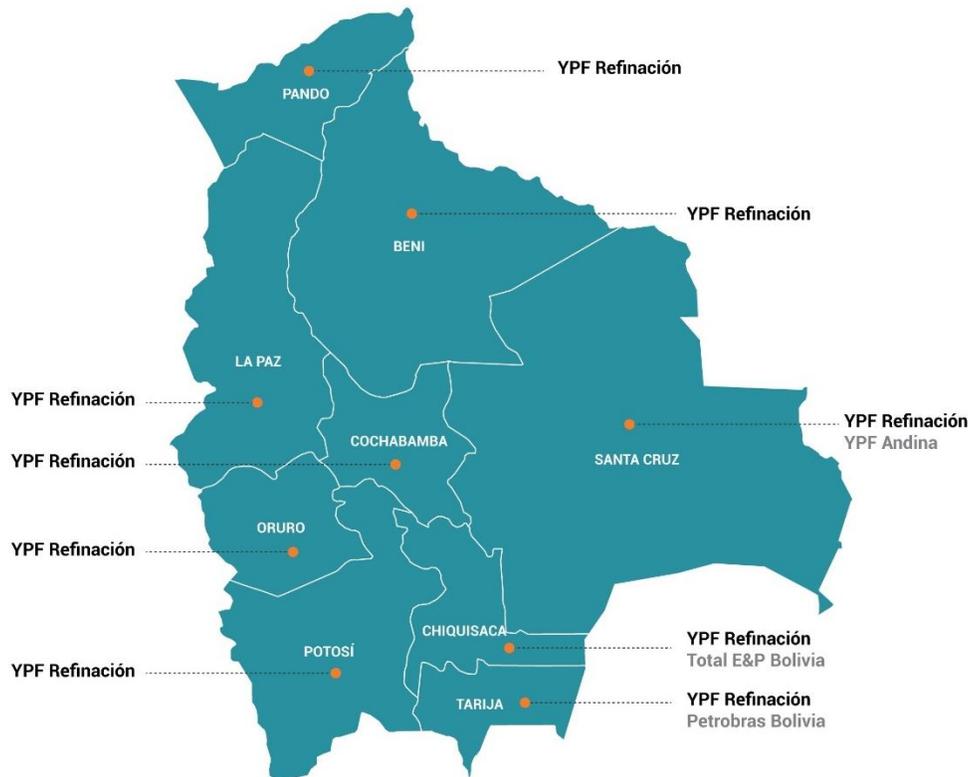


Figura 4. Operaciones y clientes en Bolivia.

GRI 102-16
1.5 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, principios, Estándares y normas de conducta

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.

Valores

- Honestidad
- Justicia
- Responsabilidad
- Conciencia
- Abnegación
- Respeto
- Transparencia

Principios

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

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

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, vp.cumplimiento@confipetrol.com y para Perú etica@confipetrol.pe y la línea telefónica +57 320 275 1082 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 den 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 enunciados anteriormente. 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.

Políticas Organizacionales

Tabla 1. Políticas Internas Confipetrol

CÓDIGO	NOMBRE DE LA POLÍTICA
GG-GEN1-PO-1	Política de sostenibilidad
GG-GEN1-PO-2	Política de talento humano
GG-GEN1-PO-3	Política de alcohol, tabaquismo, drogas y armas
GG-GEN1-PO-4	Política conflicto de intereses
GG-GEN1-PO-5	Política de conservación de activos
GG-GEN1-PO-6	Política de procesos y procedimientos
GG-GEN1-PO-7	Política de teléfonos fijos, celulares y avanteles
GG-GEN1-PO-8	Política de mercadeo y servicio al cliente
GG-GEN1-PO-9	Política de tecnología, modernización y cambio
GG-GEN1-PO-10	Política de finanzas
GG-GEN1-PO-11	Política de derechos humanos y comunidades
GG-GEN1-PO-12	Política de seguridad vial
GG-GEN1-PO-13	Misión, visión y objetivos
GG-GEN1-PO-15	Política de uso de elementos y equipos de protección personal
GG-GEN1-PO-16	Política de responsabilidad social
GG-GEN1-PO-17	Principios y valores corporativos
GG-GEN1-PO-18	Política de cumplimiento
GG-GEN1-PO-19	Política para trabajo en condiciones climáticas adversas
GG-GEN1-PO-21	Política de seguridad y protección integral
GG-GEN1-PO-25	Política de regalos
GG-GEN1-PO-28	Política para suspensión de tareas inseguras

GG-GEN1-PO-29	Política de seguridad informática
GG-GEN1-PO-30	Política de prevención del acoso laboral
GG-GEN1-PO-31	Política de transacciones de partes relacionadas
GG-GEN1-PO-34	Política de autorización de apoyo académico
FINAN-CONT1-PO-1	Activos no corrientes mantenidos para la venta y operaciones discontinuas
FINAN-CONT1-PO-2	Políticas contables NIIF acuerdos conjuntos
FINAN-CONT1-PO-3	Política NIIF beneficios a empleados
FINAN-CONT1-PO-4	Política NIIF costo por préstamos
FINAN-CONT1-PO-5	Política NIIF cuentas por cobrar
FINAN-CONT1-PO-6	Política NIIF activos intangibles
FINAN-CONT1-PO-7	Política de arrendamiento
FINAN-CONT1-PO-8	Políticas contables NIIF cambios en políticas contables estimaciones y errores
FINAN-CONT1-PO-9	Políticas contables NIIF cuentas por pagar
FINAN-CONT1-PO-10	Política NIIF deterioro de cuentas por cobrar
FINAN-CONT1-PO-11	Política NIIF ingresos
FINAN-CONT1-PO-12	Política NIIF inventarios
FINAN-CONT1-PO-13	Política NIIF de inversiones
FINAN-CONT1-PO-14	Política NIIF obligaciones financieras
FINAN-CONT1-PO-15	Política presentación de estados financieros
FINAN-CONT1-PO-16	Política NIIF deterioro del valor de los activos
FINAN-CONT1-PO-17	Política NIIF estado de flujo de efectivo
FINAN-CONT1-PO-18	Política NIIF estados financieros consolidados
FINAN-CONT1-PO-19	Política NIIF hechos ocurridos después del periodo de presentación
FINAN-CONT1-PO-20	Política NIIF moneda extranjera
FINAN-CONT1-PO-21	Política NIIF impuesto a las ganancias
FINAN-CONT1-PO-22	Política NIIF propiedades de inversión
FINAN-CONT1-PO-23	Política NIIF propiedades planta y equipo
FINAN-CONT1-PO-24	Política NIIF provisiones y contingencias
FINAN-TES1-PO-1	Política de caja menor
FINAN-TES1-PO-2	Política para el manejo de las cuentas por cobrar
O&M-GEN1-PO-27	Política gestión de activos

GRI 102- 18 | GRI 102- 22 | GRI 102- 23 | GRI 102- 24

1.6 Gobernanza

Confipetrol, en su estructura de Gobernanza define un modelo basado en las mejores prácticas empresariales a Nivel Mundial, modernizando cada uno de sus procesos y subprocesos, e incentivando en sus Líderes, Directores y Gerentes los principios y valores corporativos, desarrollando prácticas innovadoras en los componentes ambientales, la confiabilidad y el compromiso con los grupos de interés.

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

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

Está compuesta por cinco Socios o accionistas, de los cuales el mayoritario es una persona jurídica (Inversiones York SLU) y los cuatro restantes son personas naturales

siendo dos hombres y dos mujeres. La antigüedad de este Órgano de Dirección es desde el inicio de la constitución de la Compañía en el año 2007, aunque las personas han cambiado en el transcurso de los años, debido a la venta de algunas participaciones accionarias.

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

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

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

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

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

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

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

Las facultades y limitaciones del Presidente se encuentran consignadas en el certificado de existencia y representación legal.

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

Presidente Máximo Órgano de Gobierno

Los Estatutos de Confipetrol, no establecen un Presidente ni un secretario de los órganos de control preestablecido, puesto que estos cargos se nombran en cada reunión del órgano respectivo con aprobación de los demás miembros participantes. Por lo general, el Presidente de la Asamblea

General de Accionistas es el representante de los accionistas mayoritarios y como secretario, actúa otro de los accionistas.

GRI 102-26 | GRI 102-27

Función y conocimientos colectivos del Máximo Órgano de Gobierno

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

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

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

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

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

GRI 102- 30 | GRI 102- 31

Gestión del riesgo y revisión temas Económicos, Ambientales y Sociales

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 de Servicios y Operaciones, de la mano con el proceso de compas y activos, son los encargados de administrar y gestionar la parte económica de la Organización. Estos a su vez son evaluados a través de indicadores que se presentan periódicamente al presidente y mediante una rendición de cuentas, determinando los temas a los 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.
- ✓ Desde la Vicepresidencia de Control Interno y Cumplimiento y la Gerencia HSEQ- RSE se establece la metodología de Gestión de Riesgos y oportunidades (estratégicos ligados a temas ambientales y sociales) en la Organización; bajo la identificación del riesgo y la implementación y aplicación de controles, la cual contempla los siguientes elementos:

- Identificación de Objetivos – basados en la industria, el ambiente económico y el proceso en particular, en los reportes de información internos y externos y en las leyes y regulaciones aplicables.
- Identificación de riesgos – a nivel de entidad, vicepresidencia, proceso y transacción, analizando factores internos y externos.
- Identificación y definición de controles.

La actualización de estos riesgos identificados, así como la evaluación de la eficacia de los controles establecidos tanto para los contratos en ejecución como para los diferentes procesos del Sistema Integrado de Gestión son actualizados con una periodicidad anual (Cada 12 meses como máximo).

Acorde a lo identificado por la Presidencia, se comunica al Comité ejecutivo, los temas de índole económico, ambiental y social; dentro de las reuniones ordinarias y extraordinarias a que haya lugar (Periodicidad mínima mensual). 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. 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.

GRI 102- 33

Comunicación de Preocupaciones Críticas

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

Dentro de la Empresa se manejan unos comités tácticos a los cuales llegan todas preocupaciones de cada una de las dependencias de la Compañía. Estas manejan con prioridad aquellas cuestiones que sean de atención inmediata, pero las que sean de trascendencia más compleja y que no sea del ámbito de cada uno de los comités, se elevan al presidente de la Compañía, quien determinara si dichos temas se pueden manejar en esa instancia o deberán ser estudiados 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.

GRI 206-1

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

Confipetrol es una Compañía respetuosa de la ley nacional o internacional que contempla acciones para evitar la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia, siempre actuando de manera transparente con nuestros clientes, proveedores, contratistas, empleados y todas las partes relacionadas.

A la fecha la Compañía no tiene procesos ni a favor ni en contra concernientes a acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal, prácticas monopólicas y/o contra la libre competencia.

Organigrama

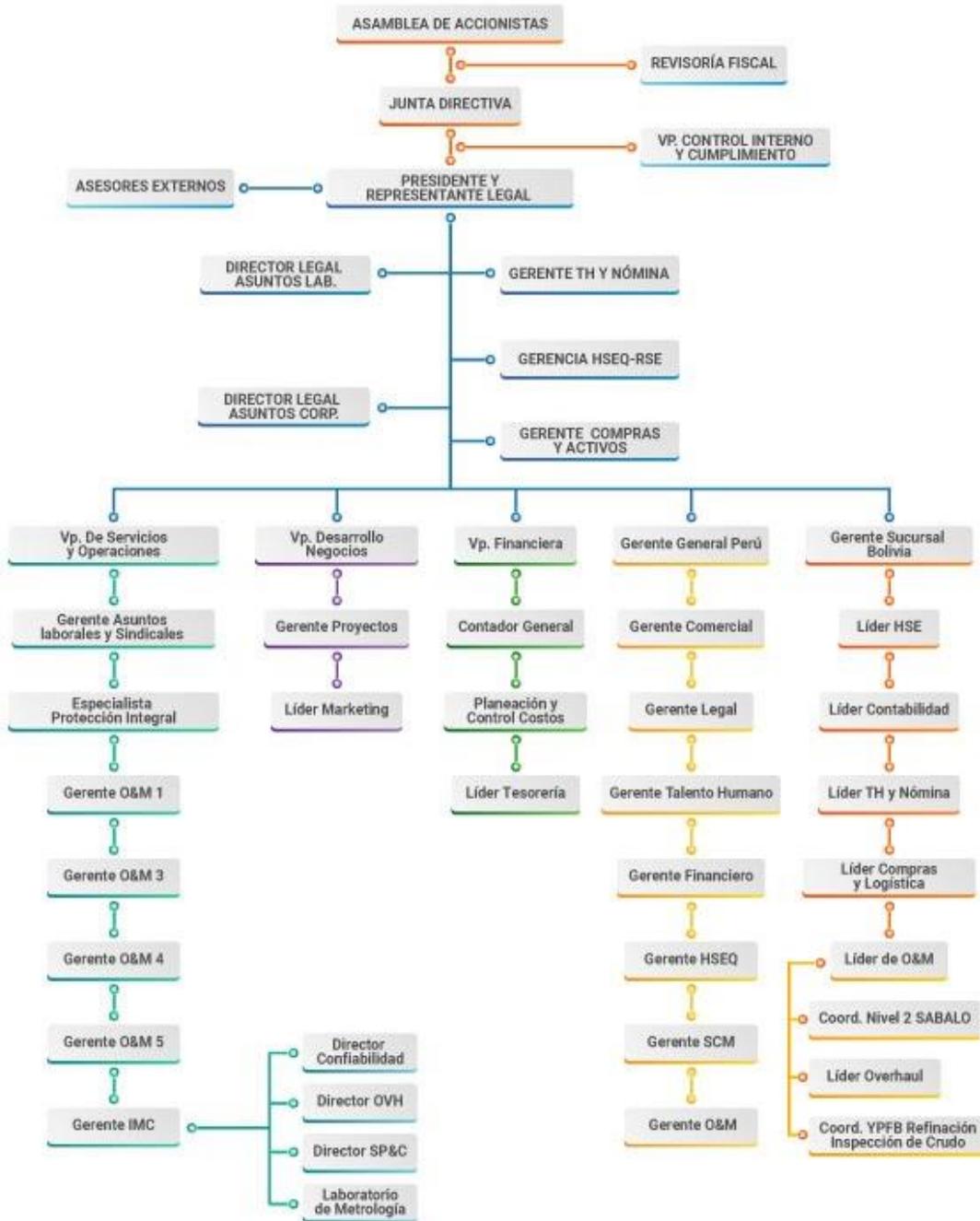


Figura 5. Organigrama

GRI 102-9
1.7 Cadena de Valor

CADENA DE VALOR

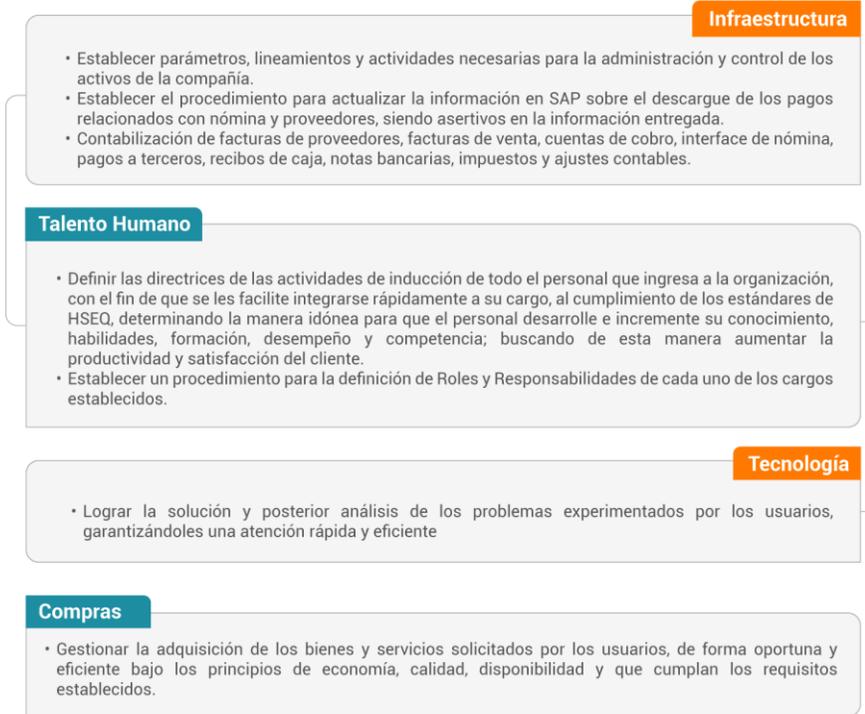


Figura 6. Cadena de valor.

1.8 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.

Todos los servicios que ofrece la Compañía están enmarcados en el ciclo P.H.V.A.; el cual estructura el Sistema Integrado de Gestión. En este sentido la organización se ha certificado en varios sistemas de gestión a fin de no solo cumplir los requisitos legales si no también algunos normativos, con el objetivo de garantizar la Calidad, la seguridad y Salud en el Trabajo, así como la Gestión Ambiental en todas las actividades que se llevan a cabo.

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 2020, la puntuación recibida fue de 96 puntos 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 Uniforme de Contratistas (RUC) por lo que se llevan a cabo auditorías anuales por parte del Consejo Colombiano de Seguridad (CCS). En 2020, la Compañía alcanzó una calificación de 89% sobre 100.

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, Además de esto, el laboratorio se encuentra acreditado por el ONAC. Organismo Nacional de Acreditación de Colombia.

Para el caso del área de Responsabilidad Social Empresarial la compañía implementa los estándares ISO 26000 y SGE 21 las cuales se incluyen en el sistema Integrado de Gestión.



SC 5779-1



SA 315-1



OS 215-1



NK-1487-1



Pilares de Calidad

La calidad en la prestación del servicio es uno de los pilares más importante de la cultura organizacional de Confipetrol. Por medio de esta, se busca la satisfacción total de los clientes, entendida desde la Compañía como el encantamiento del cliente. Para ello, se han dispuesto los mejores recursos (personal idóneo, calificado, equipos en óptimas condiciones, liderazgo, mejora continua) y así proveer un servicio de calidad y con capacidad de respuesta efectiva.



Figura 7. Pilares de calidad.

Gestión de Riesgos

Confipetrol realiza la identificación de los riesgos y oportunidades asociados a sus procesos, a través de un ejercicio interno liderado desde la Presidencia y Vicepresidencia de Estrategia. Este ejercicio consta de un taller en el que participan todos los líderes de los procesos de la Organización. El objetivo del ejercicio es realizar un análisis del medio que rodea a la Compañía (Interno – Externo), evaluando falencias y oportunidades que permitan enfocar esfuerzos en la mejora continua. Con base en el direccionamiento estratégico, se planean 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 Empresa cuenta con tres herramientas claves para el análisis de contexto:

Metodología de Gestión de Riesgos



Herramientas Corporativas para el Análisis de Contexto

Para el año 2020 el análisis del contexto 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. El ejercicio se hizo con la participación de sus líderes y direccionada por la Vicepresidencia de Estrategia. Esta metodología centró los siguientes aspectos:

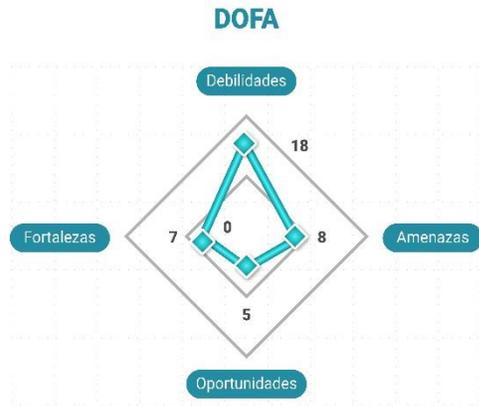


Figura 8. Metodología para el análisis de contexto.

Aspectos Análisis de Contexto 2020

Como resultado del ejercicio del Contexto Organizacional se obtiene la Matriz DOFA en la cual se identifican los riesgos significativos para la Compañía, que están asociados las debilidades y las amenazas en el contexto interno y externo respectivamente. El perfil de los riesgos significativos obedece a los procesos internos de Confipetrol tales como Talento Humano, HSEQ y Desarrollo de Negocios. Como resultado de este análisis se obtuvieron riesgos relevantes tales como: Aumento de la accidentalidad, escasa cultura ambiental, debilitamiento del compromiso, cultura y disposición de los colaboradores, desconocimiento de nuevas prácticas y propuestas del mercado. Frente a las oportunidades se destaca el potencial y posicionamiento actual de la Compañía, de la mano de la posibilidad de apertura de mercado en diferentes países de Latinoamérica, así como el mejoramiento de los procesos de inducción y socialización de funciones a los colaboradores.

Como conclusión de la aplicación de esta metodología se obtuvieron los siguientes resultados para el año 2020.



Resultados DOFA 2020

Algunas de las acciones que se plantearon como estrategia para corregir aspectos negativos y aprovechar las oportunidades que tiene Confipetrol como Organización:

- Aperturar otras líneas de negocio, diversificar sectores y clientes
- Migración a la Política de Sostenibilidad (Seguridad de Procesos y Gestión de la Energía).
- Implementación del estándar de cuantificación de Gases Efecto Invernadero GEI – ISO 14064 y Sistema de Gestión de Energía ISO 50001
- Mejorar canales de comunicación entre las áreas y sucursales, permitiendo estandarizar procesos.

GRI 102-12 | GRI 102-13 Iniciativas Externas

Confipetrol continua con el cumplimiento a la normatividad y ratifica su compromiso en la búsqueda constante de Iniciativas Externas que vayan en la misma vía de cada una de las líneas de negocio y que se encuentren a la vanguardia y al nivel de excelencia de sus clientes.



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

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

1.9 Reconocimientos

Programa de Excelencia Ambiental Empresarial Distrital - PRAE



Nivel Elite

El Programa de Excelencia Ambiental Distrital (PREAD) es el mecanismo de reconocimiento público anual que la Secretaría Distrital de Ambiente otorga a las empresas ubicadas dentro del perímetro urbano del Distrito Capital que se destaquen por su desempeño Ambiental y Responsabilidad social Empresarial con enfoque Ambiental en el desarrollo de sus actividades, incentivando el mejoramiento de la calidad ambiental del Distrito y de la calidad de vida de sus habitantes.

Desde hace siete años la Compañía ha participado en el programa de excelencia ambiental empresarial PREAD de la secretaria distrital de ambiente, fortaleciendo sus gestión y compromiso ambiental a través de cada nivel del programa, siendo reconocida por segunda vez consecutiva en el nivel Elite, en esta oportunidad mediante resolución 00218 de 2020.

Participación y Aporte en la Construcción de Viviendas Dignas PAREX RESOURCES



Confipetrol nuevamente se une a la iniciativa Plan Padrino del Cliente Parex Resources Colombia la cual consiste en la construcción y dotación de viviendas entregadas a familias en condiciones de vulnerabilidad. Para el año 2020 se logró beneficiar a cuatro familias del Plato Magdalena, en condiciones de pobreza extrema y discapacidad con la entrega de una vivienda por familia (4 en total) con dotación de enseres.

Reconocimiento Héroes por más Vidas

Dentro de las iniciativas generadas por el área de Responsabilidad Social Empresarial con la campaña *Héroes por más vidas* la cual tiene como objetivo salvar vidas a través de la donación de sangre. Para el año 2020 se realizaron dos campañas: la primera en las instalaciones del cliente Petrobras, en la ciudad de Bogotá, y la segunda en la oficina administrativa de Confipetrol en la ciudad de Barrancabermeja, contando con aliados estratégicos como la Cruz Roja y Fundación Higuera Escalante respectivamente, recibiendo igualmente reconocimiento por la labor adelantada.

Desempeño en Seguridad y Salud en el Trabajo



GRUPOS DE INTERÉS

www.confipetrol.com

INFORME DE
SOSTENIBILIDAD
2020



2. GRUPOS DE INTERÉS

GRI 102-40 | GRI 102-42

2.1 Identificación de los Grupos de Interés

Confipetrol continúa alineando su estrategia corporativa a partir de la Política de Responsabilidad Social Empresarial y prioriza su relación y gestión con cada uno de sus grupos de Interés, sosteniendo relaciones claras, reafirmando su confiabilidad a pesar de los cambios experimentados a partir de la pandemia generada por el COVID-19.

La Compañía prioriza los grupos de interés bajo cinco criterios específicos:



Figura 9. Criterios de priorización de grupos de interés

Los anteriores criterios permitieron la identificación de siete (7) grupos de Interés de gran relevancia y relación permanente con Confipetrol. El compromiso de la Organización es lograr y mantener relaciones confiables con cada una de sus partes interesadas, permitiendo la continuidad del negocio, y de esa forma apropiándose de las expectativas de estos, generando acciones concretas como la disminución de los riesgos potenciales e impulsar la productividad y competitividad, contribuyendo al desarrollo sostenible de la Organización en su entorno.



Figura 10. Grupos de interés Confipetrol.

Promesa de Valor

Confipetrol mantiene un relacionamiento permanente con sus grupos de interés, lo que le permite desarrollar su promesa de valor para cada uno; asegurando una capacidad de respuesta en alineación a los intereses propios de la Compañía.



Figura 11. Promesas de valor.

Modelo de Relacionamiento

Confipetrol ha desarrollado una estrategia que se encuentra dentro del marco de Responsabilidad Social Empresarial, con el fin de gestionar de manera adecuada el relacionamiento con sus grupos de interés, siempre manteniendo lazos de confianza e interacciones basadas en el respeto mutuo y en el marco de la protección y promoción de los derechos humanos.

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

MODELO DE RELACIONAMIENTO



Figura 12. Modelo de relacionamiento

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

Participación de los Grupos de Interés.

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

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

INTERLOCUTORES

	Accionistas	Presidencia
	Aliados	Presidencia
	Clientes	Vicepresidencia de Desarrollo de Negocios y Vicepresidencia de Servicios y Operaciones
	Colaboradores	Gerencia de talento humano
	Comunidades	Administración de contratos y Responsabilidad Social Empresarial
	Poveedores	Gerencia de compras
	Autoridades	Dirección Legal de Asuntos Corporativos y Dirección Legal de Asuntos Laborales

Figura 13. Grupos de interés e interlocutores.

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

- ✓ Auditorias
- ✓ Comités
- ✓ Reuniones
- ✓ Encuestas
- ✓ Entrevistas
- ✓ Acercamientos

- ✓ Atención y cierre de Peticiones Quejas o reclamos
- ✓ Identificación de percepciones y expectativas
- ✓ Comunicados escritos por medio de correos electrónicos

GRI 102-21 | GRI 102-44

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 le permiten a la Organización desarrollar y gestionar planes de acción de manera oportuna y eficiente, de tal manera que respondan a sus necesidades. Igualmente, se identifican los impactos que se generan por las operaciones, así como las fortalezas y oportunidades de mejora para el relacionamiento con cada involucrado.

Principales expectativas identificadas por grupo de interés:

Tabla 2. Grupos de interés, expectativas y acciones.

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

GRI 102-46 | GRI 102-47

2.2. 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. Estos temas se gestionan de manera continua, teniendo en cuenta que la operación debe ser rentable y sostenible, pero sin dejar de lado los factores sociales y ambientales. Por ende, para definir la materialidad, se tuvieron en cuenta los estándares GRI, como insumo para definir cómo se gestiona y evalúa cada tema material. Complementariamente, se tomó como referencia los ODS-Objetivos de Desarrollo Sostenible, así como los estándares internacionales aplicables para la Organización, las políticas corporativas, la consulta de expectativas y las dinámicas empresariales y de negocio.



Figura 14. Temas materiales.

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

GRI 102-46 | GRI 102-47

Enfoque de Gestión

El Talento humano, este es el eje fundamental para la ejecución de las actividades y sostenibilidad del negocio, para ello se establecen políticas, planes, estrategias, programas que propenden por brindar oportunidades de crecimiento y estabilidad y garantizar el mejor equipo de colaboradores.

Seguridad y salud de los colaboradores, que busca el aumento de su bienestar, así como condiciones de seguridad y salud óptimas, siempre protegiendo la vida

El cuidado y la preservación del medio ambiente es un pilar fundamental, mediante la gestión de riesgos e impactos ambientales a través de la ejecución de controles ambientales que atiende los aspectos operacionales más significativos.

Lucha contra la corrupción, compromiso que es gestionado mediante los lineamientos establecidos y que promueven el comportamiento ético y coherente, la interiorización de los principios y valores que rigen a la Compañía y que en su conjunto forman parte de la cultura organizacional, Con esto se busca ir más allá del cumplimiento legal en aras de maximizar la integridad y transparencia en todo momento.

DIMENSIÓN ECONÓMICA

www.confipetrol.com

INFORME DE
SOSTENIBILIDAD
2020



3. DIMENSIÓN ECONÓMICA.

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 2020.

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

GRI 102-45

Entidades incluidas en los estados financieros

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

Tabla 3. Entidades incluidas en estados financieros.

Entidades incluidas en los Estados Financieros
Inversiones Cooprocional SAS
Confipetrol SA Sucursal Bolivia
Confipetrol SA Sucursal Argentina
Confipetrol Chile
Consortio Confipetrol
Confipetrol Andina SA

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

Estado de situación Financiera consolidado Confipetrol

(Valores expresados en miles pesos)



Gráfica 1. Estado situación financiera consolidado Confipetrol

Activo

Para el año del 2020 el activo creció en un 2.61% con respecto al año inmediatamente anterior. Las cuentas más representativas son: Cuentas por cobrar 50%, Propiedad planta y equipo 19% y efectivo y equivalente al efectivo 15%.

Su composición a diciembre 31 de 2020 quedó distribuido de la siguiente manera:



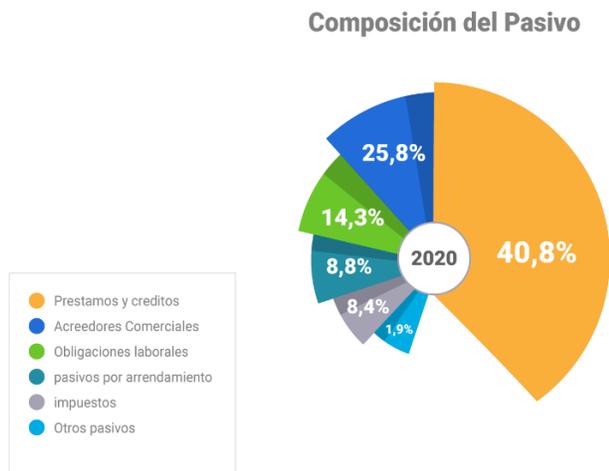
Gráfica 2. Composición del activo

Pasivo

El pasivo total alcanzó la suma de COP \$194.862 millones y representa el 56,3% del total del activo, sus rubros más representativos son:

Préstamos y créditos: representan el 40.8% del pasivo total, presentan un aumento del 9.8% frente al año 2019.

Acreedores comerciales: representa el 25,8% del total del pasivo, presenta una disminución del 9.2% frente al año 2019.



Gráfica 3. Composición del pasivo.

Patrimonio

El Patrimonio se situó en COP \$151.119 millones, registrando un aumento del 5.8% frente al año 2019, esto se debe a las utilidades generadas y la reserva legal.

Ebitda

El margen Ebitda tuvo una reducción de 1% debido a la disminución en el margen bruto generado por los sobrecostos de elementos de bioseguridad que se tuvieron que adquirir para el manejo de los protocolos del COVID19, sobretiempos pagados al personal, alquiler de camionetas, rotación de personal, incapacidades entre otros.

Ebitda Consolidado -Margen Ebitda 2015 -2020 (COP \$ millones)

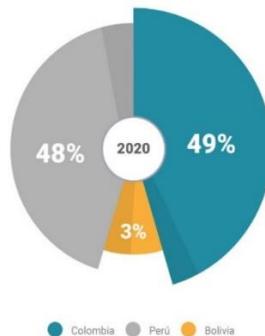


Gráfica 4. Consolidado Ebitda últimos años.

Estado de resultados

Durante el año 2020 Confipetrol SAS obtuvo unos ingresos de COP \$555.302 millones disminuyendo un 4.26% con relación al año 2019, distribuidos así:

Ingresos Confipetrol S.A.S 2020 por país



Gráfica 5. Porcentaje de ingresos por país.

Tabla 4. Ingresos por país.

Ingresos por país	2020	2019
Colombia	274.591	290.897
Perú	264.318	272.756
Bolivia	16.393	16.353
Consolidado	555.302	580.006

GRI 201-1

Valor económico directo generado y distribuido

(Valores expresados en millones de pesos).

Tabla 5. Valor económico directo generado y distribuido.

Valor económico directo generado	\$555.302
Valor económico directo distribuido	\$542.648
Valor económico retenido	\$12.654

Impuestos

A continuación, se presenta la relación de impuestos correspondientes al 2020:

Impuesto de renta y complementarios

La declaración del impuesto de renta del año gravable 2019 fue presentada oportunamente el 12 de mayo de 2020 en cumplimiento de las disposiciones normativas vigentes, el impuesto a cargo anual ascendió a COP \$6.570 millones, la declaración aumento el 30% del impuesto a cargo con referencia al año anterior, el cumplimiento del anterior requisito permitió a la Compañía acceder al beneficio de auditoria dispuesto en la ley 2010 de 2019 y actualmente se encuentra en firme y no procede ningún tipo de revisión por parte de los auditores de la DIAN.

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 de Industria y Comercio

Para el año 2020 la compañía presento 256 declaraciones de retención de industria y comercio a nivel nacional en 27 municipios, dentro de la planeación implementada por la compañía se diseñó planes de contingencia para los casos en que las declaraciones no llegaran con el tiempo suficiente para cumplir con la obligación forma. Para garantizar la aplicación de la normatividad tributaria vigente, se solicitó mediante derechos de petición a las diferentes municipalidades los acuerdos, formularios y demás normas tributarias vigentes.

Impuesto de Industria y Comercio (ICA)

Durante el periodo 2020 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 59/59 sin generar sobrecostos producto de sanciones e intereses.

Impuesto Predial

Para el año 2020 el durante el año se presentaron 7 declaraciones en 2 (dos) municipios oportunamente sin generar sobre costos por incumplimiento en las obligaciones tributarias.

Impuesto de vehículos

Para el año 2020, se presentaron oportunamente 263 declaraciones en 7 diferentes departamentos del país, obtenido los descuentos por pronto pago y demás beneficios aplicables al impuesto por matrícula.

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.

3.2 Practicas de adquisiciones



Durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2020, Confipetrol realizó actividades organizacionales y mantuvieron su compromiso con el mejoramiento de la cadena de abastecimiento, la cual se conforma por empresas tipo local/Regional, Nacional e Internacional. Adicionalmente genera valor agregado a los grupos de interés, aportando habilidades para el suministro de servicio tales como puntualidad, calidad y costo beneficio, siempre apostando por el cuidado del medio ambiente y desarrollando programas en las regiones que contribuyan con la economía local.

Procedimiento de Compras Abastecimiento

Confipetrol por medio de su proceso de abastecimiento garantiza el aprovisionamiento de bienes y servicios de manera correcta y oportuna, cumpliendo con estándares de servicio, calidad y satisfacción de sus clientes, además contribuye al desarrollo de sus proveedores locales y regionales, los cuales contribuyen el desarrollo económico de la región.

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

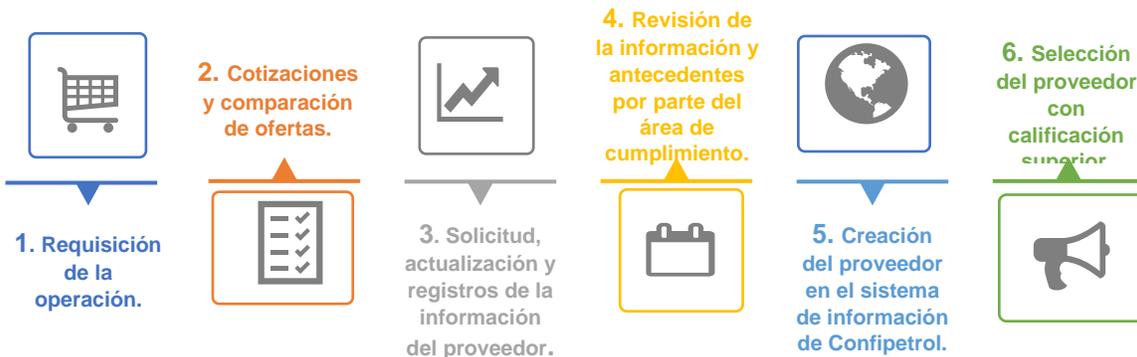




Figura 15. Proceso de Inscripción, selección y evaluación de proveedores.

La cadena de abastecimiento permite incorporar proveedores de tipo local / regional en primera instancia, así como también proveedores nacionales y extranjeros quienes apoyan en cualquier parte de país. Adicionalmente, la Compañía ha definido procedimientos que permiten verificar documentación e información por parte de los proveedores dentro de los 12 y 24 meses siguientes a su creación dentro del sistema de abastecimiento, garantizando la calidad y puntualidad en el servicio que se solicita.

GRI 102-9 102-10 | GRI 204-1

Participación de proveedores

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

Confipetrol inicio operaciones en Meta y Casanare para el cliente Frontera Energy, así como también en Cundinamarca para cliente ENEL, para el caso de Emerald Energy, aunque se tuvo la terminación del contrato en 2020, ese mismo año inicio un nuevo contrato con diferentes servicios lo que permitió mantener las relaciones con proveedores de la región. Entre 2019 y 2020 se presentó la reducción de la contratación de 70 proveedores quienes no recibieron una orden de compra por parte de Confipetrol, debido al inicio de la pandemia por el COVID-19, que llevó a implementar cuarentenas sectorizadas por las disposiciones del Gobierno Nacional y a la crisis del sector petrolero que se dio en el primer semestre de 2020.

En la siguiente grafica se puede observar la cantidad de proveedores a los que se les generó orden de servicio en los años 2018, 2019 y 2020, identificando si el proveedor es local/regional, nacional o extranjero.

Participación Proveedores



Gráfica 6. Participación de proveedores

Aunque entre 2019 y 2020 se evidencia una reducción de 2.39% y del 10.52% de la cantidad proveedores local/regional, Nacional respectivamente, el crecimiento sostenible de Confipetrol radica en mejorar sus procesos productivos y operativos, así como también la adecuada administración de la cadena de abastecimiento mediante la mejora continua. La cadena de abastecimiento de Confipetrol aporta buenas prácticas en calidad, costo beneficio y puntualidad, manteniendo el cuidado por el medio ambiente y ejecutando el desarrollo de actividades en las regiones que contribuyan con la economía del país.



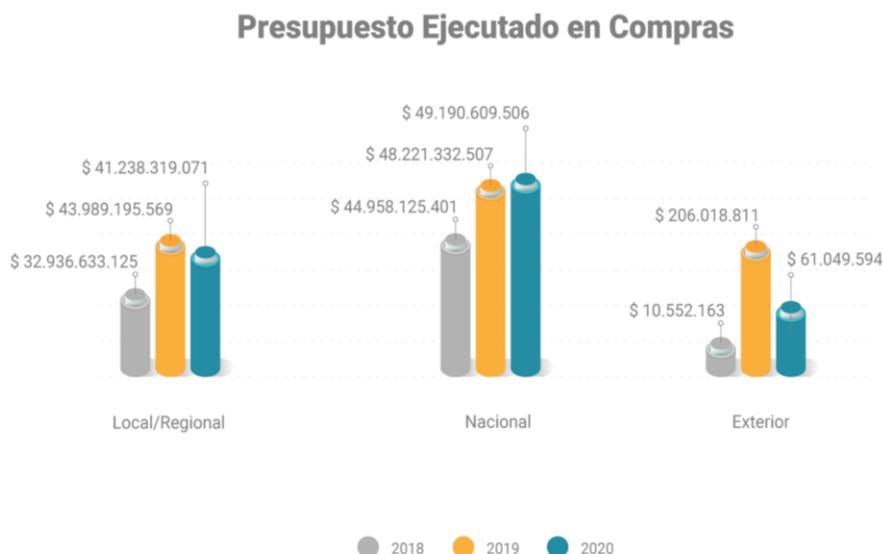
DEPARTAMENTO	Local / Regional	Nacional	Exterior	Total general
ANTIOQUIA	2	21		23
ARAUCA	11	1		12
ATLANTICO	8	6		14
BOLIVAR	3	5		8
BOYACA	8	1		9
CALDAS		2		2
CAQUETA	7	1		8
CASANARE	46	4		50
CAUCA	3			3
CESAR	37	2		39
CORDOBA	2	1		3
CUNDINAMARCA	60	341		401
EXTERIOR			5	5
HUILA	52	8		60
LA GUAJIRA	2			2
MAGDALENA		2		2
META	123	7		130
NORTE DE SANTANDER	1	1		2
PUTUMAYO	61	1		62
RISARALDA		2		2
SANTANDER	64	31		95
SUCRE	13	1		14
TOLIMA	5	1		6
VALLE DEL CAUCA	2	9		11
Total general	510	448	5	963

Figura 16. Distribución de Proveedores en Colombia.

Presupuesto Ejecutado en compras

Confipetrol contribuye activamente a la sociedad, ejecutando de manera efectiva, segura y sostenible sus operaciones, proponiendo para 2021 acciones de valor agregado que permitan visualizar a los proveedores locales en beneficio de sus clientes. Se puede observar un incremento del 1.96% en las compras nacionales entre 2019 y 2020, así como también se mantiene por encima de los \$41 mil MM COP para soportar las operaciones con proveedores local/regional.

La participación de proveedores extranjeros disminuyó en un 70.36%, debido a que el esfuerzo se enfocaron en el desarrollo de los proveedores nacionales y local/regional, los cuales representan un 99.93% de las compras en 2020.



Gráfica 7. Participación de proveedores años 2018, 2019 y 2020.

GRI 408-1

Medidas contra el Trabajo Infantil



Confipetrol trabaja de manera responsable en pro de los derechos humanos y mantiene su compromiso de proteger a niños, niñas y adolescentes mediante el rechazo a la contratación de menores de edad. La organización anula cualquier actividad de trabajo infantil y explotación a menores de edad en las zonas donde se desarrollan operaciones y en su cadena de abastecimiento.

El procedimiento de compras y contratación de proveedores informa la cantidad de empleados con los que cuenta el proveedor y dentro de la información adicional de acuerdo con el Código Sustantivo de Trabajo en Colombia esto son mayores de edad (18 años).

Adicionalmente la relación comercial asegura la divulgación a los proveedores del cumplimiento de la ley en lo concerniente a contratación de mano de obra infantil.

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, mediante las siguientes acciones:

1. Formato de registro y/o actualización datos de proveedores, en el que se informa libremente la cantidad de empleados con los que cuenta la Compañía o proveedor y aportes de seguridad social y que según lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo en Colombia deben ser mayores de edad (18 años).
2. Evaluar la 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, se asegura la no contratación de menores de edad.
3. De igual forma, desde el mismo inicio de la relación comercial se hace la divulgación a los proveedores del procedimiento de inscripción, calificación y evaluación de proveedores GCC-GEN1-P-2. Para el 2021, se tomarán nuevos parámetros en referencia a la evaluación de desempeño para mejorar el alcance mitigando el trabajo infantil.

GRI 308-1

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

Los procedimientos de compras y contratación aseguran la actualización de documentos a través de la selección y evaluación de proveedores con una frecuencia entre 12, 18 y 24 meses según la clasificación del riesgo del proveedor. Adicionalmente, la organización corrobora la información mediante cumplimiento y control interno, con el fin de verificar la transparencia de los proveedores.

Durante el año 2020, Confipetrol incorporó cerca de 281 proveedores a sus operaciones en Colombia, los cuales están relacionados con el inicio de contratos con los clientes como ENEL, Frontera Energy y Promigas con un adicional de servicios con su parada de planta en Caracolí.

Así mismo, las buenas prácticas han generado casos de éxito tales como la incorporación de nuevos vehículos rentados al contrato de ENEL, mejorando la disponibilidad para atender los servicios a un costo beneficio muy favorable para la rentabilidad del negocio.

DIMENSIÓN SOCIAL

www.confipetrol.com

INFORME DE
SOSTENIBILIDAD
2020



4. DIMENSIÓN SOCIAL

GRI 103-1

Enfoque de gestión: Prácticas Laborales

El cumplimiento de los compromisos contractuales y el alcance de las metas corporativas de Confipetrol es posible gracias al talento humano que, con su dedicación y profesionalismo, hace posible la calidad y excelencia que caracterizan a la Organización.

Lo más valioso para Confipetrol es su capital humano. y hoy, al ser una de las empresas más grandes de servicios de operación y mantenimiento de América Latina, los colaboradores no solo reconocen las grandes oportunidades de crecimiento que ofrece Confipetrol, también identifican a la Organización como una de las empresas de mayor crecimiento en los sectores que atiende y empeñan sus mayores esfuerzos en pro de realizar un mejor trabajo cada día y así crecer junto con Confipetrol.

GRI 103-2

La gestión del talento humano se ha orientado a la conformación del equipo "**La Familia Confipetrol**", la cual está diseñada a partir de los valores corporativos, parámetros de conducta que guían las actividades de todo el equipo de colaboradores y que enmarcan las decisiones y acciones operativas.



Figura 17. Valores y principios corporativos.

Estos valores son fundamentales en la gestión de los activos que Confipetrol opera y mantiene y son una fuente de oportunidades para mejorar la competitividad y confiabilidad operacional de la Compañía.

GRI 103-3

El 2020 representó enormes retos para la Compañía, los cuales fueron asumidos y adecuadamente manejados por los **2.407** colaboradores. Confipetrol desplegó estrictos protocolos de salud y seguridad, medidas que permitieron continuar con las operaciones y superar las expectativas de los clientes de la Organización.

Estos logros fueron resultado del apoyo que en materia de selección, desarrollo, bienestar, capacitación y seguimiento al desempeño proporcionaron las estrategias de talento humano, ejecutadas bajo parámetros de equidad, inclusión e igualdad de oportunidades.

GRI 102-7 | GRI 102-8

4.1. Capital Humano

Información sobre Colaboradores

Durante 2020 Confipetrol contó con **2.407** colaboradores en sus operaciones en Colombia, distribuidos en 18 proyectos que se desarrollaron en diferentes zonas del país.

Tabla 6. Colaboradores Confipetrol 2020.

Tipo de Contrato	Mujeres	Hombres	Total, Colaboradores
Fijo	124	518	642
Indefinido	23	197	220
Obra Labor	94	1.448	1.542
Aprendizaje Técnico		1	1
Practicante Universitario	1	1	2
Total	242	2.165	2.407

La totalidad de los colaboradores desarrolla sus actividades en jornada completa, el 27% de ellos a través de contratos a término fijo; el 64% por contratos a obra labor y el 9% restante por medio de contratos a término indefinido. Dentro de su equipo humano Confipetrol incluye aprendices técnicos y practicantes universitarios en el marco del Plan Semilla de la Organización, garantizando oportunidades de formación y potencialización de las competencias, habilidades y actitudes que apoyaron su proceso de inserción al mundo laboral de manera exitosa y que contribuyeron al crecimiento y consolidación de la Compañía.

Tabla 7. Colaboradores por género 2020

Género	Número de colaboradores	%
Femenino	242	10%
Masculino	2165	90%
Total	2.407	100%

Los procesos de reclutamiento y selección de personal en Confipetrol están direccionados por políticas incluyentes, que promueven la diversidad, la equidad de género y la igualdad de oportunidades y condiciones para todos los aspirantes; sin embargo, las características de las actividades operativas del sector Oil & Gas al que pertenece la Compañía, tradicionalmente han sido mayoritariamente desempeñadas por hombres, situación que genera una mayor presencia del género masculino en nuestra plantilla de colaboradores.

De acuerdo con la normatividad aplicable a la Organización, es necesario que las convocatorias se publiquen en las Plataformas del Servicio Público de Empleo, herramienta que registra la recepción de un mayor número de hojas de vida pertenecientes al género masculino.

Tabla 8. Colaboradores por tipo de contrato y región 2020.

Departamento	Término Fijo	Término Indefinido	Término Obra Labor	Aprendizaje Técnico	Practicante Universitario	Total
Arauca	7	16	157			180
Atlántico	6	2	6			14
Bolívar	19					19
Caquetá	8	2	10			20
Casanare	37	27	166			230
Cesar	36	57	56			149
Cundinamarca	207	27	6		1	241
Huila	23	7	161			191
La guajira		1				1
Meta	220	28	780	1		1.029
Putumayo	26	47	196		1	270
Santander	32	6	4			42
Sucre	21					21
Total	642	220	1.542	1	2	2.407

La región de la Orinoquía, que incluye a los departamentos del Meta, Casanare y Arauca, abarca el 60% de los colaboradores de la Organización, seguida por la región Andina y la Amazónica, reflejando así la capacidad de Confipetrol para desarrollar operaciones en las diferentes regiones del país.

Tabla 9. Colaboradores por región 2020

Región	Cantidad de Trabajadores	%
Región Orinoquia	1439	60%
Región Caribe	204	8%
Región Andina	474	20%
Región Amazónica	290	12%
Total	2.407	100%

Durante 2020 Confipetrol continuó utilizando el software especializado en Nómina y Talento Humano KACTUS -HCM como herramienta para recopilar y la información de los colaboradores y de los procesos clave en la gestión del talento humano, datos a partir de los cuales manifiesta que no se registraron actividades desempeñadas por trabajadores externos ni cambios significativos correspondientes a temporadas específicas del sector.

GRI 401-1

Nuevas contrataciones de empleados y rotación del personal

En 2020 la Compañía contrató a 1.325 nuevos colaboradores, grupo conformado en un 64% por personas con edades entre los 30 y 50 años, quienes aportan experiencia y liderazgo a las operaciones de la Organización. El 30% de las nuevas contrataciones se realizó con hombres y mujeres menores de 30 años, caracterizados por una visión innovadora y contribuciones retadoras a los procesos corporativos. El 6% restante se formalizó con personas mayores de 50 años, con

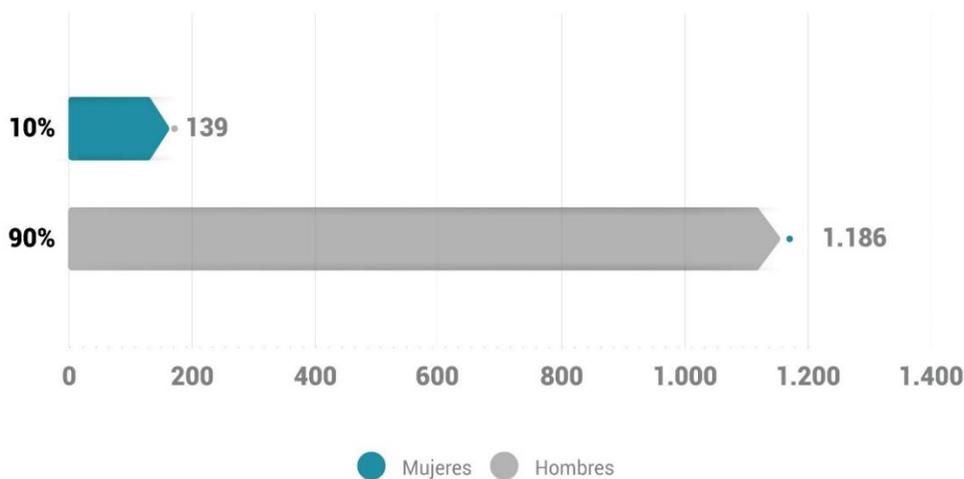
quienes Confipetrol asegura la transferencia de conocimientos y la calidad de sus servicios y actividades.

Tabla 10. Nuevas contrataciones por rango de edad 2020.

Rango de Edad	Cantidad de Trabajadores	%
Menores de 30 años	397	30%
Entre 30 y 50 años	849	64%
Mayores de 50	79	6%
Total	1325	100%

Frente a la presencia por géneros en las nuevas contrataciones se identifica la misma tendencia de predominio de los hombres en la composición del grupo, en una proporción del 90% frente al 10% de nuevas colaboradoras mujeres, factor asociado al tipo de actividades especializadas que desarrolla la Compañía y a la demanda laboral que en su mayoría también es masculina. Las nuevas colaboradoras principalmente desempeñan roles estratégicos y administrativos, fundamentales para el alcance de las metas corporativas, caracterizados por el respeto a la equidad y la igualdad de oportunidades en todos los procesos, y particularmente en la compensación salarial, la cual se define exclusivamente por las funciones a desempeñar según el cargo.

Nuevas contrataciones por género 2020



Gráfica 8. Nuevas contrataciones por género 2020.

En el departamento del Meta, que pertenece a la región de la Orinoquía, la Compañía realizó el mayor número de nuevas contrataciones, 423, cifra que representa el 32% del total; en esta zona desarrolla operaciones la Vicepresidencia Regional Orinoquía de Confipetrol, que atiende los contratos con el cliente Ecopetrol y contribuye, a través de sus actividades, al desarrollo económico y social de la región.

Tabla 11. Nuevas contrataciones por Región 2020

Departamento	Cantidad de Trabajadores	%
Arauca	13	1%
Bolívar	17	1%
Caquetá	20	2%
Casanare	195	15%
Cesar	117	9%
Cundinamarca	177	13%
Huila	63	5%
Meta	423	32%
Putumayo	257	19%
Santander	23	2%
Sucre	20	2%
Total	1325	100%

Tasa de rotación

La rotación máxima registrada por Confipetrol en el año fue del 0,96%, cifra que no superó el valor máximo definido del 3% que la Compañía estableció para 2020. El índice de rotación del género femenino es menor al del masculino, debido al menor número de mujeres vinculadas a la Organización.

Rotación de personal



Gráfica 9. Rotación de Personal 2020

GRI 102-36 | GRI 102-37

Remuneración

La remuneración salarial en Confipetrol permite asegurar las condiciones laborales y garantizar la atracción y fidelización de sus colaboradores y es definida de acuerdo con las franjas salariales del mercado y estudios realizados por el área de Talento Humano; adicionalmente algunos clientes

cuentan con convenciones colectivas firmadas con sus sindicatos, beneficios que se ajustan para cada contrato cuando el cliente solicita que se transfieran a los trabajadores.

Para el personal que pertenece a las operaciones de Confipetrol, las condiciones salariales se ajustan de acuerdo con lo que establece cada cliente y la remuneración se determina 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 102-41

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 10. Número de colaboradores asociados a organizaciones sindicales

Durante el 2020, 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: 555 pertenecieron a la Unión Sindical Obrera (USO), uno (1) al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Minera, Petroquímica, Agrocombustible y Energética (Sintramienergética), y 97 a la Unión de Trabajadores de la Industria Petrolera y Energética de Colombia (UTIPEC), los (4) restantes de Sindispetrol.

Tabla 12 Porcentaje de colaboradores asociados a organizaciones sindicales.

	Colaboradores	% Sindicato
SINDISPETROL	4	0%
SINTRAMIENERGETICA	1	0%
USO	555	23%
UTIPEC	97	4%
Totales	657	27%

GRI 401-2

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

Si bien la Compañía no cuenta con personal de tiempo parcial, a continuación, se reseñan algunos beneficios que se otorgan de manera habitual a los colaboradores, según los acuerdos pactados con los diferentes clientes y entre los que se destacan actividades gratuitas durante las horas de trabajo y programas similares de bienestar para los empleados.

Prestaciones Habituales	
01	Seguro de vida
02	Cobertura por incapacidad e invalidez
03	Permiso parental
04	Prima convencional vacaciones
05	Prima convencional
06	Póliza Salud
07	Prima habitacional
08	Plan carrera y sucesión
09	Seguro exequial
10	Indemnizaciones por mutuo acuerdo

Adicionalmente durante el año la Compañía desarrolló actividades de bienestar orientadas promover el equilibrio entre la vida personal y laboral de los colaboradores con la participación de las familias; para lograr este objetivo, Confipetrol creó el programa semanal de bienestar que contempla actividades de entrenamiento corporal, recetas de cocina y películas, además de espacios virtuales sincrónicos que promueven hábitos de vida saludable y buena relación entre los miembros de los hogares.

Dentro de la ejecución del programa de bienestar en el 2020 incluyó también actividades virtuales como el mes del bienestar y la salud, la feria de vivienda, charlas de hábitos saludables, nutrición, clases de actividad física y cocina y las acciones enmarcadas en la Ley 50; la Compañía entregó detalles los colaboradores y a sus hijos en la temporada de fin de año, teniendo en cuenta la imposibilidad de realizar de manera presencial las actividades de despedida de fin de año con el objetivo de reducir el riesgo de contagio del Covid-19.

LEY 50



Oficina barranca



GTEC



CARICARE

Celebraciones de cumpleaños



OFICINA BARRANCA



GRAN TIERRA



PROMISOL

Celebración fechas especiales



OFICINA VILLAVICENCIO



GTEC PUT



BARRANCA, PAREX Y MNRV

Celebración fin de año



FRONTERA



EDEL



EDEL

Bienvenida colaboradores



FRONTERA



FRONTERA

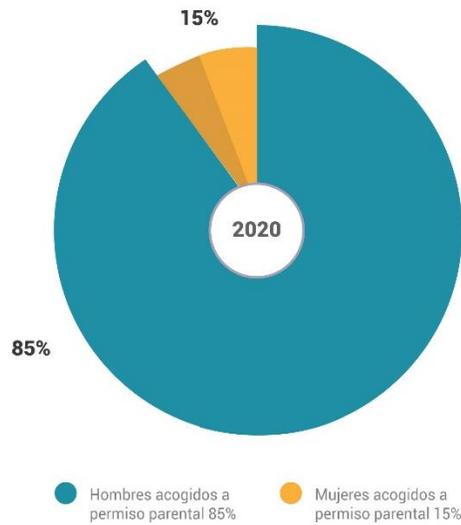


EDEL

GRI 401-3 Permiso parental

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

Porcentaje de permisos parentales por género



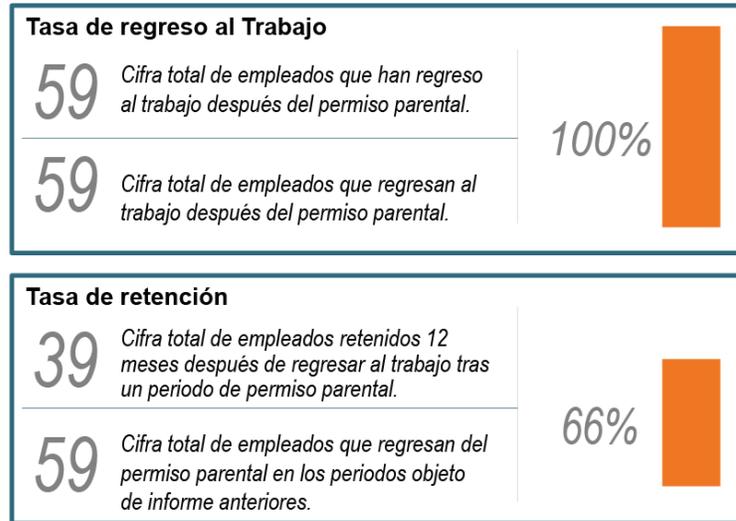
Gráfica 11. Permiso Parental.

Durante el 2020, un total de 59 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 y el 100% retornaron a la Compañía para continuar con sus labores luego de finalizar el permiso parental, y 4 mujeres y 35 hombres continuaron en la compañía durante los siguientes 12 meses.

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

Tabla 13. Tasas de retorno y retención de colaboradores.

Número total de empleados que han tenido derecho a la licencia parental.	 50  09
Número total de empleados que han acogido al derecho a licencia parental.	 50  09
Número total de empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental.	 50  09
Número total de empleados que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo.	 35  04



GRI 402-1

Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales

Confipetrol lleva a cabo en cada una de sus operaciones la planeación y programación de las actividades; esto es importante para la empresa ya que establece un tiempo y los recursos necesarios, de esta forma, se podrán realizar los cambios de forma precisa y sin afectar el equilibrio vida-trabajo de nuestro personal.

Es un común denominador que el tiempo de aviso varíe, ya que depende de los requisitos del cliente, las condiciones contractuales y la dinámica de la operación, teniendo en cuenta la experiencia el tiempo está entre una semana a dos semanas para el arranque de un contrato y de tres semanas a cuatro semanas para la finalización de este, logrando con ello una comunicación fluida y una constante construcción de soluciones y propuestas en pro de mantener el bien común.

Cuando por temas operaciones se realizan traslados de personal de un campo a otro, siempre se asegura dentro de la planeación el 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.

4.2 Formación y evaluaciones de desempeño

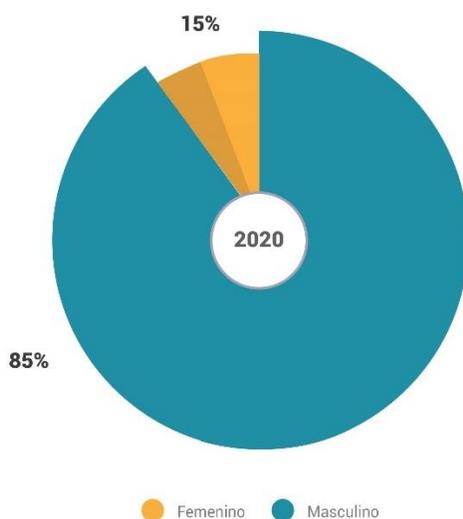
GRI 404-1

Formación al año por colaborador

El plan de capacitación del año 2020 tuvo una variación en el número de horas por la cuarentena obligatoria nacional. Sin embargo, Confipetrol proporcionó a sus colaboradores formación continua en modalidad virtual, enfocada en aspectos técnicos de los cargos y temas asociados al relacionamiento, con el objetivo de contribuir a mantener la motivación entre los colaboradores.

Durante el año 2020 la Compañía destino 28.167 Horas Hombre (HH) al programa de capacitaciones; el 15%, que corresponde a 4.225 horas, fue impartido al género femenino y el 85% restante, que equivale a 23.941 horas, fue cursado por colaboradores hombres.

Media de horas de formación al año por colaborador



Gráfica 12. Media de horas de formación por género

Tabla 14. Detalle horas de formación.

MEDIA DE HORAS DE FORMACIÓN	No. Total, de horas de formación proporcionadas a los empleados	28167	11,702
	No. Total, de Empleados	2407	
MEDIA DE HORAS DE FORMACIÓN	No. Total, de horas de formación proporcionadas a empleadas género femenino	4225	17,459
	No. Total, de Empleadas género femenino	242	
MEDIA DE HORAS DE FORMACIÓN	No. Total, de horas de formación proporcionadas a empleados género Masculino	23941	11,058
	No. Total, de Empleados género masculino	2165	

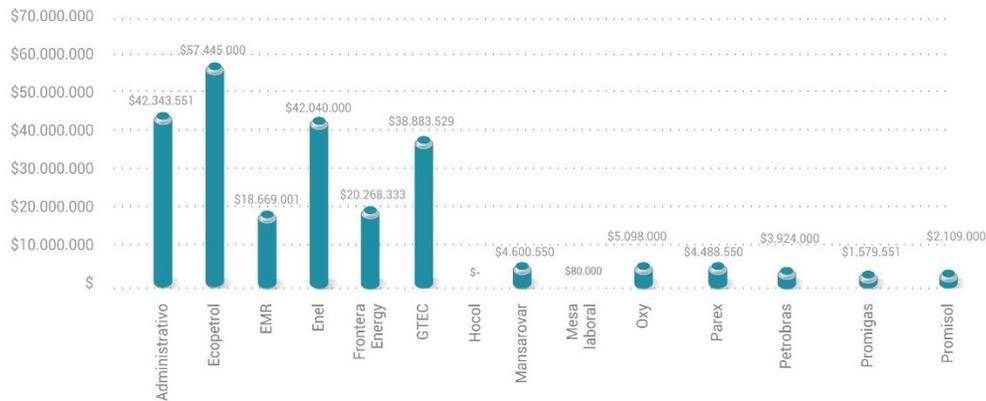
HORAS DE FORMACIÓN PROFESIONALES	8560	18,488
CANTIDAD DE PROFESIONALES	463	
HORAS DE FORMACIÓN TÉCNICOS	9764	5,264
CANTIDAD DE TÉCNICOS	1855	
HORAS DE FORMACIÓN MONC	9843	110,596
CANTIDAD DE PERSONAL MONC	89	

GRI 404-2

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

Durante el año 2020, la compañía destinó un total de \$241.528.515 para fortalecer las competencias nivel técnico y profesional (competencias blandas y duras).

Costos capacitaciones 2020



Gráfica 13. Costos capacitaciones 2020

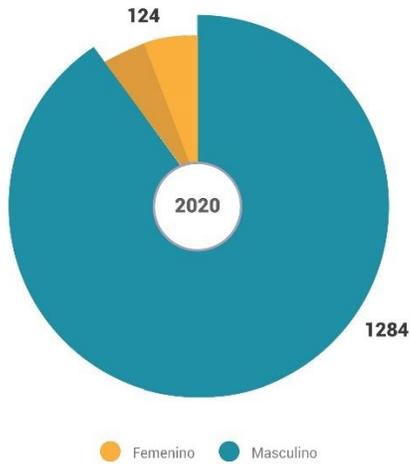
GRI 404-3

Evaluaciones de Desempeño

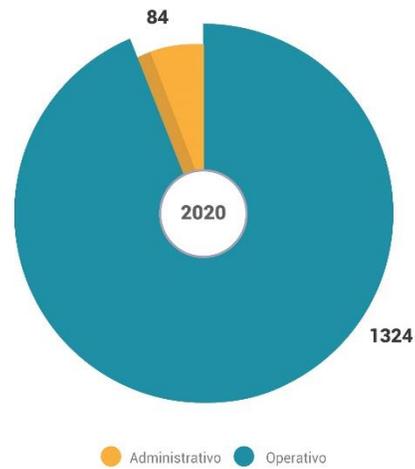
Con el propósito de evaluar, validar y fortalecer el desempeño individual Confipetrol, de acuerdo con sus procedimientos internos, realiza con sus colaboradores análisis periódicos que verifican el cumplimiento de metas y los principales logros alcanzados.

Durante el año 2020 se realizaron 1408 evaluaciones de desempeño, con un resultado promedio de 90,9%, resultado que superó la meta mínima establecida por la compañía del 80%.

Evaluaciones de desempeño por genero



Evaluaciones de desempeño por categoría laboral



Gráfica 14. Evaluaciones de desempeño por género
Gráfica 15. Evaluaciones de desempeño por categoría

Derechos Humanos

Confipetrol es consciente de la importancia de los derechos humanos y de su contribución determinante a la hora de construir y mantener relaciones laborales en el marco del respeto, el cumplimiento de los deberes y observancia de las obligaciones definidas por la normatividad legal vigente.

La Organización también se ha propuesto ser cada día una Compañía más inclusiva y con ese objetivo, promueve la buena práctica de capacitar a los colaboradores en temáticas relacionadas con los Derechos Humanos, orientadas a fomentar un ambiente de trabajo igualitario e inclusivo en el que todos los miembros de los equipos se sientan libres de expresarse, y rompan sesgos y estereotipos a todo nivel.

Estos espacios liderados por el área de Talento Humano se desarrollan desde el proceso de reclutamiento y selección y tienen contenidos especialmente dirigidos a los líderes de equipos y a los profesionales de selección.

De cara a ser cada día una Compañía más inclusiva, se realiza sensibilización a través de talleres y conferencias enfocadas a romper sesgos y estereotipos a todo nivel y en especial a nuestros líderes de equipos y los profesionales de selección.

Además, extiende los talleres de formación en Derechos Humanos a las comunidades del área de influencia en especial a los niños y adolescentes resaltando su importancia y promoviendo el respeto.

GRI 406-1

Casos de discriminación acciones correctivas emprendidas

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

4.3 Seguridad y Salud en el Trabajo

El 2020 fue un año atípico que dejó grandes aprendizajes y enseñanzas, elementos a partir de los cuales Confipetrol no solo reafirma, sino que intensifica su compromiso organizacional con la salud, condiciones ambientales y el bienestar de sus colaboradores, por medio de una gestión positiva que facilita el acceso a los servicios de promoción y prevención en salud, así como a los servicios asistenciales, en caso de ser requeridos.



La Compañía respondió a los enormes retos sanitarios que planteó la pandemia asumiendo el manejo del cambio, movilizando recursos para las diferentes operaciones, planteando estrategias basadas en los lineamientos de las autoridades nacionales e internacionales del sector salud y evaluando, de manera constante, las acciones que contribuyen directa e indirectamente a conservar la salud de los colaboradores, familias y comunidades, priorizando aquellas que pueden generar un impacto más significativo.

Durante este periodo cabe resaltar el éxito de la labor del equipo de salud de la Compañía en pro de la prevención de riesgos laborales y acompañamiento a los colaboradores, a través de los sistemas de vigilancia, los cuales se llevaron a cabo el plan de trabajo estipulado y asumieron además el reto de transmitir la información de una forma diferente, reinventando las estrategias y metodologías de enseñanza y seguimiento.

GRI 103-1

Enfoque de gestión: Seguridad y Salud en el Trabajo.

La propuesta de valor de Confipetrol asegura la prestación de todos los servicios en un marco de calidad, preservación del ambiente y gestión de la seguridad y salud en el trabajo, garantizando así la identificación, valoración y evaluación de los riesgos en las actividades presentes en la ejecución de los servicios.

Como parte del fortalecimiento del Sistema Integrado de Gestión corporativo, en 2020 Confipetrol migra de su Política HSEQ a la nueva Política de Sostenibilidad, en la cual se compromete a desarrollar sus actividades buscando la mejora continua y la excelencia para lograr así sus objetivos de crecimiento y sostenibilidad a largo plazo.

La Compañía direcciona estos propósitos con el Marco de la Operación Líder (Libre de Incidentes y Daños en un Entorno de Responsabilidad y Sostenibilidad), el cual incluye los lineamientos básicos de la gestión HSEQ e incorpora además la gestión energética, la reducción de gases efecto invernadero y la seguridad en los procesos.

GRI 103-2

Los aspectos asociados Calidad, Seguridad y Salud en el Trabajo y Preservación del Ambiente son gestionados inicialmente desde el mapa de procesos, teniendo en cuenta las normas de referencia y el enfoque basado en la norma ISO 9001:2015.

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

Con el objetivo de continuar promoviendo de manera efectiva condiciones de bienestar, salud y de hábitos de vida saludables entre los colaboradores, Confipetrol realizó en sus diferentes centros de trabajo actividades de tamizaje, capacitaciones, comunicaciones y asesorías presenciales y virtuales (trabajo remoto), en línea con el plan de trabajo establecido para el año 2020, el cual registró un cumplimiento del 84% debido a la emergencia sanitaria generada por el COVID-19, situación que representó limitaciones en aspectos como:

- ✔ Desplazamientos.
- ✔ Ejecución de actividades de forma presencial
- ✔ Vacaciones de los trabajadores.
- ✔ Uso de licencias por parte de los trabajadores y la compañía amparados en la circular 033.
- ✔ Aislamiento de los trabajadores como casos positivos o sospechosos.
- ✔ Permisos de ingreso y protocolos de bioseguridad de los clientes.

Sin embargo, con la reapertura de la economía y la flexibilización de las medidas, se evalúan las condiciones seguras y se logra ajustar el cronograma de actividades para lograr el cumplimiento de los objetivos en los diferentes contratos de la Organización.

GRI 103-3

La organización dispone de diferentes herramientas para asegurar desde la Alta Dirección, el cumplimiento y la retroalimentación para las áreas, así como la disponibilidad de los recursos para el cumplimiento de los Objetivos e Indicadores Clave de Gestión. Dichas herramientas incluyen:

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

Eliminación de Malos Actores, Análisis de los Procesos (P&P, RCA y CBM, entre otros), Propuestas de Mejora / Casos de Éxito, entre otros.

La Organización comprende que al determinar, medir y analizar los Indicadores Clave de Desempeño (KPI), se logra, inicialmente, determinar los resultados como efecto de una acción o estrategia concreta y en adición, ofrecer una visión global de la situación, ya que facilitan la determinación de puntos fuertes y débiles (aspectos de mejora) para el cumplimiento de los Objetivos Estratégicos y Metas Organizacionales planteadas.

GRI 103-1 | GRI 403-1

4.3.1 Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) tiene como objetivo apoyar a las organizaciones en la gestión de su responsabilidad frente al cuidado integral de la salud de sus colaboradores, del cumplimiento de los requisitos legales aplicables vigentes para las organizaciones productivas en general y de los específicos asociados a su actividad económica, administrando los riesgos que puedan llegar a afectar la seguridad y salud en el trabajo, mejorando así continuamente el desempeño y la implementación de medidas preventivas para lograr los objetivos del sistema.

Durante el año 2020 Confipetrol mantuvo las certificaciones vigentes en:



Figura 18. Certificaciones en SG-SST 2020.

Para el cumplimiento en la prevención de riesgos laborales, Confipetrol establece mediante la Política de Sostenibilidad los siguientes objetivos:

- ✓ Cumplir con los requisitos legales pertinentes en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ambiente, Calidad y Eficiencia Energética, al igual que los programas voluntarios, acuerdos colectivos vigentes y otras prescripciones o requisitos que suscriba la organización.
- ✓ Identificar los peligros y aspectos ambientales de las actividades; anticipar, reconocer, evaluar, valorar y gestionar todos los riesgos (Seguridad y Salud) e impactos (Sociales y Ambientales) con potencial de generar daños o pérdidas sobre las personas, el ambiente, la infraestructura, los activos, las finanzas y la imagen de la organización.
- ✓ Prevenir las lesiones personales, enfermedades laborales, contaminación y/o daño al medio ambiente y la propiedad; promover y proteger la salud de los colaboradores y la preservación del medio ambiente, en especial la biodiversidad y los ecosistemas.
- ✓ Establecer objetivos y metas que conduzcan a la mejora continua de los procesos del Sistema Integrado de Gestión; garantizando el seguimiento, medición, análisis y evaluación del

cumplimiento, incluyendo el involucramiento de todos los trabajadores y sus representantes, siendo consultados y participando activamente en este proceso.

- ✔ Promover el desarrollo responsable y sostenible en la Organización, mediante la optimización del uso y consumo de los recursos (agua y energía), empleo de las mejoras tecnológicas y el apropiado diseño de los procesos principales (Core) y de soporte.
- ✔ Asegurar las competencias de los colaboradores mediante la capacitación, la formación y la evaluación de desempeño, con el fin de fortalecer la Cultura Organizacional (Operación Líder)
- ✔ Identificar e implementar las oportunidades, estrategias, planes y programas de gestión para prevenir o minimizar los riesgos e impactos socio ambientales adversos a niveles tolerables, mediante la aplicación eficiente de los controles aplicables, incluyendo el uso y mantenimiento de los Elementos de Protección Personal (EPP) de acuerdo con los factores de riesgo presentes en los lugares de trabajo.

En 2020 la organización estuvo vinculada al Sistema de Riesgos Laborales de conformidad con lo dispuesto en la Ley 100 de 1993 y sus normas reglamentarias, a través de contrato con la ARL Seguros Bolívar, entidad que calificó a la Compañía en la categoría 5 de riesgo, el cual aplica para servicios relacionados con la extracción de petróleo y gas; en virtud de este contrato todo colaborador que se vincula a Confipetrol inmediatamente está cubierto por el Sistema de Riesgos laborales.

GRI 403-8

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



El Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de Confipetrol registró en 2020 una cobertura del 100% de los colaboradores, independiente del tipo de vinculación laboral, quienes se acogen a los lineamientos legales, internos y contractuales en SG-SST, por lo que no existe exclusión alguna.

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

GRI 403-2

4.3.2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes

Confipetrol cuenta con la metodología de identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos, que establece pautas para analizar las actividades rutinarias y no rutinarias de las operaciones e identificar las posibles alteraciones que puedan generar en la salud de los colaboradores y definir los controles necesarios.

Durante 2020 la Compañía continuó con el fortalecimiento del pilar No. 2 Entender y Actuar del Marco de Operación Líder, iniciativa que tiene entre sus objetivos promover la cultura de seguridad dentro de la operación y asegurar su alineación con la Política de Sostenibilidad.

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

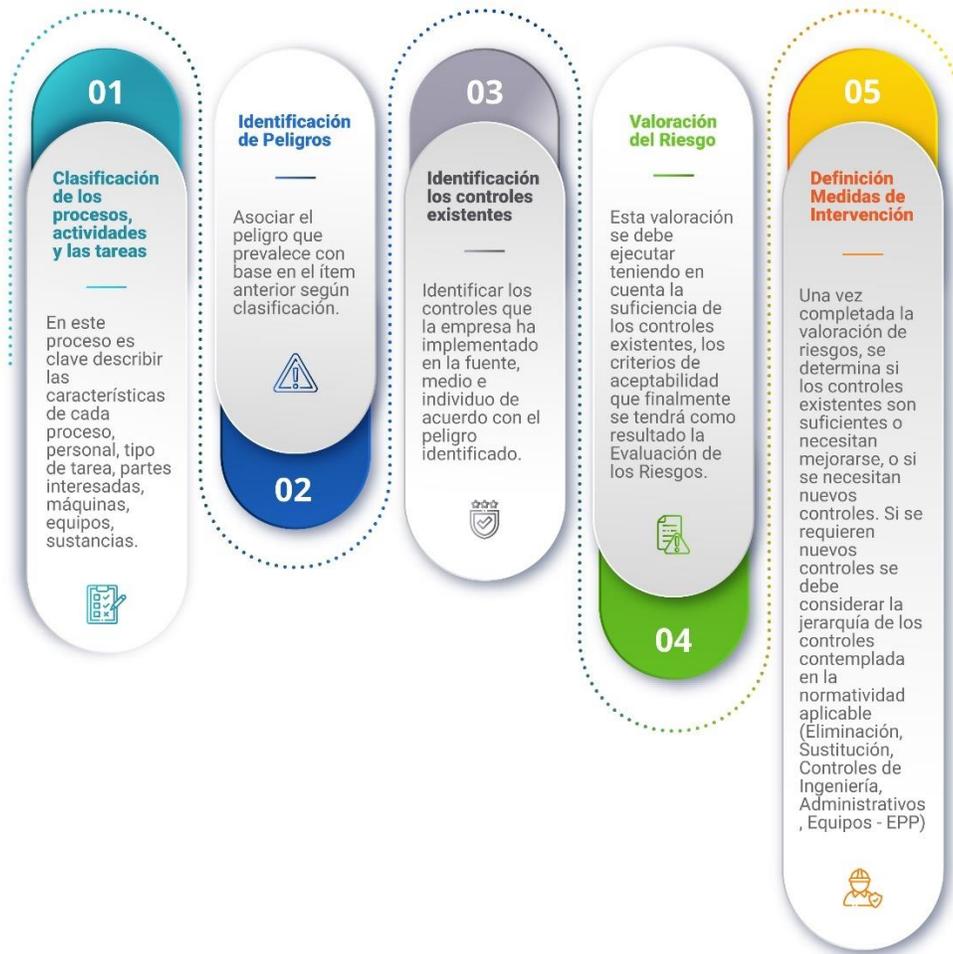


Figura 19. Metodología de identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos.

Fases de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos



Esta metodología fue construida a partir de políticas, requisitos de seguridad y salud en el trabajo (SST) legales vigentes, información sobre las instalaciones, procesos y actividades de la organización, consultas y comunicaciones de los empleados y otras partes interesadas, entre otros.

Entender y actuar en función de peligros y riesgos tiene como elemento principal el compromiso e involucramiento de los colaboradores, con el objetivo de promover e impulsar su apropiación y sentido de pertenencia y favorecer el desarrollo y mejora continua; por estas razones durante 2020 se continuó con el fortalecimiento en los diferentes campos de la participación de los colaboradores en la identificación de peligros, mediante visitas a campo, talleres, recorridos y análisis de trabajo seguro.

Talleres Prácticos



Peligros identificados por los colaboradores:

- ✓ **Peligros Biológicos:** Causados por enfermedades respiratorias.
- ✓ **Peligros Físicos:** Exposición a altas temperaturas por la zona donde se desarrolla los servicios.
- ✓ **Peligros Condiciones de seguridad:** Exposición a equipos, infraestructura en estados no adecuados.

Como resultado de los procesos de involucramiento de los colaboradores, los aspectos legales y normativos y demás condiciones que modifiquen las variables del riesgo, se identificó la necesidad de hacer una revisión cada 12 meses e incorporar nuevos aspectos si las condiciones de la operación lo requieren. Estas actualizaciones deben quedar reflejadas en la Matriz de identificación de Peligros, Evaluación y Valoración del Riesgo (IPEVR).

Confipetrol utiliza herramientas para la identificación constante de los peligros, por medio de:

- ✓ Análisis de Trabajo Seguro (ATS)
- ✓ Inspecciones de Seguridad
- ✓ Reporte de fallas de Control
- ✓ Reporte de Condiciones Inseguras
- ✓ Formato de Participación de Trabajadores

Las cuales se aplican antes del desarrollo de las actividades y son responsabilidad de los ejecutantes de las tareas, identificando los peligros asociados y estableciendo los controles de aplicación inmediata. Esta práctica refleja el involucramiento de los colaboradores en la identificación de peligros y la mitigación de los riesgos.

Reporte de actos inseguros



Confipetrol cuenta con la Política para suspensión de tareas inseguras, que establece como prioridad la protección de la integridad física y la salud de los colaboradores, razón por la cual cualquier miembro del equipo está en el derecho y la obligación de reportar y detener cualquier actividad o trabajo que se considere riesgoso y con potencial de pérdida o aquel que se realice de manera insegura por condiciones o actos subestándar.

Ésta práctica fortalece el compromiso en todos los niveles y la apropiación de la seguridad como valor sin que, en ninguno de los casos, los reportes generados representen algún tipo de represalias o sanciones, ya que son fuente esencial para la mejora continua a partir del análisis y gestión de las condiciones operativas.

En 2020 desde el compromiso gerencial, se continuó reiterando la importancia de las 12 reglas que salvan vidas, que incluyen los criterios que autorizan a cualquier colaborador a suspender los trabajos que no se presenten condiciones seguras para su desarrollo.

OPERACIÓN LÍDER

LIBRE DE INCIDENTES Y DAÑOS EN UN ENTORNO DE RESPONSABILIDAD Y SOSTENIBILIDAD

Procedimiento de reporte e investigación de incidentes y enfermedades laborales.

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

Para Confipetrol todos los incidentes relacionados con personas, ambiente, equipos o vehículos, sean considerados accidentes o situaciones de riesgo y/o enfermedades laborales, pueden y deben

ser prevenidos, sin embargo, aquellos eventos que se materialicen independientemente de su consecuencia serán investigados.

El reporte e investigación de incidentes se realizará bajo las siguientes etapas:



Figura 20. Etapas de investigación de incidentes

Todo colaborador que sufra un accidente de trabajo está en la obligación de dar inmediatamente aviso oportuno a la empresa como parte de sus responsabilidades, las cuales son comunicadas en el momento de ingresar a la compañía y son recordadas como parte del proceso de refuerzo.

GRI 403-3
Servicio de Salud en el Trabajo

A través de los Profesiogramas la Organización, apoyados en Instituciones Prestadoras de Salud (IPS's) a Nivel Nacional, identifica y especifica los exámenes médicos laborales que permiten diagnosticar las condiciones de salud de los colaboradores (Al ingreso, durante y posterior a su retiro); estos se generan con base a las funciones y los puestos de trabajo que desarrollan los colaboradores contemplando los riesgos y controles de la actividad. El objetivo principal, es preservar las condiciones de salud integral mediante el seguimiento en la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad, a través de la implementación de los Programas de Vigilancia Epidemiológica (PVE's) establecidos por la organización y dirigidos por Profesionales de las especialidades de Enfermería, Psicología y Fisioterapia.

GRI 403-4

4.3.3 Participación y formación de los colaboradores.

La Compañía ha definido un procedimiento para establecer el flujo de comunicación, los medios de difusión, los mecanismos o canales oficiales, la participación y consulta dentro de los procesos que forman parte del Sistema Integrado de Gestión, a fin de asegurar la transferencia de directrices, instrucciones, necesidades, acciones, soportes, documentos, informes y 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 gráficamente los Canales de Comunicación Oficiales establecidos por Confipetrol.

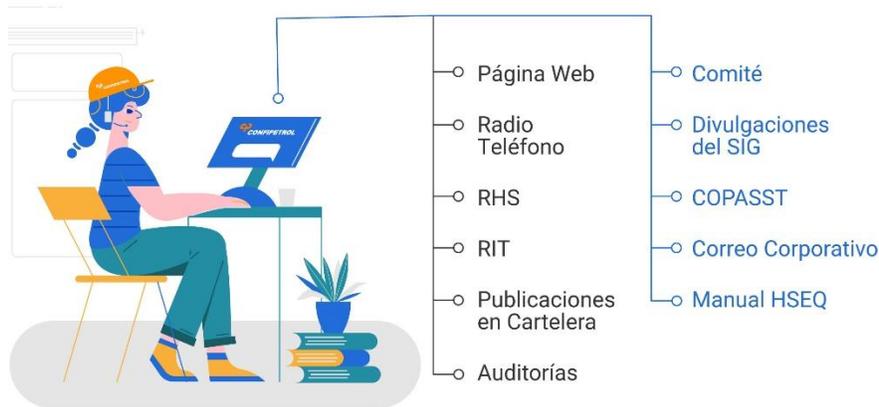


Figura 21. Canales de Comunicación

La estrategia de comunicación del área HSEQ busca crear contenidos educativos, llamativos e interesantes para los colaboradores, generar interactividad a través de las redes sociales, correo electrónico y las herramientas de Office 365, captar la atención de los colaboradores para que esperen más información relacionada y para que los mensajes divulgados permanezcan en el tiempo, fortaleciendo así la cultura de seguridad y el sentido de pertenencia hacia la marca Confipetrol.



Figura 22. Estrategia de comunicaciones HSEQ-RSE

Entre las acciones de la estrategia de comunicación se destacan:



Figura 23. Acciones de Comunicación HSEQ-RSE



Año Hormiga



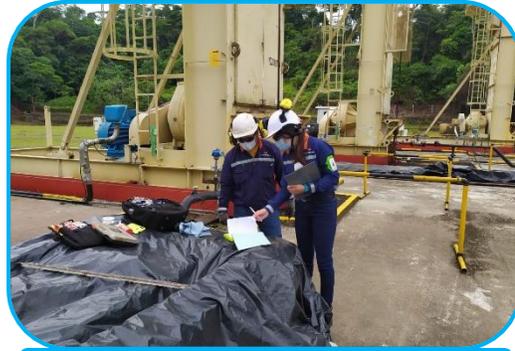
Videos Corporativos



Publicaciones en LinkedIn



Boletines y Publicaciones



Visitas Gerenciales a Campo

Comités HSEQ

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. En Confipetrol durante el año 2020 se continuo con el refuerzo, fortalecimiento y consolidación de los diferentes comités, que tienen como objetivo ser organismo de promoción y vigilancia de la aplicación y libre desarrollo del Sistema Integrado de Gestión (SIG). Entre los comités activos en la Organización se destacan:

- ✔ COPASST (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo).
- ✔ Comité Convivencia
- ✔ Comité HSEQ
- ✔ Rendición de Cuentas
- ✔ Seguridad Vial

En Confipetrol la constitución del COPASST es definida de acuerdo con la Legislación Nacional vigente que establece la participación y consulta de los colaboradores mediante la conformación, elección y designación de los representantes por parte del empleador y los trabajadores, su creación para cada uno de los contratos.

En 2020 la Compañía contó con 17 Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo Copasst, con las siguientes funciones:

Copasst



Realizar inspecciones periódicas de reconocimiento y evaluación, poner en evidencia a las directivas las condiciones peligrosas que pueden existir, así como las sugerencias para su corrección inmediata.



Participar en la gestión del cambio en la identificación de peligros y evaluación de los riesgos, la adopción de medidas de prevención y control.



Participar en la Investigación y análisis de causas de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, formular las recomendaciones correspondientes.



Participar activamente en el desarrollo de capacitaciones y actividades del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo en la empresa.



Conocer los resultados de las evaluaciones en los ambientes de trabajo y realizar recomendaciones.



Participar anualmente con la alta dirección en la revisión del programa de capacitación y plan de trabajo en SST e identificar aspectos para recomendar oportunidades de mejora.



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.



Hacer vigilancia al cumplimiento y desarrollo de las etapas en la implementación del SG-SSG y evaluar recomendaciones emanadas de estos para el mejoramiento.



Incluir el tema de las condiciones laborales específicas de la mujer en las Agendas del Copasst.



Participar en la planificación de las auditorías.

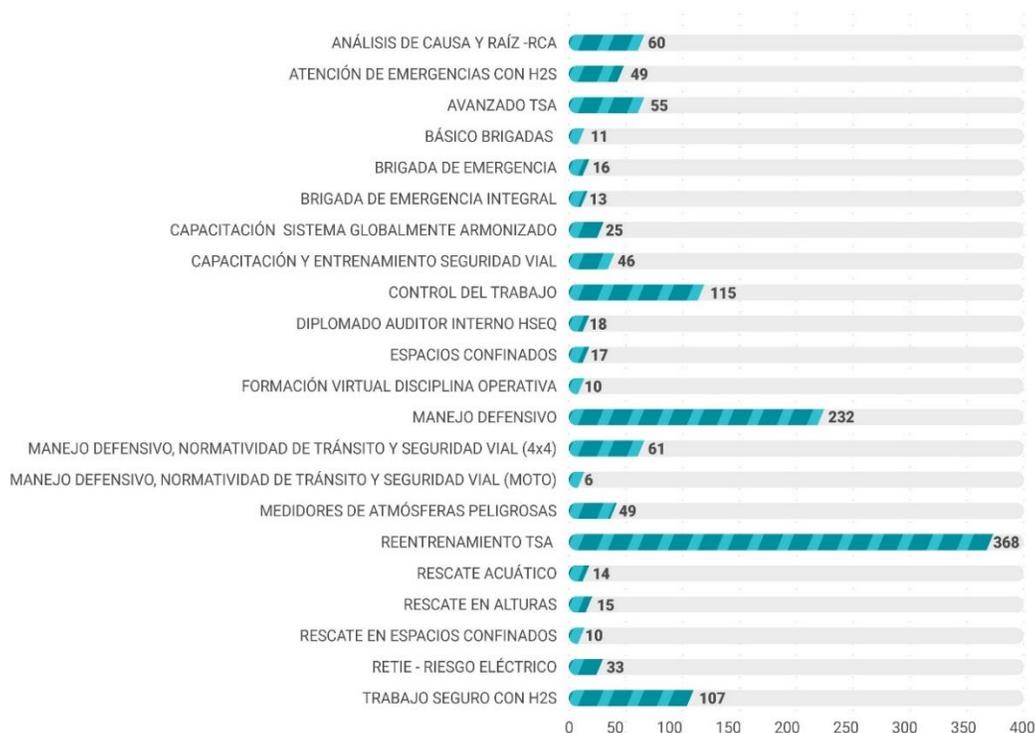
GRI 403-5

Formación a los colaboradores sobre salud y seguridad en el trabajo

Confipetrol cuenta con el programa de Capacitación en HSEQ que contempla temáticas como cumplimiento legal, fortalecimiento de la cultura en seguridad, riesgos críticos y eléctricos, manejo seguro de sustancias químicas, áreas clasificadas, manejo manual de cargas, permisos de trabajo y análisis de riesgos, reporte e investigación de incidentes, bloqueo y tarjeteo, uso y mantenimiento de EPP y formación básica en emergencias.

En 2020 pese a las condiciones de la Pandemia se llevaron a cabo 16.729 Horas Hombre de Capacitaciones asociadas al cumplimiento y fortalecimiento en la Gestión de Seguridad en el trabajo.

Capacitaciones en HSEQ



Gráfica 16 Capacitaciones en HSEQ

Adicionalmente en materia de salud laboral, conforme a los programas de Vigilancia Epidemiológica, se realizan actividades de sensibilización, enfocadas en capacitaciones y charlas dirigidas por Profesionales Especializados. Algunas de las capacitaciones que se desarrollan son:

1. Prevención de Contagio COVID-19 (Acorde al Protocolo Confipetrol)
2. Riesgo Psicosocial.
3. Riesgo Cardiovascular.
4. Detección temprana de alteraciones visuales.
5. Ototoxicidad Auditiva y uso Elementos de Protección Personal.
6. Riesgo Auditivo.
7. Higiene Postural.
8. Factores de riesgo biomecánico.
9. Manejo Manual de cargas.
10. Salud Pública.
11. Enfermedades de Transmisión Sexual.
12. Comunicación Asertiva.

GRI 403-6

Fomento de la salud de los colaboradores

La Organización ofrece a sus colaboradores los medios necesarios para la preservación y mejora de la salud, mediante la disponibilidad de acceso a los servicios médicos que ofrecen las Entidades Prestadoras del Servicio de Salud (EPS); en adición, se definen Programas de Promoción y Prevención (PyP) enfocados a educación sanitaria, salud sexual, sana convivencia en el hogar, entre otros, dirigidos al individuo, la familia y la comunidad.

GRI 403-7

4.3.4 Prevención y mitigación de los impactos en la Salud y la Seguridad de los colaboradores.

En línea con las directrices de la Gestión de Riesgos Corporativa y la Política de Sostenibilidad, Confipetrol asegura el cuidado integral de la salud de los colaboradores y el entorno, a través de la ejecución de Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que durante 2020 incluyeron los siguientes temas:

Programas de Seguridad en el Trabajo

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

Protección contra caídas

Las actividades estuvieron orientadas a visibilizar los indicadores establecidos y señalar las prácticas requeridas para lograr la meta de cero accidentes de trabajo relacionados con peligros prioritarios como condición para el trabajo en alturas.

Entrenamiento en trabajo seguro en alturas



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



Inspección de equipos para trabajo seguro en alturas



Acompañamiento de actividades con trabajo en alturas



Como estrategia de mejora continua en el programa de protección contra caídas y la gestión operación libre de incidentes, se establecieron las siguientes actividades:

- ✓ Revisión y/o actualización de la información documental del programa de gestión basado en la legislación aplicable y recomendaciones del personal en campo.
- ✓ Mantener el conocimiento y entrenamiento del personal en identificación de condiciones de riesgos de los lugares de trabajo y equipos de protección utilizados en las actividades con riesgos de caídas en alturas.
- ✓ Supervisión periódica de los controles administrativos y operativos manteniendo la efectividad y determinación de los controles que mantengas la no accidentabilidad con trabajo en alturas.

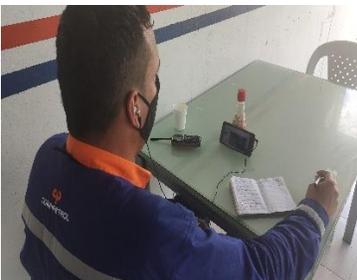
Espacios Confinados

Durante 2020 el programa mantuvo su efectividad sin incidencia de accidentes de trabajo y fue actualizado con base a la legislación vigente emitida por el Ministerio de Trabajo. Entre las actividades realizadas se encuentran:

Acompañamiento de actividades con espacios confinados



Capacitación para realizar trabajo en espacios confinados



Actividad calibración de equipos de medición atmosférica



Como estrategia de mejora continua del programa para trabajo en espacios confinados y la gestión operación libre de incidentes se establecieron las siguientes actividades:

- ✓ Revisión y/o actualización de la información documental del programa para trabajo en espacios confinados con base a requisitos legales aplicables y recomendaciones del personal en campo.
- ✓ Realizar seguimiento y control de actividades establecidas en el plan de trabajo según las necesidades de los contratos.
- ✓ Fortalecer el conocimiento y entrenamiento en equipos, elementos y controles para el trabajo seguro en espacios confinados
- ✓ Inventariar los espacios confinados según lo establecido en la legislación vigente.
- ✓ Supervisión periódica de los controles administrativos y operativos manteniendo la efectividad y determinación de los controles que mantengas la no accidentabilidad con las actividades de trabajo en espacios confinados.

Riesgo Mecánico

Las actividades incluidas cumplieron lo establecido en el plan de trabajo anual para prevención y control de accidentes con riesgos asociados al uso de herramientas, operación de maquinaria y/o equipos, y manipulación y uso de materiales. En 2020 se registraron 9 accidentes de trabajo con afectación generados por peligro mecánico como se relacionan a continuación:



Figura 24. Accidentes por riesgo mecánico 2020

Más del 65% de los eventos presentados fueron generados en manos, por tal motivo dentro de las estrategias definidas para disminuir la accidentalidad asociada al riesgo mecánico para el año 2021 la Compañía incluyó la metodología de identificación y señalización de los puntos de atrapamiento en maquinaria o equipos, en los que un trabajador pueda salir afectado cuando una parte de su cuerpo es enganchada o aprisionada por mecanismos de las máquinas, entre objetos, piezas o materiales. Entre las actividades ejecutadas en 2020 se destacan:

Capacitación y charlas de seguridad para la prevención del peligro mecánico



Actividad inspección de herramientas



Inspección de herramientas y señalización.



Actividad de identificación de puntos de atrapamiento



Actividad de campañas concientiza al personal del cuidado de sus partes del cuerpo más importantes para manipular, utilizar, agarrar entre otras "Las manos".



Como estrategia de mejora continua del programa de riesgo mecánico se establecieron las siguientes actividades:

- ✓ Robustecer las actividades de marcación de los puntos de atrapamiento de maquinaria y equipos propuesto en el programa de riesgos mecánicos
- ✓ Dependiendo de las actividades a realizar y las exigencias de cada contrato, se debe asegurar las competencias del personal.
- ✓ Reforzar las actividades de formación y capacitación, para concientizar al personal de la importancia de la seguridad de las inspecciones preoperacionales, capacitaciones de estándares y procedimientos operativos, en donde se incluyen temas como el uso de equipos / herramientas manuales, mantenimiento.

Riesgo Eléctrico

En el año este programa continuó haciendo énfasis en la identificación de los peligros y controles en actividades con factores de riesgos latentes con energía eléctrica, a partir de las inspecciones, entrenamiento de personal, socializaciones y certificaciones de los equipos de protección eléctrica; sin embargo, se incumplió el indicador de efectividad por la ocurrencia de un accidente con afectación a personas ocurrido en el contrato de Vicepresidencia Regional Orinoquia - VRO en el mes diciembre catalogado como grave según la Res. 1401/2007.

A continuación, se relacionan algunas actividades realizadas para el cumplimiento del programa de seguridad eléctrica.

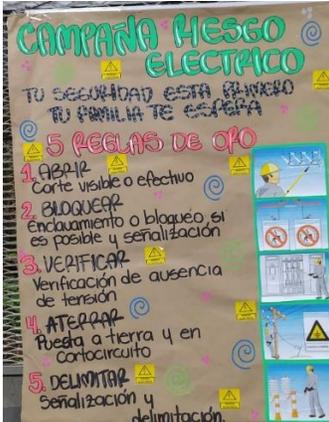
Acompañamiento a actividades con exposición a riesgo eléctrico



Capacitación en prevención de la seguridad eléctrica



Campañas de riesgo eléctrico, 5 reglas de oro.



Actividad de Bloqueo y etiquetado para trabajo con peligro eléctrico



Actividades eléctricas de inspección, verificación y aplicación de los controles de seguridad eléctrica



Para el 2021 como estrategia de mejora y refuerzo de la cultura de seguridad, se planean las siguientes actividades asociadas al programa de seguridad eléctrica:

- ✓ Revisión y/o actualización de la información documental del programa Seguridad eléctrica con base a requisitos legales aplicables y recomendaciones del personal en campo.
- ✓ Identificación de puntos de riesgos eléctricos e inventario de tareas con energía eléctrica.
- ✓ Seguimiento y control de equipos de protección eléctrica
- ✓ Entrenamiento del personal en primeros auxilios ante emergencia generadas por factores de riesgos eléctricos.
- ✓ Fortalecimiento a los colaboradores en identificación y percepción de riesgos eléctricos.
- ✓ Fortalecer las estrategias en la prevención del riesgo por arco eléctrico para el 2021 sensibilizando al personal operativo de la organización en el desarrollo de técnicas de aplicación de los límites aproximación definidos en las normas nacionales e internacionales como lo son el Retie, NTC 2050 y NFPA 70E implementando campañas de riesgo de arco eléctrico según los tipos de tensión nominal.

Inspecciones en HSEQ

Este programa fue establecido bajo los lineamientos de la Norma Técnica Colombiana (NTC) 4114, Decreto Ley 1562 de 2012 y Resolución 1016 de 1989, tiene objeto, identificar peligros en los sitios de trabajo y minimizar los riesgos de aparición, en todas las áreas, proyectos, servicios y actividades que desarrolla la empresa para su operación y funcionamiento, bajo el liderazgo de la alta gerencia.



Para el 2021 como estrategia de mejora y refuerzo de la cultura de seguridad, se establece el fortalecimiento de las inspecciones basadas en comportamientos 24/7.

Seguridad Vial

La implementación del Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV) establecido por la organización, desplegó actividades de capacitación, campañas, inspecciones y seguimiento a vehículos, con el propósito de impulsar la apropiación de los 5 pilares para la toma de acción hacia el avance de un sistema seguro para la operación. Adicionalmente se implementaron protocolos para el aforo de pasajeros en los vehículos y los procesos de limpieza y desinfección como respuesta a las condiciones generadas por el Covid-19.

Durante el año 2020 se realizaron visitas a los contratos de VRO, VRE, PAREX, CRC y VRS en donde se realizaron actividades de formación y capacitación en seguridad vial entre las que se encuentran:

- ✓ La identificación de señales de tránsito.
- ✓ Legislación en seguridad vial.
- ✓ Identificación de protección activa y pasiva en los vehículos.
- ✓ Actividades lúdicas enfocadas en la seguridad vial.
- ✓ Limpieza y desinfección de vehículos por el Covid-19.

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



Aplicación Protocolos COVID- 19 en Vehículos



Inspección de Vehículos



Para el 2021 se fortalecerán las habilidades, destrezas y comportamiento de todos los actores viales, con el fin de disminuir las causas más relevantes de accidentalidad e incidentes viales presentados en el año 2020.

Emergencias

La Compañía cumplió con lo establecido en los planes de trabajo anual de cada campo con relación a los estándares de emergencia definidos por la Compañía, en cada uno de los contratos de Confipetrol, contando con personal capacitado para responder a las amenazas identificadas en el entorno de trabajo, los cuales incluyeron simulacros ante un posible contagio del virus Covid-19 que permitieron evaluar la respuesta de los colaboradores.



Programas de Salud en el Trabajo

Consiste en la planeación y ejecución de actividades de Medicina, Seguridad e Higiene laboral, con el objetivo de mantener y mejorar la salud de los colaboradores. Confipetrol establece los siguientes Programas en Salud:

Prevención e intervención de los factores de riesgos psicosociales

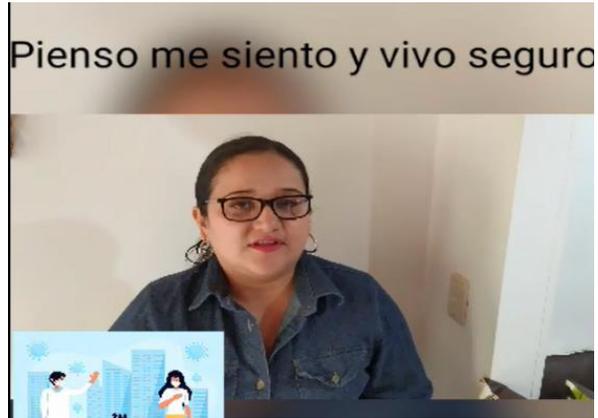
Mediante la identificación, el seguimiento y la intervención de los factores que afectan a la población trabajadora, se busca disminuir las patologías derivadas de las respuestas de estrés, mediante acciones de prevención y control continua. Durante el año 2020, se generaron espacios de escucha dentro de un entorno de confianza con los colaboradores, sobrepasando los 460 diálogos individuales y grupales, que contemplaron temas como: Salud Mental en tiempos de Pandemia, 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.

ESPACIOS DE ESCUCHA



Gráfica 17. Espacio de Escucha -2020

Espacios de escucha

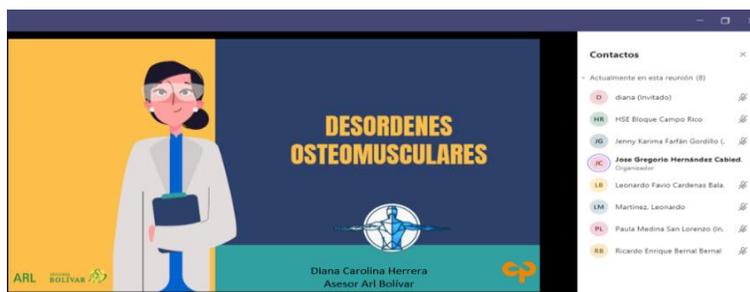


Vigilancia Epidemiológica para la Prevención de Desordenes Musculo-esqueléticos

Establece las actividades de vigilancia de la Salud Osteomuscular y condiciones Biomecánicas de los colaboradores de Confipetrol en los diferentes campos donde desarrollan sus operaciones, con el fin de minimizar la aparición de lesiones del Sistema Musculo-esquelético. Los indicadores generales del año 2020 muestran una incidencia de enfermedad laboral a nivel nacional de 0,1%, dada por 2 casos nuevos notificados en el primer y segundo semestre del año; la prevalencia de E.L a nivel nacional es de 0,30%, con 5 casos notificados en años anteriores.

Se desarrollaron actividades como: Encuesta de morbilidad sentida mediante el uso de cuestionarios online y en algunos casos de manera física, actividades de autocuidado y prevención para los segmentos con mayor frecuencia de síntomas, inspecciones de puestos de trabajo se enfocaron a los colaboradores que fueron asignados con trabajo remoto y a los conductores.

Prevención de Desordenes Musculo-esqueléticos





Prevención de la enfermedad y fomento de Estilos de Vida Saludables.

Tiene como objetivo, implementar estrategias de salud que impacten de manera individual y colectiva promoviendo de manera efectiva condiciones de bienestar, salud y de hábitos de vida saludables en la población trabajadora.

Para el año 2020, se evidencia prevalencia en Riesgo Cardiovascular, debido a patologías asociadas a:

- ✓ Obesidad
- ✓ Hipertensión arterial crónica
- ✓ Diabetes
- ✓ Dislipidemias

Situación sumada al aumentado del nivel de sedentarismo en la población trabajadora debido al trabajo remoto. Se establecen actividades relacionadas a campañas de autocuidado y seguimiento específico al personal que presenta comorbilidades.

Vigilancia Epidemiológica para la Prevención de la Hipoacusia Neurosensorial inducida por el Ruido Ototóxicos.

Se enfoca en la intervención en el Riesgo Laboral de manera oportuna tanto en la fuente, el medio y el colaborador. Durante el 2020, se realizaron actividades enfocadas al cuidado auditivo, abarcando al personal con capacitaciones como Hipoacusia Neurosensorial Súbita - HNS y Efectos del Ruido Sobre la Salud. Se realizan seguimientos a los resultados de los exámenes médicos laborales, sin presentar afectaciones en la Salud de los colaboradores ni enfermedades laborales.

GRI 403-10

Dolencias y enfermedades laborales

La Organización establece 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 significativos asociados a movimientos repetitivos e higiene postural, los cuales han provocado dolencias y calificación de enfermedades laborales al interior de Confipetrol. A través del diagnóstico de condición de salud, se vienen promoviendo actividades de cuidado principalmente por medio del Programa de Vigilancia Epidemiológica para la Prevención de Desordenes Musculoesqueléticos.

Durante el año 2020 se presentaron cuatro (4) casos con patologías confirmadas como laborales por parte de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez (JNCI), llegando a un total de siete (7) casos contemplando las tres (3) afectaciones calificadas previo al 2019. Se evidencia que el área del cuerpo afectada, adicional a columna que venía siendo prevalente, incluye los miembros superiores (Bursitis de hombro y síndrome del Túnel Carpiano). Los esfuerzos de la Organización continúan enfocados en la prevención de desórdenes musculo esqueléticos, 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.

GRI 403-9
4.3.4 Accidentalidad

En Confipetrol la seguridad es un Valor y la meta de la Organización sigue siendo registrar cero accidentes, ratificando el enfoque de que todos los accidentes pueden y deben ser prevenibles; en este sentido, durante el periodo desde 2018 a 2020 se consolidaron en promedio más de cuatro millones quinientos mil (4.5 Millones) horas hombres de trabajo por año, finalizando todos estos años con indicadores de gestión de accidentalidad dentro de los límites máximos definidos por la Organización.

Indicadores de Accidentalidad IF y TRIF

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



Gráfica 18. Total, Frecuencia Accidentes Registrables (TRIF)

Comparativo IF 2018-2020



Gráfica 19. Tasa de Tiempo Perdido por frecuencia de incidentes (IF)

Bajo la premisa de aprender de las lecciones que ofrecen los eventos para evitar recurrencia, se realiza de manera sistemática, la revisión y análisis de tendencia de los eventos, enfocándose en identificar la causa raíz para determinar y ejecutar acciones correctivas efectivas; dentro de este ejercicio, se observa que en lo corrido de los últimos tres (3) años se materializaron en la Organización, los siguientes incidentes ocupacionales:

Tabla 15. Eventos Ocupacionales por año

Año	Personal Promedio	Horas Hombre Trabajadas	Cantidad de Primeros Auxilios	Cantidad de Eventos Registrables
2018	1775	3'986.761	34	2
2019	2186	5'221.640	55	6
2020	1784	4'320.062	28	6

El personal promedio corresponde a la cantidad de personal activo en turno con la respectiva cantidad de horas hombre trabajadas.

La mayoría de estos eventos se centran en incidentes menores (Primeros auxilios) con un porcentaje del 89%; el restante 11% está relacionado con aspectos registrables que van desde tratamientos médicos hasta eventos con incapacidad temporal (Contemplando que no se han presentado eventos incapacitantes permanentes, ni fatalidades). Enfocándose en las zonas del cuerpo donde se presentan las afectaciones, se observa que se han la mayor prevalencia es en manos con un 25%, seguido por eventos a nivel de espalda y columna (20%), miembros superiores (16%), miembros inferiores (12%) y otras partes del cuerpo (27%). Al revisar la causalidad de estos eventos, se identifican como predominantes causas raíz relacionadas a: Evaluación deficiente de los riesgos (35%), incumplimiento a estándares de trabajo (25%) y supervisión/liderazgo deficiente (20%).

Dado este diagnóstico, la organización antes de finalizar el año 2019, reestructura su Estrategia HSEQ "Operación Líder demostrando su Compromiso Visible del Liderazgo en la Gestión de la Cultura de la Organización, realiza el Diagnóstico de nivel cultural organizacional, es por esto que, al iniciar el proceso de implementación del Plan definido a partir de este diagnóstico, se aprecia una considerable reducción de eventos en el año 2020. Esta "Operación LIDER", se basa en tres (3) pilares de involucramiento:

OPERACIÓN LÍDER

LIBRE DE INCIDENTES Y DAÑOS EN UN ENTORNO DE RESPONSABILIDAD Y SOSTENIBILIDAD

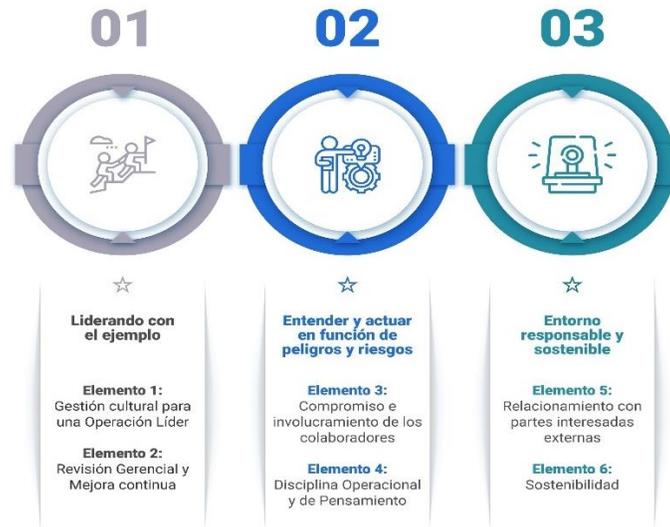


Figura 25. Pilares Operación Líder

Pirámide de Bird 2020



Gráfica 20. Comparativo BIRD (2019-2020)

En el 2020 se presentaron 58 incidentes en las operaciones de Confipetrol a Nivel Nacional, en donde 34 fueron accidentes de trabajo con afectación a personas, 14 Incidentes Vehiculares, 8 Operacionales y 2 ambientales.

De los 34 eventos de tipo ocupacional presentados en las operaciones de CONFIPETROL en lo corrido del año 2020, 28 fueron Primeros Auxilios, 4 con pérdida de tiempo (LTI) ocurridos en los contratos de Vicepresidencia Regional Orinoquia -VRO en enero, FRONTERA y EMERALD en septiembre y VRO en diciembre, 1 accidente con Trabajo Restringido en VRO-Oficina de Villavicencio en febrero y 1 Tratamiento Médico en VRO en el mes marzo, estos 6 eventos registrables impactaron los indicadores de accidentalidad de la compañía. Durante este año la Aseguradora de Riesgos Laborales (ARL) negó 6 eventos como resultado del proceso de Investigación.

De los 14 eventos vehiculares de acuerdo con las investigaciones generadas ninguno fue catalogado como grave de acuerdo con el criterio de los clientes.

4.4 Aportes Sociales

En alineación con la estrategia de comunidades planeada y ejecutada para el año 2020, y en compañía de los grupos de interés en las áreas de influencia de las operaciones de Confipetrol a nivel Nacional, se ejecutaron diferentes actividades con el fin de generar valor agregado e impacto positivo y reafirmar relaciones de confianza, teniendo en cuenta las comunidades de alto grado vulnerabilidad entre las que se encuentran los adultos mayores, mujeres, madres cabeza de familia, niñas niños y adolescentes de comunidades de difícil acceso.

A continuación, se describen entre otras acciones las realizadas para fomentar el bienestar de niños con procesos de Oncología, las estrategias de seguridad Industrial de Confipetrol en las comunidades con la campaña Conciencia mira y oro, únete a la tropa de la seguridad y la contribución al acceso a los servicios públicos en las comunidades, por medio de donación de insumos para la construcción de acueductos veredales.

Congreso para la niñez en Prevención, Autocuidado y Derechos Humanos.

Para el año 2020 se ejecutaron 2 congresos dirigido a niños, y niñas con la finalidad de generar acciones de sensibilización en las áreas de influencia alineado a la Operación Líder siendo la estrategia para crear un entorno libre de incidentes y daños de responsabilidad y sostenibilidad; Ejecutando formación en reciclaje en casa, acciones de autocuidado y resaltando la importancia de los Derechos Humanos en la etapa de la niñez y adolescencia, e incentivar y generar buenos hábitos con la higiene oral para la prevención de enfermedades y la promoción de estilos de vida saludables.

Cabe mencionar que esta iniciativa ha tenido gran acogida en el sector educativo por su componente en el cual se potencializa los conocimientos y contribuye al mejoramiento de la calidad de vida y el sano crecimiento.

Tercer Congreso: Para la Niñez en Prevención, Autocuidado y Derechos Humanos.

El día 30 de enero, se desarrolló el tercer congreso con la participación de **30** niños de la vereda Río Blanco en el Municipio de Puerto Umbría, Departamento de Putumayo, área de influencia Bloque Maranta, con la formación de cuidado y preservación del Medio Ambiente mediante la clasificación de residuos, prevención de riesgos en el hogar, seguridad vial: señales de tránsito, actores viales y Derechos Humanos e higiene oral. Realizando la entrega de kit de higiene oral, refrigerios y diplomas de reconocimiento por su participación.



Cuarto Congreso: Para la Niñez en Prevención, Autocuidado y Derechos Humanos.

El 18 de febrero se realizó en las instalaciones de Institución Educativa Sylvania en el Municipio Gigante, Departamento del Huila, área de Influencia del bloque Matambo, con la participación de 25 participantes.



Confimovie

Confipetrol mediante la iniciativa de Confimovie crea espacios de recreación y esparcimiento para los niños de las veredas del área de influencia para promover valores y principios, a través de la ambientación y adecuación del escenario simulando un cine con la proyección de películas con un componente pedagógico.

El 13 de febrero se realizó la actividad Confimovie, con la participación de **38** niños y padres de familia de la Vereda San Francisco, Municipio Neiva Departamento del Huila, área de influencia del contrato Vicepresidencia Regional Sur – VRS, desarrollando una jornada de Cine con un ejercicio de reflexión sobre el mensaje de la película “*La vida secreta de las mascotas*”.

Además, se realiza una charla sobre primeros auxilios.



Empoderamiento de la Mujer

El 17 de febrero se desarrolla el taller Empoderamiento de la mujer con el objetivo de fortalecer la autoestima, la confianza y seguridad, dirigido a un grupo de 22 mujeres del área de influencia del Bloque Ombú, en el municipio San Vicente del Caguán, Departamento del Caquetá.



Únete a la Tropa de la Seguridad.

El 13 de febrero se desarrolló la campaña Únete a la Tropa de la Seguridad, con la participación de **38** estudiantes de la Institución Educativa Jairo Mosquera Moreno en la vereda Peñas Blancas, en Municipio de Neiva, Departamento del Huila, realizando formación en temas de seguridad vial: señales de tránsito y actores viales.

Además, se realiza charla en primeros auxilios, higiene y cuidado de manos y pausa activa con ejercicios de estiramiento.



Conciencia, Mirra y Oro

El día 12 de febrero se lleva a cabo la Campaña “Conciencia, Mirra y Oro” dirigida a los **40** estudiantes de grado cuarto y quinto de primaria y docentes de la Institución Educativa La Banca en el Municipio de San Martín, Departamento del Cesar, área de influencia de las operaciones del Valle Medio Magdalena - VMM cuyo objetivo fue la sensibilización en seguridad, conciencia ambiental y autocuidado, conciencia sobre el cuidado de las manos.

El 7 de febrero, se llevó a cabo la Campaña “Conciencia, Mirra y Oro” dirigida a los **40** estudiantes de grado cuarto y quinto de primaria y docentes de la Institución Educativa Rural Los Pozos, Municipio San Vicente del Caguán, Departamento Caquetá, área de influencia de las operaciones del Bloque Ombú, realizando la Jornada de sensibilización en seguridad, conciencia sobre el cuidado de las manos.

Héroes Por Más Vidas

El 20 de febrero se llevó a cabo la campaña Héroes por más vidas, siendo esta su segunda versión y logrando la participación de los funcionarios de Confipetrol con la donación de sangre de **11** funcionarios, logrando así salvar aproximadamente 33 vidas.



A cada participante se le otorgo un reconocimiento en donde se destacó el compromiso, la generosidad, la responsabilidad social y el significativo aporte mediante la donación voluntaria de sangre.



El día 03 de marzo se ejecutó la campaña Héroes por más vidas en el marco de la iniciativa “Confipetrol se toma la Planta”, con la participación de 22 donantes de la Planta de Puente Aranda incluyendo funcionarios de Petrobras, de Confipetrol y de otras contratistas, logrando salvar aproximadamente **66** vidas.

La actividad se ejecutó en el marco de la alianza entre la Cruz Roja Colombiana y Confipetrol.



Igualmente, en asocio con procesos de la compañía: Talento Humano, Bienestar, HSEQ, Operaciones y RSE se adelantaron otras actividades en “Confipetrol se toma la planta”: Jornada de baile, jornada de masajes y mascarilla facial, campaña Conciencia, Mirra y Oro, Confimovie, Capacitación de movilidad sostenible, Celebración de cumpleaños del mes





Tapatón Salva Vidas

Confipetrol y sus colaboradores contribuyen en la mejora de la calidad de vida de niños que padecen cáncer y están en condición de discapacidad dando continuidad con la campaña y mayor alcance con el aporte de tapas recolectadas en las operaciones Vicepresidencia Regional Orinoquia – VRO, las cuales son entregadas a la Fundación permitiendo adquirir elementos de aseo e higiene para los niños.



Juntos Por Más Sonrisas

En su Octava versión continúa llevando regalos y alegrías a los niños del área de influencia de las operaciones. En el 2020 se logró realizar una entrega de más de 2.000 regalos gracias a la participación de los colaboradores, proveedores y la Compañía, aportando momentos de felicidad y bienestar, se garantizaron los protocolos de bioseguridad durante la ejecución de la campaña.



Plan Padrino.

Confipetrol por segundo año consecutivo se une a la iniciativa del cliente Parex Resources bajo en el marco de la campaña “Plan Padrino”, la cual consiste en construir y dotar viviendas para familias vulnerables. Para el año 2020 el objetivo fue entregar cuatro viviendas con su dotación completa para habitarlas a familias en extrema pobreza e integrantes con discapacidades motrices.

Confipetrol realiza la entrega de 4 neveras de 230 litros marca Mabe no Frost Platinum a cada familia.



Celebración Día de los Niños – Enel.

El día 30 de octubre se lleva a cabo la celebración y premiación del concurso de disfraces a los niños de los colaboradores de los municipios de Paratebueno y Cáqueza, con la finalidad de pasar un rato agradable con los niños de la región, entregando 4 reconocimientos a los niños por su participación.



Fortalecimiento Institucional: Juntas de Acción Comunal de Aipe.

De acuerdo con las acciones socialmente responsables en especial atención con comunidades, el 22 de octubre se realiza entrega de libros de gestión documental esto con el fin de contribuir en el fortalecimiento de sus labores como juntas de acción comunal, otorgando un total de 45 libros, distribuidos de la siguiente forma: 5 libros de actas 600 folios, 20 libros de actas de 100 folios, 10 libros de contabilidad, 10 libros de inventarios.

Beneficiando a 16 juntas de acción comunal: Comunidades. El Pato, Balcones, Cruce Guacirco, San Antonio de Padua, B. Pueblo Nuevo, El Tesoro, Dindal, San Isidro, B. Rodrigo Lara, B. Centro, Praderas de Londos, Piedra Pontola, La Llanesta, B. El Jardín, B. Sauces.



Emergencia Acueducto Vereda Peñas Blancas,

El 21 de octubre se realiza entrega de **20** bultos de cemento para contribución en el proyecto “Encoframiento aljibe de la Vereda Peñas Blancas”, Municipio Neiva, del Departamento del Huila del área de influencia de las operaciones de la Vicepresidencia Regional Sur – VRS, con el ánimo de mitigar la emergencia presentada en el acueducto de la vereda por la disminución del caudal de la microcuenca donde se hace la captación. Beneficiando a **102** familias de la vereda Peñas Blancas de la Región del Huila.

Encoframiento Aljibe en la Vereda Tamarindo.

El 20 de octubre se realiza la entrega de **30** bultos cementos como contribución al proyecto “Encoframiento aljibe en la Vereda Tamarindo”, Municipio Neiva, del Departamento del Huila del área de influencia de las operaciones de la Vicepresidencia Regional Sur – VRS, y así beneficiar a los habitantes que hacen uso del acueducto veredal, con un aproximado de 12 metros de profundidad el cual beneficia a 52 familias de la vereda.

Mas ayuda, Menos Indiferencia con el Adulto Mayor

El día 25 de septiembre se realiza jornada de solidaridad mediante el aporte de elementos que mejoran la calidad de vida **73** personas de la tercera edad que residen en la Casa de la Misericordia, en la ciudad de Barrancabermeja. Con la participación de los funcionarios de la oficina de Barrancabermeja y de la Compañía se entrega:

- ✓ 3 colchonetas
- ✓ 2 televisores y 80 kits de aseo.
- ✓ Alimentos no perecederos.



Fortalecimiento Institucional.

El día 17 de septiembre se realiza entrega de un Concentrador de Oxígeno (modelo JAY - 5AV), al puesto de salud del corregimiento Canutal, municipio Ovejas Departamento de Sucre, área de influencia del contrato Promisol, como contribución y mejoramiento de la calidad de vida de aquellos pacientes que se encuentran en estado paliativo y optimizando la eficiencia de su sistema respiratorio por medio de la Oxigenoterapia.



Confipetrol siembra sus Raíces.

Confipetrol se une a la iniciativa de la alcaldía municipal de Yaguará del Departamento del Huila, área de influencia de las operaciones de la Vicepresidencia Regional Sur – VRS, mediante la donación de plántulas: **130** Corales y **250** Durantas, cuyo objetivo es el embellecimiento de los parques principales del municipio: Parque Ángel María Paredes y Parque Santa Bárbara, beneficiando así a un aproximado de **9000** habitantes del municipio.



En octubre se realizó la jornada de reforestación con la siembra de **100** árboles en bloque campo Rico del Municipio Maní, Departamento Casanare, en Campo Rico y Campo Vigía contando con la participación de los colaboradores de otras contratistas, colaboradores de Confipetrol y sus familias.



Unidos por una Justa Causa.

Confipetrol se vincula a la iniciativa de Emerald Energy Unidos por una justa causa con el aporte de 40 kit de alimentos no perecederos a familias vulnerables del área de influencia de cada bloque de operación.



Aporte social Vereda San Francisco.

El 16 de enero se realiza entrega de 60 tejas de Zinc 3.05 mt calibre 30 marca Acesco, con el objetivo de mejorar las condiciones de infraestructura de la Parroquia del señor de los Milagros de la vereda San Francisco, Municipio Neiva Departamento del Huila, área de influencia de las operaciones de la Vicepresidencia Regional Sur – VRS, generando con condiciones óptimas para los feligreses y en especial para los niños de la vereda que hacen uso de esta para desarrollar actividades recreativas y beneficiando a más de **600** habitantes de la vereda.



DIMENSIÓN AMBIENTAL

www.confipetrol.com

INFORME DE
SOSTENIBILIDAD
2020



5. DIMENSIÓN AMBIENTAL

GRI 103

Enfoque de Gestión: Preservación del Medio Ambiente y prevención del Impacto Negativo Ambiental.



Mediante su Sistema de Gestión Ambiental (SGA), Confipetrol identifica, valora y gestiona los riesgos e impactos ambientales relacionados con sus actividades, a la vez que ejecuta controles sistemáticos para atender aquellos que son más significativos en la operación, con base en el control e influencia de la organización sobre los mismos.

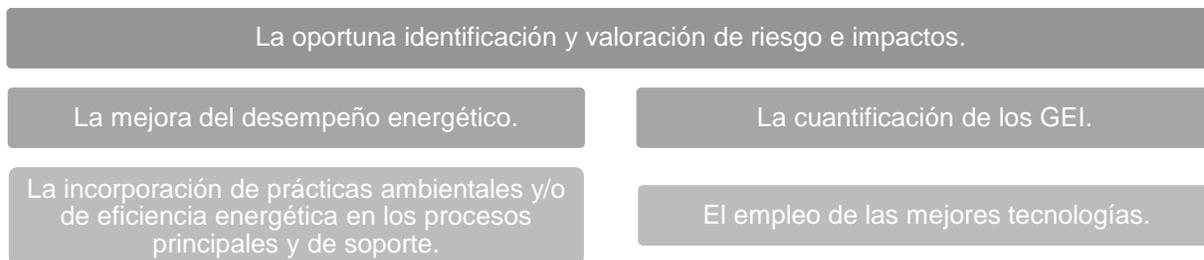
En la operación, los aspectos ambientales asociados a los consumos de agua, energía y materiales, la organización influye, pero no tiene un control sobre los recursos, al no ser quien los administra o compra, por tanto, los controles generados se asocian a esta etapa del ciclo de vida y dependiendo del alcance de la actividad, a su disposición final.

Además, el cumplimiento de los requisitos legales y otros suscritos es un aspecto relevante de la gestión ambiental de la organización, para lo cual se acoge y cumple con los requerimientos de las licencias bajo responsabilidad de sus clientes, generando un documento de Plan de Acción y Cumplimiento Ambiental (PACA).

GRI 103-2

El SGA de Confipetrol se enmarca bajo el estándar ISO 14001:2015, en el cual se está integrando el estándar ISO 50001:2018 para la gestión de la energía, así como la ISO 14064:2006 para el inventario de cuantificación de Gases efecto invernadero GEI. Esto con el fin de mejorar el desempeño energético de la organización, reducir o compensar las emisiones y desincentivar el uso de una sola fuente de energía incluyendo otras fuentes de energía renovable no convencionales.

Como objetivo de la gestión ambiental Confipetrol se ha propuesto gestionar en sus actividades los aspectos ambientales, mediante:



Todo ello con el propósito de influir en los hábitos colectivos de los trabajadores, promoviendo un desarrollo responsable y sostenible, así como el cumplimiento de los requisitos legales aplicables vigentes y otros suscritos.

De esta manera, el subproceso ambiental ha generado cuatro controles operacionales estándar en los cuales enmarca las actividades de gestión ambiental:



GRI 102-11

Como referente y lineamiento estándar aplicable a todos los niveles de la organización, dentro de las responsabilidades del sistema integrado de gestión se establece en el componente ambiental la de “proteger el ambiente evaluando siempre los riesgos ambientales de las actividades a realizar con el fin de prevenir la contaminación y abstenerse de realizar una actividad cuyo riesgo sea desconocido actuando bajo el principio de precaución”; la cual es comunicada mediante el manual de funciones y es implementada a través de la matriz de identificación y valoración de aspectos e impactos ambientales.

GRI 302
5.1 Energía

En 2020 se registró un consumo de **19.486 GJ de energía generados a partir del uso de combustibles no renovables (diésel y gasolina)**, utilizados para la operación de equipos como guadañas, moto soldadores y bombas Miller (1.661 GJ) y actividades de transporte (17.825 GJ).

Tabla 16. Datos de consumo en combustible.

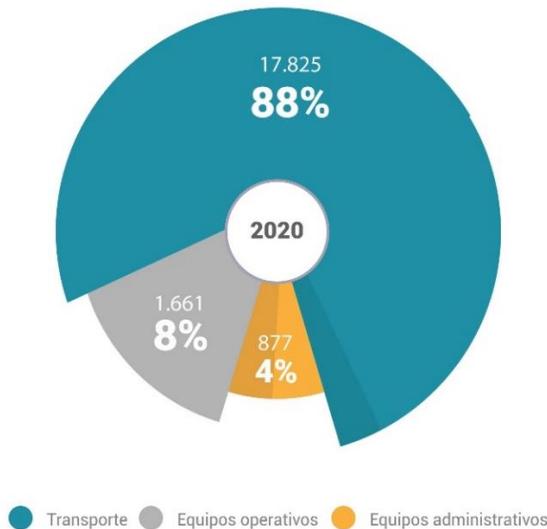
Combustible	Consumo de combustible (galones)	Consumo energético (GJ)
Diesel	143.819	19.450
Gasolina	292	36
Total	144.111	19.486

Así mismo, se registró un consumo de **877 GJ de energía eléctrica**, asociados al uso de equipos en actividades de apoyo (procesos administrativos), tales como:

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

De esta manera, el total de energía consumida por Confipetrol sucursal Colombia durante 2020 fue de **20.363 GJ**, siendo las actividades de transporte las de mayor demanda energética.

Consumo energético por actividad (GJ)



Gráfica 21. Consumo total de energía desglosado por actividad (GJ).

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

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

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

Tabla 17. Factores de conversión para consumo energético de combustibles

Carga ambiental	Densidad Kg/galón	Poder Calorífico FECOC MJ/kg	Factor de conversión OLADE
Diesel ACPM	3,22	42,06	1MJ = 0,001 GJ
Gasolina	2,83	43,50	1 kWh = 0,0036 GJ

GRI 302-3
Intensidad Energética



Para calcular la intensidad del uso de energía, se tomó como referente el número de personas en el mes multiplicado por 12, con el fin de calcular el índice anual.

GRI 302-4
Reducción del consumo energético

En comparación con 2019, durante 2020 el consumo de energía eléctrica asociado a las sedes administrativas de Bogotá, Villavicencio y Barrancabermeja se redujo en 37%, equivalente a 255 GJ. En cuanto a la intensidad energética en estas sedes, a pesar del aumento del 2,8% en el número de personas, el consumo de energía por persona se redujo en los mismos niveles que el consumo absoluto.

Tabla 18. Reducción de consumo de energía eléctrica en oficinas de Bogotá, Villavicencio y Barrancabermeja.

Año	Energía eléctrica (GJ)	Número de personas	Intensidad energética (GJ/persona)
2020	433,14	2.136	0,20
2019	689,07	2.076	0,33
Variación	- 37%	2,8%	- 39%

Para calcular el número de personas asociado al consumo de energía, se tomó el número de personas por sede al mes y se multiplicó por 12, con el fin de estimar el valor anual.

Es importante mencionar que el 80% de la energía consumida en las sedes administrativas de Villavicencio y Barrancabermeja corresponde al uso de equipos térmicos y de climatización, los cuales funcionan en la misma cantidad y capacidad independiente del número de personas que asiste a las sedes. De igual manera, en la oficina de Bogotá el censo de cargas demostró que el 90% del consumo de energía eléctrica se asocia al uso de servidores, los cuales funcionan 24 horas al

día durante los 7 días de la semana, con independencia de las personas que se encuentren en las instalaciones.

GRI 302-5

Optimización del Consumo de Energía

La ejecución de prácticas de eficiencia energética asociadas a cambios operacionales por la implementación del estándar ISO 50001:2018, ha impactado de manera positiva en el desempeño de la energía eléctrica al interior de la organización.

Entre estas, Confipetrol ha definido acciones para optimizar el consumo de energía mediante técnicas de Mantenimiento Basado en Condición, tomando como base el ciclo general PHVA y el esquema recomendado por la ISO 17359:2018 “Monitoreo y diagnóstico de condición de máquinas”.

Este proceso se enfoca en realizar mantenimiento a los cubículos de control de la base mediante inspecciones termográficas, la medición de parámetros relevantes y la definición de acciones correctivas según el análisis de los resultados obtenidos. Para su ejecución se toma como referencia las normas ISO 18434, NFPA 70E, ANSI/NETA ATS-2019 y el Reglamento Técnico de Instalaciones Eléctricas - RETIE.

En 2020, partiendo del hallazgo identificado en un cubículo de 304 existentes en un Centro de Control de Motores, se identificó un ahorro potencial de \$1.842.254 COP/año mediante la implementación de acciones correctivas de manera individual.

GRI 302-5

5.2 Emisiones

De manera voluntaria Confipetrol decidió implementar el estándar ISO 14064:2006 para realizar la cuantificación de gases efecto invernadero en los alcances 1 y 2, con el objetivo de determinar la huella de carbono de la organización y definir acciones anuales para su reducción, mitigación y compensación.

Estas acciones hacen parte del **programa de estilos de vida sostenible** incluido en la estrategia ambiental de Confipetrol, mediante el cual se busca influir en los hábitos colectivos de los trabajadores y de la empresa, así como favorecer el desarrollo sostenible en línea con los siguientes objetivos:

- ✓ Optimizar los consumos energéticos y el consumo de insumos como papel, grasas, refrigerantes y aceites.
- ✓ Reducir la huella de carbono organizacional en coherencia con el propósito Nacional de reducir las emisiones para el año 2030 en un 50%.
- ✓ Generar valor agregado en las operaciones optimizando el uso y consumo de recursos y así reducir los impactos sobre el medio ambiente.

GRI 305-1 | GRI 305-2

Emisiones Directas e Indirectas de GEI (alcance 1 y 2).

En cuanto a las **emisiones directas (alcance 1)**, Confipetrol sucursal Colombia ha definido aquellas emisiones que son controladas operacionalmente por la organización, de acuerdo con el enfoque de control operacional de la ISO14064:2006.

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

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

Tabla 19. Instalaciones asociadas a las emisiones de GEI (alcance 1 y 2)

Tipo de instalación	Nombre	Propiedad	Control Confipetrol
Labores administrativas de apoyo a los contratos	Oficinas Bogotá Cll. 98	Propia	Sí
	Oficina Barrancabermeja - Laboratorio	Propia	Sí
	Oficina Villavicencio	Propia	Sí
	Oficina Villa garzón - Gran tierra Putumayo	Alquilada	Sí
	Oficinas Maní Emerald	Alquilada	Sí
	Oficinas Cáqueza Enel	Alquilada	Sí
	Bodega Barrancabermeja	Propia	Sí
	Base Castilla VRO	Alquilada	Sí
	Base Chichimene VRO	Alquilada	Sí
	Oficina VMM Gran tierra	Alquilada	Sí
Labores operativas de apoyo a los contratos	Base Castilla VRO	Alquilada	Sí
	Base Chichimene VRO	Alquilada	Sí

Para 2020 las emisiones directas de GEI (alcance1) fueron de **1.481,75 ton CO₂-eq/año**. En este cálculo se incluyen las emisiones de CO₂, CH₄, N₂O, Compuestos fluorados y SF₆. De otro lado, las emisiones indirectas de GEI (alcance 2) corresponden a **40,05 ton CO₂-eq/año**, incluyendo en el cálculo las emisiones de CO₂ generadas por el consumo de energía eléctrica.

El total de emisiones de GEI registrado para 2020 fue de **1.521,8 ton CO₂-eq/año**, 99% menos que las registradas para el periodo de 2019, debido a un menor consumo de combustibles para las actividades de operación y transporte y a la exclusión del alcance 3 (vuelos) Se proyecta para 2022 incluir en el inventario de GEI otras emisiones indirectas (alcance 3), de acuerdo con los requerimientos del estándar ISO 14064:2006.

Tabla 20. Emisiones de GEI (alcance 1 y 2) por GEI.

Gases	Alcance 1		Alcance 2	
	Cantidad GEI [ton GEI/año]	Emisiones [ton CO ₂ -eq/año]	Cantidad GEI [ton GEI/año]	Emisiones [ton CO ₂ -eq/año]
CO₂	1.480,17	1.480,17	40,05	40,05
CH₄	0,01	0,15	0,00	0,00
N₂O	0,01	1,43	0,00	0,00
Compuestos Fluorados	No aplica	0,00	No aplica	0,00
SF₆	0,00	0,00	0,00	0,00
Total	--	1.481,75	--	40,05

El año base seleccionado para la implementación del estándar corresponde al periodo entre junio de 2020 y junio de 2021, debido fundamentalmente al acceso a la información, considerando que para periodos anteriores no se cuenta con el 100% de datos, así como a tener un año referente con respecto a los factores ambientales y de salud pública actuales, los cuales han generado cambios permanentes de la dinámica de la organización.

Para el cálculo de las emisiones se utilizaron los factores de emisión y el potencial de calentamiento global referidos por la calculadora FECOC - Factores de Emisión de los Combustibles Colombianos, coordinada por la Unidad de Planeación Minero-Energética – UPME.

Tabla 21. Factores de emisión de combustibles - FECOC

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

GRI 305-4

Intensidad de emisiones de GEI

Para calcular la intensidad de las emisiones de GEI, se tomó como parámetro específico el número de trabajadores de tiempo completo en las sedes administrativas de Villavicencio, Bogotá y Barrancabermeja, correspondiente a 2.446 personas.

Intensidad de emisiones GEI		
Emisiones totales de GEI / empleados a tiempo completo	1.521,8 ton CO₂-eq/año / 2.446 empleados a tiempo completo	0,62 ton CO₂-eq/año / empleado a tiempo completo

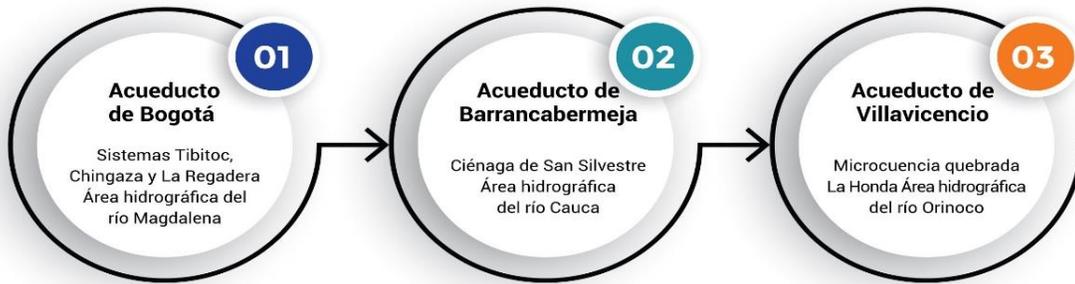
Para calcular la intensidad del uso de energía, se tomó como referente el número de personas en el mes multiplicado por 12, con el fin de calcular el índice anual.

GRI 303

5.3 Agua

El mayor consumo de agua generado en la Organización se da en las sedes administrativas propias y alquiladas, principalmente para actividades de aseo, utilización de baños y cafetería. En las actividades operativas este consumo no es controlado directamente por la organización, puesto que los procesos e instalaciones son propiedad y controladas por los clientes.

De esta manera, se incluyen en esta medición la sede principal ubicada en Bogotá, la sede administrativa y el laboratorio en Barrancabermeja y la sede administrativa de Villavicencio, las cuales están conectadas a la red de acueducto de cada ciudad y se abastecen de las siguientes fuentes:



GRI 303-2
Gestión de Impactos

Lo impactos ambientales asociados al consumo de agua corresponden al agotamiento y contaminación del recurso, siendo menos significativo el segundo en tanto la organización se mantiene dentro del mínimo per cápita establecido para el sector administrativo, y teniendo en cuenta que no se generan vertimientos industriales. Las descargas generadas se derivan del uso de agua en actividades domésticas, cuyo destino es la red de alcantarillado donde son tratadas por las empresas locales de aguas.

En las actividades operativas en la cuales Confipetrol influye en el consumo de agua de forma, la empresa implementa estrategias de optimización mediante la sensibilización, concursos y prácticas de uso racional con empleados. De otra parte, en aquellas operaciones en las que sí tiene control del recurso, además de estas actividades se lleva trazabilidad y seguimiento del recurso, a la vez que asegura criterios ambientales para su adquisición y para mantener las condiciones de saneamiento básico en su uso.

Para la sede administrativa de Bogotá (sede principal), se cuenta con una meta basada en el índice de desempeño establecido por la Secretaría Distrital de Medio Ambiente, el cual busca mantener un consumo menor o igual a 0,448 m³ por persona. En el resto de las sedes se lleva trazabilidad del consumo, pero no se han establecido metas al no ser este un aspecto significativo y al ser sedes con un número inferior de personas (87% menos que en la sede principal). Aunque el consumo sea efectivamente mayor.

GRI 303-5

Consumo de Agua

En 2020 el consumo de agua se redujo en 34% en comparación con el año 2019, pasando de 0,996 ML en 2019 a 0,648 ML en 2020.



Gráfica 22. Consumo de agua por sedes (mega Litros)

Si bien la sensibilización al personal ha generado un uso más racional del recurso, la reducción se debió directamente a la no ocupación de las oficinas administrativas por las medidas de trabajo remoto en casa a causa del Covid-19.

La sede que más consumo de agua presenta es la de Barrancabermeja, siendo esta donde la organización cuenta con el laboratorio metrológico. El consumo de agua de la organización per cápita es de 0,0065 mega litros.

De otra parte, la sede que menor demanda de consumo de agua representa es la que se encuentra la zona clasificada como zona de estrés hídrico, área hidrográfica del río Magdalena razón por la cual se lleva trazabilidad del consumo per cápita, cuya media para la sede de Bogotá de 0,002 ML, estando por debajo de la media del sector (0,044 ML).

GRI 303-4

Vertimientos de agua

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

GRI 306

5.4 Residuos

Las actividades administrativas son las que generan residuos en la organización; los residuos que se derivan de las actividades de operación y mantenimiento en las instalaciones operativas son gestionados directamente por los clientes. Dependiendo del alcance de cada contrato, Confipetrol asegura su segregación y la sensibilización del personal, pero no es quien dispone ni reporta a las

autoridades ambientales, siendo los clientes quienes a través de sus licencias ambientales generan el reporte de residuos peligrosos ante las autoridades y grupos de interés.

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



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

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

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

GRI 306-2

Componentes del Programa de Gestión Integral de Residuos – PGIR



Figura 26. Estructura del programa de gestión integral de residuos – PGIR

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

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

- ✔ **Aplicativo desarrollado por el área de IMC para la documentación de órdenes de trabajo:** la inclusión de este aplicativo en la operación permitió dejar de imprimir tres hojas por paquete de trabajo, reduciendo así el consumo y generación de papel.
- ✔ **Re-envase de productos químicos:** elementos de aseo como los jabones para manos y el alcohol desinfectante se compran en presentaciones grandes y para su uso se re envasan en contenedores individuales, evitando así desechar contenedores individuales y promover su reutilización.
- ✔ **Uso de documentación digital:** la organización utiliza factura electrónica, asegura registros de asistencia magnéticos y capacitaciones mediante plataforma virtual, lo que evita el uso de papelería para estas actividades.
- ✔ **Recuperación de papel, cartón y plástico:** asegurando su segregación en contenedores específicos para luego entregarlos a empresas de reciclaje.
- ✔ **Sensibilización de los trabajadores:** mediante participación en jornadas de reciclaje para asegurar la disposición de residuos peligrosos.
- ✔ **Identificación de canecas y afiches de sensibilización.**

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

Tabla 22. Gestión externa ambientalmente segura.

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

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

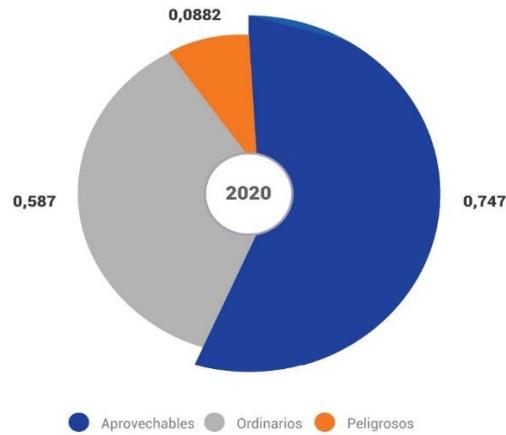
GRI 306-3

Residuos generados

En total se generaron 0,587 toneladas métricas de residuo en el año, 18% más que en 2019 debido principalmente al aumento en la recuperación de residuos con potencial de aprovechamiento. El 53%

de los residuos registrados fueron aprovechables, el 41% no aprovechables (ordinarios) y el 6% corresponden a residuos clasificados como peligrosos.

Residuos generados (toneladas métricas)



Gráfica 23. Residuos generados (Toneladas Métricas).

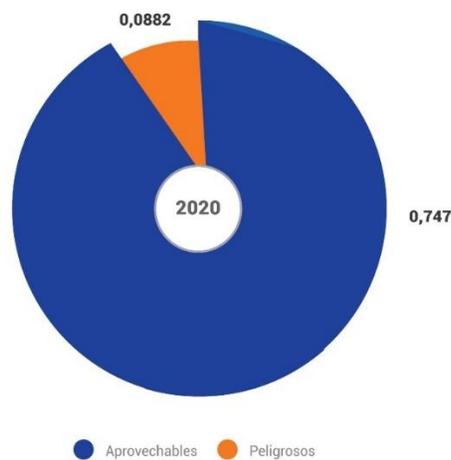
Del total de **residuos aprovechables**, el 82% corresponden a cartón y papel (0,609 toneladas) y el 18% a plástico (0,138 toneladas).

En los **residuos peligrosos** se contabilizan 0,0196 toneladas de pilas y acumuladores (40%), 0,0242 toneladas de RAEES (50%), y 0,0046 toneladas de luminarias (10%).

Residuos No Destinados a Eliminación

El 58,7% de los residuos que se generaron en el año no se destinaron a eliminación, es decir que fueron recuperados en procesos valorización y aprovechamiento.

Residuos no destinados a eliminación (toneladas métricas)



Gráfica 24. Residuos no destinados a eliminación.

Las 0,0882 toneladas de residuos peligrosos generados fue entregada en su totalidad a los gestores autorizados para su aprovechamiento y disposición final. Pese a que el porcentaje de disposición final no es discriminado por el gestor en el acta, la relación del peso de los componentes peligrosos en este tipo de residuos (RAEES, Pilas y acumuladores y luminarias) es del 1%.

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

En conclusión, del total de residuos no destinados para eliminación (0,8352 toneladas métricas) el 99% fue destinado para aprovechamiento.

GRI 306-5

Residuos Destinados a Eliminación

Los residuos destinados a eliminación corresponden a aquellos que no son aprovechables u ordinarios, que en relación con el total de residuos generados en el año representan el 41%, es decir 0,587 toneladas métricas. El 100% de estos residuos fueron dispuestos mediante relleno sanitario.

Eventos con Incidencia Ambiental

En comparación con el año anterior, en 2020 dos eventos con incidencias ambientales, uno más que en 2019, los cuales se presentaron en operaciones distintas a la afectada en el año anterior. Estos eventos no están clasificados como significativos al no requerir de su notificación ante las autoridades ambientales.

Tabla 23. Descripción de eventos ambientales.

Evento	Causas	Plan de acción
Fecha: enero 27 2020 Vertimiento fuera de los parámetros de calidad en fuente hídrica.	Estándar de trabajo inadecuado. Ausencia de control operacional (análisis previo para determinar características fisicoquímicas del agua).	- Garantizar el mantenimiento de la piscina. - Actualización de instructivo para el tratamiento y vertimiento de agua, incluyendo control operacional
Fecha: abril 29 2020 Derrame de desengrasante sobre la vía.	Acto Inseguro. El trabajador no asegura la carga dentro del platón del vehículo por prisa.	- Taller de sensibilización individual. - Capacitación general en el transporte de mercancías peligrosas.

GRI 304-2

5.5 Biodiversidad

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



Reubicación de fauna

En el año se llevó a cabo la reubicación de una serpiente del sitio de trabajo a un lugar fuera de las actividades de operación, ubicadas en el campo Capella Contrato suscrito con el cliente Emerald Energy.



Aseguramiento área

- Aislamiento del área.
- Interviene personal competente.



Captura de la especie

- Aseguramiento elementos de protección personal
- Captura del ofidio.



Re ubicación.

- Traslado de la fauna a lugar seguro aislado de la operación.

La reubicación se realizó bajo las especificaciones y lineamientos de la licencia ambiental del cliente. Antes de cualquier intervención siempre se opta por el ahuyentamiento del individuo, si este no se aísla es necesaria la intervención cuidadosa para no afectar la vida de ninguno de los actores involucrados en la reubicación.

Sensibilización a los Colaboradores.

Con el fin de sensibilizar al personal y reconocer la línea base asociada a la fauna que hace parte del área de influencia, se desarrolló la estrategia **“Reconóceme también hago parte de tu mundo”**

en su fase 1, la cual tenía como fin hacer registro fotográfico de los avistamientos hechos por trabajadores y sus familias, así como realizar su caracterización taxonómica.

En total se identificaron **98** individuos pertenecientes a especies de aves, reptiles, mamíferos, artrópodos y moluscos. Para su identificación se realizó una alianza con la Universidad del Bosque.

Tabla 24. Muestra de descripción taxonómica por especie.

Registro	Descripción taxonómica
	<p>Reptil Nombre científico: <i>Caiman crocodilus</i> Nombre común: Babilla Función ecológica: Control biológico de peces. Origen de la especie: Nativa</p>
	<p>Ave Nombre científico: <i>Caracara cheriway</i> Nombre común: Guaraguaco Función ecológica: Control biológico de plagas. Origen de la especie: Nativa</p>
	<p>Molusco Nombre científico: <i>Achatina fulica</i> Nombre común: Caracol africano Función ecológica: Especie introducida con alto impacto negativo en los ecosistemas nativos debido a que es vector de parásitos y virus</p>
	<p>Mamífero Nombre científico: <i>Hydrochoerus hydrochaeris</i> Nombre común: Chigüiro Función ecológica: Descomponedor materia orgánica, dispersor de semillas. Origen de la especie: Nativa</p>
	<p>Artrópodo Nombre científico: <i>Pelidnota prasina</i> Nombre común: Escarabajo verde Función ecológica: Descomponedor materia orgánica. Origen de la especie: Nativa</p>

La segunda fase de la campaña consiste en generar un juego que tiene por nombre “**Reconócame**” en donde los colaboradores y la comunidad puedan interactuar reconociendo las especies que hacen parte del área de influencia. Esta fase se planea desarrollar durante 2021.

5.6 Campañas de Gestión Ambiental.

En 2020 se realizaron las siguientes actividades para incentivar, sensibilizar y promover una cultura ambiental con los empleados de Confipetrol:

Nombre	Concurso #ReciclajeChallenge semana ambiental
Objetivos	Afianzar la selección en la fuente en el personal.
Resultados	<ul style="list-style-type: none"> - Inclusión de las familias de los empleados en las actividades del concurso, generando - conciencia desde casa. - Participación del 60% de los contratos (429 personas). - Mejoramiento en la percepción de la selección en la fuente.



Nombre	Estadísticas de movilidad sostenible
Objetivos	Motivar al personal a cambiar sus hábitos de transporte por alternativas sostenibles.
Resultados	<ul style="list-style-type: none"> - Se realizó una ruta para incentivar la movilidad sostenible y saludable. - Se logró un espacio para adecuar como ciclo parqueadero. - Teniendo en cuenta la cantidad de kilómetros recorridos sin usar vehículos de combustión, al llevar una movilidad sostenible durante el año 2020 la organización dejó de emitir 3.4 [T CO2-eq/año] al transportarse en bicicleta, caminando o trotando. basado en el facto 0,01 [T CO2/km. (total de kilómetros registrados 1989).

SISTEMA DE GESTIÓN DE CONTROL INTERNO Y CUMPLIMIENTO

www.confipetrol.com

INFORME DE
SOSTENIBILIDAD
2020



6. SISTEMA DE GESTIÓN DE CONTROL INTERNO Y CUMPLIMIENTO

GRI 103-1 | GRI 103-2

Enfoque de gestión: prevención de lavado de activos financiación del terrorismo, fraude y corrupción en todas sus formas.

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

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

- ✔ GG-GEN1-PO-18 Política de Cumplimiento.
- ✔ GG-GEN1-PO-4 Política de Conflicto de Interés.
- ✔ GG-GEN1-P-25 Política de Regalos.
- ✔ GG-GEN1-PO-31 Política de Transacciones Entre Partes Relacionadas.
- ✔ GG-GEN1-PO-26 Política de Protección del Derecho Fundamental de Habeas Data y Tratamiento de Datos Personales.
- ✔ GG-GEN1-R -12 Código de ética corporativo.

En términos de la importancia material del riesgo de corrupción, la Compañía considera que la no gestión adecuada del mismo considerando tanto actores externos como internos, podría tener impacto negativo de tal magnitud que podría afectar seriamente la reputación de la compañía, la dinámica comercial y de negocio en todas sus operaciones.

GRI 103-3

Gestión del Sistema de Cumplimiento

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

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

GRI 103 -1

Relaciones y Expectativas de los Grupos de Interés

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

Por encima de los negocios está el nombre y reputación de la Compañía, lo cual se logra con la 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 hay operación incluyendo temas de corrupción, fraude, 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 corporativo.

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

Grupo de Interés	Relacionamiento
Accionistas y Aliados	Trato equitativo independientemente de la cantidad y/o valor de sus acciones y/o alianza establecida y suministro de información relevante que permita orientar su proceso de toma de decisiones respecto a su inversión y/o alianza y propiciar una participación competente y consiente.
Autoridades	La Compañía, respeta y da cumplimiento a todos los preceptos legales normativos y reglamentarios vigentes. Bajo los límites establecidos en el ordenamiento jurídico. Los servicios que se pretendan suministrar a entidades gubernamentales se regirán por las leyes aplicables de cada país, 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 generar valor para ambas partes y para la comunidad en general. La relación se fundamenta en el respeto, la equidad y transparencia mutua. Se extienden 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.
Empleados	La Compañía cuenta con un equipo de trabajo comprometido con los objetivos y estrategias de la organización, que desarrolla sus actividades en forma efectiva y proactiva, con los medios adecuados, en un entorno seguro.

GRI 205-1

Gestión de Riesgos del Sistema de Cumplimiento

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

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

Riesgos Altos	2020	2019	2018
Riesgos Inherentes	38,89%	50%	39,13%
Riesgo Residuales	0,0%	0,0%	30,43%

En la revaluación de 2020 respecto a los riesgos de cumplimiento fueron identificados un total de 18 riesgos de los cuales 7 fueron se han catalogado como altos y de estos 6 riesgos se asocian a corrupción. Por último, con la valoración de riesgo residual e implementados los controles no se identifican riesgos en el nivel alto.

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

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

GRI 205-1
Gestión de Debita Diligencia



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

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

A continuación, se relaciona la cantidad de operaciones analizadas a través del proceso de debida diligencia durante el 2020:

Debidas Diligencias Grupos de Interés	Cantidad
Candidatos y Empleados	1716
Proveedores	576
Clientes y Clientes prospectos	864
Consortios Prospectos	5
Comunidades	10
Asociados	2

GRI 205 | GRI 102-25

Gestión de 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:** Se presenta cuando los empleados, personal en proceso de selección (candidatos), representantes legales, socios, accionistas y/o miembros de Junta Directiva de CONFIPETROL, tienen alguna relación de parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y/o de tipo familiar con empleados de Confipetrol; o, cuando sus cónyuges, compañeros permanentes, convivientes y/o aquellos con quienes tienen una relación afectiva, también laboran para Confipetrol.
- ✔ **TIPO II:** Refiere a todos los casos en que el cónyuge, compañero permanente, conviviente, persona con la que un empleado, personal en proceso de selección (candidatos), representantes legales, socios, accionistas y/o miembros de Junta Directiva de Confipetrol mantienen una relación afectiva y/o tienen una relación de parentesco hasta cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y/o de tipo familiar y a su vez laboran o tienen algún tipo de participación con proveedores
- ✔ **TIPO III:** Se presenta cuando un empleado, personal en proceso de selección (candidatos), representantes legales, socios, accionistas y/o miembros de Junta Directiva de Confipetrol, ofrecen bienes o prestan servicios a empresas terceras, participan en ellas como representantes legales, socios, accionistas y/o miembros de Junta Directiva o prestan servicios a Confipetrol no relacionados con sus funciones y/o con el rol para el que fueron contratados en Confipetrol.
- ✔ **TIPO IV¹:** Se presenta cuando un empleado, personal en proceso de selección (candidatos), representantes legales, socios, accionistas y/o miembros de Junta Directiva de CONFIPETROL, cohabitan con alguna de sus partes relacionadas y/o con la competencia de Confipetrol.

A partir de la Política, incluyendo la divulgación respectiva, la Compañía considera y analiza la declaración de potenciales o reales conflictos de interés formalizada mediante diversos formatos y de acuerdo con el contexto del Grupo de Interés que esté reportando. Durante el periodo 2020 la Compañía realizó la alineación de la política de manera corporativa ampliando el alcance y su aplicación incluyendo personal en proceso de selección (candidatos), representantes legales, socios, accionistas, miembros de Junta Directiva, proveedores, clientes y comunidades de Confipetrol, actualización de las tipologías de los conflictos de interés con respecto al alcance y cambio de los canales para la declaración, reporte y análisis.

¹ Esta tipología aplica para Colombia

La custodia de las declaraciones de conflictos de interés está a cargo del Proceso Corporativo de Cumplimiento, es un 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 del Proceso Corporativo de Cumplimiento; en los casos en que se detecte la necesidad, el Comité de Auditoría, 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, esta tiene como fin regular operaciones realizadas entre Confipetrol y sus partes relacionadas; para lo cual, los miembros de la junta directiva (Principales y Suplentes) de la Compañía, presidente, vicepresidentes, gerentes y directivos de Colombia, Perú y Bolivia 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 aprobación para este tipo de transacciones por parte de la Junta Directiva.

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

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

Política de Regalos

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

GRI 205-2

Fortalecimiento de la Cultura del Sistema de Cumplimiento

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

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

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

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

La divulgación tiene como propósito presentar ante los diferentes grupos de interés el compromiso de la Compañía en la prevención de los delitos e indicando la existencia del Sistema de Cumplimiento. A su vez de manera periódica, el proceso planea los temas del Sistema y/o aspectos a comunicar a través de artículos, mailing y/o cartillas. Estas comunicaciones pueden estar dirigidas a distintos grupos de interés de manera interna o externa.

GRI 205-2

Órganos de Gobierno



Durante el 2020 la Compañía realizó divulgación de políticas, procedimientos y lineamientos anticorrupción y de su Sistema de Cumplimiento a sus órganos de gobierno, así: se divulgó a Presidencia a través de los informes de gestión y al 100% de los 4 miembros de Junta Directiva a través del informe de gestión que se divulga a cada uno, donde se incluye un espacio relacionado con el área de Control Interno y Cumplimiento.

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

cierre de 2020, tres miembros de la Junta Directiva completaron la capacitación, equivalente al 75% del total de miembros.

GRI 205-2

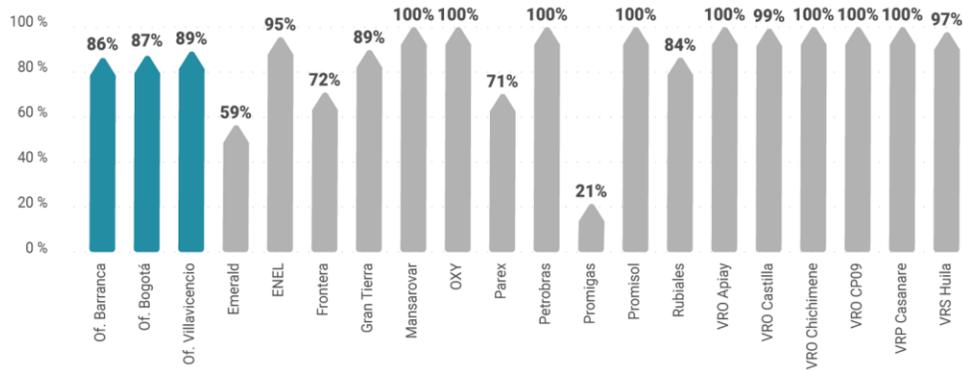
Colaboradores

Durante el 2020 se realizaron inducciones a personal nuevo y reinducciones a personal antiguo.

Inducción Sistema de Cumplimiento

A continuación, se grafica el porcentaje de empleados a los que se les generó inducción durante 2020, El campo Promigas presenta un bajo cumplimiento debido a que tuvo un arranque se dio finalizando el año, por lo que se encuentran en ejecución de inducciones:

Porcentaje de Inducciones de Empleados por campo en el año 2020



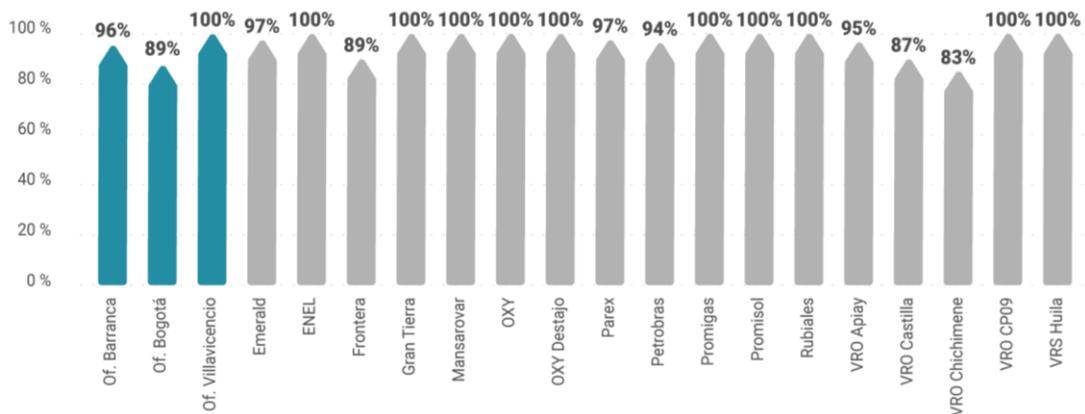
Gráfica 25. Inducciones Personal Administrativo y Operativo 2020 – 2018

Personal	2020	2019	2018
Administrativo	86,96%	85,71%	100%
Operativo	83,88%	73,07%	88%

Reinducción Sistema de Cumplimiento

A continuación, se grafica el porcentaje de empleados a los que se les generó reinducción durante 2020:

Porcentaje de Reinducciones de Empleados por campo en el año 2020



Gráfica 26. Porcentaje de Reinducciones de Colaboradores.

Personal	2020	2019
Administrativo	90,97%	77,61%
Operativo	96,11%	64,29%

GRI 205-2
Socios de negocio

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

Durante el mes de diciembre 2020 se envió comunicado externo con la presentación del Sistema de Cumplimiento con el siguiente alcance:

Grupo de Interés	Cantidad
Clientes y clientes prospecto	203
Proveedores	718

GRI 205-3 | GRI 103-3
Canal ético

Durante 2020 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:

No.	Ubicación	Tipo	Naturaleza	Conocimiento
1	Colombia	Corrupción	Presunto interés de un empleado para favorecer mediante influencia en las decisiones de contratación de un taller externo.	Correo electrónico
2	Perú	Corrupción	Intento de soborno para favorecimiento en el ingreso por parte de un contratista a empleado de Confipetrol Andina.	Correo electrónico



Una vez culminados los procesos de investigación para cada uno de los casos presentados anteriormente, se procedió con las siguientes acciones:

En el primer caso, no renovar contrato para uno de los empleados y hacer cambio de funciones y responsabilidades para otro empleado involucrado en estos hechos. En el segundo caso, se procedió a realizar comunicación directa con el contratista, se implementaron medidas de control para mitigar el riesgo e identificar posible acto sistémico.

Adicionalmente durante 2020 se recibieron 11 denuncias, incluyendo las 2 detalladas arriba al estar directamente asociadas con temas de corrupción, para las cuales se activaron los protocolos respectivos de gestión y a la fecha de emisión de este informe se encuentran cerradas.

Durante 2020 no se identificaron señalamientos ni denuncias y acciones legales en contra la Compañía y/o sus empleados.

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

Control Interno

El proyecto de implementación, formalización y maduración del Proceso de Control Interno durante 2020 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. Como referencia el estándar de Control Interno COSO versión 2013, este proyecto 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.

ÍNDICE CONTENIDO GRI

ESTÁNDAR GRI	INDICADOR	PÁGINA	PACTO GLOBAL	ODS
MENSAJE DE LA PRESIDENCIA				
GRI 102: Contenidos generales	102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	2	Principio 1, 8, 9 y 10	ODS 17
DIVULGACIÓN GENERAL				
GRI 102: Contenidos generales	102-10 Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	3 y 43		ODS 9
	102-32 Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	4		
	102-48 Re-expresión de información	4		
	102-49 Cambios en la elaboración de informes	4		
	102-50 Periodo objeto del informe	4		
	102-51 Fecha del último informe	4		
	102-52 Ciclo de elaboración de informes	4		
	102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe	4		
	102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI	4		
	102-56 Verificación externa	4		
PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN				
GRI 102: Contenidos generales	102-1 Nombre de la Organización	7		
	102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	8		
	102-3 Ubicación de la sede	12		
	102-4 Ubicación de las operaciones	12		
	102-5 Propiedad y forma jurídica	8		
	102-6 Mercados servidos	8 y 14		
	102-9 Cadena de Valor	23 y 43	Principio 3	
	102-12 Iniciativas externas	27		ODS 17
	102-13 Afiliación asociaciones	27		ODS 17
	102-16 Valores, principios, Estándares y normas de conducta	16	Principio 10	
	102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	17	Principio 10	
	102-18 Estructura de gobernanza	18		

ÍNDICE CONTENIDO GRI

ESTÁNDAR GRI	INDICADOR	PÁGINA	PACTO GLOBAL	ODS
	102-22 Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	18		
	102-23 Presidente del máximo órgano de gobierno	18		
	102-24 Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	18		
	102-25 Conflictos de interés	123		
	102-26 Función del máximo órgano de gobierno en la selección de objetivos, valores y estrategia	20		
	102-27 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	20		
	102-30 Eficacia de los procesos de gestión del riesgo	20		
	102-31 Revisión de temas económicos, ambientales y sociales	20		
	102-33 Comunicación de preocupaciones críticas	21		
GRI 206: Competencia desleal	206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	21	Principio 10	ODS 12

GRUPOS DE INTERÉS

	102-21 Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales	34		
	102-40 Lista de grupos de interés	31		
GRI 102: Contenidos generales	102-42 Identificación y selección de grupos de interés	31		
	102-44 Temas y preocupaciones clave mencionados	34		
	102-46 Definición de los contenidos de los informes y las coberturas de los temas	35		
	102-47 Lista de los temas materiales	35		

DIMENSIÓN ECONÓMICA

	102-9 Cadena de suministro	23 y 43		
GRI 102: Contenidos generales	102-10 Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	23 y 43		
	102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	38		
GRI 201: Desempeño económico	201-1 Valor económico generado y distribuido	41	Principio 1, 8, 9 y 10	

ÍNDICE CONTENIDO GRI

ESTÁNDAR GRI	INDICADOR	PÁGINA	PACTO GLOBAL	ODS
GRI 204: Prácticas de adquisición	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	43		ODS 9
GRI 206: Competencia desleal	206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	21	Principio 10	ODS 12
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	46	Principio 8	
GRI 408: Trabajo infantil	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	47	Principio 5	ODS 8
DIMENSIÓN SOCIAL - Prácticas Laborales				
GRI 103: Enfoques de gestión	103-1 Explicación del tema material y su Cobertura	48		
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	48		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	48		
GRI 102: Contenidos generales	102-7 Tamaño de la organización	49		
	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	49	Principio 6	ODS 5
	102-36 Proceso para determinar la remuneración	52		
	102-37 Involucramiento de los grupos de interés en la remuneración	52		
	102-41 Acuerdo de negociación colectiva	53		
GRI 401: Empleo	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	50	Principio 6	ODS 8
	401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	54		ODS 8
	401-3 Permiso parental	56	Principio 6	ODS 8
GRI 402: Relación trabajador - empresa	402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	58	Principio 3	
GRI 404: Formación y educación	404-1 Media de horas de formación al año por empleados	58	Principio 6	
	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	59		

ÍNDICE CONTENIDO GRI

ESTÁNDAR GRI	INDICADOR	PÁGINA	PACTO GLOBAL	ODS
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	59	Principio 6	
GRI 406: No discriminación	406-1 Incidentes de discriminación y acciones tomadas	60	Principio 6	ODS 5, 8
DIMENSIÓN SOCIAL - Seguridad y Salud en el Trabajo				
GRI 103: Enfoques de gestión	103-1 Explicación del tema material y su Cobertura	62		
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	63		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	63		
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo	403-1 Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad	64		ODS 8
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes.	65		ODS 8
	403-3 Servicio de Salud en el Trabajo	69		ODS 8
	403-4 Participación y formación de los colaboradores.	70		
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	73		ODS 8
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los colaboradores	75		
	403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en trabajo	65		ODS 8
	403-9 Lesiones por accidente laboral	89		ODS 8
	DIMENSIÓN AMBIENTAL			
GRI 103: Enfoques de gestión	103-1 Explicación del tema material y su Cobertura	103		
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	103		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	103	No Aplica	
GRI 102: Contenidos generales	102-11 Principio de precaución	104		
	302-3 Intensidad energética	106	Principio 8	ODS 7

ÍNDICE CONTENIDO GRI

ESTÁNDAR GRI	INDICADOR	PÁGINA	PACTO GLOBAL	ODS
GRI 302: Energía	302-4 Reducción del consumo de energía	106	Principio 8, 9	ODS 7
	302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	108	Principio 8, 9	ODS 7
GRI 303: Agua	303-2 Gestión de los impactos	110	Principio 8	ODS 6
	303-4 Vertimientos de agua	111		
	303-5 Consumo de agua	111		
GRI 304: Biodiversidad	304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	115		
GRI 305: Emisiones	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	107	Principio 7, 8	ODS 13
	305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	108	Principio 7, 8	ODS 13
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	107	Principio 7, 8	ODS 13
	305-4 Intensidad de emisiones de GEI	109		
GRI 306: Residuos	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos (Componentes del programa de Gestión Integral de Residuos – PGIR)	112		
	306-3 Residuos generados	113		
	306-5 Residuos destinados a eliminación	114		

SISTEMA DE GESTIÓN DE CONTROL INTERNO Y CUMPLIMIENTO

GRI 103: Enfoques de gestión	103-1 Explicación del tema material y su Cobertura	120		
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	120		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	120		
GRI 205: Lucha contra la corrupción	205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	121	Principio 10	ODS 8, 11
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	124	Principio 10	ODS 17
	205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	123	Principio 10	ODS 17

Lista de Gráficas

Gráfica 1. Estado situación financiera consolidado Confipetrol.....	38
Gráfica 2. Composición del activo.....	39
Gráfica 3. Composición del pasivo.....	39
Gráfica 4. Consolidado Ebitda últimos años.....	40
Gráfica 5. Porcentaje de ingresos por país.	40
Gráfica 6. Participación de proveedores	44
Gráfica 7. Participación de proveedores años 2018, 2019 y 2020.	45
Gráfica 8. Nuevas contrataciones por género 2020.....	51
Gráfica 9. Rotación de Personal 2020.....	52
Gráfica 10. Número de colaboradores asociados a organizaciones sindicales	53
Gráfica 11. Permiso Parental.....	57
Gráfica 12. Media de horas de formación por género.....	59
Gráfica 13. Costos capacitaciones 2020.....	60
Gráfica 14. Evaluaciones de desempeño por género	61
Gráfica 15. Evaluaciones de desempeño por categoría.....	61
Gráfica 16. Capacitaciones en HSEQ	74
Gráfica 17. Espacio de Escucha -2020	86
Gráfica 18. Total, Frecuencia Accidentes Registrables (TRIF)	89
Gráfica 19. Tasa de Tiempo Perdido por frecuencia de incidentes (IF)	90
Gráfica 20. Comparativo BIRD (2019-2020).....	91
Gráfica 21. Consumo total de energía desglosado por actividad (GJ).....	105
Gráfica 22. Consumo de agua por sedes (mega Litros).....	111
Gráfica 23. Residuos generados (Toneladas Métricas).....	114
Gráfica 24. Residuos no destinados a eliminación.....	114
Gráfica 25. Inducciones Personal Administrativo y Operativo 2020 – 2018.....	126
Gráfica 26. Porcentaje de Reinducciones de Colaboradores.	126

Lista de Tablas

Tabla 1. Políticas Internas Confipetrol	17
Tabla 2. Grupos de interés, expectativas y acciones.	34
Tabla 3. Entidades incluidas en estados financieros	38
Tabla 4. Ingresos por país.	41
Tabla 5. Valor económico directo generado y distribuido.....	41
Tabla 6. Colaboradores Confipetrol 2020.....	49
Tabla 7. Colaboradores por género 2020.....	49
Tabla 8. Colaboradores por tipo de contrato y región 2020.	50
Tabla 9. Colaboradores por región 2020	50
Tabla 10. Nuevas contrataciones por rango de edad 2020.....	51
Tabla 11. Nuevas contrataciones por Región 2020.....	52
Tabla 12 Porcentaje de colaboradores asociados a organizaciones sindicales.	53
Tabla 13. Tasas de retorno y retención de colaboradores.	57
Tabla 14. Detalle horas de formación.	59
Tabla 15. Eventos Ocupacionales por año.....	90
Tabla 16. Datos de consumo en combustible.....	104
Tabla 17. Factores de conversión para consumo energético de combustibles	106
Tabla 18. Reducción de consumo de energía eléctrica en oficinas de Bogotá, Villavicencio y Barrancabermeja.	106
Tabla 19. Instalaciones asociadas a las emisiones de GEI (alcance 1 y 2).....	108
Tabla 20. Emisiones de GEI (alcance 1 y 2) por GEI.	108
Tabla 21. Factores de emisión de combustibles - FECOC	109
Tabla 22. Gestión externa ambientalmente segura.....	113
Tabla 23. Descripción de eventos ambientales.	115
Tabla 24. Muestra de descripción taxonómica por especie.	117

Lista de Figuras

Figura 1. Presencia de Confipetrol en Latinoamérica.	13
Figura 2. Operaciones y Clientes en Colombia.....	14
Figura 3. Operaciones y clientes en Perú.	15
Figura 4. Operaciones y clientes en Bolivia.	16
Figura 5. Organigrama	22
Figura 6. Cadena de valor.	23
Figura 7. Pilares de calidad.	25
Figura 8. Metodología para el análisis de contexto.....	26
Figura 9. Criterios de priorización de grupos de interés	31
Figura 10. Grupos de interés Confipetrol.	31
Figura 11. Promesas de valor.	32
Figura 12. Modelo de relacionamiento	32
Figura 13. Grupos de interés e interlocutores.	33
Figura 14. Temas materiales.....	35
Figura 15. Proceso de Inscripción, selección y evaluación de proveedores.	43
Figura 16. Distribución de Proveedores en Colombia.....	44
Figura 17. Valores y principios corporativos.	48
Figura 18. Certificaciones en SG-SST 2020.	64
Figura 19. Metodología de identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos.	66
Figura 20. Etapas de investigación de incidentes	69
Figura 21. Canales de Comunicación	70
Figura 22. Estrategia de comunicaciones HSEQ-RSE	70
Figura 23. Acciones de Comunicación HSEQ-RSE	71
Figura 24. Accidentes por riesgo mecánico 2020	78
Figura 25. Pilares Operación Líder	91
Figura 26. Estructura del programa de gestión integral de residuos – PGIR	112

COLOMBIA - BOGOTÁ

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

BOLIVIA - SANTA CRUZ

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

PERÚ - LIMA

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

CHILE - SANTIAGO DE CHILE

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

INFORME DE
SOSTENIBILIDAD
2020