



Informe
de Sostenibilidad
2011



Pacific
Rubiales Energy

Nuestros compromisos

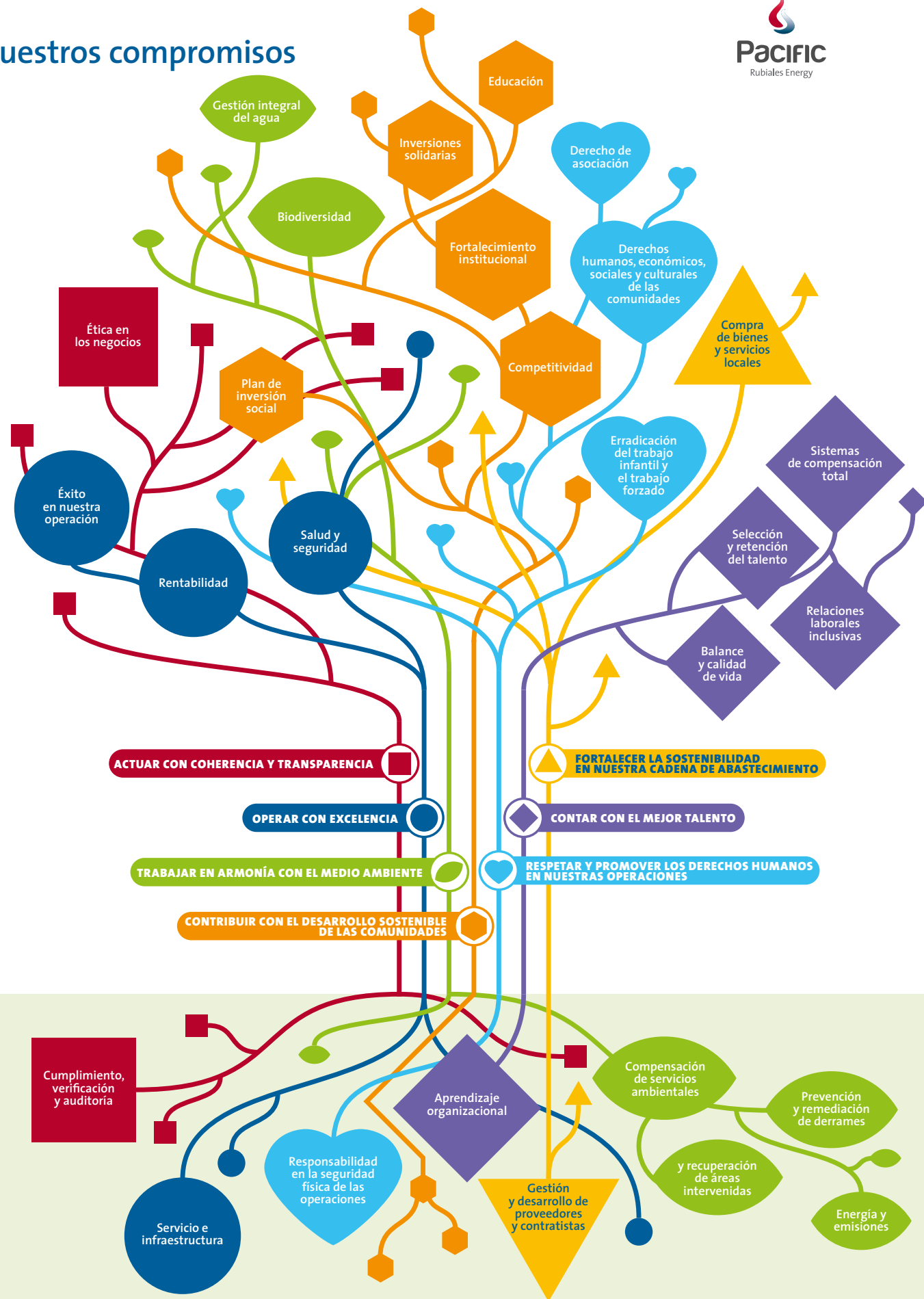


Tabla de contenido

Palabras del Presidente	6
Palabras del Vicepresidente de Asuntos Corporativos y de Sostenibilidad	10
Palabras del Gerente de Responsabilidad Social	12
NUESTRA ORGANIZACIÓN	15
NUESTRO MODELO DE SOSTENIBILIDAD	21
DESTACADOS DE 2011	31
BLOQUEO DE OPERACIONES Y CESE DE PRODUCCIÓN EN LOS CAMPOS RUBIALES Y QUIFA	37
Antecedentes	40
Lo que respondimos	42
Lo que aprendimos	48
SEGUIMOS COMPROMETIDOS CON:	51
Actuar con coherencia y transparencia	52
Operar con excelencia	58
Trabajar en armonía con el medio ambiente	82
Contribuir con el desarrollo sostenible de las comunidades	96
Respetar y promover los derechos humanos en nuestras operaciones	106
Contar con el mejor talento	110
Fortalecer la sostenibilidad en nuestra cadena de abastecimiento	122
GLOSARIOS	133
Glosario de siglas	134
Glosario de términos	136
TABLA GRI Y TABLA PACTO GLOBAL, COP ADVANCED	145
Tabla GRI	146
Tabla Pacto Global, COP Advanced	165
INFORME DE REVISIÓN INDEPENDIENTE	174
Informe de revisión independiente	176
Declaración de control del nivel de aplicación de GRI	179



Palabras del Presidente



JOSÉ FRANCISCO ARATA
Presidente

Por tercer año consecutivo queremos compartir con nuestros grupos de interés el progreso que hemos obtenido en nuestro compromiso de crear valor económico, social y ambiental en todas nuestras actividades, así como los desafíos a los que nos enfrentamos durante este proceso de mejora continua y los retos que nos proponemos para el futuro.

Nuestro compromiso con el desarrollo sostenible está directamente relacionado con el desarrollo y el crecimiento sostenible de nuestro entorno, aquel que día a día nos ha ayudado a ser lo que somos. Por esto, estamos comprometidos en seguir trabajando en equipo con nuestros grupos de interés.

2011, OTRO AÑO DE GRANDES LOGROS

Como hechos visibles de nuestros compromisos, en el plano laboral, contamos con dos sucesos relevantes en 2011. En primer lugar, fuimos reconocidos por nuestros funcionarios con una calificación de 72% (nivel “muy satisfactorio”) en el diagnóstico de ambiente laboral desarrollado bajo el modelo de Great Place to Work (Un gran lugar para trabajar).

Así mismo, y en línea con nuestro compromiso de respetar la libertad de asociación, apoyamos la afiliación de 2.430 trabajadores directos y contratistas al sindicato Unión de Trabajadores de la Industria Energética Nacional, parte de la Confederación General del Trabajo (CGT), que es el más grande de Colombia. Estamos seguros de que esta iniciativa aportará positiva y significativamente al bienestar, a la calidad de vida y a la mejora de las relaciones laborales con todos nuestros colaboradores.

En el plano social, logramos posicionar nuestro Modelo Productivo Rubiales con comunidades como uno de los doce mejores proyectos sostenibles en el contexto mundial y avanzamos en la preservación y promoción de las tradiciones culturales, en la formación de niños, jóvenes, adultos y comunidades étnicas, y en el apoyo a proyectos productivos, principalmente con comunidades indígenas.

En cuanto a nuestro desempeño económico, obtuvimos resultados financieros muy positivos, que dan cuenta de una producción promedio de 218.450 bpe/d y una utilidad neta de \$554,3 millones de dólares, para un incremento del 52% en la producción con respecto al año anterior. Esto nos permitió casi duplicar el valor distribuido a nuestros grupos de interés, el cual se desglosa así: \$106.006 millones de dólares correspondientes a remuneraciones y beneficios a trabajadores, \$34.927 millones de dólares en impuestos y regalías, \$5.031 millones de dólares en pagos de proveedores y \$3.394 millones de dólares en inversiones en la comunidad y el medio ambiente.

En el tema ambiental, adelantamos programas de optimización energética y control de emisiones, calculando la huella de carbono para determinar los proyectos y estrategias de reducción y compensación de emisiones, y avanzamos en programas de gestión integral del agua y de protección y recuperación de ecosistemas con mayor reporte de biodiversidad o especies en peligro de extinción.

En este año también tuvimos dos grandes avances frente a la alineación de nuestra estrategia de la sostenibilidad con los objetivos estratégicos y la gestión diaria de la compañía. En primer lugar, revisamos y actualizamos compromisos y asuntos de acuerdo a las nuevas circunstancias del mercado, a los avances en términos de sostenibilidad y a los insumos recogidos durante ejercicios de involucramiento con grupos de interés. En este informe podrán encontrar nuestro nuevo enfoque, construido gracias a dichos aportes.

Para asegurar la implementación de la estrategia de sostenibilidad y su despliegue en toda la organización, creamos el Comité de Sostenibilidad como un órgano consultivo de la Junta Directiva, integrando la gestión social y ambiental a la toma de decisiones estratégicas y a la gestión diaria del negocio.

Así mismo, nos enorgullece mencionar que somos la primera compañía en Colombia en comprometerse en el ámbito internacional con la Iniciativa para la Transparencia de la Industria Extractiva, un estándar global para que las empresas del

sector publiquen lo que pagan por concepto de regalías e impuestos, y los gobiernos informen lo que reciben. En este paso hacia el fortalecimiento de la buena gobernabilidad, la transparencia y la rendición de cuentas, estamos comprometidos con ejercer un papel líder en la implementación de la misma en Colombia. También reiteramos nuestro apoyo al Pacto Global de las Naciones Unidas.

TAMBIÉN FUE UN AÑO DE GRANDES APRENDIZAJES

2011 fue un año particularmente especial para Pacific Rubiales Energy. Obtuvimos grandes logros económicos para continuar posicionándonos como los segundos productores de petróleo y gas en el país, y enfrentamos situaciones complejas que nos dejaron lecciones sobre la importancia de continuar implementando y reforzando nuestra estrategia de sostenibilidad a lo largo de toda nuestra operación.

Los bloqueos y paros de producción en los campos Rubiales y Quifa nos dejaron dos lecciones primordiales. La primera, sobre la importancia de promover espacios directos de diálogo, resolución permanente de conflictos y de construcción colectiva con nuestros diferentes grupos de interés. La segunda, referente al gran reto de expandir nuestra estrategia de sostenibilidad a nuestra cadena de proveedores y contratistas, e ir más allá de las relaciones comerciales tradicionales para construir colectivamente procesos de gestión sostenible a lo largo de toda nuestra operación y de la industria.

Todos estos resultados y aprendizajes, y otros igualmente importantes, los encontrarán detallados en este informe.

UN CAMINO POR RECORRER

Estamos conscientes de que nuestra tarea no finaliza aquí; sabemos que es un proceso en el que debemos continuar fortaleciendo la integración de la sostenibilidad en

nuestra gestión diaria y estratégica a través del funcionamiento de nuestro Comité de Sostenibilidad.

En 2012 debemos acelerar y enfocar nuestros esfuerzos para consolidar nuestro modelo de sostenibilidad, garantizar el cumplimiento y monitoreo de los compromisos sociales y laborales adquiridos a lo largo de los hechos presentados en Puerto Gaitán, y capitalizar el aprendizaje generado para fortalecer nuestras relaciones con nuestros grupos de interés.

Finalmente, tenemos la responsabilidad de continuar replicando las lecciones aprendidas y los casos de éxito en nuestras demás zonas de operación, no solo en Colombia, sino en el resto de países, donde operamos replicando nuestros compromisos de ser transparentes y coherentes, operar con excelencia, trabajar en armonía con el medio ambiente, contribuir al desarrollo sostenible de las comunidades alrededor de nuestras operaciones, respetar y promover los derechos humanos, contar con el mejor talento humano y fortalecer la sostenibilidad en la cadena de abastecimiento.

Gracias por su interés en nuestro Informe de Sostenibilidad 2011. Esperamos que facilite la comprensión de nuestra empresa y nuestros avances y compromisos en cuanto a la creación de valor económico, social y ambiental en todas nuestras operaciones, para contar con un negocio integral, sostenible y transparente para todos nuestros grupos de interés.

Disfruten la lectura.

JOSÉ FRANCISCO ARATA
Presidente

Palabras del Vicepresidente de Asuntos Corporativos y Sostenibilidad



FEDERICO RESTREPO SOLANO
Vicepresidente de Asuntos Corporativos
y Sostenibilidad

2011 fue un año de grandes retos para Pacific Rubiales Energy y, particularmente, para nuestra Vicepresidencia. Nos enfrentamos a eventos desafiantes y a diversos cambios que nos obligaron a responder inmediatamente y, al mismo tiempo, a ser más conscientes de las fortalezas y oportunidades de mejora que tenemos para brindar mayor valor agregado a todos nuestros grupos de interés y al entorno del que hacemos parte.

Como una clara muestra de nuestra convicción de que la generación de valor económico, ambiental y social es la clave del éxito y la competitividad para Pacific Rubiales Energy, en 2011 integramos el concepto de sostenibilidad a los roles y responsabilidades de nuestra Vicepresidencia de Asuntos Corporativos.

Este gran paso nos permitió fortalecer la estrategia de sostenibilidad como un asunto transversal que impacta a toda la organización y nos enfrenta al reto de darle un mayor impulso a la gestión y monitoreo continuo de los compromisos que hemos adquirido, involucrando a todas las áreas responsables y, por supuesto, apoyando a nuestro Comité de Sostenibilidad.

MÁS CONSCIENTES DE NUESTRAS FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES DE MEJORA

Durante una parte de 2011, la atención de los medios de comunicación estuvo concentrada en los eventos sucedidos en nuestros campos más grandes en Colombia, Rubiales y Quifa. En estos meses, los colombianos escuchamos diferentes versiones de lo que estaba sucediendo y de las razones por las que se había generado esta situación de crisis.

Con este informe tenemos la oportunidad de contar de una manera clara, transparente y equilibrada al público los hechos sucedidos, la forma en que atendimos y respondimos a la situación, y cómo esta ha impactado el día a día en nuestra gestión.

Como representante líder del equipo de manejo de crisis conformado para dar respuesta a estos hechos, puedo decir que el resultado más valioso de este proceso fue el de profundizar nuestra convicción de que aún tenemos mucho camino por recorrer, que nuestra responsabilidad con la comunidad, proveedores y contratistas

no terminó en 2011, y que nuestro reto de tener un negocio sostenible e integral lo alcanzamos de la mano de todos nuestros grupos de interés.

Durante este año concentramos esfuerzos en trabajar, con las diferentes áreas responsables, en el fortalecimiento de nuestros procesos y nuestra gestión interna, tanto en los asuntos sociales que surgieron a partir de las diversas negociaciones obtenidas, como en los laborales identificados como los más urgentes.

En términos sociales, nuestro mayor trabajo se vio reflejado en el apoyo de diversas iniciativas en el área de influencia de nuestra operación más importante, que promueven una comunidad local más organizada, informada y fortalecida, como lo fueron la creación de una Asamblea Social y Secretaría Técnica para darle seguimiento a los acuerdos negociados, la creación del Consejo Intergremial y la planeación de una Oficina de Responsabilidad Social en el casco urbano de Puerto Gaitán, entre otros.

En cuanto a los temas laborales, cabe resaltar los acuerdos sobre salarios, jornadas y contratación local a los que se llegó como resultado de las negociaciones, la creación de un equipo interdisciplinario de gestión de proveedores y contratistas, el establecimiento del Comité de Evaluación de Desempeño de Proveedores y Contratistas, y el desarrollo del “Plan de Bienestar 2011 Campos Rubiales-Quifa” con el objetivo de mejorar las condiciones de vida de nuestro personal.

Estas iniciativas se suman a las que se han venido desarrollando desde hace más de tres años y que permanentemente han apuntado a mejorar estos temas. La situación presentada se convierte en un factor acelerador en todo este proceso de integrar la sostenibilidad a toda nuestra operación.

Para 2012, tenemos la responsabilidad de cumplir con los compromisos adquiridos durante este año y promover la innovación para contar con más y mejores procesos que contribuyan a hacer cada día mejor nuestro trabajo.

FEDERICO RESTREPO SOLANO
Vicepresidente de Asuntos Corporativos y Sostenibilidad

Palabras del Gerente Corporativo de Responsabilidad Social



ALEJANDRO JIMÉNEZ RAMÍREZ
Gerente Corporativo de Responsabilidad Social

Luego de tres años de aprendizaje continuo en el tema de sostenibilidad, queremos presentar nuestro modelo de gestión y la estructura de nuestro Informe de Sostenibilidad 2011.

MODELO DE SOSTENIBILIDAD

El objetivo del modelo es construir una reputación ante nuestros grupos de interés, para asegurar un apoyo sinérgico a la estrategia empresarial y, a su vez, ayudar en el desarrollo sostenible de las regiones donde operamos. Pacific Rubiales no puede crecer de forma sostenible sin el apoyo y desarrollo sostenible de su entorno.

La construcción de la reputación se basa en el fortalecimiento de las relaciones con cada grupo de interés, apoyadas en la consolidación de unos compromisos que se alinean a las expectativas de dichos grupos de interés y a la estrategia de la empresa. El modelo de sostenibilidad lo componen los compromisos, su sistema de gestión y la organización que lo implementa.

Nuestro modelo de sostenibilidad se basa en siete compromisos, los cuales se desarrollan por cada grupo de interés y de acuerdo con sus expectativas. Cuando la empresa se compromete formalmente con estos y actúa acorde a ellos, puede demostrar su cumplimiento o reconocer sus falencias, lo que genera confianza y credibilidad, que son la base para construir nuestra reputación.

Para diseñar, mantener, implementar, hacer seguimiento y rendir cuentas de su cumplimiento, nuestro modelo incluye un sistema de gestión. Este sistema se integra y hace parte del sistema de gestión integral de la empresa, incluyendo el análisis del entorno, la formulación de la estrategia y su implementación, el seguimiento y la rendición de cuentas.

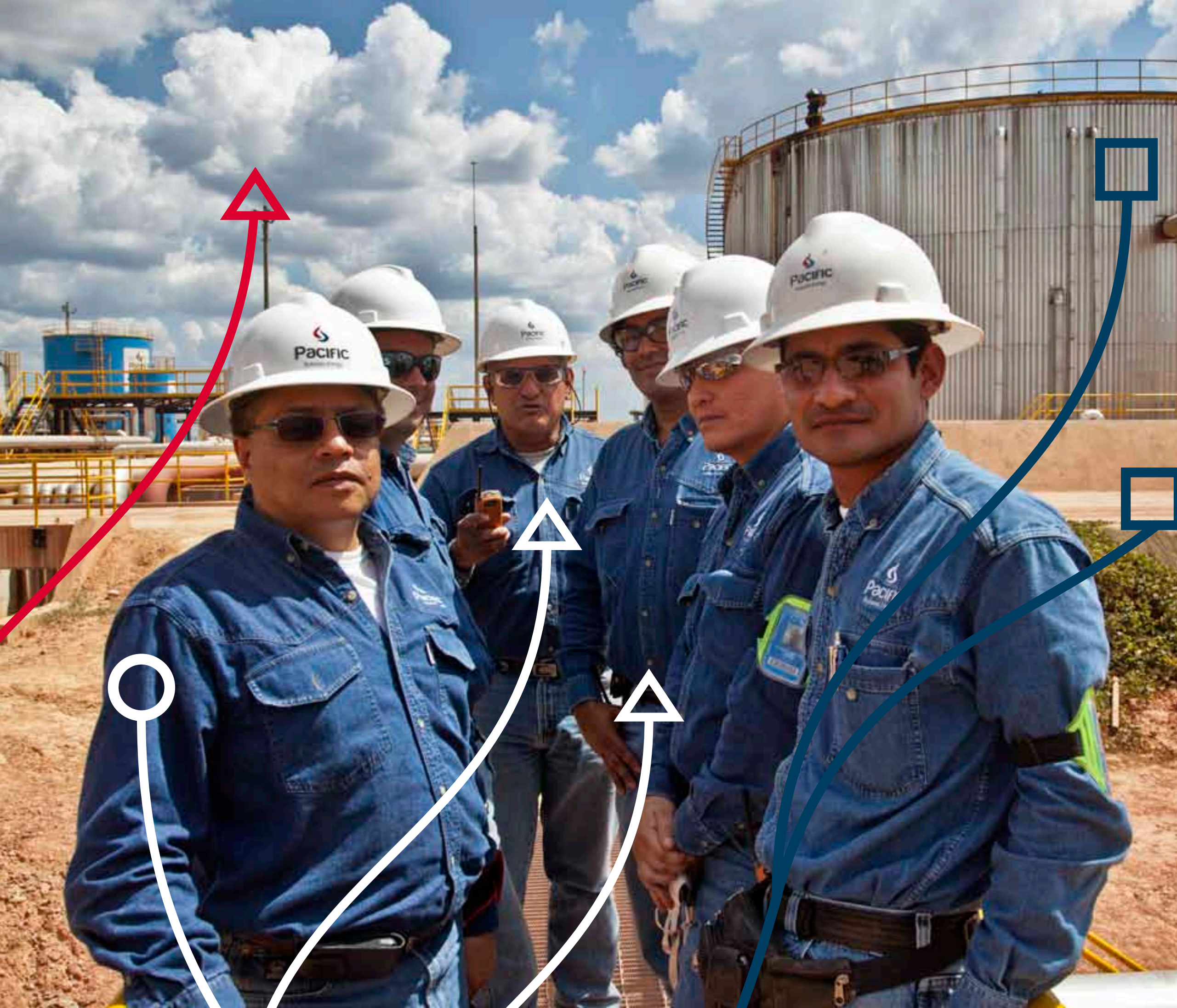
Adicionalmente, para gestionar nuestro modelo, contamos con un equipo multidisciplinario y transversal a toda la organización que se apoya en el liderazgo de nuestro Comité de Sostenibilidad, la coordinación de las áreas de Sostenibilidad y Responsabilidad Social, y la colaboración de las diferentes áreas de la organización, que lo implementan como “campeones” asignados por compromisos y grupos de interés.

INFORME DE SOSTENIBILIDAD

El principal mecanismo de rendición de cuentas, en el tema del compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible, es este reporte de sostenibilidad, donde se informan los compromisos, sus logros y falencias, y los compromisos y metas para el siguiente año.

Este año, elaboramos el reporte de acuerdo a las directrices G3 (2006) del Global Reporting Initiative (GRI), con un nivel de aplicación A+ –que ha sido verificado por la firma independiente Deloitte– y cuenta como nuestra segunda Comunicación de Progreso Avanzada. Para nuestra gerencia es un orgullo ser el gestor del modelo de sostenibilidad y, a su vez, nos comprometemos con los grupos de interés a llevar a la empresa a implementar e interiorizar el modelo, a evolucionarlo en beneficio de esta y su entorno, y a rendirles cuentas cumpliendo, cada vez más, con los estándares internacionales, para así asegurar su veracidad, idoneidad, transparencia y pertinencia.

ALEJANDRO JIMÉNEZ RAMÍREZ
Gerente Corporativo de Responsabilidad Social



**Nuestra
organización**



NUESTRA ORGANIZACIÓN	14
NUESTRO MODELO DE SOSTENIBILIDAD	20
DESTACADOS DE 2011	30
BLOQUEO DE OPERACIONES	36
SEGUIMOS COMPROMETIDOS	50
GLOSARIO	128
TABLA GRI Y TABLA COP	140
INFORME INDEPENDIENTE	170

Nuestra organización

Pacific Rubiales Energy Corporation es una compañía que posee el 100% de Meta Petroleum Corp., empresa petrolera colombiana operadora de los Bloques Rubiales y Piriri en la cuenca de los llanos, en asociación con Ecopetrol S. A. y de Pacific Stratus Energy Corp., empresa colombiana que opera el campo de gas natural La Creciente.

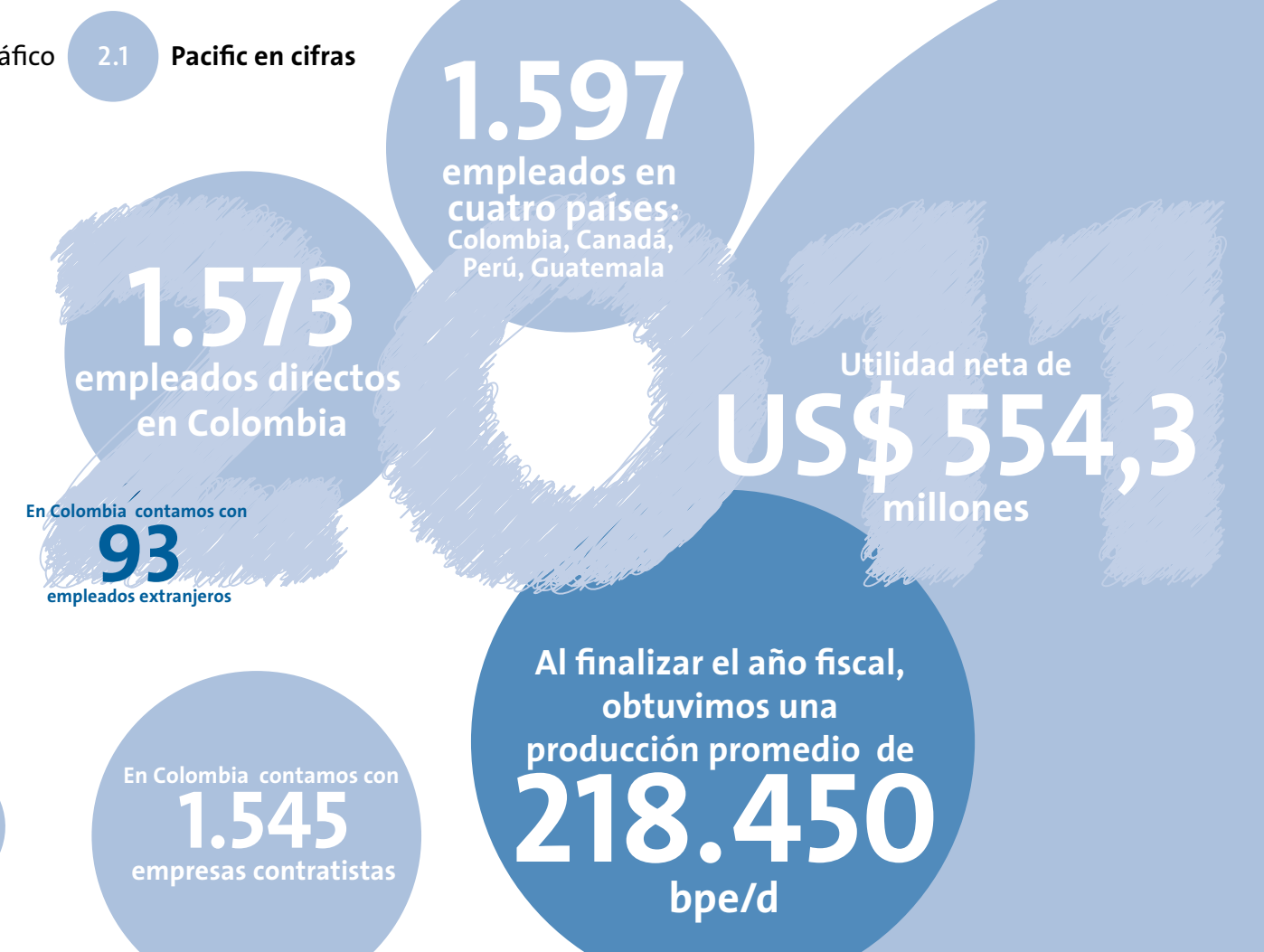
Estamos enfocados en la identificación de oportunidades primordialmente en la cuenca de Los Llanos Orientales de Colombia. Participamos en la operación de 46 bloques en Colombia, Perú y Guatemala, y empezamos a invertir en la exploración de la cuenca de Guyana-Surinam.

Durante 2011, empleamos a 1.597 personas en cuatro países, que incluye 1.573 empleados directos en Colombia (93 extranjeros), empleados directos de nuestra casa matriz en Toronto, personas en Perú y personas en Guatemala.

En Colombia contamos con 1.545 empresas contratistas.

Al finalizar el año fiscal, obtuvimos una producción de 218.450 bpe/d y una utilidad neta de US\$ 554,3 millones.

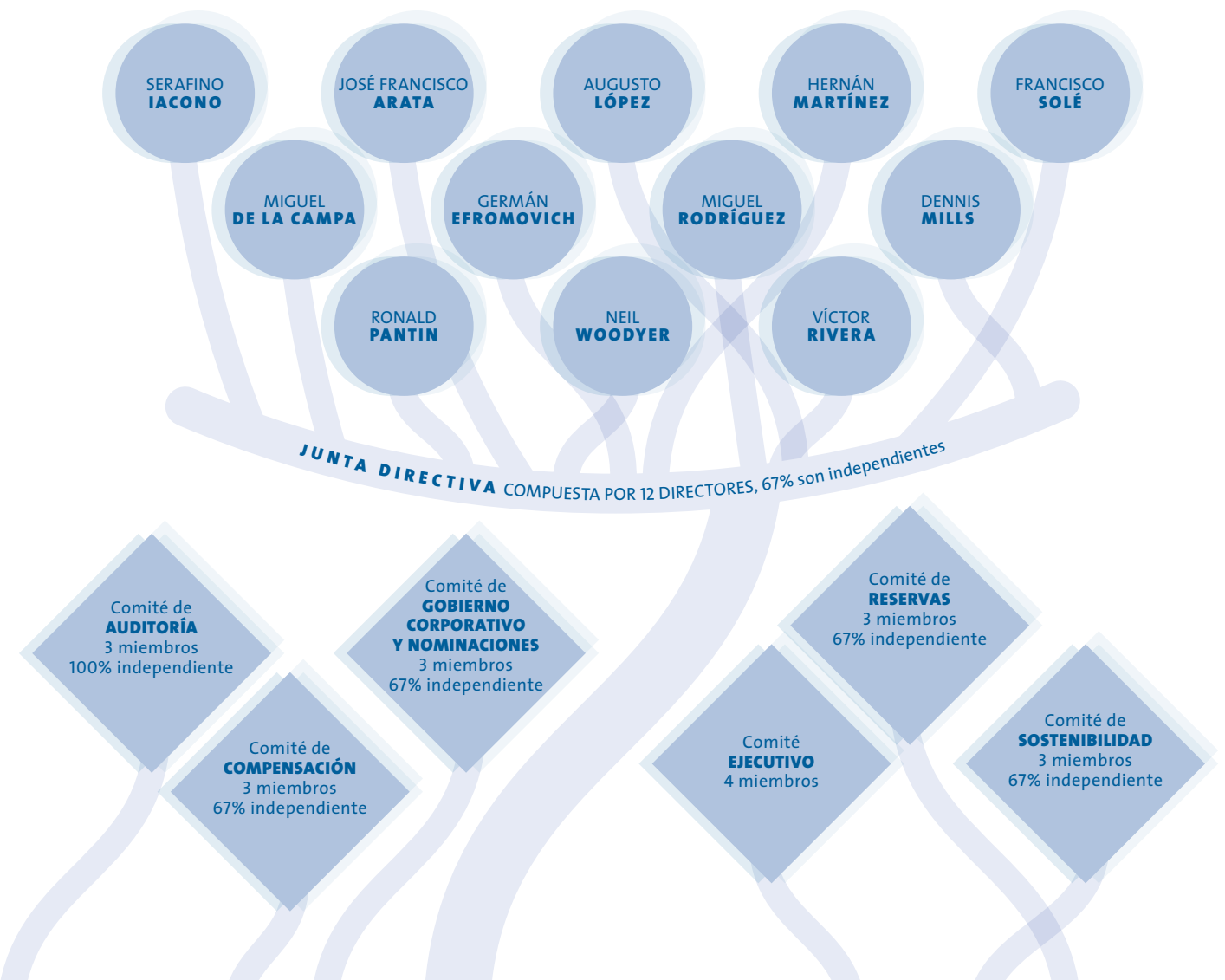
Gráfico 2.1 Pacific en cifras



NUESTRO GOBIERNO CORPORATIVO

La Junta Directiva está compuesta por una mayoría de directores independientes. Sin embargo, y reconociendo el hecho de que un miembro de la dirección es también el presidente de la Junta, hemos nombrado a un director principal independiente, quien preside la Junta cuando el presidente no está presente y, así mismo, cumple los demás deberes y responsabilidades que le determinen.

Gráfico **2.2** Modelo Corporativo



Los estatutos de estos comités, así como una descripción de la experiencia de nuestros directivos y ejecutivos, están disponibles en nuestra página web <http://www.pacificrubiales.com/corporate/corporate-governance.html>.

ACTUALIZACIÓN DE LAS POLÍTICAS DEL GOBIERNO CORPORATIVO

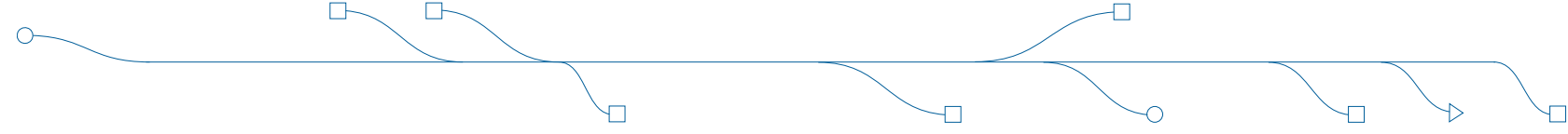
En 2011 revisamos y actualizamos la delegación de autoridad de todos los procesos de la organización, para asegurar que la responsabilidad por las decisiones y actividades en cada proceso esté claramente definida.

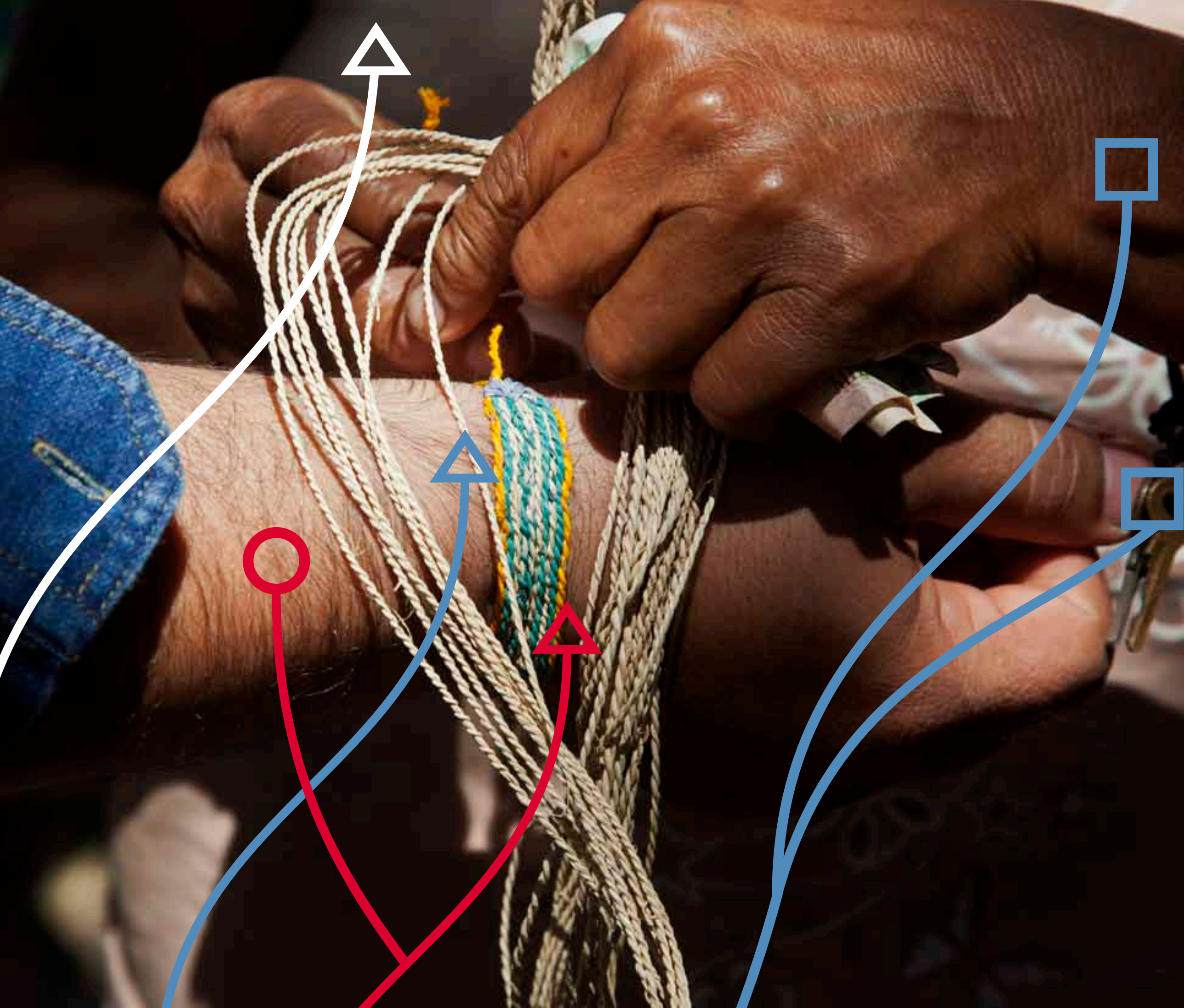
A partir de este proceso, establecimos las siguientes oportunidades de mejoras, que fueron adoptadas por la Junta Directiva:

- Nombramiento de un director principal independiente y de tres directores adicionales a los ya existentes.
- Formalización de reuniones a puerta cerrada de los directores independientes.
- Adopción de un mínimo de requisitos de participación accionaria para los directores.
- Desarrollo e implementación de una matriz de destrezas para los directores.
- Fortalecimiento del proceso de evaluación formal y creación de un programa de capacitación para los directores.

Además de estas nuevas iniciativas de gobierno corporativo, en Pacific nos comprometimos a enmendar nuestro Plan de Opciones sobre Acciones, con los objetivos de:

- Proveer la participación limitada de directores no-empleados en la subvención de opciones, hasta por un valor de \$100.000 por director no-empleado, por año.
- Disponer que el número agregado de acciones ordinarias en el capital de la compañía emitido a los directores no-empleados, no excedan en ningún momento el 1% de las acciones ordinarias emitidas y en circulación (calculadas como no diluidas).
- Incluir un requisito para obtener la aprobación de los accionistas con respecto a cualquier aumento de estos límites.





**Nuestro modelo
de sostenibilidad**



OBJETIVO

Construir una reputación ante nuestros grupos de interés para asegurar un apoyo sinérgico a la estrategia empresarial y, a su vez, apoyar el desarrollo sostenible de las regiones donde operamos. Pacific Rubiales no puede crecer de forma sostenible sin el apoyo y desarrollo sostenible de su entorno.

ESTRATEGIA

Pacific creará el máximo valor posible a sus accionistas, siguiendo una estrategia que combina la excelencia operacional con el manejo financiero apropiado, un equipo humano de alto desempeño y un compromiso sostenible con sus grupos de interés.

LINEAMIENTOS

- ▷ Involucrar al grupo de interés en la definición y el desarrollo de las iniciativas.
- ▷ Triangular las relaciones complejas.
- ▷ Basar la relación en hechos y datos. Mejorar la calidad de la información.
- ▷ Unificar la relación y coordinar los esfuerzos internos.
- ▷ Unificar criterios de gestión implementando un sistema de gestión de sostenibilidad.

COMITÉ DE SOSTENIBILIDAD

En 2011 tuvimos un gran avance frente la integración de la sostenibilidad en nuestra gestión estratégica con la aprobación del Comité de Sostenibilidad como un órgano consultivo de la Junta Directiva.

Este comité tiene como objetivo asegurar el diseño, la implementación y el despliegue eficaz de la estrategia de sostenibilidad, desde una perspectiva multidisciplinaria alineada con los objetivos estratégicos de la compañía, de manera que contribuya al crecimiento sostenible de la empresa.

Sus principales funciones son:

- ▷ Definir la estrategia de sostenibilidad y su implementación mediante objetivos anuales y programas de acción.
- ▷ Implementar mejores prácticas de relacionamiento con los grupos de interés.
- ▷ Socializar asuntos de sostenibilidad en sus respectivas áreas.
- ▷ Identificar las acciones y los responsables para ejecutar los asuntos relevantes en sostenibilidad.

Gráfico 3.1 Modelo de Sostenibilidad

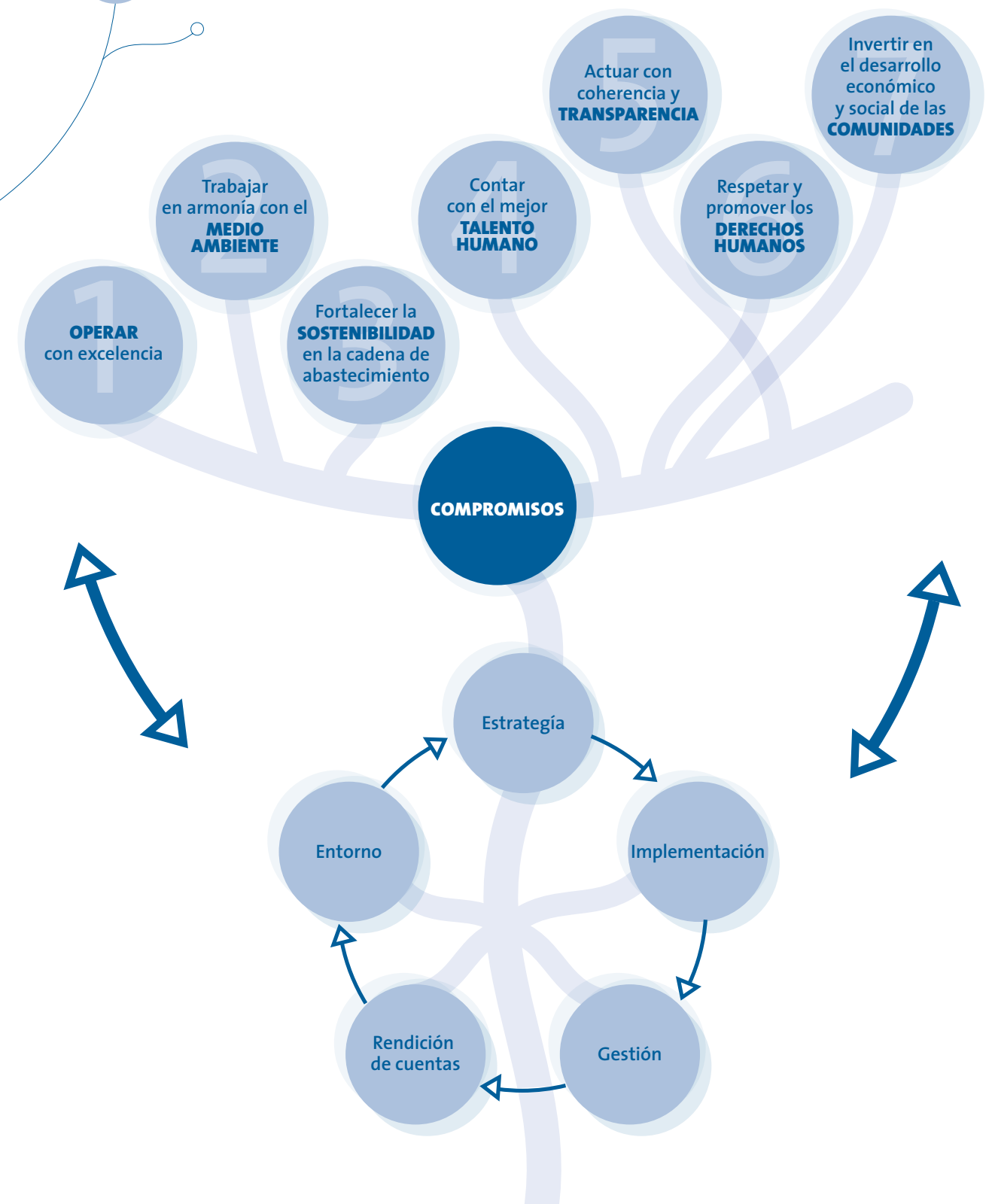
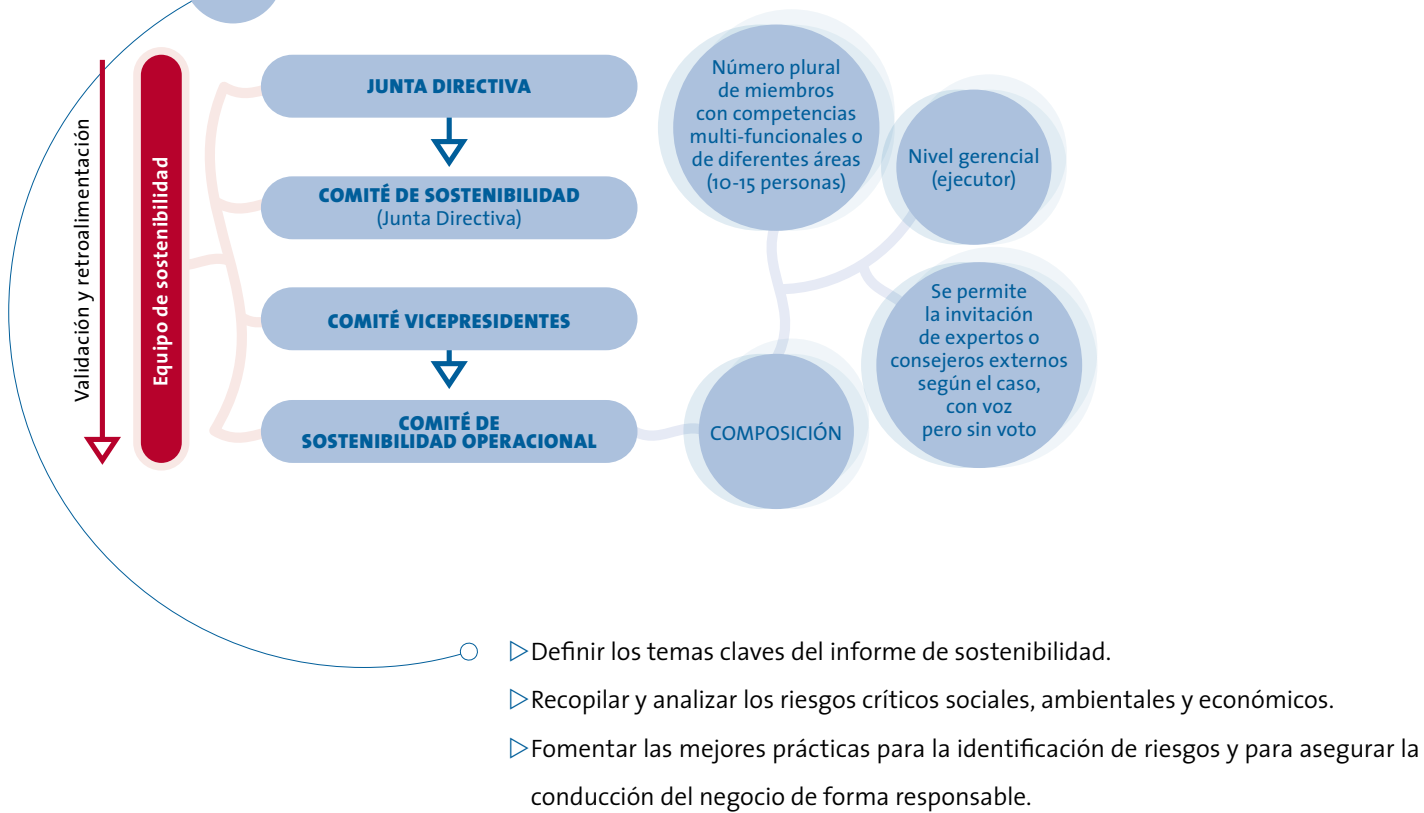


Gráfico 3.2 Organigrama del Comité de Sostenibilidad



INFORME DE SOSTENIBILIDAD

Este es el tercer Informe de Sostenibilidad de Pacific Rubiales Energy. Abarca el desempeño de la compañía durante el período enero-diciembre de 2011 e información sobre las operaciones adelantadas en Colombia, Canadá, Perú, Guatemala y Guyana de las siguientes unidades de negocio:

- ▷ Pacific Stratus Energy
- ▷ Meta Petroleum

Así mismo, hacemos mención a los compromisos que hemos adquirido desde 2009, y que hemos revisado y actualizado en 2011, con un enfoque claro en los avances que obtuvimos durante el último año y los retos que nos proponemos para continuar gestionando nuestra estrategia de sostenibilidad.

Bajo el principio de transparencia con todos nuestros grupos de interés, en esta publicación reconocemos la situación presentada en Puerto Gaitán (Meta) de julio a septiembre de 2011.

Este informe se encuentra estructurado en los siete compromisos estratégicos que actualizamos en 2011. Cada uno de estos incluye:

- a. Enfoque: asuntos que gestionamos en 2011.
- b. Avances: retos que nos propusimos en 2010.
- c. Nuestros retos para 2012.

ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

A partir de un ejercicio de alineación de nuestra estrategia corporativa con el modelo de sostenibilidad, revisamos y actualizamos asuntos y compromisos de acuerdo a las nuevas circunstancias del mercado, a los avances en términos de sostenibilidad y a los insumos recogidos durante ejercicios de involucramiento con los grupos de interés.

Los principales cambios fueron:

- ▷ Definición de siete compromisos estratégicos, en los que integramos “Generar valor económico” y “Reforzar la salud y seguridad en nuestras operaciones” en uno solo, denominado “Operar con excelencia”. En Pacific reconocemos que este compromiso significa aumentar la calidad en los procesos, disminuir los riesgos en salud y seguridad de nuestros empleados, y generar mayor rentabilidad para nuestros inversionistas.
- ▷ Depuración de asuntos dejando solo los materiales para Pacific, de acuerdo con el contexto, y la información levantada en diálogos con los grupos de interés, visitas a campo y mesas de concertación realizadas por la compañía durante 2011.
- ▷ Alineación del modelo con estándares de sostenibilidad tales como: Norma ISO 26000 de Responsabilidad Social, SA8000 de prácticas laborales, y Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos
- ▷ Alineación con los riesgos corporativos identificados por Pacific e identificación de nuevos riesgos relacionados con la sostenibilidad.

INVOLUCRAMIENTO CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

En línea con nuestro objetivo de cada día mejorar la calidad de las relaciones con nuestros diferentes grupos de interés, entender sus opiniones y necesidades, y convertir estas ideas en insumos para nuestra gestión y toma de decisiones, en 2011 con-

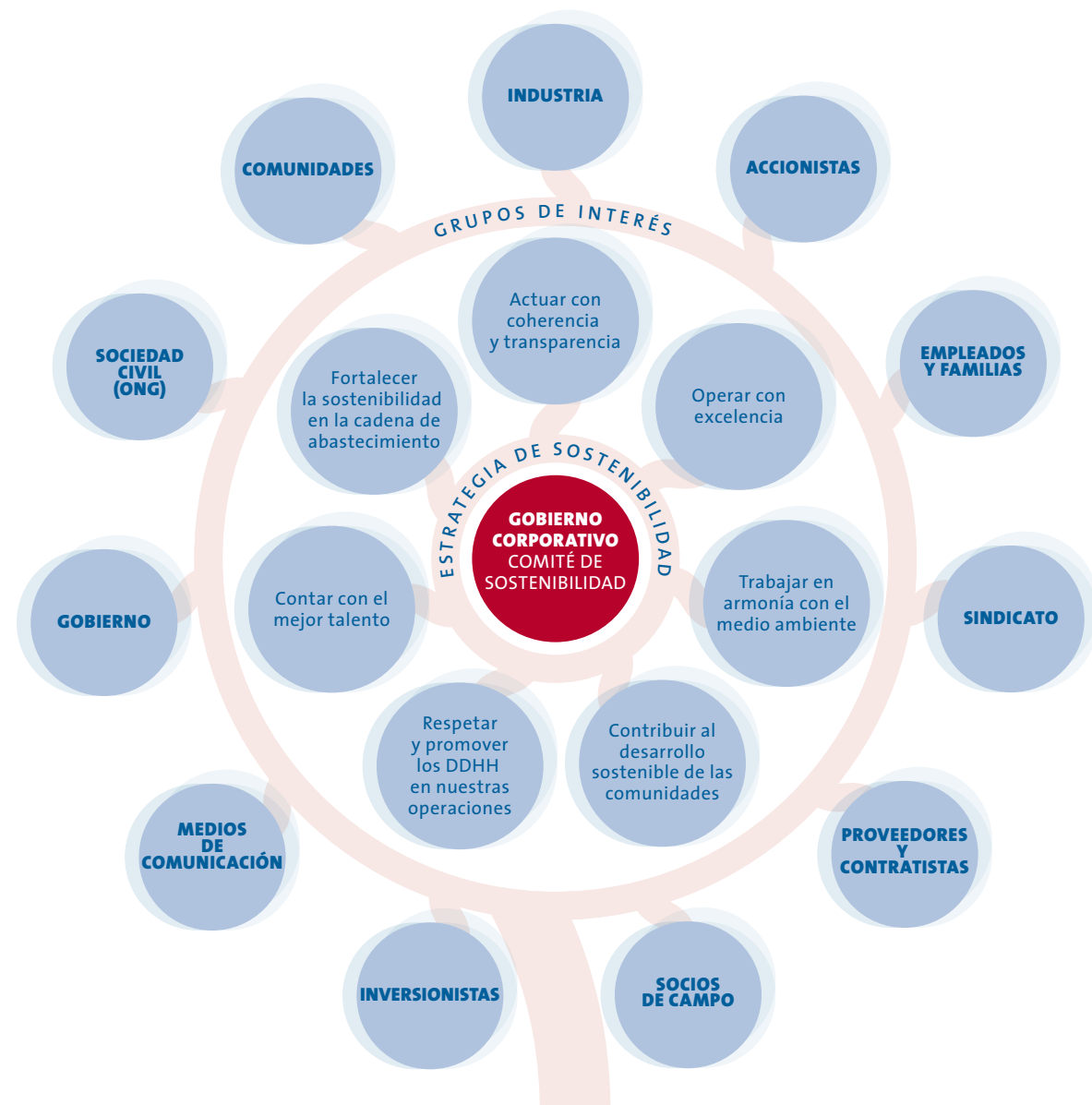
1. Para mayor información sobre el enfoque, avances y retos de este compromiso, por favor remitirse al capítulo “Operar con excelencia”.



tinuamos con nuestro proceso de diseñar un Sistema de Involucramiento, con base en la directrices del GRI y los principios de la norma AA1000.

Con este sistema, buscamos desarrollar espacios estratégicos y de construcción colectiva con grupos de interés prioritarios sobre temas alineados a nuestros compromisos en sostenibilidad y de interés mutuo; así como facilitar la sistematización de insumos por los diferentes responsables internos de las relaciones con estos, e integrar el análisis de los resultados a la toma de decisiones en los niveles más altos de nuestra organización.

Gráfico 3.3 Objetivos del involucramiento con los grupos de interés



Para este año, además de mantener nuestros diálogos habituales estrictamente relacionados con la operación, desarrollamos los siguientes acercamientos:

GRUPO DE INTERÉS	OBJETIVO DEL INVOLUCRAMIENTO	ASUNTOS TRATADOS	INSTANCIAS UTILIZADAS	PRINCIPALES RESULTADOS DE ESTAS RELACIONES EN 2011
Comunidades	Conocer las expectativas y necesidades de las comunidades en las zonas donde operamos, y socializar nuestros proyectos de inversión social, para seguir cumpliendo con nuestro compromiso de “Contribuir al desarrollo sostenible de las comunidades”.	a. Proyectos de inversión social relacionados con educación, fortalecimiento institucional y competitividad b. Temas sociales y laborales discutidos a raíz de la situación presentada en Puerto Gaitán	a. Espacios formales cada dos meses b. Diálogos informales diarios c. Reuniones con comunidad y autoridades d. Socializaciones de proyecto e. Mesas de negociación (1)	a. Capacitaciones a las diferentes comunidades de nuestras áreas de influencia. b. Acuerdos de negociación con las mesas de concertación entre trabajadores, comunidad y Pacific (incluye compromisos tanto para la comunidad como para la compañía). c. Logramos posicionar el Modelo Productivo Rubiales como uno de los 12 mejores proyectos sostenibles en el contexto mundial.
Empleados y familia	Dar respuesta constante a las necesidades de nuestros empleados para cumplir con nuestro compromiso de “Contar con el mejor talento”.	a. Sistema de beneficios b. Planes de carrera c. Procesos internos	a. Reuniones b. Charlas informativas c. En campo, contamos con reuniones diarias de staff para tratar temas relevantes d. Capacitaciones y talleres	a. Imagen de cercanía con Talento Humano. b. Empleados que se muestran satisfechos y tranquilos. c. Trabajadores con gran sentido de pertenencia, que se encuentran concentrados en su labor haciendo un gran trabajo.
Proveedores y contratistas	Garantizar el cumplimiento de las obligaciones laborales y bienestar de los trabajadores en campo.	a. Temas laborales y de bienestar b. Plantillas de personal, nóminas y pagos salariales c. Temas prestacionales, etc.	a. Reuniones presenciales b. Comité de Impacto Laboral c. Encuentros de contratistas y proveedores d. Talleres de capacitación e. Reuniones específicas por empresa	a. Concientización de los empleadores sobre la importancia del cumplimiento de las obligaciones laborales. b. Mejoramiento del nivel de conocimiento de los contratistas sobre ley laboral. c. Corrección de temas laborales. d. Generación de comunicación fluida y sincera entre la gerencia de Relaciones Laborales y los contratistas. e. Conocimiento exacto de las condiciones laborales.
Gobierno local	Socializar los proyectos de inversión social que desarrollamos para lograr que las entidades gubernamentales se involucren y sean partícipes de estos programas.	a. Proyectos de inversión social b. Convenios entre las dos partes direccionados al fortalecimiento institucional y comunitario	a. Socialización de proyectos b. Reuniones	a. Búsqueda de un trabajo articulado en los temas de inversión social.
Inversionistas	a. Divulgar información clara, concisa, veraz y eficaz sobre nuestro desempeño financiero, económico, comercial y operativo a los accionistas, inversionistas, agencias calificadoras de riesgo, entes reguladores y Bolsa de Valores, entre otros. b. Lograr una interacción más cercana entre el inversionista y la compañía. c. Atraer mayores intereses de inversión en la compañía.	a. Comportamiento de la acción y el mercado de acciones b. Información financiera y operación con Sell side (analistas y corredores) c. Resolución de solicitudes, planteadas por los reguladores financieros colombianos	a. Non-Deal Road Shows b. Teleconferencias c. Reuniones presenciales con los directivos de la compañía d. Visitas a los activos de la compañía (Campo Rubiales) e. Conferencias de inversionistas f. Página web de Pacific Rubiales y de la Superintendencia Financiera	a. Incremento en el número de analistas de bancos internacionales haciendo cobertura de la compañía, lo que aumenta la visibilidad en el mercado de capitales. b. Convertirnos en la primera empresa extranjera de petróleo y gas listada en la Bolsa de Valores de Brasil. c. Cumplimiento de las buenas prácticas de información requeridas por los entes regulatorios de los países donde se encuentra listada la compañía. d. Desarrollo de canales de comunicación con los accionistas Retail del mercado colombiano.

(1) Para mayor información sobre estas mesas, consultar el capítulo de Puerto Gaitán.

Ahora bien, entendemos que Pacific hace parte de un entorno del cual genera su valor económico y al cual busca retribuirle parte de este valor a sus grupos de interés. Por ello, durante 2011, distribuimos y retuvimos nuestro valor generado de la siguiente forma:

Tabla 3.4. Valor económico generado, distribuido y retenido

VALOR ECONÓMICO GENERADO Y DISTRIBUIDO		2011 (MILLONES DE DÓLARES)	2010 (MILLONES DE DÓLARES)
Valor agregado generado			
Ingresos por ventas		3.380.818	1.661.543
Otros ingresos		21.389	26.607
Valor agregado generado		3.402.207	1.688.150
Valor agregado distribuido			
Remuneraciones y beneficios a empleados	1. Salarios y Beneficios (G&A)	83.405	55.530
	2. Intereses de préstamos para empleados (G&A)	150	178
	3. Gastos de personal (Costos)	20.057	19.592
	4. Costos de personal operacional temporal	2.394	1.012
	Subtotal	106.006	76.312
Formación de ahorros para jubilación		N/A	N/A
Pagos al Gobierno	1. Impuesto al patrimonio	21.510	2.088
	2. Impuesto de renta	7.746	3.555
	3. Regalías	5.671	6.276
	Subtotal	34.927	11.919
Pagos a proveedores		5.031	2.450
Inversión en la comunidad y medio ambiente	Comunidades	3.394	2.260
Costos operacionales		1.882.390	995.537
Valor agregado distribuido		2.031.748	1.088.479
Valor agregado retenido			
Diferencia entre valor agregado generado y distribuido		1.370.459	599.672

Estamos adheridos a:



Centro Regional de Apoyo para América Latina y el Caribe



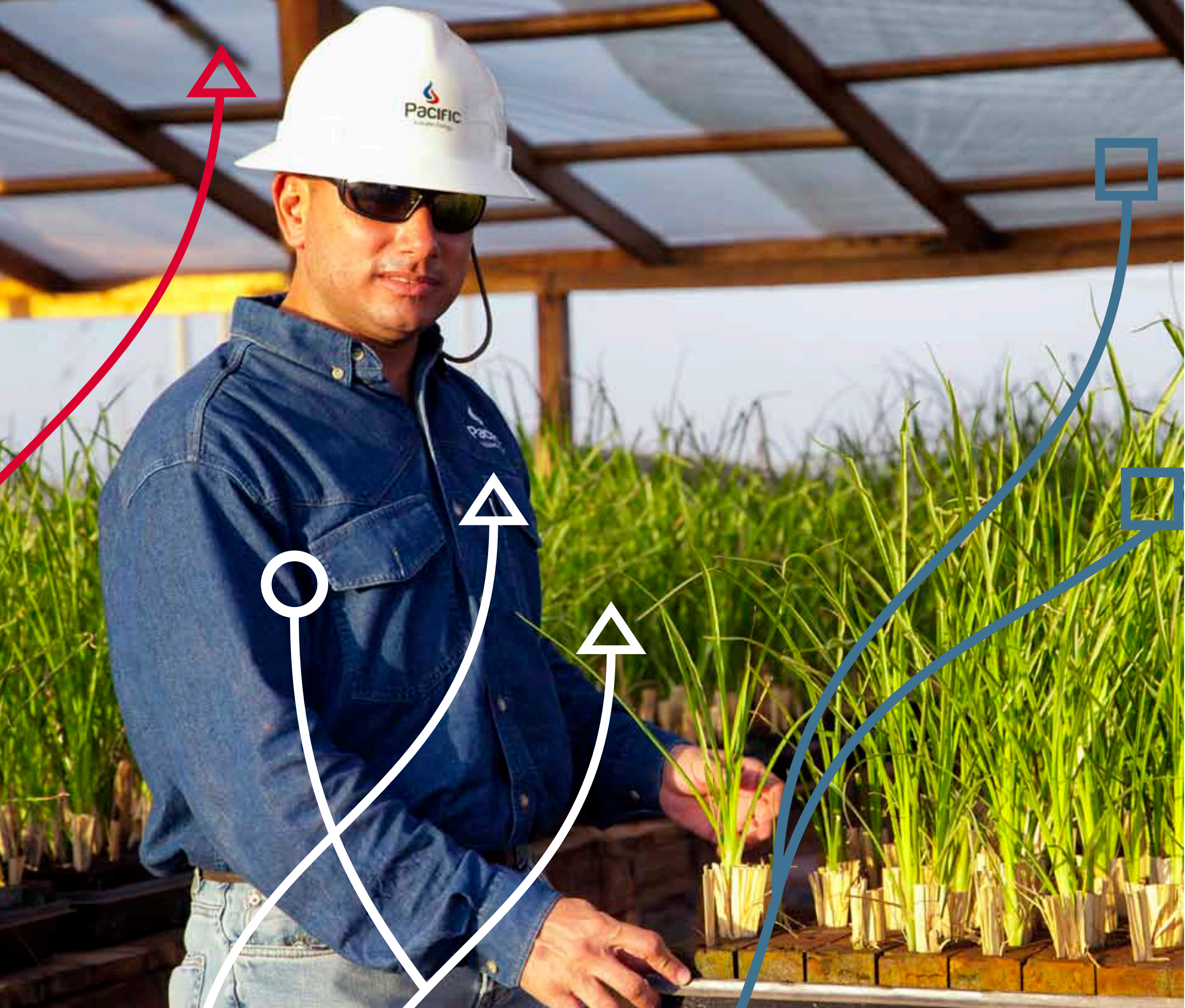
Red Pacto Global Colombia

Corporación Red local del Pacto Global en Colombia



Canadian Business for Social Responsibility

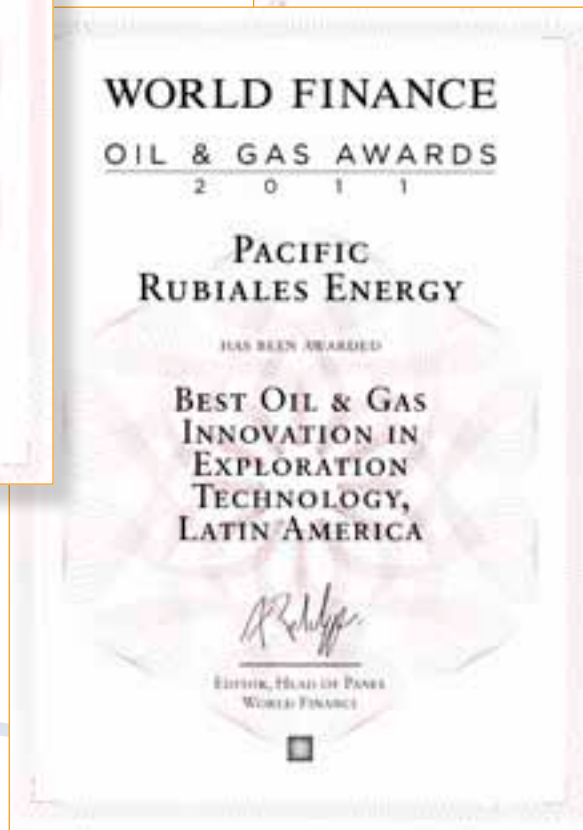
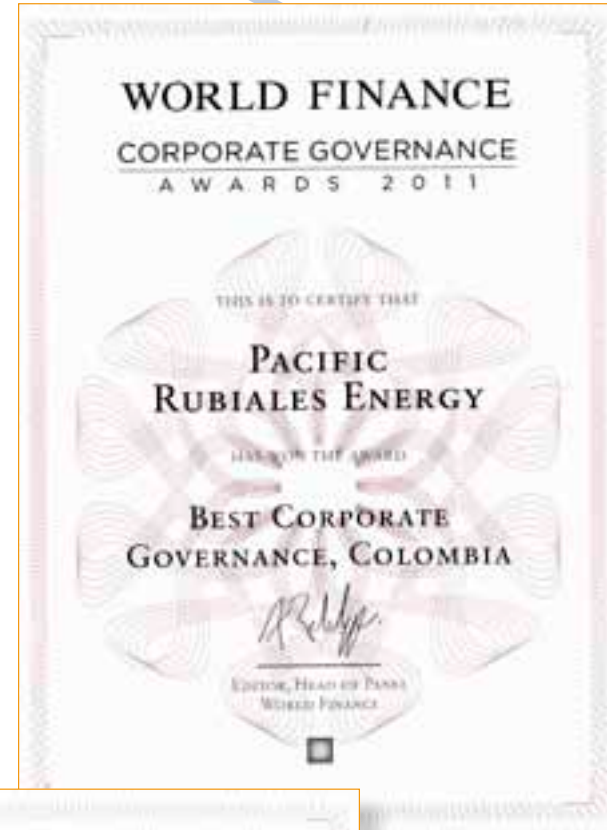




*Destacados
de 2011*

Premios

- *Best Oil and Gas Exploration Company y Best Oil and Gas Innovation in Exploration Technology Latinoamérica 2011*, otorgados por *World Finance Oil & Awards 2011*.
- Nominación para presentar el “Modelo Sostenible Rubiales” en el *20th WPC Social Responsibility Global Village*.



Actuar con coherencia y transparencia

- Somos la primera compañía en Colombia en comprometerse internacionalmente con los estándares de la Iniciativa para la Transparencia de las Industrias Extractivas (EITI).
- Actualizamos nuestro Código de Ética y Conducta Corporativa mediante un proceso en el que participaron diferentes áreas de la organización, y se tomaron como punto de partida nuestros valores corporativos: integridad, diversidad e inclusión, liderazgo, excelencia e innovación.

Operar con excelencia

- Taladramos un estimado de 69 pozos de exploración (58 con éxito), para una tasa de éxito del 83%.
- Somos la primera compañía extranjera de petróleo y gas en listarnos en la Bolsa de Valores de São Paulo (Bovespa), que es la de mayor tamaño en América Latina.
- Desarrollamos la prueba piloto de la tecnología STAR (Synchronized Thermal Additional Recovery) en el campo Quifa de Los Llanos Orientales, con los objetivos de (i) probar la eficiencia en la aplicación de la tecnología, (ii) afinar los parámetros operacionales requeridos y (iii) establecer la mejora en el factor de recobro en los campos de crudo pesado que permita la implantación de la tecnología a nivel comercial.



NUUESTRA ORGANIZACIÓN	14
NUUESTRO MODELO DE SOSTENIBILIDAD	20
DESTACADOS DE 2011	30
BLOQUEO DE OPERACIONES	36
SEGUIMOS COMPROMETIDOS	50
GLOSARIO	128
TABLA GRI Y TABLA COP	140
INFORME INDEPENDIENTE	170
	33



NUUESTRA ORGANIZACIÓN	14
NUUESTRO MODELO DE SOSTENIBILIDAD	20
DESTACADOS DE 2011	30
BLOQUEO DE OPERACIONES	36
SEGUIMOS COMPROMETIDOS	50
GLOSARIO	128
TABLA GRI Y TABLA COP	140
INFORME INDEPENDIENTE	170
	35

Trabajar en armonía con el medio ambiente

- Implementamos un sistema de seguimiento diario para el reporte de las especies de fauna que se observen en transectos de nuestras áreas de influencia directa, con el fin de registrarlas, establecer su ubicación y consolidar la información existente sobre la variedad de especies.

Contribuir con el desarrollo sostenible de las comunidades

- Certificamos 472 líderes locales de las comunidades vecinas a nuestras operaciones, en los diplomados de “Control social y participación ciudadana”, “Derechos humanos y desarrollo sostenible” y “Emprendimiento, oportunidad de negocios y construcción de empresas”.
- Capacitamos 780 madres líderes del programa Familias en Acción, en el proyecto “Gestoras de Convivencia, Niñez y Juventud”, logrando 208 horas de formación especializada.

Respetar y promover los derechos humanos en nuestras operaciones

- 2.430 de nuestros trabajadores directos y contratistas se afiliaron al sindicato Unión de Trabajadores de la Industria Energética Nacional y de Servicios Público.

Contar con el mejor talento

- Tuvimos la primera experiencia piloto del Programa de Voluntariado Pacific Rubiales, con la participación de más de cuarenta líderes voluntarios.
- Obtuvimos una puntuación de 72,8% (nivel “muy satisfactorio”) en el diagnóstico de ambiente laboral desarrollado bajo el modelo de Great Place to Work.

Fortalecer la sostenibilidad en la cadena de abastecimiento

- Incluimos la verificación de estándares laborales alineados a los Principios del Pacto Global en nuestros procesos de auditoría.





*Bloqueo de
operaciones
y cese de
producción en
los campos
Rubiales
y Quifa*



14	NUESTRA ORGANIZACIÓN
20	NUUESTRO MODELO DE SOSTENIBILIDAD
30	DESTACADOS DE 2011
36	BLOQUEO DE OPERACIONES
50	SEGUIMOS COMPROMETIDOS
128	GLOSARIO
140	TABLA GRI Y TABLA COP
170	INFORME INDEPENDIENTE
39	

Bloqueo de operaciones y cese de producción en los campos Rubiales y Quifa

En Pacific Rubiales Energy sabemos que los hechos sucedidos entre julio y noviembre de 2011, en Puerto Gaitán (Meta), generaron impactos económicos, sociales y de seguridad significativos para la comunidad, nuestros trabajadores y el país en general.

Somos conscientes de las oportunidades de mejora que esta situación significó en toda nuestra cadena de valor y estamos comprometidos a trabajar en estas a corto, mediano y largo plazo, de la mano de nuestros proveedores y contratistas, la comunidad y los gobiernos municipal, departamental y nacional.

Entre los meses de julio y noviembre de 2011, Pacific Rubiales Energy se vio enfrentada a una serie de protestas en los campos Rubiales y Quifa, los más grandes de Colombia, con una participación del 27% de la producción nacional de crudo, que la obligaron a suspender su producción por dos días. Estos hechos tuvieron grandes consecuencias sociales y económicas, que afectaron la operación y la estabilidad local.

Todo esto sucedió en un contexto particular, en el que confluyeron factores internos de nuestra operación y factores externos propios de la coyuntura local que atraviesan las zonas aledañas a nuestros campos.



HECHOS MAS RELEVANTES

20 de junio de 2011

Se presentan protestas contra una empresa contratista de una multinacional petrolera con campos en Puerto Gaitán.

18 de julio de 2011

Trabajadores de contratistas y subcontratistas de Pacific Rubiales resuelven declarar una Asamblea Permanente, dirigida a la consecución de una mejor calidad de vida y de trabajo, y de mejores condiciones laborales, salariales y prestacionales.

19 de julio de 2011

Un grupo de personas bloquea las vías internas del campo Rubiales, impidiendo el desplazamiento del personal a sus puestos de trabajo e instando a realizar actos violentos. En horas de la tarde, ingresan dos camionetas blindadas con personas que se identificaron como miembros de la Unión Sindical Obrera (USO), violentando las medidas preventivas de seguridad del campo. El Esmad (Escuadrón Móvil Antidisturbios) hace presencia para garantizar la seguridad en el campo petrolero. Por su parte, los directivos de Pacific hacen presencia con el ánimo de dialogar y concertar con los protestantes.

20 de julio de 2011

Las protestas obligan a Pacific Rubiales Energy a cerrar la producción de los campos Rubiales y Quifa, con el fin de garantizar la seguridad de más de 12.000 empleados que viven y trabajaban allí. Se da un encuentro entre Pacific Rubiales y la USO con el ánimo de levantar las jornadas de protesta y resolver los planteamientos de la Asamblea Permanente. Pacific se compromete a no generar ninguna retaliación por los hechos sucedidos y a permitir la permanencia de este sindicato en los campos para recopilar la información necesaria para verificar los planteamientos levantados por contratistas y subcontratistas.

21 de julio de 2011

La producción de los campos Rubiales y Quifa es restablecida.

26 de julio de 2011

El Ministerio de Protección Social (ahora Ministerio de Trabajo) envía una comisión de verificación al Departamento del Meta para constatar las versiones sobre supuestas violaciones a los derechos laborales por parte de contratistas de Pacific Rubiales.

3 de agosto de 2011

El vicepresidente de la República, Angelino Garzón, promueve un escenario de diálogo social e instala ocho mesas temáticas para resolver las inconformidades presentadas. (Infraestructura, Indígenas, Social, Bienes y Servicios, Medio Ambiente, Vivienda, Derechos Humanos y Laboral).

Antecedentes



1. La experiencia en municipios y regiones petroleras de Colombia muestra que el acelerado crecimiento urbano generado por las fuertes migraciones, atraídas por la ilusión de un empleo en la industria, viene acompañado de una falta de sentido de pertenencia y arraigo (Dureau y Goueset, 2001). Históricamente, la actividad petrolera ha generado dinámicas de crecimiento urbano desordenado debido a la ausencia de una planeación en la ocupación y desarrollo del territorio.

- El acelerado crecimiento de nuestra operación atrajo a una gran cantidad de trabajadores a los campos y, con ellos, las consecuentes presiones sobre la capacidad de alojamiento y atención de nuestros contratistas y subcontratistas.
- Durante los últimos tres años, la operación creció de una manera importante disparando la contratación de mano de obra local en nuestra cadena de valor. La capacidad de respuesta y auditoría sobre las condiciones laborales en nuestros campos no siempre reaccionó a la misma velocidad de crecimiento de nuestra operación.
- A la fecha de los eventos, Pacific no tenía ningún trabajador directo afiliado a ningún sindicato, lo que desplazaba nuestra necesidad de promover la afiliación sindical.

Los anteriores acontecimientos se desarrollaron en un contexto de bonanza petrolera que ha generado una fuerte migración hacia Puerto Gaitán, situación que se ve reflejada en mayores retos para la seguridad, la estabilidad económica y la mitigación de la inflación, en una zona donde la institucionalidad y las organizaciones de la sociedad civil están aún en proceso de fortalecimiento¹.

En este sentido, al referirnos a los hechos de Puerto Gaitán, debemos diferenciar dos problemáticas. La primera, tiene que ver con la situación social del municipio y, la segunda, es la relativa a la temática laboral, directamente relacionada con nuestra compañía y nuestros contratistas.

En las siguientes secciones de este capítulo mencionamos las acciones y los acuerdos llevados a cabo para dar respuesta a estas dos problemáticas, y hacemos público nuestro reconocimiento de las lecciones aprendidas y las oportunidades de mejora en las que enfocaremos mayores esfuerzos en los próximos años.

17 de agosto de 2011

Miembros de la Comisión Quinta del Senado de la República de Colombia cuestionan las condiciones laborales en los campos Rubiales y Quifa¹.

¹ Intervención del senador Jorge Enrique Robledo en el debate de la Comisión Quinta sobre Pacific Rubiales, 17 de agosto de 2011.

19 de agosto de 2011

Miembros de la alta gerencia de Pacific invitan a senadores a visitar los campos Rubiales y Quifa para hablar directamente con los trabajadores.

12 de septiembre de 2011

Se convoca la primera reunión en Bogotá, entre los directivos de Pacific y los voceros de la comunidad, para dialogar sobre la problemática social.

18 de septiembre de 2011

El Gobierno nacional convoca a la primera reunión de trabajo con los voceros de la comunidad de Puerto Gaitán en Bogotá, la cual no arrojó resultados favorables.

19 de septiembre de 2011

Un grupo de aproximadamente 250 personas bloquea las vías internas del campo. Como consecuencia de ello, Pacific suspende el bombeo del crudo y declara una situación de fuerza mayor, para prevenir eventuales demandas por incumplimientos en entregas.

20 de septiembre de 2011

El Gobierno nacional y la USO firman un Acta de Acuerdo para el levantamiento de las jornadas de protesta presentadas el día anterior. Así mismo, se le solicita a Pacific participar en una mesa de trabajo con la USO en calidad de garante, con el fin de facilitar un diálogo constructivo entre los contratistas, el sindicato mencionado y sus trabajadores.

21 de septiembre de 2011

Se firma un Acta de Garantías para la mesa de negociaciones entre Pacific, la USO y el Gobierno nacional. Por su parte, el ministro de Protección Social (ahora ministro de Salud), Mauricio Santamaría, confirma que como resultado de la visita de inspección que se adelantó durante quince días en Puerto Gaitán, se abrieron cuarenta investigaciones por presuntas irregularidades en los contratos y condiciones de bienestar de los trabajadores.

22 de septiembre de 2011

Pacific Rubiales restablece las operaciones en sus campos Rubiales y Quifa.





Lo que respondimos

14
20
30
36
50
128
140
170
43



Para atender la crisis iniciada el 19 de julio de 2011, evitar que se continuaran presentando actos de fuerza y/o violencia, y con el propósito de facilitar la interlocución directa con la comunidad local y trabajadores directos, de contratistas y subcontratistas, conformamos un equipo de manejo de crisis liderado por la Vicepresidencia de Asuntos Corporativos y Sostenibilidad, y las Gerencias Corporativas de Responsabilidad Social y Asuntos Públicos.



CONSTRUCCIÓN DE UN ACUERDO DE TRABAJO SOCIAL CON LA COMUNIDAD LOCAL

Nuestro equipo directivo participó del diálogo social convocado por el Gobierno nacional bajo el liderazgo del vicepresidente de la República, Angelino Garzón, desde el 3 de agosto hasta la suscripción del Acuerdo de Trabajo Social, el 30 de septiembre. Este se enmarcó en un proceso de construcción conjunta con la comunidad alrededor de acciones de trabajo en los siguientes temas:

- Indígenas
- Sector Social (salud, educación, deporte, cultura, recreación y población vulnerable)
- Bienes y Servicios
- Medio Ambiente
- Infraestructura Vial
- Vivienda



Para tratar estos asuntos, se conformó un Comité de Trabajo integrado por quin- ce voceros de la comunidad y liderado por el padre Eison Barrios, párroco de Puerto

Gaitán, responsables de buscar acuerdos a nombre de la comunidad con nuestros representantes.

Durante la primera reunión, sostenida el 12 de septiembre entre nuestro equipo y este Comité de Trabajo, fueron presentadas las principales peticiones de la comunidad en relación con las empresas petroleras:

- Contratación de mano de obra local no calificada y de bienes y servicios locales.
- Presencia de oficinas y representantes de las empresas en Puerto Gaitán.
- Capacitación e información sobre actividades y obras que se desarrollan con los recursos de las petroleras y de las regalías.
- Desarrollo de inversiones concretadas con la comunidad y que aporten al verdadero desarrollo del municipio y sus habitantes.

En este primer acercamiento se avanzó en el desarrollo de soluciones y compromisos, tanto de la empresa como de la comunidad, para las peticiones anteriormente mencionadas, teniendo como base la no sustitución del Estado por parte de las empresas petroleras y la generación de capacidades técnicas e impactos de largo plazo que permitan a la comunidad convertirse en protagonista de su propio desarrollo social, económico y político.

A pesar de los adelantos obtenidos en este primer acercamiento, el 19 de septiembre nuevamente se presentaron hechos violentos y de bloqueo a nuestra operación. Ante estas vías de hecho, la comunidad que había comenzado a organizarse en las mesas temáticas y que venía avanzando con la empresa en el diálogo social,



Del 23 al 30 de septiembre de 2011

Negociación de la mesa Laboral.

30 de septiembre de 2011

Se firma un Acuerdo de Trabajo Social entre Pacific y la comunidad alrededor de seis de las ocho mesas temáticas (Infraestructura, Indígenas, Social, Bienes y Servicios, Medio Ambiente, y Vivienda) instaladas el 3 de agosto. Este acuerdo establece un nuevo modelo de relacionamiento entre empresa-comunidad, definiendo compromisos concretos para cada parte, así como instancias de seguimiento y trabajo conjunto permanente y sostenible. Entre tanto, la mesa Laboral continúa su trabajo bajo la orientación del Ministerio de Trabajo.

1 de octubre de 2011

Pacific es informada de que cerca de 850 de sus 1.512 empleados directos deciden afiliarse al sindicato Unión de Trabajadores de la Industria Energética Nacional y Servicios Públicos Domiciliarios (Uten), organización sindical afiliada a la Confederación General del Trabajo (CGT), la central obrera más grande de Colombia.

5 de octubre de 2011

Pacific Rubiales recibe la visita de la Comisión Quinta del Senado, a quienes se les brinda toda la información de la empresa y se les facilita un recorrido por el campo petrolero de Rubiales, para que conozcan sus instalaciones y dialoguen con sus trabajadores.

6 de octubre de 2011

El senador José David Name (integrante de la Comisión Quinta) concluye públicamente que "en Campo Rubiales ha mejorado el ambiente laboral, y la situación con los trabajadores está normalizada luego de los acuerdos entre la empresa y el Gobierno nacional." Adiciona: "debo decir que quedo profundamente satisfecho con el ambiente de trabajo, el alojamiento y las instalaciones en general".² Pacific llega a un acuerdo para la normalización laboral con la Uten, que incluye salarios y jornadas laborales, alojamientos, calidad de vida en el trabajo, compromiso con un mayor control de proveedores y contratistas, y contratación del 100% de mano de obra local, entre otros. El proceso de concertación estuvo acompañado por el ministro de Minas y Energía.

Del 10 al 14 de octubre de 2011

Pacific recibe a "Acción Humanitaria", una caravana promovida por la USO, la cual hace un recorrido desde Bogotá para dialogar con los trabajadores de Pacific en sus lugares de trabajo.

² Congreso de la República de Colombia, "Comisión Quinta visitó Campos Rubiales", en: <http://www.senado.gov.co/sala-de-prensa/noticias/item/12502-comision-quinta-visitacion-campos-rubiales>.



reaccionó en contra de los actos violentos y manifestó su voluntad y disposición para continuar el diálogo directo con nuestro equipo designado.

A partir de este momento se desarrollaron diversas reuniones con los voceros, las que concluyeron en la creación y firma del Acuerdo Social, a finales de septiembre, en el cual se establecieron tiempos, mecanismos de seguimiento e instancias de diálogo permanentes para garantizar un trabajo conjunto y de largo plazo, y construir la confianza entre la comunidad y la empresa.

Este acuerdo, por una parte, dio respuesta concreta a cada una de las peticiones de los voceros y, por otra, planteó una nueva política de responsabilidad social empresarial que de manera estructural asumía una relación de gana-gana entre población y empresa, vinculando la prosperidad de la industria petrolera al desarrollo humano y a la prosperidad económica de los gaitanenses.

Culminada esta primera fase de concertación con el Acuerdo de Trabajo Social, que le puso fin formal a la etapa de relacionamiento traumático entre empresa y comunidad, y que resolvió la agenda presentada por las seis mesas temáticas anteriormente mencionadas, se dio inicio a la tarea de terminar de organizar y conformar formalmente diversos espacios de la sociedad civil, para fortalecer la capacidad de trabajo, diálogo y construcción de consensos de la comunidad entre sí y con terceros mediante vías pacíficas.

El objetivo de este nuevo proceso de trabajo con la comunidad fue el de fortalecer su presencia como sociedad organizada en espacios de diálogo y crecimiento social.

21 de octubre de 2011

Se cumple el plazo establecido para que se llegara un acuerdo entre las empresas contratistas y la USO, en la mesa solicitada por el Gobierno nacional el 20 de septiembre.

Del 22 de octubre al 30 de noviembre

Con la aprobación del Ministerio de Trabajo, Pacífic se involucra directamente con la mesa de Diálogo Laboral instalada por el vicepresidente de la República, con el fin de establecer un proceso de diálogo y negociaciones directas con los trabajadores de la empresa y sus contratistas, representados directamente en esta mesa.

25 de octubre

Pacífic se declara en alerta roja luego de que un grupo de aproximadamente treinta personas irrumpiera por la fuerza en las instalaciones del campo Rubiales e iniciara una serie de ataques contra la infraestructura³.

3. "Actos de violencia encendieron alarmas en Campo Rubiales", en <http://www.portafolio.co/economia/actos-violencia-encendieron-alarmas-campo-rubiales>, 26 de octubre de 2011.

1 de diciembre de 2011

Pacífic firma un acuerdo de cierre con la mesa Laboral y el Ministerio del Trabajo, que finaliza el ciclo de negociaciones y acuerdos con la comunidad, trabajadores directos, contratistas y subcontratistas. Se invita al presidente de la Confederación General de Trabajo, Julio Roberto Gómez, para que conozca el campo Rubiales-Quifa.

- Los principales avances en este proceso fueron:
- Creación del **Consejo Gremial de Puerto Gaitán**, conformado por once gremios económicos y comerciales del municipio, que reúnen a más de 400 comerciantes, profesionales, tecnólogos y trabajadores de sectores como hotelería, restaurantes, construcción, IPS y droguerías, entre otros. Su objetivo principal es la interlocución del sector privado con las empresas petroleras y ser el canal directo con los demás actores económicos para vincularlos al proceso de contratación de las compañías.
 - Conformación del **Fondo de Promoción de Puerto Gaitán** con el fin de promover el emprendimiento de proyectos de desarrollo social, cultural, ambiental, deportivo y recreativo, y como mecanismo de inversión en la ejecución de políticas de emprendimiento y formación de pequeños empresarios.
 - Creación de la **Fundación Puerto Gaitán Siglo XXI** para realizar el trabajo social humanitario en la comunidad.
 - Compromiso de contar con una oficina de Responsabilidad Social de Pacífic en el casco urbano de Puerto Gaitán.

En este punto quedaba pendiente entonces realizar un acuerdo con la mesa Laboral, en lo que concentramos todos los esfuerzos, teniendo como meta que el acuerdo que se lograra en esta materia debería propender por construir una dinámica de trabajo permanente que contribuyera, de una parte, al mejoramiento continuo de los asuntos laborales y, de otra, que sirviera de instancia de concertación para tramitar las futuras posibles diferencias que se presentaran.

NUESTRA ORGANIZACIÓN	14
NUESTRO MODELO DE SOSTENIBILIDAD	20
DESTACADOS DE 2011	30
BLOQUEO DE OPERACIONES	36
SEGUIMOS COMPROMETIDOS	50
GLOSARIO	128
TABLA GRI Y TABLA COP	140
INFORME INDEPENDIENTE	170

FIRMA DEL ACUERDO DE TRABAJO SOCIAL CON LA COMUNIDAD

El viernes 30 de septiembre se celebró finalmente la reunión para la firma del Acuerdo Social en la Catedral de Puerto Gaitán, en un acto presidido por el padre Eison Barrios, los voceros de la comunidad y nuestro equipo directivo designado.

En desarrollo del acto se firmó el "Acuerdo Social entre la comunidad de Puerto Gaitán, representada en las mesas de Concertación Indígena, Sector Social (salud, educación, deporte, cultura, recreación, población vulnerable), Bienes y Servicios, Medio Ambiente, Infraestructura Vial y Vivienda de una parte, y la empresa Pacífic Rubiales Energy en calidad de operador de los Bloques Rubiales, Quifa y Piriri, de los cuales Ecopetrol es socio".

Este incluye 91 lineamientos de acción en materia social, ambiental, indígena, cultural, comercial y laboral en beneficio de la comunidad y la empresa, tendientes a fortalecer la construcción de un capital humano local, el bienestar social de la población de Puerto Gaitán y el mejoramiento económico de las actividades comerciales y productivas de los pobladores del municipio.

Así mismo, se establecieron tiempos, mecanismos de seguimiento e instancias de diálogo permanentes para tramitar las posibles futuras diferencias, garantizar un trabajo conjunto y de largo plazo, y promover la reconstrucción de la confianza entre la comunidad y la empresa.

NEGOCIACIONES CON TRABAJADORES DIRECTOS, CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS

A instancias del Gobierno nacional se acordó que los temas laborales se desarrollaran bajo la dirección del Ministerio de Protección Social (hoy Ministerio de Trabajo), lo que en principio limitó la interlocución directa de nuestro equipo representante con los miembros de esta mesa.

Como resultado del bloqueo y los hechos violentos llevados a cabo durante la segunda quincena de septiembre, Pacific tomó la decisión de participar en calidad de garante en una mesa de diálogo auspiciada por el Gobierno nacional, con el fin de resolver las quejas existentes entre la empresa, los contratistas y sus empleados, y la Unión Sindical Obrera (USO), quienes representaban a estos últimos. La participación en esta mesa se enmarcó en nuestra responsabilidad por el correcto cumplimiento y control de nuestra cadena de abastecimiento, incluyendo el acatamiento de derechos y deberes sindicales por parte de contratistas y subcontratistas.

De esta forma, desde el 20 de septiembre, Pacific suscribió un Acta de Garantías con el Ministro de Trabajo y la USO, con el fin de comprometerse a acompañar a los contratistas de campo Rubiales y Quifa para adelantar un involucramiento directo entre sus trabajadores y la USO. La agenda se fijó en seis puntos, incluyendo el derecho de asociación, condiciones salariales y prestacionales, estabilidad laboral, contratación de mano de obra local y reintegro de personal desvinculado después del 19 de julio de 2011, entre otras. En este proceso, Pacific mantuvo su posición en calidad de garante del proceso.

Desafortunadamente, el 21 de octubre de 2011 se agotó el plazo de trabajo de esta mesa de diálogo laboral sin progreso alguno. Esta situación quiso ser aprovechada por algunos sectores insatisfechos para reavivar las protestas y vías de hecho, pero la población –organizada en los acuerdos del 30 de septiembre– no lo permitió y, por el contrario, le solicitó a la empresa y a la mesa Laboral iniciar un diálogo directo en búsqueda de un acuerdo, para lo cual ofreció su acompañamiento y facilitación.

Estas conversaciones directas se iniciaron a mediados del mes de octubre y el proceso de diálogo laboral emprendido finalizó exitosamente con la firma de un acuerdo entre la empresa y la mesa Laboral, ante la presencia del Gobierno nacional, el 1 de diciembre de 2011.

En el primer encuentro con la mesa Laboral se avanzó en la construcción de una propuesta para darle solución a los siguientes puntos:

- Intermediación y estabilidad laboral
- Contratación de mano de obra no calificada
- Revisión de despidos considerados injustos
- Duración de los contratos de mano de obra no calificada
- Ajuste de salarios y bonificaciones

Además de este acuerdo, en Pacific se han adelantado acciones complementarias a los compromisos adquiridos en términos laborales:

- Desarrollo e implementación del “Plan de Bienestar 2011 Campo Rubiales-Quifa” con el objetivo de mejorar las condiciones de vida de nuestro personal. Este plan abarca todos los campamentos, especialmente los periféricos, e incluye reubicación de algunos y mejoras en alimentación, salud, deporte y entretenimiento.
- Formulación y publicación de una Guía de Manejo Laboral. En los contratos se establecerán sanciones a aquellos que incumplan los acuerdos.
- Implementación de un Manual de Convivencia que proporcione reglas y normas que permitan una convivencia armónica basada en el respeto en los campamentos.
- Actualización y alineamiento de políticas y procedimientos para la contratación de proveedores y contratistas. Se incluyen los siguientes anexos en todos los contratos de Pacific (HSEQ, RSC, Relaciones Laborales, Seguridad Física, Código de Ética y Facturación).

Finalmente y como resultado de las inspecciones realizadas por el Ministerio de Trabajo en el mes de julio, ocho empresas contratistas fueron sancionadas económicamente por incumplimiento de condiciones laborales en los diferentes campos en donde ellas operan. Como respuesta a estos hechos y a nuestra responsabilidad sobre toda la cadena de abastecimiento, desarrollamos acciones contractuales encaminadas al cumplimiento estricto de las obligaciones legales y económicas derivadas de estas sanciones, y al refuerzo de nuestros mecanismos de gestión y seguimiento para evitar futuras malas prácticas laborales y tercerizaciones indebidas. Vale la pena destacar que Pacific Rubiales no recibió sanción del Ministerio de Trabajo por estos hechos.

Para mayor información sobre estas acciones, favor remitirse al compromiso “Fortalecer la sostenibilidad en nuestra cadena de abastecimiento”.

FIRMA DEL ACUERDO LABORAL

El 1 de diciembre se firmó el acuerdo entre la mesa Laboral y Pacific, el cual contiene los siguientes puntos:

Estabilidad laboral. La totalidad de los contratos de trabajo de mano de obra no calificada por parte de contratistas serán por término de duración de la obra o labor contratada. Se exceptúan los contratos mayores de un año, en los cuáles las contrataciones serán como mínimo a seis meses.

Mano de obra calificada. Pacific se compromete a promocionar entre sus contratistas la vinculación de mano de obra calificada de Puerto Gaitán. Por su parte, la mesa Laboral se compromete a entregar una lista de personas con el perfil y las competencias certificadas.

Garantías laborales. El 100% de la mano de obra no calificada provendrá del municipio de Puerto Gaitán. Los listados de las personas serán solicitados a las Juntas de Acción Comunal y deberán tener el visto bueno de la Veeduría para la Intermediación Laboral o de los resguardos indígenas.

Intermediación laboral. Se acuerda que el Comité Operativo de Seguimiento Laboral es el nuevo mecanismo de intermediación laboral, que deberá estar integrado por personas de Puerto Gaitán.

Salario. El nuevo salario mínimo para mano de obra no calificada se fijó en COP\$1.238.000, más un bono mensual de COP\$50.000¹ (el cual no constituye factor salarial). Este aplica a todos los trabajadores, sin importar la labor que desempeñen ni el tipo de vinculación laboral.

Estabilidad operacional. Los integrantes de la mesa Laboral se comprometen a acudir a las instancias gubernamentales para dirimir cualquier conflicto que se presente a futuro y se oponen categóricamente a utilizar las vías de hecho.

Comité Operativo de Seguimiento al Acuerdo Laboral. A partir de la firma de este acuerdo, se conforma este comité con la participación de los integrantes de la mesa Laboral, representantes de Pacific Rubiales y el acompañamiento permanente de delegados del gobierno local y el coordinador de las demás mesas temáticas.

¹ Cifras reportadas en COP porque de esa manera fueron pactadas en el acuerdo.

Lo que aprendimos

Gráfico 5.1 Los hechos en cifras

PÉRDIDAS ECONÓMICAS por aproximadamente **US\$140 MILLONES**

PÉRDIDAS EN LA PRODUCCIÓN de **1.472.933 BARRILES DE PETRÓLEO**

DAÑOS MATERIALES por valor aproximado de **USD\$188.294,37** y hurtos por más de **USD\$687.166,22**

35 PERSONAS HERIDAS entre miembros de la fuerza pública y trabajadores



Desde 2009, con la elaboración de nuestra estrategia de sostenibilidad, identificamos que asuntos como la gestión y desarrollo de proveedores, las compras y contrataciones locales, las condiciones laborales en campo y el involucramiento con los grupos de interés, son vitales para el éxito de nuestra operación.

Es por esto que durante los últimos tres años desarrollamos diferentes iniciativas que apuntaron a mejorar estos temas. No obstante, como lo mencionamos anteriormente, el rápido crecimiento de nuestra compañía no fue proporcional al de nuestras áreas de control y auditoría a nuestros contratistas y subcontratistas.

Los hechos sucedidos en Puerto Gaitán demostraron que nuestra tarea no estaba finalizada y nos dejaron lecciones sobre la importancia de continuar implementando y reforzando nuestra estrategia de sostenibilidad, basada en la triple cuenta de valor, económico, social y ambiental, y sobre nuestra responsabilidad por las acciones de toda nuestra cadena de abastecimiento.

INVOLUCRAMIENTO CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

Estos hechos nos mostraron que es importante abrir espacios directos de diálogo y resolución permanente de conflictos con nuestros diferentes grupos de interés, que hagan innecesarios la generación de situaciones de crisis. Estos espacios deben estar centrados y cerrados frente a compromisos alcanzables y medibles, que contribuyan a una capacidad de respuesta clara por parte de la organización frente a los asuntos levantados y a una generación de confianza.

Frente a la comunidad, reiteramos nuestro compromiso de mantener la interlocución directa y, en 2012, nos enfocaremos en la necesidad de pasar de un diálogo bilateral Pacific-comunidad, a uno multilateral en el que participen todas las partes involucradas, incluyendo a los gobiernos nacional, departamental y municipal, y demás operadoras en la zona.

En relación con nuestros trabajadores directos, contratistas y subcontratistas, resaltamos nuestro respeto por la libertad de asociación y apoyamos las iniciativas de afiliación sindical, que aportan positiva y significativamente al bienestar, calidad de vida y mejoramiento de las relaciones y ambiente laborales. En 2012, fortaleceremos el involucramiento ya adelantado con este nuevo grupo de interés.

GESTIÓN Y DESARROLLO DE NUESTRA CADENA DE ABASTECIMIENTO

Nuestros proveedores y contratistas son aliados estratégicos y la cara visible de nuestro negocio en muchas instancias. Es por esto que a partir de los hechos sucedidos reforzamos nuestra responsabilidad con el desarrollo de iniciativas y estrategias que nos permitan tener un mayor control sobre la cadena de abastecimiento.

Desde 2011, nuestras áreas de Auditoría, Talento Humano, Responsabilidad Social, HSEQ y Seguridad han venido reforzando la implementación estricta de regulaciones internas para garantizar el cumplimiento de los compromisos adquiridos con el Acuerdo Laboral y la verificación continua de las condiciones laborales ofrecidas a sus trabajadores¹.

CALIDAD DE VIDA DE TRABAJADORES EN CAMPO Y AMBIENTE LABORAL

En Pacific Rubiales estamos conscientes de la importancia de trabajar sobre estrategias e iniciativas que promuevan el bienestar y calidad de vida de nuestros trabajadores directos, contratistas y subcontratistas.

Desde los hechos sucedidos en Puerto Gaitán, hemos enfocado mayores esfuerzos técnicos, humanos y económicos al desarrollo e implementación de iniciativas para mejorar, de la mano de nuestros contratistas, las condiciones en nuestros campamentos, que incluyen criterios de alimentación, salud, deporte y entretenimiento. De esta manera buscamos promover una convivencia armónica fundamentada en nuestra ética y valores corporativos.

¹ Para mayor información sobre los retos propuestos frente a este compromiso, remitirse al capítulo "Fortalecer la sostenibilidad en nuestra cadena de abastecimiento".





*Seguimos
comprometidos
con:*

En Pacific seguimos comprometidos en conducir nuestro negocio de manera transparente e inclusiva con todos nuestros grupos de interés. Hemos actualizado nuestras políticas de Gobierno Corporativo y nuestro Código de Conducta y Ética Empresarial para garantizar una coherencia entre nuestros valores corporativos y nuestras acciones.

NOS ENFOCAMOS EN:

ÉTICA EN LOS NEGOCIOS

Nuevo Código de Conducta basado en nuestros valores. Durante 2011 desarrollamos un proceso de construcción colectiva para actualizar nuestro Código de Ética y Conducta Corporativa, tomando como punto de partida nuestros valores corporativos: integridad, diversidad e inclusión, liderazgo, excelencia e innovación.

Este ejercicio se hizo a través de mesas de trabajo, en las cuales participaron las diferentes áreas de la organización y en las que se estructuró el marco de compromisos asociados a cada valor.

Para la adopción de este código, todos los nuevos empleados deben aceptar la declaración de ética y conflictos de interés. Anualmente, todos los empleados, ejecutivos y directores deben actualizar esta declaración vía intranet.

Canales éticos. En Pacific contamos con canales de reportes y consultas de temas éticos como medio para fortalecer la comunicación con nuestros empleados y demás grupos de interés. Estos canales permiten realizar reportes de manera anónima y responsable sobre situaciones o eventos que vayan en contra del cumplimiento de las políticas éticas de la compañía.

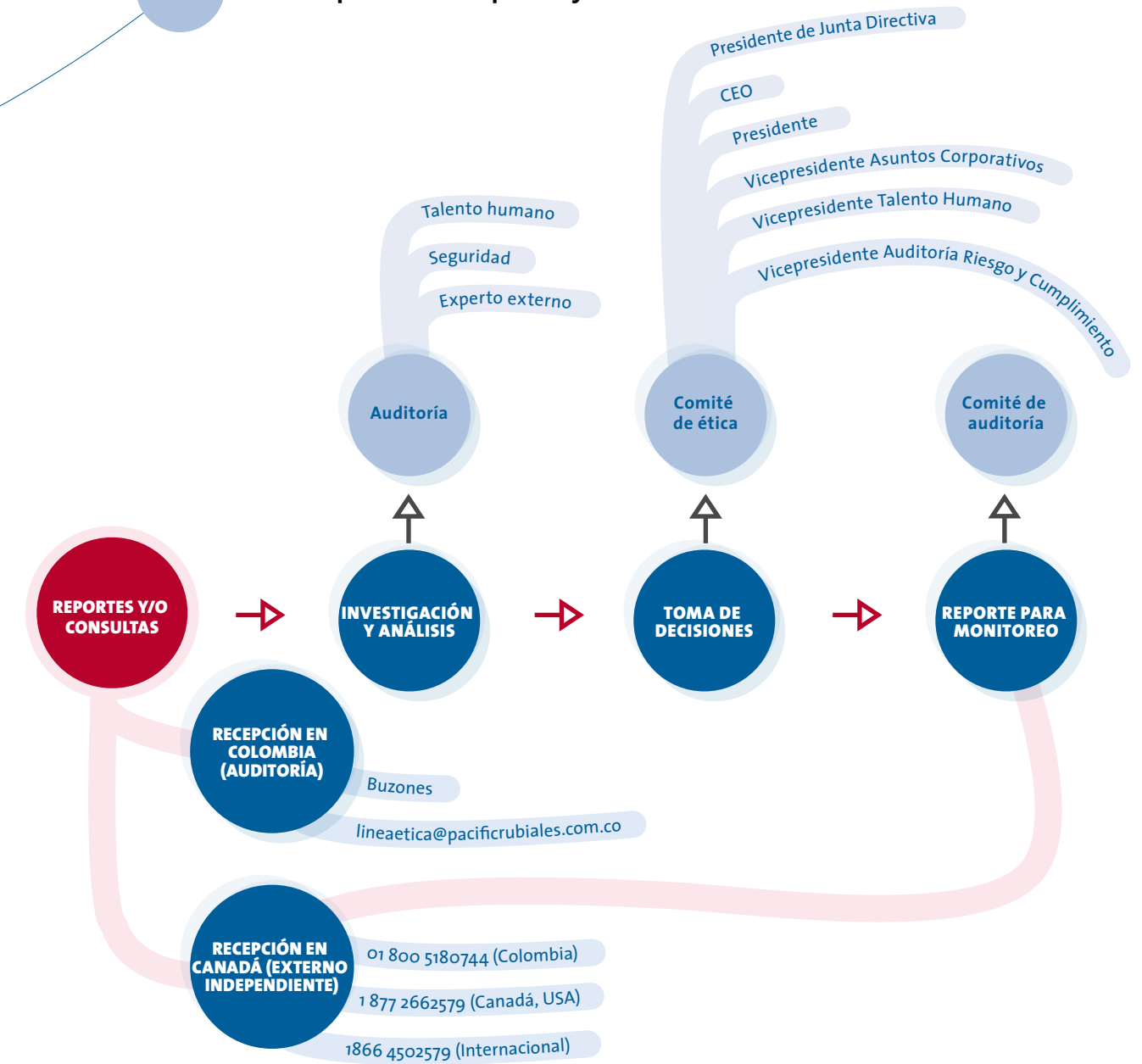
Estos canales son: línea telefónica especializada, página de Internet y buzones ubicados en cada sede de la compañía.

Para gestionar estos procesos, contamos con un Comité de Ética al que se le presentan todos los casos reportados. Este comité está conformado por los siguientes miembros:

- ▷ CEO
- ▷ Vicepresidente de Asuntos Corporativos
- ▷ Vicepresidente de Talento Humano
- ▷ Auditor corporativo



Gráfico 6A.1 Nuestro proceso de reportes y consultas éticas



En 2011 definimos la inclusión de dos nuevos miembros es este comité: el presidente de la Junta Directiva y el presidente de la compañía.

Para asegurar el análisis e investigación de cada caso, el Comité se apoya en diferentes instancias de acuerdo al tema reportado, ya sea de relaciones laborales, auditoría o seguridad, entre otros. Si se considera relevante, un asesor externo, experto e independiente puede adelantar las investigaciones correspondientes.

Las infracciones se reportan inmediatamente al presidente de la Junta Directiva y/o al presidente del comité respectivo. Trimestralmente, todos los reportes recibidos y la gestión realizada sobre estos reportes es presentada ante el Comité de Auditoría de la Junta Directiva.

Además de estos canales, nuestra cultura ética se refuerza a través de comunicaciones corporativas, talleres y otras actividades que buscan el fortalecimiento de los valores corporativos y la actuación coherente con estos valores.

POLÍTICA DE INFORMACIÓN PRIVILEGIADA

En Pacific contamos con una política de Información Privilegiada, ya que reconocemos que en ocasiones empleados, gerentes y directivos pueden tener acceso a los desarrollos empresariales, planes u otra información que pueda afectar el valor de los títulos de la compañía antes de que se haga pública.

A fin de evitar el abuso de esta información, hemos establecido esta política que es entregada a todos los nuevos empleados que puedan tener acceso a dicha información. Estos empleados deben firmar una declaración de cumplimiento.

Para mayor información sobre esta política, consultar nuestra página web: www.pacificrubiales.com.co.

CUMPLIMIENTO, VERIFICACIÓN Y AUDITORÍA

En Pacific contamos con un plan anual de auditoría, aprobado por el Comité de Auditoría de la Junta Directiva, cuyo objetivo es informar sobre los programas de trabajo de aseguramiento y consultoría que se desarrollarán durante el año, con el fin de asesorar a la compañía en la administración de riesgos y en el fortalecimiento del Gobierno Corporativo y control interno, así como en el cumplimiento regulatorio.

Además, tenemos establecidos procedimientos de pruebas trimestrales que permiten asegurar el cumplimiento con la normatividad NI 52-109 (SOX Canadiense), e identificar oportunidades de mejora sobre el control interno de los procesos. Los resultados de las pruebas a los controles de reporte financiero (SOX Canadiense) son presentados trimestralmente al Comité de Auditoría.

MODELO DE ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS (ERM)

En Pacific hemos adoptado un modelo de administración de riesgos (ERM por sus siglas en inglés) para identificar, valorar, medir, tratar y generar una respuesta anti-

pada a los riesgos que pueden afectar el logro de los objetivos corporativos.

Nuestro modelo ERM busca aumentar el desempeño y el valor de los diferentes procesos, y emitir un mensaje de confianza a los diferentes grupos de interés a través de la implementación de buenas prácticas y de la articulación de nuestra estrategia con los procesos internos. Por esta razón, este modelo contempla:

- ▶ La identificación y valoración anual de los riesgos corporativos. Es decir, aquellos que pueden impactar el desarrollo de las estrategias definidas y/o el cumplimiento de las metas propuestas.
- ▶ La identificación y valoración de los riesgos de fraude.
- ▶ La definición de planes de mitigación que permitan la administración de estos riesgos.

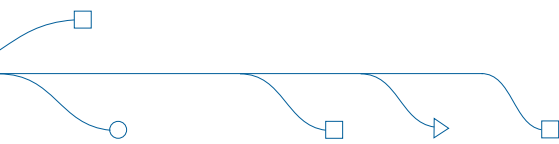
En 2011, identificamos 27 riesgos corporativos que fueron evaluados por impacto y probabilidad. Estos fueron agrupados en cuatro metas estratégicas que nos hemos planteado –crecimiento, infraestructura, gente y sostenibilidad–. Con equipos expertos, conformados por colaboradores de la organización que se enfrentan a estos riesgos corporativos día a día, identificamos las causas generadoras, así como los indicadores y los planes de acción para mitigarlos.

Para fortalecer el conocimiento de la organización en temas de prevención de riesgos de fraude, diseñamos un curso virtual que incluye temas relacionados con apropiación indebida de activos, corrupción y manipulación del reporte financiero, entre otros. La capacitación a los colaboradores de las diferentes áreas en estos temas es uno de los retos de 2012.

ACTUALIZACIÓN DE LA POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN

En 2011, actualizamos la Política de Anticorrupción, ajustándola a las mejores prácticas de la industria. A través de esta política ejecutamos procedimientos que buscan mitigar aquellos riesgos asociados al lavado de activos, financiación del terrorismo, corrupción y delitos subyacentes, previniendo que nuestras contrapartes utilicen a la organización para legitimar capitales, bienes o activos provenientes de actividades ilícitas.

Entre otras prácticas, nuestros procesos de vinculación de proveedores, compras y contrataciones son objeto de una minuciosa revisión de sus participantes, verificando a través de más de 140 listas de riesgos globales la transparencia de las empresas y personas que se relacionan con nuestra organización.



AVANZAMOS EN:

¿QUÉ DIJIMOS QUE ÍBAMOS A HACER?	¿CÓMO VAMOS?	¿QUÉ NOS FALTA POR HACER?
Evaluar la efectividad de la Junta y sus comités.		Durante el próximo año buscamos continuar con la identificación de oportunidades para seguir fortaleciendo nuestras prácticas de Gobierno Corporativo.
Continuar evaluando los riesgos corporativos con el objetivo de entender su comportamiento y establecer planes de acción y monitoreo.		Ver nuestros retos 2012.

NUESTROS RETOS 2012+

- ▷ Socializar el Código de Conducta y Ética Corporativa con empleados y contratistas.
- ▷ Gestionar la relación con la red local del Pacto Global en Colombia y apoyar el desarrollo de acciones conjuntas y coordinadas sobre el Principio No. 10 de Anticorrupción.
- ▷ Integrar criterios de sostenibilidad al sistema de auditoría existente.
- ▷ Sensibilizar sobre la Política de Anticorrupción a través de programas de capacitación.
- ▷ Desarrollar capacitaciones a colaboradores de áreas clave en prevención de riesgos de fraude.
- ▷ Evaluar la gestión de los miembros de la Junta Directiva y sus comités.
- ▷ Empezar a gestionar el Comité de Sostenibilidad,
- ▷ Implementar y socializar una Política de Riesgo (ERM) corporativa.
- ▷ Socializar los riesgos y retos corporativos con nuestros colaboradores.

CASOS DESTACADOS

PACIFIC RUBIALES ENERGY EN LA INICIATIVA DE TRANSPARENCIA DE LAS INDUSTRIAS EXTRACTIVAS (EITI)¹

Somos la primera compañía en Colombia en comprometerse internacionalmente con los estándares de la EITI (Extractive Industry Transparency Initiative), por lo que estamos comprometidos con ejercer un papel líder en la implementación de esta iniciativa en el país.

La EITI establece un estándar global para que las empresas del sector extractivo publiquen lo que pagan por concepto de regalías e impuestos, y los gobiernos informen lo que reciben. Actualmente, más de cincuenta compañías líderes en la explotación de hidrocarburos han decidido hacer parte de esta red con el fin de promover la buena gobernabilidad, la transparencia y la rendición de cuentas.

TRANSPARENCIA CON EL MERCADO

Durante 2011, en Pacific trabajamos por mejorar nuestras relaciones con los comisionistas de bolsa e inversionistas, y logramos convertirnos en una de las empresas en Colombia más cubierta por parte de los analistas de inversión.

Una de las iniciativas a destacar en nuestras relaciones con el mercado fue la decisión de crear una Vicepresidencia de Relaciones con Inversionistas, que permite tener, desde la gestión estratégica de la organización, un equipo encargado de los temas relevantes para este grupo de interés prioritario.

Adicionalmente, contamos con oficinas de atención al inversionista en Canadá y Colombia, las cuales canalizan las recomendaciones o indicaciones a nuestra Junta Directiva o a cualquier otro órgano de dirección.

Por otro lado, trabajamos en la adaptación de nuestros reportes de gestión y la mejora en la calidad de información que entregamos a nuestro universo de accionistas, que incluye aproximadamente 15.000 personas naturales en Colombia. Avanzamos en el desarrollo y entrega de reportes no sólo veraces y oportunos, sino también adaptados al entendimiento de todos los públicos, que garantizan la transparencia y confianza para la toma de decisiones de este grupo de interés.

Gráfico 6A.2 Impuestos pagados en 2011

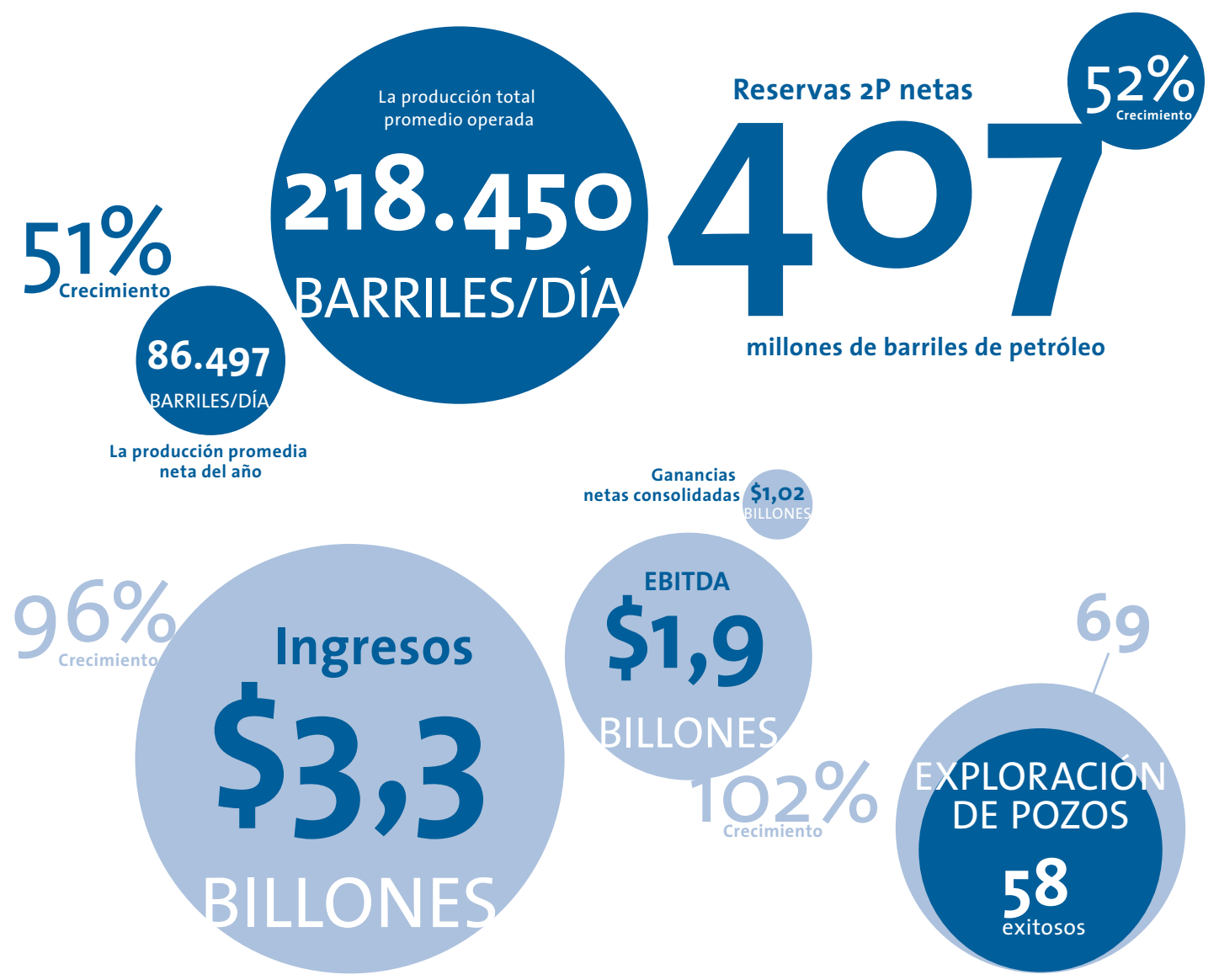


1. Por sus siglas en inglés.

Operar con excelencia

En Pacific, nuestra estrategia es el crecimiento sostenible desde una perspectiva económica, social y ambiental. Nuestro objetivo es incrementar la producción, el portafolio de exploración y la participación en el mercado, siendo costo-eficientes y rentables, trabajando bajo los más altos estándares de salud y seguridad, y prestando el mejor servicio a nuestros clientes.

Gráfico 6B.1 Resultados Financieros 2011



NOS ENFOCAMOS EN:

2010
954,3

ÉXITO EN LA OPERACIÓN

Durante 2011 continuamos con una tendencia de crecimiento de la producción y éxito exploratorio. Los resultados de este año destacan la fortaleza de los activos de la empresa, la actividad operacional, la capacidad para aumentar la producción y las reservas, el mantener la tasa de éxito de nuestra actividad exploratoria y la entrega de sólidos resultados financieros.

PRODUCCIÓN

En 2011, nuestro promedio neto de producción después de regalías llegó a 86.497 bep/d (218.450 bep/d bruto de campo), lo que representa un crecimiento de 52% año a año. Este crecimiento fue impulsado por los más de 180 pozos en desarrollo perforados principalmente en nuestros campos Rubiales y Quifa.

Gráfico 6B.2 Sectores de Inversión Pacific Rubiales

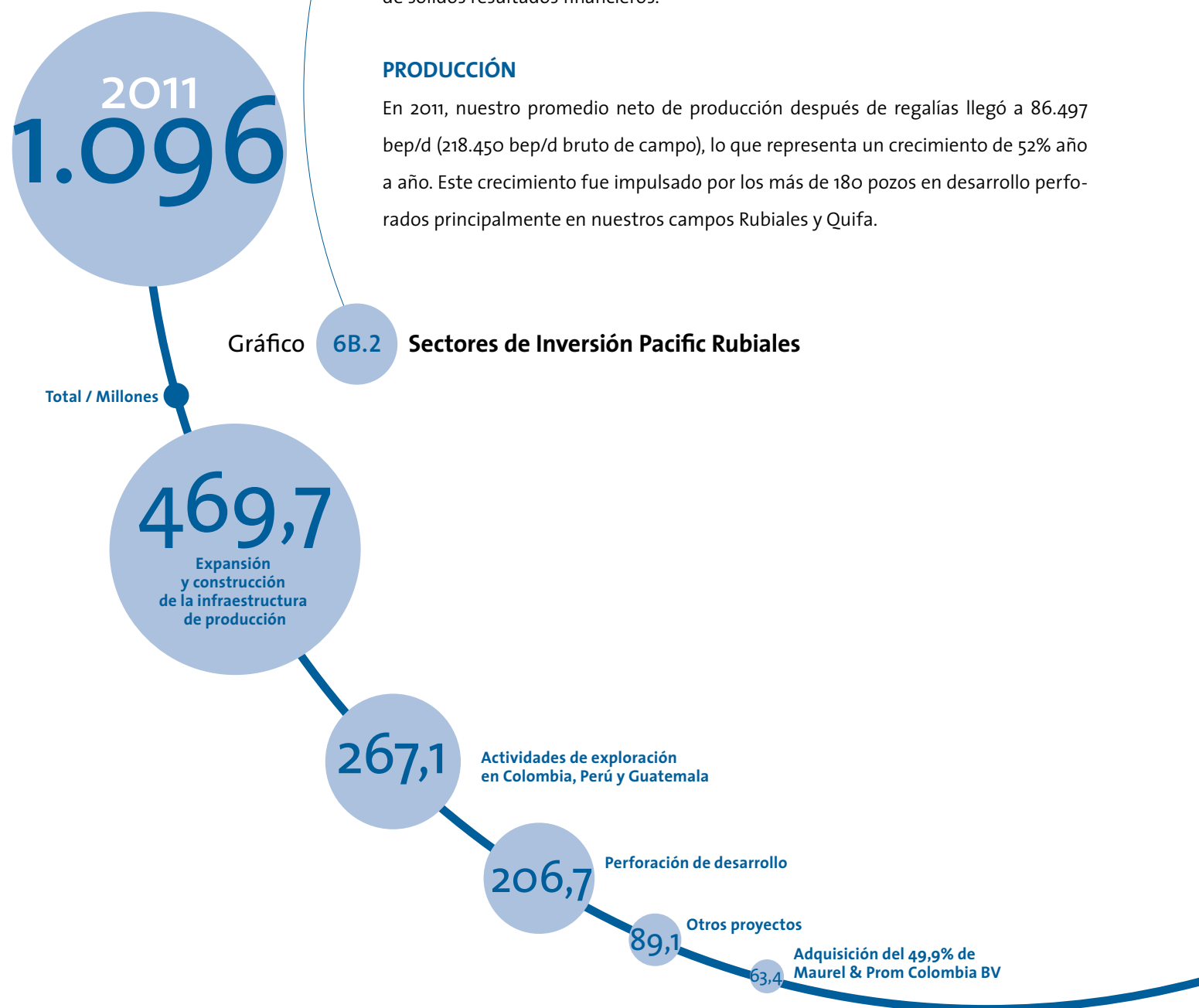


Tabla 6B.3 Resultados operacionales 2011

	AÑO FINALIZADO DICIEMBRE 31				Notas
	2011 Crudo	2011 Gas	2011 Combinado	2010 Combinado	
Promedio de producción neta (bpe/día después de regalías y consumo de campo)(1)	75.539	10.958	86.497	56.974	(1) El término bpe se utiliza en este Informe de Gestión. Bpe puede desorientar, en particular si se usa de manera aislada. Un indicador de conversión bpe de pies cúbicos a barriles está basado en un método de conversión de equivalencia de energía aplicable en la punta del quemador y no representa un valor de equivalencia en la cabeza de pozo. En este Informe de Gestión expresamos el bpe utilizando la tasa de conversión Colombiana estándar de 5,7 Mcf: 1 bbl requerido por el Ministerio de Minas y Energía de Colombia.
Promedio de producción diaria vendida (bpe/día)(1)	90.013	10.433	100.446	69.992	(2) La información de netback combinada operativa se basa en el volumen promedio ponderado diario vendido, la cual incluye los diluents necesarios para mejorar la calidad de la mezcla Rubiales.
Netback Operativo (\$/bpe) (2)					(3) Los costos de producción principalmente corresponden a costos de levantamiento y otros costos de producción como personal, energía, seguridad, seguros y otros.
Precio de venta del crudo y gas natural	98,88	34,71	92,21	65,04	(4) Incluye los costos de transporte de petróleo crudo y gas por medio de oleoductos y carro tanques incurridos por la compañía para llevar los productos al punto de entrega del cliente. El aumento en comparación con el mismo periodo de 2010 se debe principalmente al mayor volumen de crudo transportado por carro tanque debido al aumento en la producción, en conjunto con el aumento global en los precios de transporte terrestre reportado en Colombia durante 2011.
Costo de producción (3)	5,59	2,70	5,29	4,74	(5) Los costos netos de la mezcla se estiman en \$3,14 por bbl de crudo Rubiales, considerando un precio promedio de compra para el diluyente entregado en el campo Rubiales de \$103,13/bbl (Petróleo Crudo Liviano API 37° y Gasolina Natural 81,6° API), más la tarifa del transporte y manejo por el oleoducto desde Rubiales hasta Coveñas de \$7,76 por barril, menos el precio de venta de la Mezcla Rubiales (Castilla) de \$97,23 por barril multiplicado por el porcentaje de mezcla promedio de Rubiales cercano al 23%. Los costos de dilución se incrementaron levemente en comparación con el periodo anterior del 2010 (\$3,12/bbl).
Transporte (camiones y oleoductos)(4)	11,58	0,38	10,41	6,07	(6) Otros costos principalmente corresponden a regalías sobre la producción de gas, mantenimiento de vías externas del campo Rubiales, fluctuación de inventarios, costos de crudo comercializado, costos de almacenamiento, y el efecto neto de las coberturas de riesgo de cambio de divisas de los costos operativos incurridos en pesos colombianos durante el periodo. Los costos de comercialización durante el 4T de 2011 aumentaron en comparación con el mismo periodo del 2010 debido al aumento del volumen de transacciones hacia el fin de año.
Costos de diluyente (5)	15,40	-	13,80	11,29	(7) Corresponde al efecto neto del overlift para el periodo, equivalente a \$6,4 millones, lo que generó una reducción en los costos de producción combinados del orden de \$0,17 por bpe.
Otros Costos (6)	4,63	1,46	4,30	1,84	
Overlift/Underlift (7)	0,30	(0,92)	0,17	0,74	
Netback Operativo (\$/bpe)	61,38	31,09	58,24	40,36	

RESERVAS

Al cierre de 2011, las reservas 2P netas de hidrocarburos fueron 407 millones de barriles de petróleo equivalente (Mbpe), lo que nos representó un incremento de 52% frente a los 268 millones registrados a finales de 2010.

Durante este año adicionamos 169,5 millones de barriles (Mbpe) a las reservas 2P. El índice de reposición de reservas fue de 547%, lo que significa que por cada barril de petróleo equivalente producido se incorporaron 5,47 barriles a la categoría de reservas probadas.

La relación reservas/producción, asumiendo que se mantuviera el mismo nivel de extracción de 2011, ascendió a 13 años, cuando en 2010 era de 11,5 años.

Estos nuevos resultados demuestran el proceso de diversificación de la base de nuestras reservas. Campo Rubiales disminuye de 51% a 29% la participación de las re-

servas y Quifa se constituye en el principal campo en este rubro con una participación del 36% (en 2010, la participación de este campo fue del 17%).

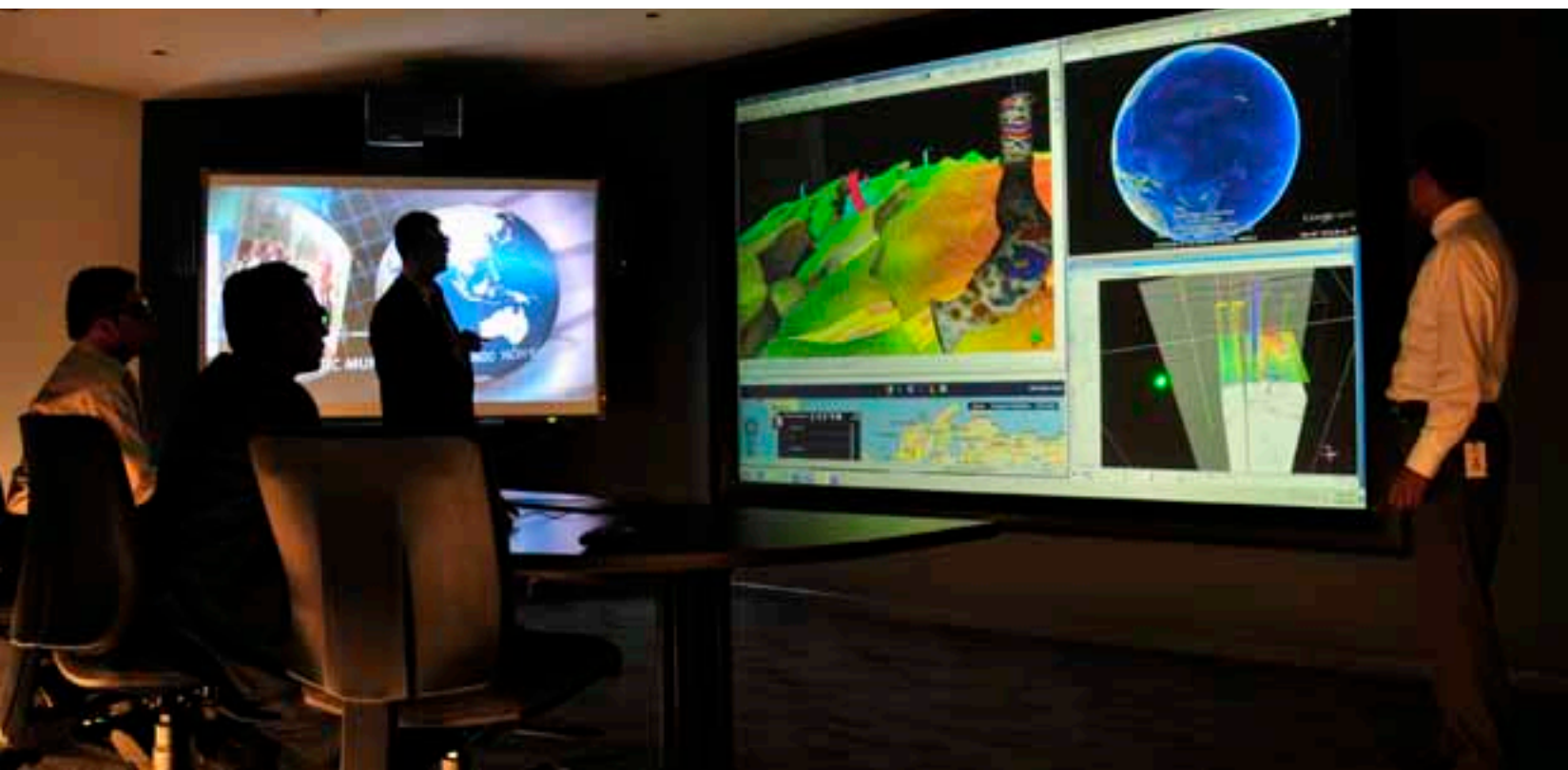
Tabla 6B.4. Reservas 2P netas

EVOLUCIÓN DE LAS RESERVAS PROBADAS Y PROBABLES (2P)	CANTIDAD MILLONES DE BARRILES DE PETRÓLEO EQUIVALENTE (MBPE)
Reservas 2P a 31 de diciembre de 2010	268,8
Total de reservas incorporadas en 2011	169,5
Producción neta 2011	(31,0)
Reservas 2P a 31 de diciembre de 2011	407,3

EXPLORACIÓN

Durante 2011 obtuvimos una tasa de éxito del 83% en nuestra actividad exploratoria en Colombia. El total de los gastos netos de capital de exploración fue de \$ 267,1 millones, que incluyen:

- ▷ La perforación de un total de 69 pozos exploratorios (58 con éxito).
- ▷ La adquisición de 1.557 km de 2D y 554 km² de sísmica 3D.
- ▷ Inicio de actividades de exploración en el bloque CPE-6 E y bloque P, con cuatro pozos estratigráficos perforados con éxito durante el período.



RENTABILIDAD

Mejora en la calificación de riesgo corporativo y deuda. Las calificadoras Standard and Poors, Fitch y Moody's cambiaron nuestra calificación de BB-/BB-/Ba3 a BB/BB/Ba2, considerando la mejora continua del desempeño operativo y financiero de nuestra organización.

Lo anterior está respaldado por el sólido crecimiento reciente y esperado en la producción y reservas, la fuerte liquidez, un equipo gerencial con experiencia y un perfil financiero significativo. Por su parte, Moody's mencionó que la mejora refleja el progreso de la compañía en la producción cada vez mayor de sus concesiones petroleras en los campos Rubiales Piriri y Quifa, y las perspectivas de su flujo de caja y márgenes de efectivo.

Para Fitch, las calificaciones están respaldadas por la posición de liderazgo de Pacific como el mayor jugador independiente de petróleo y gas en Colombia y su gestión con reconocida experiencia en la exploración y producción de crudo pesado.

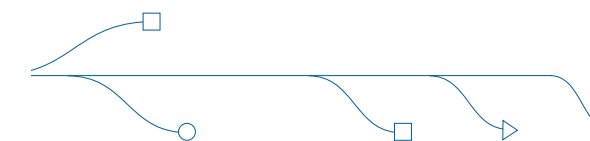
Pacific Rubiales Energy listada en la Bolsa de Valores de Brasil. A fin de diversificar nuestra base de inversionistas, iniciamos en octubre el proceso para listarnos en la Bolsa de Valores de Brasil, la de mayor tamaño a en el contexto latinoamericano, a través de un BDR (Brazilian Depositary Receipts) de nivel II.

El 23 de diciembre de 2011 recibimos la autorización por parte de las autoridades regulatorias brasileñas para listarnos en Bovespa. Somos la primera compañía extranjera de petróleo y gas en participar en esta bolsa.

Emisión y oferta de intercambio de bonos. Debido a la confianza de los inversionistas de deuda fija, obtuvimos en 2011 USD\$300 millones en nuevos recursos con un plazo a 10 años con una menor tasa de interés frente a nuestros bonos actuales y con mejores condiciones crediticias.

Esta transacción confirma la credibilidad de nuevos inversionistas en los mercados estadounidense, europeo, latinoamericano y canadiense más allá de 2016, de los cuales recibimos ofertas cercanas a USD\$1.300 millones; es decir, casi 5 veces su valor inicial.

Durante 2011 también ofrecimos un intercambio de bonos 2016, por valor de USD\$450 millones, por bonos con un vencimiento en el 2021, con menor tasa de inte-



rés y mejores condiciones crediticias. Con gran éxito se confirmó que al cierre del año cerca del 80% de los actuales inversionistas decidieron intercambiarlos.

SALUD Y SEGURIDAD

Como un esfuerzo por garantizar una gestión más alineada y un mejor control de los impactos de las operaciones en nuestros colaboradores, en 2011 consolidamos el área de HSEQ en una gerencia corporativa.

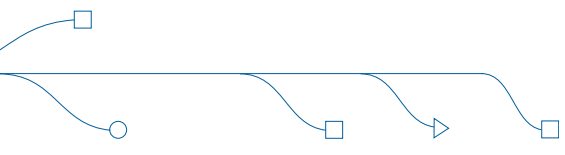
Salud ocupacional. Nuestra política de HSEQ es la directriz que guía el accionar de Pacific para garantizar la salud y seguridad de nuestros trabajadores, la protección del medio ambiente y la calidad de nuestras operaciones. Estamos certificados en el estándar internacional OHSAS 18001.

Medicina preventiva. En Pacific vamos más allá de las obligaciones legales, adelantando iniciativas que buscan mejorar la salud y la calidad de vida de nuestros colaboradores, considerándolos seres integrales. Por esto, el compromiso de la organización con ellos trasciende el ámbito laboral e involucra en los programas de promoción y prevención a su núcleo familiar, quienes educamos para generar en ellos una conciencia que se replique en la sociedad.

Así, en 2011 realizamos campañas contra poliparasitismo, de inmunización (vacunación contra tétano, fiebre amarilla, hepatitis B, influenza y virus del papiloma humano) y de salud oral, en los cuales alcanzamos una cobertura total (100%) tanto de los trabajadores como de sus beneficiarios. Igualmente, en el desarrollo de estas actividades conseguimos la participación activa de nuestros contratistas y proveedores.

Entre otras actividades de medicina preventiva, destacamos:

► **Monitoreo de salud.** En Pacific tenemos establecidos programas de medicina preventiva y del trabajo para garantizar un diagnóstico temprano y oportuno de cualquier patología, ya sea de origen común o laboral. Esto nos permite mantener un diagnóstico de salud actualizado, estableciendo seguimientos y controles a personal de alto riesgo, que incluye personal con enfermedades crónicas y de alto riesgo cardiovascular, que obligan a implementar acciones preventivas específicas.



- ▷ **Exámenes médicos ocupacionales periódicos.** Se examinaron al 95% de los trabajadores y se desarrollaron programas de vigilancia de riesgo cardiovascular, osteomuscular, hipoacusia neurosensorial por ruido, químicos y riesgo psicosocial.
- ▷ **Diagnóstico de Salud Pública.** Consolidamos toda la información de Pacific y de contratistas, logrando un Diagnóstico de Salud Pública permanentemente actualizado que sirve como guía para la implementación de medidas preventivas en todas las áreas de operación de la empresa.

Es de resaltar que, en nuestro compromiso con nuestros funcionarios, los exámenes médicos van más allá de lo ocupacional, enfocándonos en la promoción y prevención de enfermedades de origen común que pudieran ser agravadas por el trabajo.



Gráfico 6B.5 Cobertura de inmunización a personal apto y en riesgo

180 personas
VPH
FAMILIA

280 personas
VPH

480 personas
TT
Y
FIEBRE
AMARILLA

750 personas
INFLUENZA

Cultura de autocuidado y prevención. Conscientes de la importancia de contar con programas enfocados en el fortalecimiento de la cultura de autocuidado y prevención en salud, implementamos el Club de la Salud, que busca generar una conciencia sobre la importancia del cuidado de su salud y el aseguramiento en el control individual y de su núcleo familiar.



Fomento de la actividad física. Hemos establecido diversos programas que facilitan el acceso de nuestro personal a escenarios de la más alta calidad técnica (equipos de última generación) y científica (asesoría médica y nutricional especializada). En Bogotá contamos con un convenio con un centro de acondicionamiento físico, al cual durante 2011 se inscribieron 200 empleados al mes. En nuestros campos contamos con centros de acondicionamiento físico y gimnasios al aire libre, con asesoría permanente de instructores personalizados.

Higiene industrial y medicina del trabajo. Desarrollamos el 100% del plan de Higiene Industrial, incluyendo a todas las áreas operativas de campo y administrativas en Bogotá.

Para 2011, desarrollamos e implementamos programas de control de riesgo biomecánico, psicosocial, ruido y solventes aromáticos, haciendo seguimiento y control de los riesgos altos y muy altos, obteniendo en cada uno de ellos una cobertura superior al 92%. Documentamos los diagnósticos de cada uno de los programas con el fin de hacer un monitoreo y seguimiento constante a cada uno de nuestros trabajadores.



Basados en el modelo de administración y gestión del riesgo, identificamos y evaluamos todos los cargos a través de mediciones de higiene industrial como sonometría, dosimetrías, acelerómetros, dosimetrías de gases y vapores, y análisis de riesgo por oficio. Con esta actividad tuvimos una cobertura del 100% de las áreas y puestos de trabajo.

Tabla 6B.6. Porcentaje de cumplimiento de indicadores de frecuencia de lesiones incapacitantes y no incapacitantes (trabajadores directos de Pacific)

INDICADORES	LÍMITE DE REFERENCIA	2011	% CUMPLIMIENTO
Índice de frecuencia de lesiones incapacitantes	1,00	0,17	-83% por debajo
Índice de frecuencia de lesiones no incapacitantes	6	2,07	-65,5% por debajo

• La constante utilizada para el cálculo corresponde a 1.000.000.
 • Los datos corresponden a trabajadores directos de Pacific.

Gráfico 6B.9 Índice de frecuencia de lesiones incapacitantes (trabajadores directos Pacific)

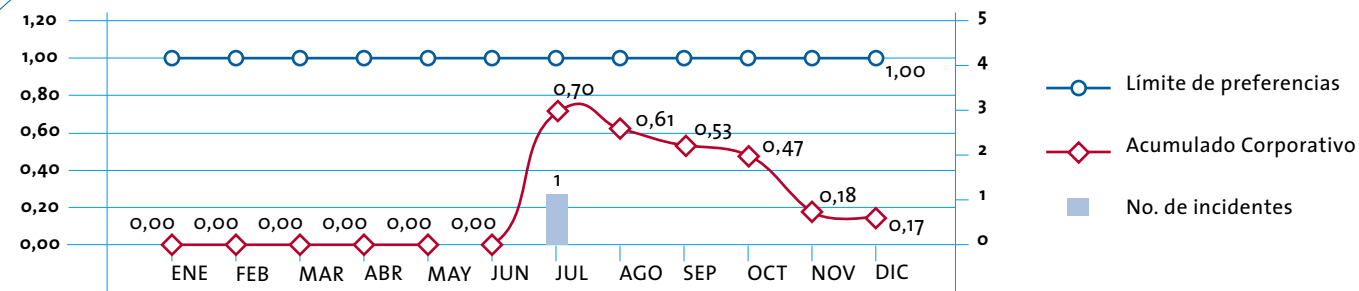


Gráfico 6B.10 Índice de frecuencia de lesiones no incapacitantes (trabajadores directos Pacific)

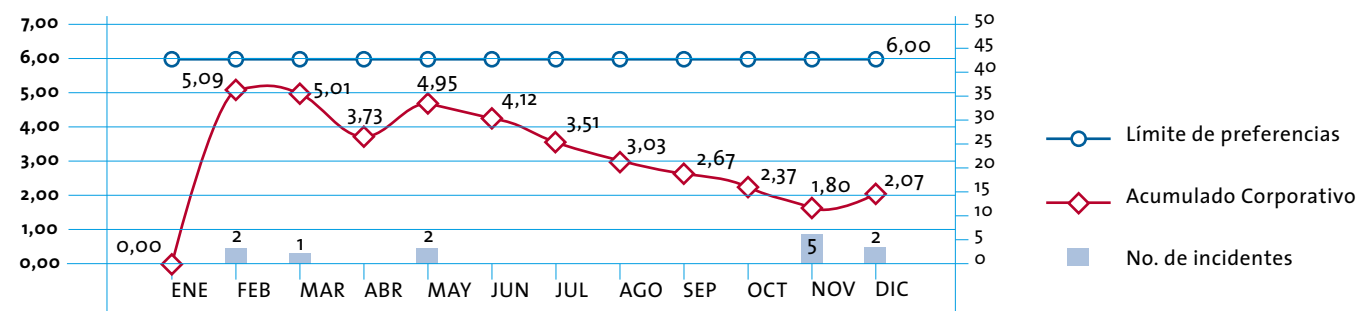


Tabla 6B.7. Indicadores de ausentismo por enfermedad común (empleados directos de Pacific)

INDICADORES DE AUSENTISMO POR ENFERMEDAD COMÚN	
Indicador	2011
Prevalencia	24%
Índice de frecuencia	20,3
Índice de severidad	204,7

Tabla 6B.8. Porcentaje de cumplimiento de indicadores de frecuencia de lesiones incapacitantes y no incapacitantes (contratistas)

INDICADORES	LÍMITE DE REFERENCIA	2011	% CUMPLIMIENTO
Índice de frecuencia de lesiones incapacitantes	1	0,61	-39% por debajo
Índice de frecuencia de lesiones no incapacitantes	6	7,76	29%, se supero

• La constante utilizada para el cálculo corresponde a 1.000.000.
 • Los datos corresponden a trabajadores directos de Pacific.

Gráfico 6B.11 Índice de frecuencia de lesiones incapacitantes (contratistas)

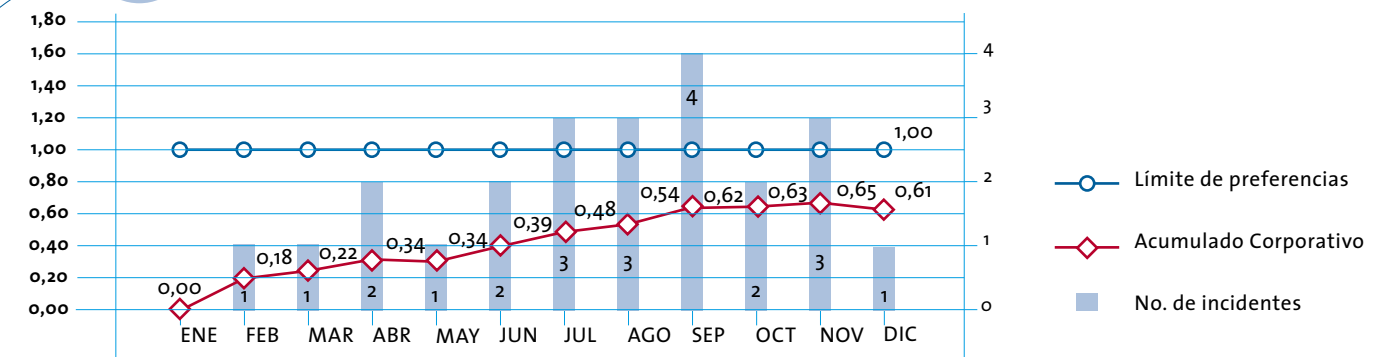
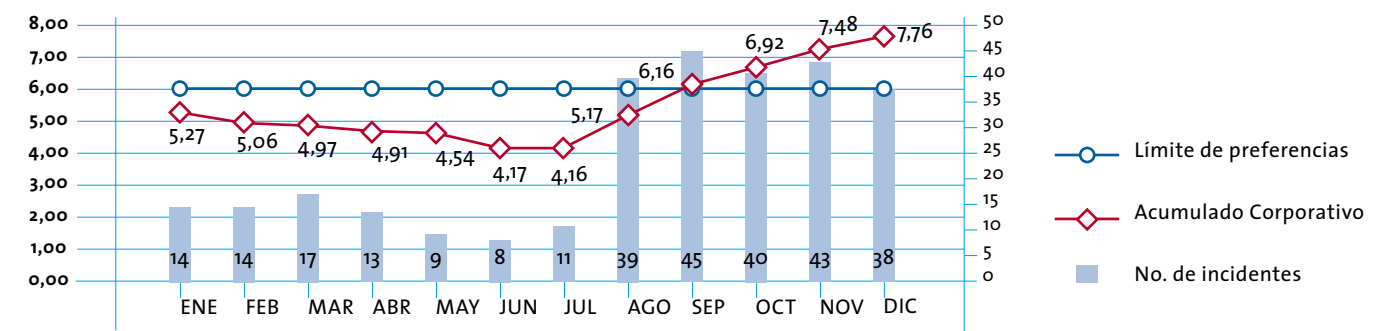


Gráfico 6B.12 Índice de frecuencia de lesiones no incapacitantes (contratistas)



El índice de frecuencia de lesiones no incapacitantes fue superado debido a que se realizó una fuerte campaña de reporte y clasificación adecuada de eventos, lo que generó un incremento dada la cultura del reporte.

En este indicador se incluyen todos los eventos de los contratistas reportados a las administradoras de riesgos profesionales (ARP), incluyendo los casos de primeros auxilios.

Servicios médicos en nuestras oficinas. Con el fin de asegurar una atención oportuna y adecuada, establecimos un programa de disponibilidad médica en nuestros sitios de trabajo, con tres médicos y una nutricionista que cubren el horario laboral en las oficinas de Bogotá. Este programa nos ha permitido realizar la atención de consultas prioritarias, facilitando el acceso de nuestro personal a los servicios médicos, disminuyendo el ausentismo y mejorando la calidad de vida laboral.

Convenios de atención inmediata con clínicas en Bogotá y convenio con la Fuerza Aérea Colombiana de ambulancia aérea. Establecimos convenios con algunas de las instituciones médicas, las cuales nos permiten obtener los servicios médicos requeridos por nuestro personal en el momento en que son solicitados, garantizando además la atención de urgencias vitales.

En nuestros campos, dada su ubicación geográfica y la deficiente cobertura de salud local, hemos establecido convenios con ambulancias aéreas medicalizadas privadas y con la Fuerza Aérea Colombiana, entidades que garantizan la atención y el traslado de cualquier paciente hacia los centros de atención especializados y de mayor complejidad, cubriendo las 24 horas del día y los 365 días del año.

Certificación para el Centro Médico Rubiales. Nuestro centro de atención médica en el campo Rubiales, que cuenta con una sala de procedimientos menores, consulta prioritaria, consulta de medicina general y servicio de farmacia, en 2011 logró la certificación por parte de la Secretaría de Salud del Meta. Este servicio cubre la población laboral tanto directa de Pacific, como contratistas, fuerzas militares y comunidad.

SEGURIDAD INDUSTRIAL

Seguridad vial. Durante 2011 realizamos diferentes actividades de nuestro programa de seguridad vial, dentro de las cuales destacamos:

- ▶ Cumplimiento del 100% de las auditorías viales programadas a las empresas contratistas, las cuales generaron planes de acción que fueron de continuo seguimiento por parte Pacific. En todos los campos de operación contamos con coordinadores HSEQ que realizan mensualmente inspecciones a todos los vehículos pesados y livianos, en un proceso de formación que busca crear conciencia en los conductores sobre su comportamiento y su desempeño.
- ▶ Registro de más de 440 vehículos con monitores de velocidad para hacer seguimiento a los límites de velocidad y verificar los trayectos específicos de la operación, logrando más de un 95% de los vehículos para transporte de personal con monitores instalados.
- ▶ Seguimiento de todos los eventos viales ocurridos en los campos, mediante procesos de investigación de incidentes y reportes de lecciones aprendidas.
- ▶ Para garantizar las competencias y conocimiento de los riesgos asociados a la conducción en nuestros campos, se continuó con la expedición de los permisos para conductores, validando a 3.883 conductores nuevos.



Gráfico 6B.13 Índice de frecuencia de accidentalidad vehicular (directos)

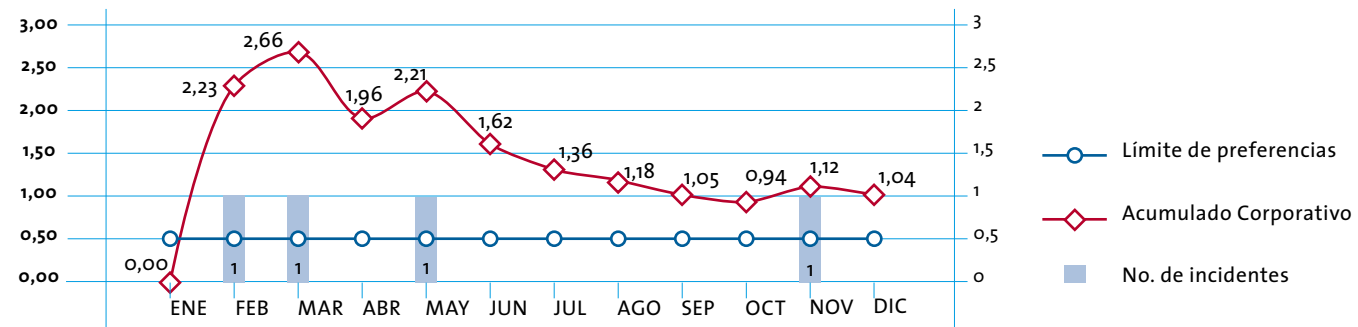
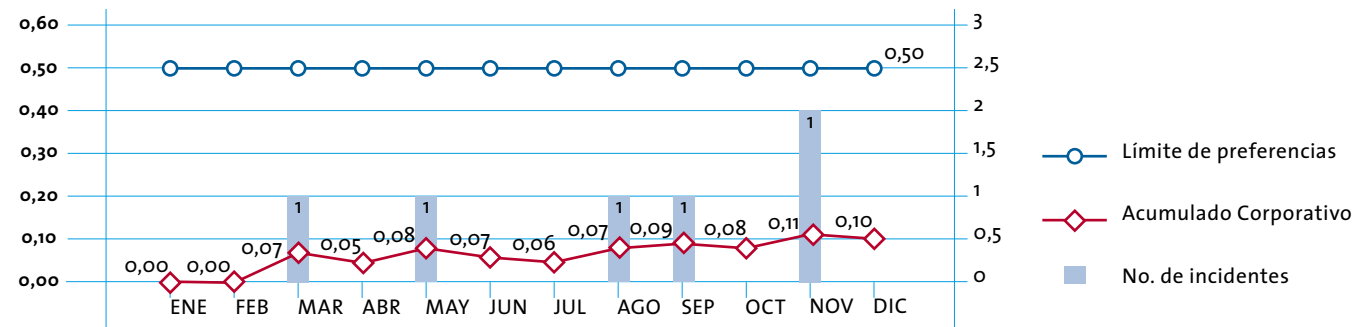


Gráfico 6B.14 Índice de frecuencia de accidentalidad vehicular (contratistas)



El índice de frecuencia de accidentalidad vehicular fue superado debido a que se presentaron cuatro eventos vehiculares registrables de la organización durante todo el año 2011, los cuales afectaron el indicador.

Plan de emergencias. En 2011, iniciamos el diseño del Sistema de Gestión Integral de Crisis y Continuidad del Negocio, diseñado para establecer la filosofía, estructura, lineamientos y criterios corporativos para la organización, planeación y respuesta a eventos que puedan afectar de manera significativa a la empresa y su misión.

Así mismo, ajustamos los planes de emergencia de los campos y generamos más de catorce nuevos Planes Operativos Normalizados de lugares específicos dentro de nuestras facilidades.



Realizamos siete simulacros de atención de emergencia que incluían los siguientes escenarios: evacuación, atención conrainscendios, atención de lesionados y derrames de productos químicos. También adquirimos una nueva máquina de bomberos para dar soporte al campo Rubiales, lo que mejoró la respuesta, especialmente en la atención de los incendios forestales y respaldo a actividades de alto riesgo de incendio.

Durante este año respondimos al 100% de las emergencias médicas presentadas en nuestros campos de operación.

Seguridad basada en el comportamiento. Para mejorar la capacidad de las personas en la intervención de comportamientos de riesgo del personal en las áreas de trabajo, en 2011 incrementamos los recursos para este programa, dejando una persona dedicada al 100% para la coordinación del mismo. Así mismo, logramos una activa participación del personal operativo en la realización de intervenciones comportamentales, principalmente por las estrategias de seguimiento y reforzamiento en campo de las capacitaciones que han recibido los empleados.

Programas de capacitación. Durante el año 2011, los temas de capacitación de mayor relevancia con impacto directo sobre personal propio y contratistas se enfocaron en los siguientes temas:

Tabla 6B.15. Capacitaciones

TEMAS DE CAPACITACIÓN	TRABAJADORES CAPACITADOS
Sistema Integrado de Gestión	592
Permisos de Trabajo	1.271
Metodología 24/7 (Seguridad basada en el comportamiento)	511
Entrenamiento conrainscendios	682
Estándar de seguridad vial	3.973

Así mismo, construimos y certificamos una torre fija autosoportada de práctica, con el fin de dar inicio al entrenamiento en trabajo seguro en alturas a nuestros trabajadores. La torre fue avalada bajo concepto técnico por parte del Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena).

AVANZAMOS EN:

¿QUÉ DIJIMOS QUE ÍBAMOS A HACER?	¿CÓMO VAMOS?
Consolidar el plan de emergencias médicas.	
Realizar un diagnóstico de salud pública en los campos Quifa y Rubiales.	
Fortalecer el protocolo de auditorías e inspecciones especializadas en salud ocupacional a contratistas.	
Desarrollar un plan de acción derivado del diagnóstico de consumo de alcohol y drogas, para el 100% de la población trabajadora y comunidades.	
Fortalecer una "Cultura de la prevención y el autocuidado".	
Cumplir con el 100% del programa de gestión en salud ocupacional.	
Continuar el proceso de formación de auditores internos con la norma ISO 14001:2004.	
Continuar el entrenamiento del personal en seguridad basada en el comportamiento.	
Incrementar los equipos e instalaciones para la atención de emergencias, acorde al rápido crecimiento de las operaciones.	
Desarrollar un programa de incentivos para los contratistas.	

SERVICIO E INFRAESTRUCTURA

Buscamos satisfacer a nuestros clientes, ofreciendo los mejores servicios con calidad y eficiencia, para ello contamos con un sistema de gestión bajo el marco de ISO 9001:2010.



CALIDAD DEL PRODUCTO Y EFICIENCIA

En Pacific contamos con procesos y especificaciones basados en estándares nacionales e internacionales para garantizar la calidad del crudo, desde nuestros campos de operación, hasta la exportación del hidrocarburo.

Nos apoyamos en las certificaciones que tienen los oleoductos ODL, Ocesa, ODC, OGD, Ecopetrol y las empresas transportistas de carro tanques durante el transporte del crudo desde nuestras facilidades hasta los terminales de exportación de Coveñas y Barranquilla.

En 2011 no tuvimos reclamos por calidad de los siguientes procesos:

- ▷ Venta de crudo Castilla Blend y Vasconia al mercado internacional, por un total de 82.229 BPD, en 37 cargamentos, a través del terminal de Coveñas.
- ▷ Venta de 23 cargos de Rubiales de 12.5 °API para un total 6.362 BPD por el terminal de Barranquilla.
- ▷ Venta en mercado local (Industria y Bunker) por 961 BPD, transportados en carro tanques.
- ▷ Ventas de gas natural en promedio por 63 millones de pies cúbicos/día. Dicho gas cumple con la norma de calidad contenida en el Reglamento Único de Transporte por Gasoducto (RUT).

- ▷ Entrega de 13.256 BPD de diluyente, crudos livianos y gasolina natural, a través de carro tanques.

En términos de eficiencia relacionado con las entregas y despachos, tanto nacionales como de exportación, no tuvimos reclamo alguno por demora en el terminal de Coveñas. Hay que destacar que este terminal es operado por Ecopetrol, sin embargo el suministro de crudo depende de nuestra producción.

En referencia a las exportaciones a través del terminal de Barranquilla, de los 23 cargos tuvimos cuatro reclamos por demoras, dos por baja tasa de bombeo en el terminal y dos por disponibilidad de crudo en el mismo, resultado de la situación de orden público presentada en el mes de julio en el campo Rubiales. El monto total de estos reclamos están en el orden de \$87.299 dólares, lo que representa un 0,039% sobre las ventas realizadas por ese terminal.

SATISFACCIÓN DEL CLIENTE

En relación a las prácticas de satisfacción al cliente, realizamos encuestas tanto a clientes nacionales como internacionales, con el objetivo de encontrar oportunidades de mejora para elevar el nivel de satisfacción al cliente y la mejora del proceso. En la encuesta evaluamos:

- Calidad del producto
- Experiencia con el transportador
- Servicio y comunicación
- Facturación y cartera

INFRAESTRUCTURA

Para incrementar nuestra capacidad en el sistema de oleoductos y maximizar nuestro net back, en 2011 participamos en:

- ▷ El proyecto de construcción del Oleoducto Bicentenario, cuya Fase I iniciará una operación temprana en julio de 2012.
- ▷ La construcción del Descargadero de Cusiana, que permitirá reducir los costos de dilución disminuyendo sustancialmente el costo de transporte por carro tanques de diluyente.



Con respecto a los carrotanques, transportamos 8.800.178 Bls entre crudo y diluyentes, con un recorrido de 75.382.374 km. Los índices utilizados para el control y gestión de esta actividad son:

- ▷ Índice de frecuencia vehicular: por cada millón de km recorridos, se presentaron 0,15 incidentes vehiculares sin lesión a los conductores.
- ▷ Índice de frecuencia derrame: por cada millón de barriles transportados, se presentaron 28 barriles derramados.
- ▷ Índice de severidad afectación ambiental: por cada millón de barriles transportados, se presentaron 0,88 eventos con derrame en la operación.
- ▷ Fatalidades: cero fatalidades en la operación de transporte durante 2011.

Adicionalmente, contamos con las facilidades de descargue y manejo PF2 de Guaduas y el Oleoducto Guaduas-La Dorada. Durante 2011 descargamos 43.350 vehículos con crudo, equivalente a un promedio de 119 descargues por día en la facilidad de PF2, con un reporte de cero accidentes operacionales y cero accidentes ambientales, completando para el 31 de diciembre un récord de 1.346 días sin accidentes contados desde el inicio de operación.

NUESTROS RETOS 2012+

ÉXITO EN LA OPERACIÓN

Lograr un crecimiento en la producción de 15-35% frente a un estimado de 86.000 Mbep/d neto producido en 2011, impulsado por una mayor producción en los pozos Quifa, Sabanero y Rubiales.

Contar con gastos de capital por US\$1,2 billones divididos así:

- ▷ Gastos de exploración por US\$340 millones, perforando aproximadamente 60 pozos brutos (32 netos), de los cuales 14 pozos brutos cuentan con perspectivas de alto impacto, incluyendo nuestro primer pozo en Perú. Planeamos contar con exploración y perforación significativa en los campos Quifa Norte, Sabanero, CPE-6, CPO-12.
- ▷ Gastos de perforación por US\$285 millones, perforando 285 pozos brutos en desarrollo.
- ▷ Gastos de instalaciones por US\$560 millones, destinando el 40% a campo Quifa, 30% a Rubiales-Piriri y el resto a campo Sabanero.

SALUD Y SEGURIDAD

- ▷ Sistematizar y parametrizar la gestión de hallazgos para contratistas a través de una plataforma tecnológica.
- ▷ Implementar el Sistema Integrado de Gestión de Crisis y Continuidad del Negocio (SGIC&C).
- ▷ Desarrollar la revisión total de los criterios definidos dentro de la guía de auditorías con contratistas.
- ▷ Ampliar el diagnóstico de salud pública a los nuevos campos y alinearlos a los protocolos establecidos por el Ministerio de Salud.
- ▷ Aumentar la base de datos de la población inmunizada al 100% de nuestros trabajadores.
- ▷ Adaptar y dotar el Centro Médico Quifa.
- ▷ Desarrollar un plan de acción por comunidades de interés y condición patológica o de edad para promover la salud y prevención de enfermedades.
- ▷ Implementar un mecanismo para recaudar la información de los trabajadores en temas HSEQ y poder detectar e informar lo realizado y próximos pasos.
- ▷ Evaluar las condiciones físicas, fisiológicas y psicológicas, así como establecer el rango y responsabilidades que definen cuales debe ser la actividad específica de cada brigadista de acuerdo a sus habilidades, destrezas y restricciones.
- ▷ Potenciar la actividad física como pilar fundamental en el desarrollo y mantenimiento de las cualidades del brigadista.
- ▷ Establecer un programa de prevención y promoción de salud oral que vaya más allá de las jornadas realizadas.
- ▷ Proporcionar capacitación y conocimiento técnico por las áreas médicas y tecnológicas.

SERVICIO E INFRAESTRUCTURA

Seguir impulsando los proyectos para transformar el Oleoducto de los Llanos (ODL) en línea caliente, para bajar los costos de dilución y el de transporte por el río Magdalena.

En relación con las empresas de transporte, tenemos como plan:

- ▷ Establecer campañas de seguridad vial mensuales y seguimientos periódicos para el cierre de los hallazgos identificados en las campañas.
- ▷ Establecer un plan de capacitación y actualización de los aspectos de seguridad, salud y ambiente.

- ▷ Desarrollar un programa de competencias laborales para conductores.
- ▷ Desarrollar con los transportistas un programa de seguridad basado en comportamiento (actos y condiciones inseguras) con los contratistas.
- ▷ Realizar plan de contingencias con los análisis de rutas en nuestra operación de transporte terrestre de hidrocarburos.

CASOS DESTACADOS

PLAN DE PREVENCIÓN DEL CONSUMO DE ALCOHOL Y DROGAS.

Cobertura 100% trabajadores y comunidad

En 2011, creamos un programa de control y prevención que incluye la realización de pruebas aleatorias periódicas para identificar consumo de alcohol y drogas. Este programa de prevención incluye sensibilización y capacitación a todo el personal, estableciendo además el protocolo de manejo de casos. Durante este año, capacitamos 550 trabajadores de la región en estos temas

Plan de mejoramiento de los alojamientos de los trabajadores

Con el objetivo de realizar un diagnóstico de las condiciones de alojamiento y alimentación de nuestros campos, en 2011 estructuramos un programa de inspecciones periódicas y permanentes por personal especializado. Durante este año diseñamos un estándar con los lineamientos generales mínimos que debe cumplir cualquier instalación en campo y que garantiza tanto el cumplimiento legal como el bienestar de nuestros trabajadores.

CAMPAÑAS DE PREVENCIÓN Y CONTROL DE INCENDIOS FORESTALES

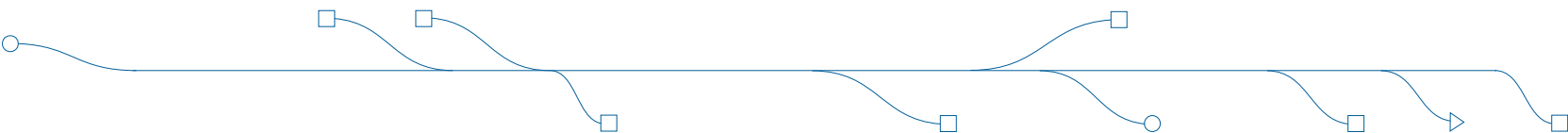
En convenio con Cormacarena, llevamos a cabo una campaña para la prevención y control de incendios forestales, en la que participaron 4.480 personas de la comunidad local del área de influencia directa de los campos Rubiales y Quifa.

Las actividades desarrolladas durante la campaña fueron:

1. Campaña educativa y preventiva en gestión del riesgo por diferentes medios de comunicación: televisión, radio (cuñas radiales, entrevistas, etc.) y periódico local.
2. Curso de Bomberos Forestales (CBF) aplicado a brigadistas de campos Rubiales y Quifa, comunidades indígenas, Defensa Civil de Puerto Gaitán y bomberos de Villavicencio.
3. Socialización del documental "El uso indebido del fuego", expuesto por brigadistas forestales indígenas.

PROGRAMA DE INCENTIVOS Y RECONOCIMIENTOS EN HSEQ

Implementamos el programa de incentivos para motivar el cumplimiento de los requisitos y normas en seguridad industrial, salud ocupacional y ambiente, llegando a fortalecer de manera estratégica la cultura de HSEQ. Durante 2011 entregamos 1.512 incentivos a trabajadores de las empresas contratistas en nuestros campos de operación.



Trabajar en armonía con el medio ambiente



NUESTRA ORGANIZACIÓN	14
NUESTRO MODELO DE SOSTENIBILIDAD	20
DESTACADOS DE 2011	30
BLOQUE DE OPERACIONES	36
SEGUIMOS COMPROMETIDOS	50
GLOSARIO	130
TABLA GRI Y TABLA COP	142
INFORME INDEPENDIENTE	172
	83

En Pacific seguimos comprometidos con asegurar el uso eficiente de los recursos naturales, mitigar los riesgos e impactos sobre el entorno natural y compensar los daños negativos causados en la biodiversidad de los hábitats donde operamos.

Para ello contamos con una política de HSEQ que integra los asuntos ambientales, estamos certificados en ISO 14001 y capacitamos continuamente a nuestros empleados, proveedores y contratistas en el cumplimiento de los mismos. Además, durante 2011, destinamos un monto de \$7.728.240 millones de dólares para inversiones ambientales en nuestras operaciones en Colombia.

NOS ENFOCAMOS EN:

ENERGÍA Y EMISIONES

En todos nuestros procesos buscamos producir más utilizando una menor cantidad de energía y generando menos emisiones. Por esto, desarrollamos el Programa de Gestión y Monitoreo de Emisiones Atmosféricas y Calidad del Aire, el cual tiene como propósito minimizar, mitigar o compensar los aspectos ambientales ocasionados por las operaciones.

En el marco de este programa, en 2011, dimos continuidad al proceso de medición de emisiones que inició en 2008 y contratamos a la firma especializada ONF Andina, que realizó el cálculo de la huella de carbono de nuestros campos de operación y sedes administrativas. Esto con el fin de determinar el impacto de nuestras actividades y en un futuro aplicar proyectos y estrategias de reducción y compensación de emisiones.

En esta misma línea, compramos crudo con bajo contenido de azufre, con el propósito de mejorar la calidad de las emisiones generadas por fuentes fijas, obteniendo resultados positivos como la disminución del 40% en la concentración de emisiones de SO₂ generadas en la Planta de Generación Independiente IPP.

Adicional a esto, en nuestro campo Rubiales contamos con una recuperadora de gases refrigerantes, de tal manera que si se saca de operación un aire acondicionado por daño, almacenamos temporalmente este gas y lo reusamos en el nuevo aparato de refrigeración.

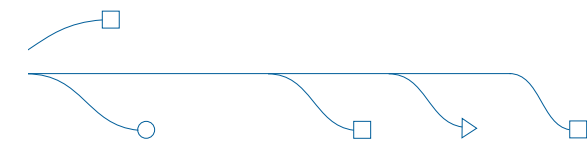


Tabla 6C.1. Emisiones de energía

Categoría	CONCENTRACIONES EN (µG/M³)				
	Campo Rubiales	Campo Quifa	Campo Moriche	Campo Guaduas	La Creciente
NO _x	1.358	5,29	6,33	6,2	3,8
SO ₂	10.752	7,24	8,67	6,4	23,4

En el campo Abanico finalizamos la instalación de la red de anulares y conexión de compresores recíprocos, que emplean el gas producido en la operación en la generación de energía. Esta iniciativa se complementó con la adecuación de una planta de “endulzamiento” del gas, que permite la captura de CO₂ y H₂S eliminando la quema de gas en tea.

Tabla 6C.2. Energía de producción propia

Campos	CONSUMO DE ENERGÍA PROMEDIO DEL AÑO 2011 (MW-H)	
	Generación local	Generación centralizada
Rubiales	15,7	38,3
Quifa	11,6	NA
Abanico	4,09	NA

También en Abanico realizamos conexión con la empresa de energía de la región, para lo cual construimos una subestación y una línea de 34.500 voltios que permite acceder a una mayor cantidad de energía del sistema interconectado nacional, suspendiendo la operación de cuatro generadores eléctricos diesel.

Tabla 6C.3. Combustible utilizado por la generación de energía

Combustible	CONSUMO DE COMBUSTIBLE 2011	
	Unidad	Volumen
Diesel	BBL	541.210
Crudos PRE	BBL	776.736
Otros crudos	BBL	86.108
Gas	MMSCFD	1.444.463

Nuestra iniciativa de reducción de consumo de energía y emisiones se articuló con programas de reconversión de equipos para lograr la diversificación energética. Esta iniciativa fue aplicada al 100% de los equipos de generación de los campos La Creciente y Abanico. Por su parte, en campo Rubiales generamos un ahorro total al año de 18.454.855 KW-H debido a la instalación de equipos eficientes.

Tabla 6C.4. Energía adquirida externamente

CONSUMO ENERGÍA ELÉCTRICA 2011	KW/AÑO
Sedes Administrativas Bogotá-PRE	1.493.819
Campo La Creciente	36.780
Campo Abanico	12.624.777
Campo Guaduas	432.850

Adicional a esto, ejecutamos mantenimientos preventivos a generadores, tractores y calderas propias del proceso de producción y realizamos campañas de uso eficiente de energía dirigidas al 100% del personal directo y contratistas.

GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA

Con el objetivo de garantizar la calidad del agua en nuestros procesos, contamos con un programa de control que incluye muestreo de calidad de aguas por laboratorios externos e internos, estudios de alternativas de reducción de consumo y reutilización, seguimiento a indicadores de consumo incluyendo distribución y fuentes de captación, mantenimiento de los sistemas de vertimiento, campañas de sensibilización orientadas al manejo racional y responsable del agua, e inspecciones de consumo.

De acuerdo con este programa, en 2011 realizamos controles periódicos a la calidad de agua residual industrial y doméstica proveniente de los diferentes sistemas de tratamiento que tenemos en nuestros campos. También elaboramos un plan de reducción de consumo de agua para todo el año e instalamos economizadores de agua en puntos de abastecimiento del área administrativa.

Gráfico Tablas 6C.5. Consumo por fuentes de agua

USO	QUIFA		RUBIALES	
	Vol. Captado (m³/año)	Fuentes	Vol. Captado (m³/año)	Fuentes
Doméstico	29.502,00	Aguas superficiales	89.331	Aguas superficiales
			168.673	Aguas subterráneas
Industrial	296.507,72	Piscinas de tratamiento de aguas	1.875.564	Piscinas de tratamiento de aguas
Total	32.009,72		2.133.568	

USO	LA CRECIENTE		MORICHE	
	Vol. captado (m³/año)	Fuentes	Vol. captado (m³/año)	Fuentes
Doméstico	883,6	Compra acueductos	1.603,46	Compra acueductos
Industrial	122,1			
Total	965,7		1.603,46	

USO	GUADUAS		ABANICO	
	Vol. captado (m³/año)	Fuentes	Vol. captado (m³/año)	Fuentes
Doméstico	1.412,26	Compra acueductos	796,6	Compra acueductos
Industrial	7.633,6	Pozo subterráneo	56,9	Compra acueductos
Total	9.045,86		853,5	

REUTILIZACIÓN

El agua residual generada producto de las operaciones de nuestros campos es tratada y un porcentaje se reutiliza en actividades como riego en vías, pruebas hidrostáticas de líneas, preparación de concretos y preparación de lodos de perforación. Gracias a estas actividades, en 2011 ampliamos en 32,26% el volumen de agua reutilizada en campo Rubiales, en comparación con el del año 2010.

Tabla 6C.6. Porcentaje de reutilización de agua

CAMPOS	VOLUMEN REUTILIZADO (M³/AÑO)	% REUTILIZADO/REICLADO
Quifa	296.507	3,8%
Rubiales	1.875.564	2,8%
La Creciente	907	100%
Abanico	449	0,041%
Guaduas	2.762	100%
Total	2.176.190	

Este año también dimos inicio al programa de Aires Acondicionados y Recirculación de Aguas Grises, el cual busca reutilizar el agua para lavado de unidades sanitarias portátiles, riego de áreas verdes, limpieza de vehículos y actividades de aseo y limpieza.

Tabla 6C.7. Resultados programa aires acondicionados y recirculación de aguas grises

REUTILIZACIÓN DEL AGUA	VOLUMEN (M³/AÑO)	ACTIVIDAD
Aguas grises recirculadas del tercer ciclo de la lavadora	690	Lavado de unidades sanitarias portátiles, vehículos y actividades generales de aseo y limpieza
Agua recuperada de aires acondicionados	28,9	Riego de zonas verdes

VERTIMIENTOS

Los vertimientos de agua residual de tipo doméstico e industrial se disponen en los campos de Pacific de acuerdo a los requisitos establecidos por las autoridades ambientales y definidos en los permisos ambientales otorgados, y están direccionadas a dar cumplimiento al marco normativo nacional del decreto 1594 de 1984.

Tabla 6C.8. Volumen de vertimientos

CAMPOS	VOLUMEN VERTIDO (M³/AÑO)	TIPO	DESTINO
Quifa	26.552	Doméstica	Vías internas
Rubiales	16.086.510	Industrial	Fuente superficial
Quifa / Rubiales	183.555	Doméstica	Aspersión en campos de infiltración
Quifa / Rubiales	51.463.844	Industrial	Inyectada en PAD
La Creciente	907	Doméstica	Zonas verdes
Moriche	148.007	Industrial	Reinyección
Moriche	107	Doméstica	Aspersión
Abanico	1.085.712	Industrial	Reinyección
Abanico	449	Doméstica	Zonas verdes
Guaduas	1.317	Industrial	Reinyección
Guaduas	1.444	Doméstica	Aspersión
Total	69.091.474,48		

RESIDUOS SÓLIDOS

Gestionamos el manejo de los residuos generados en las diferentes actividades, involucrando los principios de producción limpia, procesos de reducción en el origen, aprovechamiento, tratamiento y disposición final controlada, cumpliendo con la normatividad legal vigente y procurando la protección de la salud y del ambiente.



Tabla 6C.9. Materiales utilizados

CAMPOS	PRODUCTOS QUÍMICOS Y BIOQUÍMICOS	ACCESORIOS Y SUMINISTROS DE OFICINA	COMPONENTES Y SUMINISTROS DE FABRICACIÓN	MAQUINARIA DE MINERÍA Y PERFORACIÓN DE POZOS Y ACCESORIOS
Rubiales	64.262 unidades	51.566 unidades	300.276 unidades	940.372 ft
	1.335.672 galones		52.174 galones	12.032 unidades
Quifa	240.213 unidad	6.610 unidad	14.399.268 unidades	213.015.894 unidades
	2.277.401,23 galones		38.465 galones	
La Creciente	119,20 kg	599 unidades	7.909,11 m	81.991,85 ft
	2,9 galones		10.788,00 unidades	55.042,90 galones
Guaduas	11.279,00 kg	420,00 unidades	2.126,19 m	68.843,19 ft
	29		88.101,00 unidades	5.149,00 galones
Abanico	5.747,28 kg	312,00 unidades	3.992,92 m	73.575,04 ft
	1,8 galones		11.600,00 unidades	31.996,00 galones
Mauritia			123,00 unidades	

Tabla 6C.10. Tipos de residuos gestionados

TIPO DE RESIDUO	UNIDAD	CANTIDAD
Orgánico	TON	2.979
Reciclable	TON	1.184
Residuos peligroso (RESPEL)	TON	361
Ordinario e inerte	TON	1.140
Cortes de perforación	BBL	374.143

En las operaciones de Pacific se realizaron ensayos exitosos de reutilización de residuos donde 51,4 toneladas de hollín, producto de la operación de las calderas en el área de facilidades, fueron mezcladas con cortes de perforación, obteniendo un mejorador de suelos útil en la recuperación vegetal de áreas intervenidas, recobrando la capa vegetal de 6.49 hectáreas. La mezcla de residuos obtenida fue sometida a pruebas de laboratorio, donde se descartó que tuviera elementos que pudieran alterar de forma negativa las condiciones iniciales del suelo.

Por otro lado, en 2011 iniciamos pruebas de operación de un biodigestor para la producción de abono orgánico a partir del tratamiento de residuos orgánicos generados en nuestros campos Rubiales y Quifa.

Los residuos reciclables generados en las diferentes actividades desarrolladas en nuestros campos son entregados a cooperativas de reciclaje. En 2011, con la iniciativa de conversión de Tapones de Kasing, se entregaron para reciclaje 66,61 toneladas de protectores de tubería a la empresa recicladora Recuperar, que trabaja con mujeres cabeza de hogar. Los protectores de tubería reciclados retornan a nuestros campos convertidos en postes, que se utilizarán para cercar locaciones y áreas en recuperación.

De la misma forma, 589,41 toneladas de chatarra pesada se comercializaron con una siderúrgica del país para fundición y preparación de nuevos elementos de hierro. Y de los lodos aceitosos generados en producción recuperamos 133.214 barriles de crudo, que equivalen al 19% de los lodos aceitosos tratados.

BIODIVERSIDAD

En nuestros campos Rubiales y Quifa, el paisaje está dominado por sabanas naturales, bosques de galería y pantanos; estos dos últimos con mayor diversidad biológica debido a la disponibilidad de alimento para la fauna y gran riqueza de flora. Por eso, en 2011 continuamos con la implementación de prácticas ambientales operativas con altos estándares, manteniendo el foco de proteger los ecosistemas con mayor reporte de diversidad como son los bosques y morichales.

Como complemento de lo anterior, implementamos un seguimiento diario para el reporte de especies de fauna que se observen en transectos del área de influencia directa de los campos, con el fin de registrarlas, establecer su ubicación y consolidar la información existente sobre la variedad de especies.

En este sentido, en la información de fauna se continuó el censo de aves, mamíferos, anfibios y reptiles, encontrando que no hubo variación en el reporte de especies para los dos primeros grupos fáunicos. No obstante, para anfibios, el número de especies reportadas se incrementó a 33, registrándose en el muestreo de 2011 tres nuevos reportes de especies, *Trachycephalus venulosus*, *Eleutherodactylus vilarsi* y *Engystomops pustulosus*, llegando a un 61% de las especies probables de anfibios en el área.

En reptiles, se reportan cuatro especies que no habían sido registradas en los anteriores muestreos, *Anolis chysolepis*, *Bothrops asper*, *Micrurus lemniscatus* y *Crotalus durissus*, aumentando el número de especies registradas a 66% de las probables en el área.

En la información de flora para 2011, se reportaron cuatro nuevas especies para los ecosistemas de nuestros campos:

Tabla 6C.11. Nuevos reportes de especies en flora

NOMBRE VULGAR	NOMBRE CIENTÍFICO	FAMILIA
Cagüí	Licania apetala	Burseraceae
Chochito	Ormosia amazonica	Sapindaceae
Guamo loro	Inga thibaudiana	Mimosaceae





Entre las iniciativas llevadas a cabo en 2011, se destacan:

- ▷ Diagnósticos para la elaboración del Plan de Recuperación del caño Trampolín, ubicado en Puerto Gaitán, y del Plan de Reforestación del caño Bateas, en el mismo municipio.
- ▷ Mantenimiento de los bosques de protección de las microcuencas de las quebradas Llanadas y Las Ventas en la vereda Chipautá, las cuales aportan el 70% del caudal del río San Francisco, principal fuente hídrica que abastece el acueducto del municipio de Guaduas (Cundinamarca).
- ▷ Bajo el convenio marco suscrito con Cormacarena (autoridad ambiental regional) y el municipio de Puerto Gaitán, iniciamos la ejecución de un proyecto de reproducción ex situ que permite estandarizar técnicas de manejo reproductivo y neonatal, con el fin de reforzar poblaciones libres y en cautiverio que presenten efectos de cuello de botella, siendo soporte para las estrategias de recuperación de la nutria gigante (*Pteronura brasiliensis*) en el Departamento del Meta y el Plan de Acción Regional para la conservación de especies amenazadas.
- ▷ Inicio de la fase de identificación de los puntos de monitoreo en el río Tillava, ubicado en el área de influencia de nuestra compañía para el muestreo del (Inia geoffrensis).



Trachycephalus venulosus
Fuente: Julián Medina-G

ESPECIES EN PELIGRO DE EXTINCIÓN

En cuanto a las especies en peligro de extinción, reportadas por la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (IUCN) y ubicadas en zonas cercanas a nuestras operaciones, identificamos que de los campos Rubiales y Quifa (Meta) siete correspondientes a fauna y dos a flora.

Tabla 6C.12. Especies en peligro de extinción

FAUNA		
COMUNIDAD	Familia	Especie
Reptiles	Podocnemididae	Podocnemis unifilis
Aves	Psittacidae	Ara severa
	Dasypodidae	Priodontes maximus
Mamíferos	Myrmecophagidae	Myrmecophaga tridactyla
	Felidae	Panthera onca
	Mustelidae	Pteronura brasiliensis
	Tapiridae	Tapirus terrestris
FLORA		
	Familia	Especie
	Meliaceae	Cedrela odorata
	Aracaceae	Mauritia flexuosa

En nuestros demás campos, identificamos:

Tabla 6C.13. Especies en peligro de extinción en Bloque Moriche

ORDEN	FAMILIA	ESPECIE	NOMBRE LOCAL
Testudinata	Podocnemidae	Podocnemis unifilis	Tortuga terecay
Testudinata	Testudinidae	Geochelone carbonaria	Morrocoy
Artiodactyla	Cervidae	Odocoileus virginianus	Venado cola blanca
Carnivora	Felidae	Leopardus wiedii	Tigrillo
Xenarthra	Myrmecophagidae	Myrmecophaga tridactyla	Oso palmero

Tabla 6C.14. Especies en peligro de extinción en campo La Creciente

ORDEN	FAMILIA	ESPECIE	NOMBRE LOCAL
Carnivora	Canidae	Cerdocyon Thous	Zorro
Pelecaniformes	Ardeidae	Bulbucus Ibis	Garcita del ganado
Accipitriformes	Accipitridae	Rostrhamus Sociabilis	Gavilán caracolero
		Buteo Magnirostris	Gavilán caminero
Strigiformes	Tytonidae	Tyto Alba	Lechuza común
	Strigidae	Megascops Choliba	Currucutú común
Apodiformes	Trochilidae	Glaucis Hirsutus	Ermitaño canelo
		Amazilia Tzacatl	Cola poja o pis
Crocodylia	Alligatoridae	Caiman Crocodilus	Babilla
Squamata	Colubridae	Clelia Clelia	Cazadora
	Iguanidae	Iguana Iguana	Iguana verde

Tabla 6C.15. Especies en peligro de extinción en campo Abanico

ORDEN	FAMILIA	ESPECIE	NOMBRE LOCAL
Ciconiiformes	Accipitridae	Buteo magnirostris	Gavilán pollero
		Buteo platypterus	Águila migratoria
		Gampsonyx swainsonii	Aguililla enana
	Falconidae	Falco sparverius	Cernícalo
		Milvago chimachima	Pigua común
Carnivora	Canidae	Cerdocyon thous	Zorro perruno
Pilosa	Myrmecophagidae	Tamandua mexicana	Oso hormiguero
Rodentia	Agoutidae	Dasyprocta punctata	Guatín
Crocodylia	Alligatoridae	Caiman crocodilus	Babilla o cachirre
Squamata	Boidae	Epicrates cenchría	Boa tornasol
		Boa constrictor	Guio o mitao

Tabla 6C.16. Especies en peligro de extinción en campo Guadas

ORDEN	FAMILIA	ESPECIE	NOMBRE LOCAL
Pilosa	Bradypodidae.	Bradypus variegatus	Perezoso
	Megalonychidae	Choloepus hoffmanni	Perezoso o perico ligero
Primates	Cebidae.	Cebus albifrons versicolor	Cariblanco
Carnivora	Canidae	Cerdocyon thous	Zorro perruno
	Mustelidae	Lontra longicaudis	Nutria
Artiodactyla	Felidae	Leopardus pardalis	Tigrillo
	Tayassuidae	Pecari tajacu	Cafuche

COMPENSACIÓN DE SERVICIOS AMBIENTALES Y RECUPERACIÓN DE ÁREAS INTERVENIDAS

Contamos con un programa de recuperación vegetal y paisajismo que tiene por objeto la recuperación de las áreas intervenidas por la ejecución de proyectos de la compañía, a fin de reducir, mitigar o compensar los impactos ambientales negativos. Así mismo, buscamos contribuir a la protección de la cuenca hidrográfica del caño Rubiales mediante programas de reforestación y mejoramos las condiciones paisajísticas de la infraestructura de soporte a las facilidades de producción por medio de actividades de ornato.

Durante 2011 iniciamos el proyecto de formulación del Plan de Manejo Ambiental de la laguna Iboto de Puerto Gaitán, en convenio con Cormacarena, el cual tiene por objeto garantizar el mantenimiento de sus características ecológicas y la oferta de bienes y servicios ambientales que de ellos se derivan.

Adicionalmente, reforestamos 2 hectáreas en la ronda de la quebrada Agua Blanca con la siembra de más de 1.500 plántulas, y logramos 99,02 hectáreas de reforestación por medidas de compensación, inversiones ambientales y campañas voluntarias, de las cuales 10,23 hectáreas corresponden a reforestación con planta de moriche y otras especies nativas en nacimientos de agua y rondas protectoras.

Estas labores de revegetalización y reforestación las ejecutamos bajo un contrato de cooperación técnica suscrito con Corpoica.

PREVENCIÓN Y REMEDIACIÓN DE DERRAMES

Pacific cuenta con planes de contingencias y estrategias en caso de un derrame significativo o no controlado y/o un derrame controlado. Como parte de estos planes, que actualizamos periódicamente, identificamos los principales puntos vulnerables en los campos de operación, que requieren atención inmediata en caso de que ocurra un evento.



Anolis chrysolepis
Fuente: Lina Camelo-M



Cnemidophorus lemniscatus
Fuente: Julián Medina-G.



Si bien durante 2011 no se presentaron derrames significativos, continuamos revisando la infraestructura construida para verificar los controles existentes y las medidas de manejo necesarias para minimizar los riesgos. Además, implementamos una bodega de contingencias en campo Quifa para el control de derrames y optimización de tiempos de respuesta.

AVANZAMOS EN:

¿QUÉ DIJIMOS QUE ÍBAMOS A HACER?	¿CÓMO VAMOS?	¿QUÉ NOS FALTA POR HACER?
Actualizar la medición de huella de carbono en los campos de operación de la empresa y en el área administrativa, incluyendo la sede de Bogotá para el año 2011.		Realizar el diseño y aplicación de los planes de mitigación y/o reducción de los GEI, que permita lograr los niveles de certificación 1, 2 y 3 de CLIMATE SYNERGIE®, en el periodo 2012-2014.
Apoyar a la comunidad de Guaduas para explorar alternativas ecoturísticas.		Entregar caracterización de la reserva, en convenio con la Universidad Distrital, y plantear el programa de seguimiento y monitoreo del área.
Disminuir la huella de emisiones de carbono a través del proyecto de interconexión de línea eléctrica Chivor-Campo Rubiales.		Se cuenta a la fecha con el 100% del diseño de la línea eléctrica y el 40% de las subestaciones. Falta la construcción de la línea eléctrica Chivor-Campo Rubiales.
Campañas de reducción, reutilización y reciclaje. Búsqueda de alternativas de manejo y disposición más eficientes.		Analizar el ciclo de vida de los productos que se utilizan en las operaciones de los campos de Pacific para identificar oportunidades de minimización de residuos generados por embalajes. Reestructurar el Plan de Gestión Integral de Manejo de Residuos Sólidos y Peligrosos para los campos Rubiales y Quifa.
Instalación de un biodigestor para la generación de abono orgánico mediante el tratamiento de los residuos orgánicos generados en los campos Rubiales y Quifa.		Tratar 3 ton/día de los residuos orgánicos a través del biodigestor para la generación de abono orgánico.
Llevar a cabo la recuperación de 3,9 km² de áreas intervenidas en campo Rubiales.		Alcanzar la meta de revegetalización y reforestación en un área de 10 km² fijada para el periodo 2010-2012, para lo cual se debe atender en el año 2012 un área de 4,05 km².
Incrementar y mejorar el tratamiento del agua, teniendo en cuenta la producción de crudo.		Realizar un estudio de ictiología de las fuentes hídricas autorizadas en campo Quifa en diferentes épocas del año, con el fin de proyectar posibles planes de sostenibilidad encaminados al repoblamiento, si se requiere.

NUESTROS RETOS 2012+

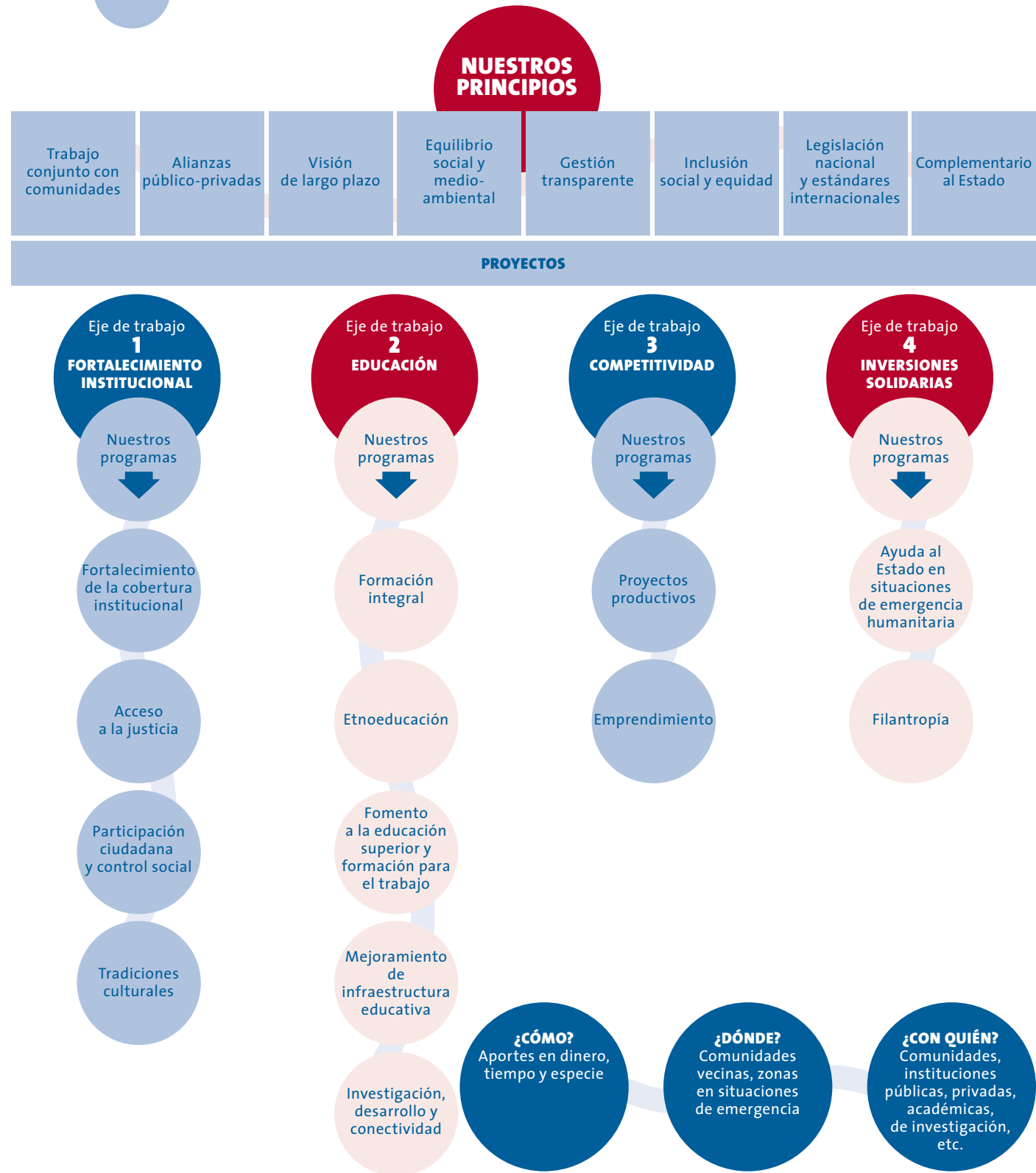
- ▶ Aplicar las alternativas de reducción de la concentración de emisiones en todas las áreas de la empresa donde operen fuentes fijas definidas en la normatividad ambiental colombiana.

- ▶ Adecuar el parque para reclasificación y almacenamiento de chatarra generada en el campo Quifa.
- ▶ Ampliar el centro de almacenamiento temporal y reciclaje de residuos sólidos del campo Rubiales.
- ▶ Consolidar datos ambientales según los protocolos técnicos del GRI, haciendo seguimiento de los ciclos de vida de los productos utilizados y la gestión de los residuos que estos productos generan.
- ▶ Ejecutar prueba piloto para hacer uso del agua residual doméstica y de los lodos generados en el proceso de tratamiento.
- ▶ Estandarizar patrones y técnicas de manejo reproductivo en cautiverio para la conservación de la nutria gigante (*Pteronura brasiliensis*).
- ▶ Realizar muestreo en el periodo seco y lluvioso del delfín en el río Tillava con el propósito de publicar los resultados en el año.
- ▶ Realizar la gestión ante el Instituto Humboldt con el fin de establecer un convenio de cooperación que busque incluir la información de la variedad de especies de flora y fauna de los ecosistemas presentes en nuestros campos Rubiales y Quifa, en el Catálogo de la Biodiversidad de Colombia.
- ▶ Desarrollar el proyecto de reforestación en la cuenca del río San Francisco, en convenio con la Universidad Distrital.



Contribuir con el desarrollo sostenible de las comunidades

Gráfico 6D.1 Plan de inversión social



Durante 2011, Pacific ejecutó una inversión social de USD\$20.119.286, alineada con nuestro marco de inversión social, contribuyendo con la consecución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

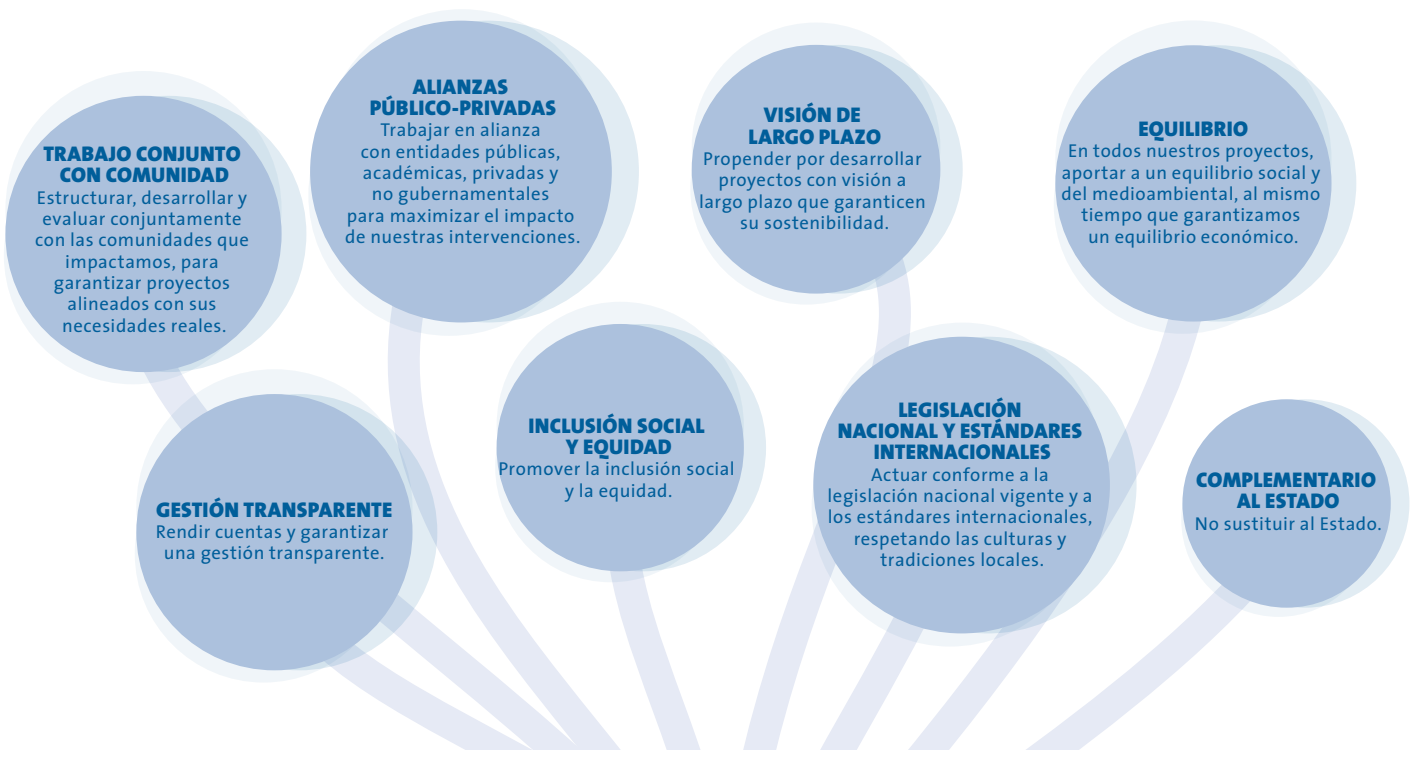
En Pacific seguimos comprometidos con la construcción de soluciones de acuerdo a las necesidades identificadas con las comunidades. Para ello, contamos con un plan de inversión social que impacta en el desarrollo colectivo, se alinea con nuestra visión de sostenibilidad y se materializa mediante alianzas estratégicas.

NOS ENFOCAMOS EN:

PLAN DE INVERSIÓN SOCIAL

Con el objetivo de volver nuestras inversiones más estratégicas y sistémicas, en 2011 iniciamos un proceso de construcción del Plan de Inversión Social, que cuenta con ejes, programas, proyectos y ocho principios que guían todas nuestras inversiones sociales. Este plan se fundamenta en los planes municipales y departamentales de desarrollo, en los Objetivos de Desarrollo del Milenio y en las necesidades sentidas de la comunidad.

Gráfico 6D.2 Principios que guían nuestra gestión social



Durante 2011, Pacific ejecutó una inversión social de USD\$20.119.286, alineada con nuestro marco de inversión social, contribuyendo con la consecución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

En Pacific colaboramos con las instituciones gubernamentales y las organizaciones de la sociedad civil, a fin de aportar con la gestión de los asuntos locales, la eficiencia en el uso de bienes públicos y la identificación de las prioridades que fortalezcan la institucionalidad y el tejido social.

En 2011 impactamos en los espacios de vida comunitaria generando un sentido de pertenencia y cohesión social, gracias a la construcción de una infraestructura comunal. Trabajamos en conjunto con las instituciones locales y las juntas de acción comunal para la construcción de casas culturales, salones comunales y espacios de uso público.

Ejemplos destacados son el Ecoparque Orinoquia en la cabecera municipal de Puerto Gaitán (Meta), los salones comunales de las veredas de Santa Helena y Rubiales en Puerto Gaitán, el espacio cultural en el municipio del Sinaí, en San José del Fragua (Caquetá) y la casa cultural en el corregimiento de Bahía Honda en el municipio de Pedraza (Magdalena).

Así mismo, con el objetivo de aportar en la preservación y promoción de las tradiciones culturales en nuestras comunidades vecinas, motivamos la enseñanza del folclor llanero a 155 estudiantes en la vereda Rubiales del municipio de Puerto Gaitán.

Dentro de este eje y con el objetivo de aumentar la capacidad de las instituciones locales para brindar a la población los bienes y servicios que requiere, realizamos un programa continuo de emergencias en salud en la zona rural de Puerto Gaitán, apoyamos en el diseño y construcción de un sistema de acueducto con el gobierno municipal en la inspección de La Fragüita en el municipio de San José del Fragua y de un centro de urgencias en salud en San Pedro (Sucre), beneficiando a 18.000 personas.

En participación ciudadana y control social, logramos el fortalecimiento del CSIR Sucre y la creación del CSIR Meta. Así mismo, con lo que hemos definido desde 2011 como nuestro modelo de educación para el desarrollo sostenible, certificamos a 472 líderes locales de las comunidades vecinas a nuestras operaciones en los diplomados de Control social y participación ciudadana, Derechos humanos y desarrollo sostenible, Emprendimiento, Oportunidad de negocios y Construcción de empresas.



“Estoy feliz porque, por medio de ese diploma, Pacific nos deja una gran herencia, que aparte de lo económico, lo más importante es lo social y la enseñanza. Hay algo que siempre he dicho, que la herencia de nuestros padres es la educación. Así mismo, las instituciones que lleguen acá, a la comunidad, es muy importante que tengan en cuenta que nosotros, como comunidad, necesitamos antes que todo capacitarnos, para ser unos grandes líderes, para saber que como comunidad podemos nosotros hacer cosas grandes, pero con capacitaciones, para poder gestionar, poder traer cosas buenas acá a la región y, pues que lo más importante para nosotros como personas es capacitarnos, aprender. Que no solamente dependemos de una empresa sino que tengamos también como aprender a manejar, a gestionar negocios, a liderar, a gestionar cosas para la comunidad; estar unidos, aprender a tener, a llevar convivencia, que aquí en esta comunidad había mucha falta.”

— NANCY GÓMEZ PEÑA

“Me siento con Pacific súper bien, súper apoyada, o sea, me siento como afortunada, sí, porque en otras instituciones no tienen ese apoyo como lo tenemos nosotros con Pacific. El apoyo lo tenemos en cuanto a la logística, ellos fueron los que nos dieron esta infraestructura, esta escuela tan hermosa, una de las mejores en el área rural de Puerto Gaitán. Me siento también apoyada en cuanto al apoyo que le brindan a los niños. También nos han donado computadores, nos han donado libros, nos han apoyado con esos grandes proyectos aquí, como el de destilación de aceites, con eso hacemos la elaboración de productos de aseo y belleza. Hemos elaborado con los niños champoo, rinse capilar, crema para el cuerpo, chicle y gel para el cabello. Primero lo hacemos de la destilación, sacamos el aceite y así hacemos la elaboración de esos productos.”

—ANGÉLICA DEL PILAR GUAVITA A.
(docente de la Escuela Nueva Rubiales)

Finalmente, dentro de nuestro programa de acceso a la justicia, ofrecimos capacitación en legislación indígena a 100 indígenas, que incluyeron temas como ordenamiento territorial y convivencia ciudadana, enseñanza de la Constitución de Colombia y demás temas de especial importancia para estas comunidades.

EDUCACIÓN

Contribuimos a la formación de niños, niñas, jóvenes, adultos y comunidades étnicas, proporcionando herramientas esenciales para adquirir los valores, competencias, conocimientos y habilidades técnicas y personales, que promuevan el desarrollo integral de los beneficiarios.

Para cumplir con este propósito, implementamos el programa de adjudicación de becas universitarias a los mejores estudiantes. En 2011, apoyamos a 44 becados de los municipios de Puerto Gaitán (Meta), San Pedro y Los Palmitos (Sucre) y El Espinal (Tolima).

Así mismo, para apoyar el fortalecimiento de las capacidades en los grupos étnicos y preservar los valores y tradiciones ancestrales, adjudicamos 18 becas a docentes indígenas de los resguardos Vencedor Piriri y Unuma del municipio de Puerto Gaitán para la especialización en Etnoeducación.

En nuestro programa de Formación Integral fortalecimos el conocimiento de los derechos de los niños a través de la Ludoteca Móvil, capacitando a 3.800 personas, y fomentamos la lectura con el apoyo de Fundalectura y en alianza con la Presidencia de la República de Colombia.

Enmarcado en este mismo eje, capacitamos a 780 madres líderes del programa Familias en Acción, en el proyecto Gestoras de Convivencia, Niñez y Juventud, logran-



do 208 horas de formación especializada en los municipios de Los Palmitos y San Pedro. En este proyecto, el acercamiento físico de las personas, a través de las diferencias culturales, generaron lazos de fraternidad, apertura y confianza. La presencia de los niños en el manejo de grupos grandes generó una actitud de acogida y creatividad en los participantes, permitiendo lograr los objetivos propuestos.

Para la formación en hábitos saludables, realizamos una contribución a la salud oral de madres e infantes atendiendo a 351 pacientes –niños, jóvenes y madres–, en las veredas Berlín, El Rosal, Zabaleta, Cerritos, Sinaí, El Diviso y La Fragüita en Caquetá, y a 155 niños con atención médica y capacitación en el municipio de Puerto Gaitán.

Así mismo, continuamos fortaleciendo el proyecto del laboratorio de biotecnología para satisfacer las necesidades educativas de investigación y aumentar la productividad en el sector agroindustrial. Basados en nuestro compromiso con el desarrollo de proyectos sostenibles de alto impacto social y con énfasis en la educación, motivamos la formación del Convenio de Cooperación Científica y Técnica con el Colegio Jorge Eliecer Gaitán, el Instituto de Biotecnología de la Universidad Nacional, la gobernación del Meta y la alcaldía de Puerto Gaitán; con dicho convenio se fortaleció el primer instituto de biotecnología del municipio.

A través de este laboratorio, los estudiantes del Colegio Jorge Eliecer Gaitán investigarán e implementarán nuevas herramientas en pro de la sostenibilidad de la industria agropecuaria, actividad de gran importancia en la economía de Puerto Gaitán y de la Orinoquia. En 2011 realizamos alianzas con 42 empresas agroindustriales de la región, donde se lograron 260 prácticas estudiantiles.

COMPETITIVIDAD

Apoyamos proyectos productivos a través del Modelo Productivo Rubiales, que aportan al uso sostenible de la biodiversidad, a la asociatividad, a la dinamización de las economías locales, a la generación de ingresos y al empleo, bajo los parámetros de cumplimiento legal y una cultura basada en valores. Buscamos que la razón social de los proyectos sea el beneficio de quienes trabajan y al mismo tiempo se obtengan ganancias; su objetivo es satisfacer, a la vez, necesidades de la sociedad en la que se desenvuelven.

El Modelo Productivo Rubiales consiste en sistemas de producción agrícola tropical sostenible, que garantizan el mejoramiento de la calidad de vida y la seguridad alimentaria de las comunidades beneficiarias, con criterios de sostenibilidad, equidad



y competitividad, propendiendo por el desarrollo integral de las comunidades y las áreas de vida que integran el proyecto.

Con este buscamos fortalecer la capacidad de productores rurales, comunidades étnicas y pequeños empresarios, mediante la capacitación técnica o aprovisionamiento de insumos para la producción, que les permita mejorar su competitividad y ser autosostenibles, en sinergia con las prácticas empíricas.

Durante 2011 ofrecimos capacitaciones en alianza con el Sena, para permitir a 32 familias de las veredas Rubiales, Puerto Triunfo y Santa Helena, en Puerto Gaitán, ampliar sus conocimientos en prácticas agropecuarias y definir proyectos productivos de acuerdo con las condiciones de sus predios y a las características de su entorno.

Así mismo, creamos proyectos para quince comunidades indígenas, propiciando el mejoramiento de las condiciones de vida y de permanencia de estas en sus resguardos, siempre respetando la cosmovisión de este grupo de interés.

Este modelo ha sido reproducido en alianza con el Sena y Corinde (Corporación en Investigación e Inversión en Desarrollo) en el municipio de San Pedro y Los Palmitos (Sucre), beneficiando a 821 personas. Así mismo, en el municipio del Espinal (Tolima), la asociación Campo Abanico ha impulsado la conformación de siete asociaciones productivas, que han recibido material semilla donado por la asociación y

capacitación por parte del Sena, e iniciaran un proceso de fortalecimiento organizacional y asistencia técnica por medio de Corinde.

Por otra parte, en el marco de la consulta previa, iniciamos procesos para implementar y desarrollar el Proyecto de Fortalecimiento en Artesanías Wayuu, entre la empresa y la comunidad indígena wayuu Piedra Amarilla, ubicada en el municipio de Albania (Guajira), dentro de las políticas y conceptos de desarrollo sostenible, buscando una oportunidad de negocio y mejorar la calidad de vida de la comunidad.

INVERSIONES SOLIDARIAS

Fortalecemos, a través de iniciativas filantrópicas, instituciones locales y nacionales relacionadas con salud y educación, y apoyamos al Estado en la atención a poblaciones en situaciones de emergencia. Nuestros aportes solidarios se fundamentan en el compromiso con los países donde operamos y se enmarcan en una visión estratégica basada en metas o intereses comunes.

En 2011 coadyuvamos al Fondo Nacional de Calamidades, creado por el Gobierno nacional, que está dedicado a la atención de necesidades que se originen en situaciones de desastre o de calamidad. El aporte realizado tuvo como destino el programa Colombia Humanitaria, que atiende las emergencias originadas por el invierno. Así

“
 Cuando nosotros llegamos acá, no teníamos sembrado nada, porque en primera instancia no contábamos con semillas, no teníamos terreno arado. Ya llegó Pacific, metió su mano, nos colaboró a todos, porque somos hartas familias que estamos metidas en estos proyectos, y nos aró, nos dio desde semilla y, como le digo, ahí ya entró la parte de los técnicos que nos enseñaron todo. Por ahora estamos empezando desde aprender, y aprender empieza a aprender bien, a cuidar los cultivos, que las cosas estén bien en su término. Acá tenemos el cultivo de la citronela y hacía allí tenemos lo que es la huerta. La citronela es para sacarle aceite, el futuro no más aquí con esto de la citronela nos ha ido muy bien. Yo ya puedo cortar mis plantas, y ahorita ya viene un pedido grande por parte de Pacific hacia nosotros, que es donde nos van a comprar el aceite que cosechamos de las plantas. Y pues por ahora, gracias a Dios y a Pacific que nos ha traído los técnicos, aprendemos también lo que es hacer abonos orgánicos. La idea es que todo sea orgánico...”

—JOHANA PEÑALOZA



mismo, apoyamos las actividades de evacuación de las zonas inundadas debido a la ola invernal a través de la corporación autónoma regional CAR Cundinamarca.

En temas de salud, contribuimos para mejorar las condiciones nutricionales y alimentarias en los municipios de Santa Lucía y Manatí (Atlántico), por medio de paquetes alimentarios acompañados de campañas de salud, apoyo psicológico y psicoafectivo, jornadas de higiene oral y atención a la primera infancia, con 544 beneficiarios entre niños y adultos. Así mismo, desarrollamos jornadas odontológicas y talleres educativos, resaltando la importancia de la buena higiene oral y una buena alimentación, en pacientes infantiles menores de 15 años ubicados en los departamentos de Arauca, Caquetá, Cundinamarca, Sucre, Tolima y Meta, cubriendo a 3.270 niños, niñas y adolescentes.

Apoyamos a la Fundación Angelitos de Luz en la realización de brigadas de salud, donde participaron diferentes profesionales ofreciendo a las comunidades más vulnerables la oportunidad de acceder a consultas, cirugías y medicamentos, esto con el fin de elevar su calidad de vida.

En educación, fortalecimos y apoyamos el desarrollo del deporte en Colombia mediante la realización de torneos de golf, baloncesto, tenis y rugby en las ciudades de Bogotá y Barranquilla. Nuestra participación incentiva la práctica del deporte y, a la vez, le permite a los deportistas obtener reconocimientos por su rendimiento. Como ejemplos de este apoyo al deporte tenemos el torneo de golf del Ejército, el torneo profesional de baloncesto y el campeonato panamericano de rugby en silla de ruedas.

Por otra parte, nos hemos unido a programas como Campaña del Soldado Herido, que tiene por objeto recaudar fondos para los soldados, policías e infantes de marina heridos en combate, y Teletón Colombia, evento de carácter benéfico para el fortalecimiento de la rehabilitación infantil.

NUESTRO COMPROMISO CON PERÚ

Dentro de las acciones adelantadas en Perú durante 2011, realizamos la revisión del Plan Maestro de la Reserva Nacional Matsés, beneficiando a 2.400 pobladores. Así mismo, desarrollamos un programa de atención en salud en la provincia Requena, del distrito Soplin, con 1.301 niños y niñas.

Mediante el desarrollo de programas de promoción social y fortalecimiento de capacidades, apoyamos capacitaciones a madres de familia, implementando talleres de costura que beneficiaron a 18 familias en la provincia Coronel Portillo del distrito Calleria. En esta misma provincia, en el centro poblado Betel, realizamos una campa-

ña médica que contribuyó a la salud de 597 moradores de la población y, en convenio con la dirección regional de salud, se implementaron postas de salud (centros de salud ambulatorios) con la dotación necesaria para Betel y el caserío Abujajo.

Con el fin de promover y preservar la cultura ancestral los Shipibo-Conibo de la comunidad Shipiba Santa Rosa de Tamaya Tipishca, un pueblo indígena que habita mayoritariamente en la zona amazónica del Ucayali, al este de Perú, realizamos la recopilación y registro de parte del acervo cultural que este pueblo indígena reproduce y reinterpreta.

AVANZAMOS EN:

¿QUÉ DIJIMOS QUE ÍBAMOS A HACER?	¿CÓMO VAMOS?	¿QUÉ FALTA POR HACER?
Desarrollar un marco estratégico para la Fundación Pacific Rubiales*.		Profundizar en la aplicación del plan y alimentarlo mediante la formulación de un sistema de indicadores y de procesos dinámicos y continuos de involucramiento con las comunidades y autoridades locales.
Sistematizar la ejecución de los proyectos de inversión social y crear un sistema de evaluación y gestión para los proyectos de inversión social.		
Fortalecer la gestión de regalías en nuestras zonas de influencia.		Fortalecer y promover la iniciativa del EITI en el país y la participación activa de los CSIR.
Diseñar e iniciar un programa de voluntariado que involucre a los empleados de Pacific.		Vincular los talentos y aficiones de los trabajadores con necesidades de los grupos de interés, en aras de capacitar empleados y compartir tiempo en actividades de voluntariado dirigidos a la comunidad.

* En 2011 desarrollamos el Plan de Inversión Social de Pacific Rubiales, que se ejecuta a través de nuestra fundación.

NUESTROS RETOS 2012+

- ▷ Expandir nuestros programas de competitividad en todos los campos de producción, dando continuidad al Modelo Productivo Pacific.
- ▷ Incluir en nuestras iniciativas de inversión social el fortalecimiento en la investigación y el desarrollo científico y la conectividad.
- ▷ Garantizar el apalancamiento de recursos para multiplicar el impacto positivo en la sociedad.
- ▷ Dar cumplimiento a los acuerdos establecidos en las mesas de concertación en Puerto Gaitán (Meta).
- ▷ Unificar el sistema de involucramiento con nuestros grupos de interés.

Respetar y promover los derechos humanos en nuestras operaciones

En Pacific seguimos propendiendo por el respeto de los derechos humanos por parte de todos nuestros empleados y elegimos a proveedores y contratistas que mantengan este mismo comportamiento. Ejercemos la debida diligencia con el fin de identificar, prevenir y abordar los impactos reales o potenciales sobre los derechos humanos en nuestras operaciones.

NOS ENFOCAMOS EN:

DERECHO DE ASOCIACIÓN

Garantizamos el derecho a la libre de asociación y a la negociación colectiva de nuestros empleados y de los empleados de nuestros contratistas, mediante el compromiso explícito de respeto por los derechos de los trabajadores y del fortaleciendo la gestión de las uniones sindicales. Así mismo, realizamos una divulgación constante del Reglamento Interno de Trabajo y proporcionamos mecanismos de atención a quejas y reclamos, los cuales se canalizan a través de Interventoría Social para darles el debido trámite.

En 2011 vivimos un proceso sin precedentes en la compañía con la afiliación de 2.430 trabajadores a la organización sindical Unión de Trabajadores de la Industria Energética Nacional y de Servicios Públicos Domiciliarios (Uten), a su vez afiliada a la Confederación General Trabajo (CGT), el mayor sindicato de Colombia. Del total de afiliados, 885 son trabajadores directos de las subsidiarias colombianas de Pacific Rubiales Energy, representando el 56,7% de nuestros empleados, y 1.545 son trabajadores de nuestros contratistas, que también se sumaron a esta iniciativa. Este proceso de concertación permitió definir unas reglas de juego laborales de amplia cobertura para los trabajadores e iniciar relaciones en un clima de entendimiento y convivencia.

Adicionalmente y de manera voluntaria, Pacific solicitó al Gobierno colombiano la creación de espacios de diálogo con sindicatos predominantes en la industria, para lograr acuerdos entre la unión sindical de la compañía y algunas uniones de la industria. Dentro de los acuerdos, se destaca el nuevo salario mínimo para mano de obra calificada y no calificada, bonos de campo y mejores turnos de trabajo, que aplican para empleados directos, contratistas y subcontratistas. Así mismo, se acordó seguir velando por el cumplimiento y seguimiento riguroso de las obligaciones laborales legales.



Para cumplir con lo pactado, actualizamos el anexo laboral de todos nuestros contratistas, el cual contempla como obligación del contratista hacer extensivo el Anexo Laboral a Subcontratista(s) y llevar a cabo el debido seguimiento a su cumplimiento. También se incluyeron expresamente la obligación de cumplir como mínimo con los salarios regionales y los beneficios extralegales para todo el personal, y se autorizó el pago directo a trabajadores de contratistas y de subcontratistas, y a entidades de seguridad social y parafiscales por parte de Pacific, en caso de no pago por parte del contratista. Este último, claro está, debe asumir las penalidades a su contrato debido al incumplimiento.

Como complemento a lo anterior, instalamos oficinas de quejas y sugerencias en los campos, en las cuales se puede reportar irregularidades. Las inconformidades presentadas y canalizadas por el equipo de Interventoría Social durante 2011 estuvieron principalmente asociadas al tema salarial y al retraso en el pago a subcontratistas, representando el 54% de los requerimientos. A fin de año, dimos cierre al 78% de los casos presentados.

ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y EL TRABAJO FORZADO

Garantizamos la ausencia de trabajo infantil y de cualquier forma de trabajo forzado en nuestras operaciones, y promovemos esta misma conducta por parte de nuestros proveedores y contratistas mediante auditorías sociales y de HSEQ. Para reforzar este compromiso, en 2011, nos adherimos a la Red Local del Pacto Global Colombia, vinculándonos a la mesa de trabajo de erradicación de trabajo infantil.

A nuestros proveedores y contratistas les exigimos un compromiso explícito con los derechos humanos, mediante la firma del Código de Ética de la compañía. Así, bajo ninguna circunstancia, sus empleados pueden estar privados de sus libertades, ser obligados a realizar trabajos forzados o tener mano de obra infantil.

Este código se encuentra en nuestro portal de proveedores, con el propósito de permitir el acceso a la comunidad general de proveedores y contratistas, y refrendar su compromiso de adhesión en cada proceso de contratación adelantado con la empresa. Esta condición permite considerar que existe una amplia cobertura, accesibilidad y conocimiento del código en mención.



RESPONSABILIDAD EN LA SEGURIDAD FÍSICA DE LAS OPERACIONES

El respeto por los derechos humanos es un requerimiento prioritario para los servicios de seguridad en nuestras zonas de operación. Por esto, mitigamos los riesgos potenciales de violaciones o abusos mediante capacitaciones y monitoreo constante a sus actuaciones.

En este sentido, consideramos prioritario integrar y alinear nuestros procesos de gestión de la seguridad a la iniciativa “Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos para Empresas del Sector Extractivo”, la cual brinda principios guía para asegurar la protección y seguridad de las operaciones, bajo un marco de respeto y promoción de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

Para iniciar el proceso de aplicación a esta iniciativa mundial, desarrollamos a finales de 2011 la Guía de Implementación de los Principios Voluntarios, con el objetivo de fortalecer los procesos y sistemas de seguridad ya establecidos por Pacific, con elementos considerados clave para un mejor análisis de riesgos en derechos humanos y una mejor gestión de la seguridad por parte de la Fuerza Pública y de los servicios de seguridad privada.

Para la elaboración de esta guía, se realizaron entrevistas con los encargados de Seguridad de Campo y Urbana en Pacific y los responsables de RSC, además de visitas a campo Rubiales y Puerto Gaitán para el reconocimiento de las operaciones y de las percepciones de seguridad y derechos humanos que tienen empleados, contratistas y comunidad local.

Para acompañar la implementación de esta guía, en 2011 realizamos tres talleres, en los cuales se capacitaron a 60 empleados que prestan servicios de seguridad privada a Pacific. El objetivo de estos talleres fue dar a conocer la importancia que tiene el respeto y la promoción de los derechos humanos para la compañía, y el papel que el personal del servicio de seguridad debe cumplir en el ejercicio de sus funciones diarias.

DERECHOS HUMANOS, ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES DE LAS COMUNIDADES

Acatamos las leyes vigentes y los estándares internacionales de respeto por los derechos humanos de las comunidades donde operamos. Nos enfocamos en pre-

venir situaciones de conflicto mediante diálogos continuos con sus representantes y en realizar análisis de riesgos para identificar potenciales violaciones a estos derechos.

En reconocimiento y respeto por los derechos de los grupos étnicos, en 2011 hicimos apertura de quince procesos de consulta previa, de los cuales finalizamos tres. Esto nos sirvió para la creación de diálogos y concertaciones enmarcadas en la legislación nacional e internacional.

Adicionalmente, en 2011 se realizaron cuatro diplomados en El Espinal (Tolima), Los Palmitos (Sucre), Resguardo Vencedor (Pirirí) y Puerto Gaitán (Meta), capacitando a 182 líderes comunitarios, de los cuales el 44% fueron mujeres. El objetivo del diplomado fue generar una cultura de respeto y observancia de los derechos humanos, a partir de la reflexión crítica entre el Estado, el sector privado y la sociedad civil como contenido esencial para la transformación democrática de la sociedad.



AVANZAMOS EN:

¿QUÉ DIJIMOS QUE ÍBAMOS A HACER?	¿CÓMO VAMOS?	¿QUÉ NOS FALTA POR HACER?
Crear un código de derechos humanos para empleados, proveedores y contratistas que haga explícito nuestro compromiso con los mismos.		Divulgación del Código de Ética e Implementación de la Guía de Principios Voluntarios.
Realizar un diplomado en derechos humanos para representantes de las comunidades de algunas áreas de influencia directa de la operación.		Continuar con el modelo de educación sostenible que incluye los diplomados en derechos humanos.
Reestructurar y difundir obligatoriamente nuestro Anexo de Responsabilidad Social con todos los contratistas y proveedores.		Fortalecer la Interventoría Social en todos los campos de operación donde sea requerida.

NUESTROS RETOS 2012+

- ▷ Adherirnos a los Principios Voluntarios en Seguridad y DDHH.
- ▷ Realizar nueve talleres de capacitación en seguridad y derechos humanos a empresas de seguridad privada.
- ▷ Finalizar doce procesos de consulta previa con comunidades étnicas.
- ▷ Aumentar la promoción de un mayor acceso a la justicia en los municipios, a través de iniciativas que generen mayor visibilidad de este derecho entre los ciudadanos con el apoyo de alianzas interinstitucionales.





Contar con el mejor talento



Nuestra estrategia se centra en garantizar la disponibilidad del talento humano en el corto, mediano y largo plazo, bajo un esquema de políticas competitivas que aseguren su captación, retención, desarrollo y calidad de vida.

Seguimos trabajando por consolidar una cultura corporativa, que tenga como base los valores definidos por la organización y facilite la consecución de nuestros objetivos estratégicos, de forma que impacten positivamente a todos nuestros grupos de interés.

NOS ENFOCAMOS EN:

RELACIONES LABORALES INCLUSIVAS

Entendemos las relaciones laborales como uno de los pilares en la gestión con nuestros grupos de interés y respetamos el derecho a la libre asociación de nuestros trabajadores, manteniendo relaciones constructivas con las diversas instancias de representación del talento vinculado.

Desde 2011, este concepto se ha posicionado en la compañía como un tema estratégico, a través de la asesoría continua a las áreas core del negocio. Desarrollamos alianzas internas para encontrar soluciones certeras y mecanismos de control y seguimiento frente a las situaciones de conflicto, crisis y prevención del mismo, y trabajamos por la construcción de una relación permanente con los organismos de representación de los empleados, respetando su derecho de asociación, escuchando expectativas y facilitando acuerdos.

Con respecto a nuestras empresas contratistas, fortalecimos nuestras relaciones generando acuerdos que apoyan el desarrollo de estas y sus empleados en armonía con la ley laboral colombiana, siempre buscando la protección del trabajador. Así mismo, promovimos interacciones sólidas con estas empresas a través de encuentros sistemáticos, intercambio de mejores prácticas y vigilancia de su cumplimiento laboral. En 2011 desarrollamos aproximadamente 100 encuentros.

SELECCIÓN Y RETENCIÓN DEL TALENTO

Contamos con claros procedimientos para la vinculación externa e interna de personas, asesorando estratégicamente a las áreas que requieren talento. A través de procesos que integran evaluadores de distintas áreas y disciplinas, y de ofertas internas, facilitamos el movimiento y evolución de talento.



En 2011 diseñamos una herramienta para hacer seguimiento a los candidatos en proceso, así como a los procesos de contratación de estudiantes en práctica y del Sena, con las que logramos aportar a la empleabilidad en el país. Contratamos más de 300 personas, con un promedio de 180 personas evaluadas al mes de los procesos de selección.

Nos hemos especializado en la búsqueda de cargos complejos y estudios de mercado exhaustivos, orientados a atraer los candidatos más idóneos para cada perfil. Los procesos de job posting se incrementaron en un 40% con respecto al año 2010, facilitando la posibilidad de desarrollo de los colaboradores en nuevas áreas, roles y responsabilidades. El 19% de los cargos de oferta interna fueron cubiertos por nuestros colaboradores.

Así mismo, implementamos el concepto de Ciclo de Vida del Talento, diseñando planes de desarrollo de inicio para los candidatos que ingresen y fortaleciendo los procesos de inducción corporativa. Con el objetivo de detectar oportunidades para la retención del talento a futuro, construimos el modelo de entrevistas de retiro.

BALANCE Y CALIDAD DE VIDA

Trabajamos por la retención del talento a través de estrategias que favorecen la integración, la motivación, el reconocimiento y el balance entre la vida laboral y familiar, para que nuestros empleados obtengan una mejor calidad de vida.

La salud y la integración de los empleados fueron dos de los focos de acción. En 2011 continuamos con la promoción del deporte en las distintas sedes de operación y realizamos un diagnóstico de necesidades de bienestar que permitió implementar escuelas de hobbies, fomentando habilidades adicionales de nuestra gente y lazos sociales.

Para las familias, realizamos las primeras vacaciones recreativas para los hijos de los trabajadores, el programa de orientación profesional a hijos de empleados, y eventos y actividades que involucraron iniciativas de cuidado del medio ambiente.

Realizamos también la primera reunión general con las gerencias de Talento Humano de los diferentes contratistas para estructurar planes conjuntos de bienestar para los empleados de Rubiales, en donde las cajas de compensación tuvieron un papel muy relevante.

SISTEMAS DE COMPENSACIÓN TOTAL

En Pacific mantenemos la equidad salarial entre nuestros trabajadores y la competitividad frente a otras empresas del sector, ofreciendo beneficios que favorecen el desarrollo profesional, económico y social de las personas.

Además, identificamos las necesidades de nuestros distintos empleados y sitios de operación, con el fin de diseñar beneficios con ventajas diferenciales frente al mercado, que impactan al trabajador y sus familias. Trabajamos por mejorar las condiciones salariales de los empleados de empresas contratistas, unificando conceptos, manteniendo la equidad y minimizando riesgos de administración.

En 2011 optimizamos nuestro proceso de nómina a través de la estandarización de políticas y controles, así como el nivel de servicio a los trabajadores. Realizamos más de treinta charlas de impacto tributario y cerca de sesenta asesorías individuales, logrando un ahorro aproximado de retención anual de COP\$146.520.000.

Con respecto a los beneficios, ampliamos la cobertura del seguro de vida en un 33%, incrementamos el auxilio de rodamiento para los empleados de campo –cubriendo alrededor de 450 personas y ampliamos la cobertura de planes de medicina prepagada. También realizamos la primera feria del automóvil Pacific, alcanzando un ahorro de COP\$198.746.100 entre los compradores.





Para los empleados con sede en Perú, elaboramos las políticas de acuerdo con las prácticas locales y los lineamientos corporativos. Una acción importante en este país fue la subvención del transporte, que cubre el desplazamiento de la oficina a los lugares de residencia.

La equidad salarial se incrementó de un 90% en 2010, a un 94% en 2011, garantizando la remuneración adecuada entre cargos de responsabilidad similar en la organización. El estudio de Great Place to Work realizado indicó que Pacific es percibido 23 puntos por encima del sector petrolero en este aspecto, (puntuación 83/100).

Tabla 6F.1. Plan de pensiones en Pacific

	MPC	PSE
Número de empleados	93	50
Valor consolidado COP	\$692.582.582	\$444.289.652
Valor consolidado US	\$364.517	233.837
Período de consolidación: septiembre, octubre y noviembre.		

En el mes de septiembre de 2011, se cumplieron tres años desde que los primeros empleados se acogieron al plan de pensiones y comenzaron a ahorrar y recibir el mismo valor de su ahorro por parte de Pacific. Estos empleados, desde ese momento, podrían disponer del 30% de los recursos que hasta esa fecha le hubiera consignado Pacific.

APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

Hemos marcado en Pacific un hito importante en la forma en que la organización aprende y enseña al incorporar a su visión estratégica la creación y el posicionamiento de su Universidad Corporativa PCU (Pacific Corporate University), bajo un concepto de gestión del conocimiento.

PCU trabaja constantemente por hacer visible el modelo de Universidad Corporativa como un ejemplo líder de desarrollo integral, transformando la empresa en una organización que fundamenta su estrategia de aprendizaje en los conceptos de "aprender a aprender", cocreación de soluciones educativas y alianzas con centros de aprendizaje de clase mundial.

DESARROLLO INTEGRAL DE NUESTRA GENTE

En Pacific identificamos las necesidades de desarrollo de personas y equipos en la compañía, de forma que puedan maximizar su potencial como seres humanos integrales.

Gráfico 6F.2 Porcentaje y número de capacitaciones en Pacific

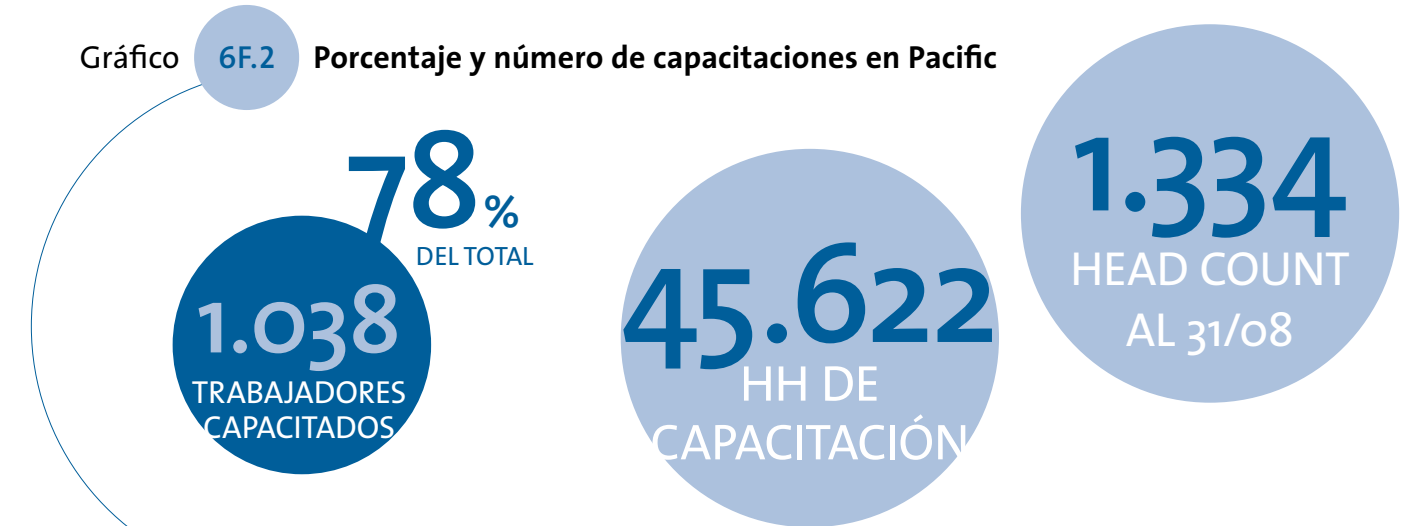
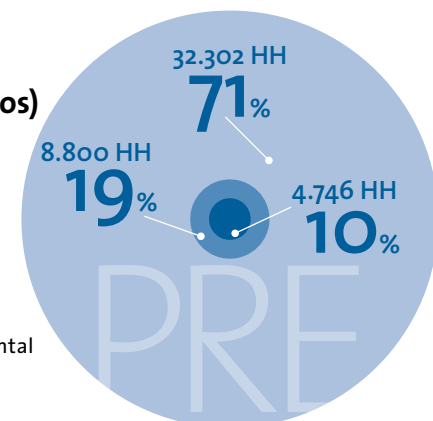


Gráfico 6F.3 Cobertura de capacitaciones por cargo

Porcentaje de capacitados



Gráfico 6F.4 Distribución por competencias (negocios)



- Comportamental
- Ejecutiva
- Técnica



Además, integramos su desempeño y competencias con nuestra estrategia corporativa, la gestión de riesgos y la sostenibilidad, y diseñamos las rutas de carrera que faciliten, para todos los trabajadores, visualizar los movimientos horizontales y verticales que pueden seguir para su evolución profesional.

En 2011, con el diagnóstico de ambiente laboral desarrollado con el modelo de Great Place to Work, obtuvimos una puntuación de 72,8 (nivel “muy satisfactorio”).

De acuerdo con la información obtenida, diseñamos planes de cobertura transversal como los siguientes:

- ▶ Alineación de equipos de trabajo en un 45% de las áreas de la organización.
- ▶ Construcción del 100% de las rutas de carrera de los cargos críticos de la compañía.
- ▶ Capacitación de más de 900 personas en revisión de objetivos y evaluación, involucrando jefes y colaboradores en el modelo de desempeño y retroalimentación.
- ▶ Desarrollo de evaluaciones de desempeño al 95% de los empleados, frente a sus objetivos en 2011. Un 20% más que en 2010, y un 300% más que en 2009.
- ▶ Diseño del modelo de Detección de Necesidades de Desarrollo (DND), que permite identificar requerimientos para la formación y evolución del talento.
- ▶ Fortalecimiento del programa de desarrollo de altos potenciales, que facilita la adquisición de conocimiento a talento clave, los movimientos en cargos diversos y las estrategias de formación y desarrollo con metodologías de avanzada.



FORTALECIMIENTO DE LA CULTURA PACIFIC

Nos enfocamos en la gestión de los valores corporativos a través de espacios de interacción, aprendizaje y comunicación que facilitan la interiorización y aplicación de los mismos. Apreciamos la diversidad de nuestros trabajadores y contratistas, respetando las diferencias y compartiendo las habilidades. Desarrollamos en los colaboradores el sentido de trascendencia social en las comunidades de influencia.

En 2011 diseñamos un proceso de formación en valores con empleados y contratistas, acompañado de la interiorización mediante campañas para compartir experiencias basadas en valores y promover su práctica en el día a día.

AVANZAMOS EN:

¿QUÉ DIJIMOS QUE ÍBAMOS A HACER?	¿CÓMO VAMOS?	¿QUÉ NOS FALTA POR HACER?
Consolidar la cultura corporativa fundamentada en principios y valores compartidos por todos nuestros grupos de interés, así como en un liderazgo constructivo y participativo.		Ampliar la implementación de prácticas relacionadas con valores dentro del trabajo diario. Socializar el Código de Ética de la compañía, basado en los valores como pilar de comportamiento. Extender las capacitaciones de valores hacia otras audiencias y grupos de interés.
Fortalecer la evolución integral del trabajador, basándose en el desarrollo de competencias de comportamiento, técnicas y ejecutivas.		Continuar extendiendo los programas de formación de la Universidad Corporativa, cubriendo otros grupos de interés. Engranar la detección de necesidades de desarrollo de los trabajadores con las soluciones de aprendizaje PCU.
Implementar y medir los planes de acción que permitan hacer de Pacific un gran lugar para trabajar.		Medir la efectividad de los planes de cobertura transversales a toda la organización, implementados como resultado de la encuesta Great Place to Work.
Robustecer la plataforma de políticas, procesos y sistemas de información que faciliten la gestión del talento humano en cualquier lugar donde operemos.		Continuar implementando estas políticas, procesos y sistemas de información en los demás países de operación.



NUESTROS RETOS 2012+

RELACIONES LABORALES INCLUSIVAS

- ▷ Diseñar el proyecto de Manual de Convivencia para los trabajadores Pacific.
- ▷ Ampliar las capacitaciones intensivas, espacios de intercambio con los responsables de Talento Humano de nuestras empresas contratistas y control de su ejercicio laboral.
- ▷ Manejar relaciones constructivas con las diferentes instancias que representan a los empleados dentro de la organización.

SELECCIÓN Y RETENCIÓN DEL TALENTO

- ▷ Iniciar el plan semillero con universidades, para generar oportunidades de inclusión de personal con diversas capacidades.
- ▷ Desarrollar una estructura de planeación e inteligencia de talentos externos e internos que promueva la sucesión, las cadenas de reemplazo y la gestión anticipada de búsquedas.
- ▷ Fortalecer el concepto de ciclo de vida del talento desde la vinculación hasta su desarrollo.
- ▷ Continuar robusteciendo las ofertas internas de trabajo y las posibilidades de desarrollo al interior de las mismas.

CALIDAD DE VIDA

- ▷ Diseñar la estrategia de implementación de planes de calidad de vida con las empresas contratistas, en alianza con las cajas de compensación.
- ▷ Vincular los talentos y aficiones de los trabajadores con necesidades de los grupos de interés.
- ▷ Fortalecer el desarrollo social de las familias de los trabajadores, así como su inclusión en entornos académicos y recreativos.

SISTEMAS DE COMPENSACIÓN TOTAL

- ▷ Asegurar la competitividad de nuestros programas salariales y de beneficios de acuerdo con las últimas tendencias de mercado.
- ▷ Elaborar las políticas corporativas de compensación que proporcionen los lineamientos para su desarrollo y ejecución en cualquier lugar donde operemos.



APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

- ▷ Consolidar la compañía como una organización que aprende, con un portafolio de soluciones de aprendizaje que respondan a la orientación estratégica del negocio.
- ▷ Adelantar las certificaciones de competencias laborales en estrecho relacionamiento con el Sena.
- ▷ Implantar y masificar el uso del sistema de administración del aprendizaje integrado a los procesos de desarrollo de talento de la empresa.
- ▷ Definir el modelo de Gestión de Conocimiento Pacific, con la creación y puesta en marcha de una comunidad de conocimiento en complemento a las ya iniciadas por el Centro de Excelencia.

DESARROLLO INTEGRAL DE NUESTRA GENTE

- ▷ Desarrollar el proyecto de reinducción corporativa que promueva el conocimiento e integración del talento.
- ▷ Articular el proyecto de rutas de carrera entre las diferentes áreas, para ampliar el abanico de movimientos.
- ▷ Custodiar y optimizar el diseño de la estructura organizacional de acuerdo con el crecimiento de la organización, los retos del negocio y las mejores prácticas del mercado.

FORTALECIMIENTO DE LA CULTURA PACIFIC

- ▷ Continuar con la estrategia de interiorización de los valores corporativos con los diversos grupos de interés, en articulación con el desarrollo social y el voluntariado.
- ▷ Ejecutar los planes de acción que resultaron del análisis del diagnóstico del modelo Great Place to Work con los diferentes grupos de la organización.
- ▷ Posicionar el modelo de liderazgo Pacific y, en conjunto con la Universidad Corporativa, desarrollar las iniciativas necesarias para que las acciones de los líderes reflejen el estilo que la compañía ha decidido implementar.



CASOS DESTACADOS

CENTRO RUBIALES: AVANCES EN LA PRIMERA PROPUESTA HABITACIONAL

El acelerado crecimiento de nuestras operaciones en el municipio de Puerto Gaitán trajo consigo un incremento exponencial del número de trabajadores que apoyan el desarrollo de los campos Rubiales-Pirirí y Quifa. En 2011 creamos la Gerencia de Centro Rubiales, con las responsabilidades de proponer una solución habitacional innovadora y con altos estándares de calidad de vida y bienestar para los colaboradores, y romper con el esquema tradicional de alojamiento utilizado por la industria petrolera.

En función de estos propósitos, durante 2011, diseñamos un concurso para la primera propuesta habitacional, en el cual el modelo de sostenibilidad desarrollado en 2010 se constituyó como el parámetro principal de selección, entre otras variables. La propuesta del Campamento Residencial Maural, presentada por Constructora Conconcreto, configuró una serie de criterios que cumplieron los estándares técnicos, sociales y ambientales establecidos en nuestro modelo. Esto los convirtió en desarrolladores del proyecto.

Maural se concibió entonces como el primer campamento residencial con la capacidad de alojar el mayor porcentaje de nuestros trabajadores directos e indirectos en el campo. Este proyecto nació sustentado en principios que buscan una ocupación inteligente y eficiente del espacio, formas arquitectónicas inspiradas en los ecosistemas del entorno y la creación de espacios de encuentro para los trabajadores vinculados con la operación.

PCU: ESTRATEGIA DE FORMACIÓN INTEGRAL DEL PERSONAL

Durante 2011 socializamos la estrategia de formación integral del personal, basada en el desarrollo de rutas de aprendizaje que abordan las competencias comportamentales, ejecutivas y técnicas.

Destacamos proyectos como:

- ▷ La adquisición de un Learning Management System para administrar los procesos de aprendizaje.
- ▷ La implementación de un programa piloto para el aprendizaje móvil, con el diseño de aplicaciones educativas hechas a la medida.
- ▷ El inicio de la creación del modelo de gestión de conocimiento.
- ▷ La cocreación de seminarios y cursos con la participación de más de 65 facilitadores internos, galardonados por la universidad con el premio Multiplicadores de Conocimiento.

El 80% de nuestros trabajadores participaron en al menos una acción de formación, lo que representó una inversión promedio de 44 horas por persona, igualando los estándares de mejores prácticas a nivel internacional. Cerca del 50% del personal participa en el programa de estudio del inglés, de los cuales la mitad accede con formación virtual. Los beneficios aportados a los trabajadores bajo la figura de reintegro para el fomento de la educación formal alcanzó en 2011 US\$ 270.000.

PRIMERA EXPERIENCIA PILOTO DEL PROGRAMA DE VOLUNTARIADO PACIFIC RUBIALES

“Ponernos en contacto con personas menos favorecidas en nuestro país no es solo un acto de bondad sino es un deber. Pienso que actividades como esta nos acercan a la realidad de nuestra gente y hacen que interioricemos la responsabilidad que tenemos para ayudar a mejorar la vida de las personas menos favorecidas.”

Este es uno de los más de cuarenta testimonios que dieron los líderes voluntarios que participaron el pasado 15 de diciembre en la jornada piloto que se realizó en la Fundación Centro para el Reintegro y la Atención del Niño (CRAN) en Bogotá, que atiende 140 niños cuyos derechos han sido vulnerados por el maltrato infantil y el abandono.

Tanto los niños como los voluntarios tuvieron la oportunidad de compartir un día de actividades lúdicas y recreativas en la jornada que tenía cuatro objetivos:

- ▷ Resaltar la importancia y el significado del voluntariado.
- ▷ Fomentar los valores del voluntario Pacific.
- ▷ Sensibilizar a los participantes frente a las líneas de inversión social de Pacific.
- ▷ Fidelizar a los voluntarios.

Fue una intensa jornada donde el compañerismo, el trabajo en equipo y la solidaridad fueron los protagonistas, y donde se creó un vínculo entre los voluntarios y la comunidad.

Ya se cuenta con un equipo de líderes promotores que quedaron sensibilizados y comprometidos en que todos participen. Como bien lo afirmó uno de los nuevos embajadores: “Creo que lo más gratificante fue descubrir que mi trabajo, lo que hago a diario, solo tiene sentido cuando soy útil a otros, y el voluntariado fue una de las mejores formas de ver eso”.

Este es el comienzo de nuevas oportunidades que se tendrán a través de nuestro programa de voluntariado corporativo, que será lanzado a mediados de 2012, para tener la oportunidad de despertar actitudes como el liderazgo, la creatividad, el trabajo en equipo y el servicio en nuestros colaboradores.

En Pacific, nuestros proveedores y contratistas son un grupo de interés clave para consolidar nuestro compromiso con la sostenibilidad y asegurar el éxito de nuestro negocio. Uno de nuestros ejes estratégicos es el manejo integral de nuestra cadena de abastecimiento, lo que nos permite trabajar con socios responsables y desarrollar en conjunto soluciones innovadoras que promuevan la dinamización de los procesos, la competitividad del negocio, las mejoras en la capacidad de gestión y la generación de valor agregado a lo largo de toda nuestra cadena.

NOS ENFOCAMOS EN:

GESTIÓN Y DESARROLLO DE PROVEEDORES

En desarrollo del proceso de actualización y alineamiento de políticas y procedimientos para la contratación, llevado a cabo en 2011, conformamos un Task Force para la revisión de los anexos de los contratos. En estos, incorporamos las modificaciones resultantes de las mesas de negociación¹ con la comunidad de Puerto Gaitán y otras actualizaciones pertinentes. Así logramos incluir en cada contrato:

- ▷ Anexo HSEQ
- ▷ Anexo RSC

¹. Para mayor información sobre estas mesas, por favor remitirse al capítulo "Lo que pasó en Puerto Gaitán".

- ▷ Anexo Relaciones Laborales
- ▷ Anexo Seguridad Física
- ▷ Anexo Código de Ética
- ▷ Anexo Facturación

Este ejercicio nos permitió alinear los términos y requerimientos de nuestra contratación, con los objetivos de la compañía y las necesidades de nuestros proveedores y contratistas.

NUEVO EQUIPO DE GESTIÓN DE PROVEEDORES Y CONTRATISTAS

En 2011 estructuramos el equipo de gestión de proveedores y contratistas, con las siguientes responsabilidades:

- ▷ Diseñar programas de atención a proveedores.
- ▷ Adelantar iniciativas de desarrollo de proveedores locales.
- ▷ Administrar el registro de proveedores y contratistas.
- ▷ Activar comités para fortalecer los mecanismos de comunicación y evaluaciones de desempeño de nuestra cadena de abastecimiento.

Gráfico 6G.1- Equipo de gestión de proveedores





ESTRUCTURACIÓN DE LOS PROCESOS DE EVALUACIÓN DE PROVEEDORES

Durante el año 2011 adelantamos acciones para estructurar de manera sistemática la evaluación de proveedores, la cual aplica para nuestros procesos de selección y los contratos que celebremos con ocasión de aquellos.

Contamos con una Política de Evaluación y un Manual de Evaluación de Desempeño de Proveedores y Contratistas, en los que definimos los siguientes objetivos para todos los procesos de evaluación que llevemos a cabo con nuestra cadena de abastecimiento:

- ▷ Identificar las oportunidades de mejora.
- ▷ Disminuir el riesgo del aprovisionamiento a partir de la disminución de los retrasos en la cadena de suministro.
- ▷ Brindar herramientas a los encargados de negocios para que tomen decisiones con base en el desempeño y así dar transparencia a la adjudicación de procesos.
- ▷ Potencializar la capacidad del proveedor y/o contribuir a mejorar su motivación.
- ▷ Verificar el comportamiento y hacer seguimiento a la capacidad de cumplimiento del proveedor.
- ▷ Lograr que todos los proveedores estén dentro del rango de la calificación más alta definida.



Con base en estos criterios de calificación, en nuestra Política de Evaluación definimos las siguientes acciones:

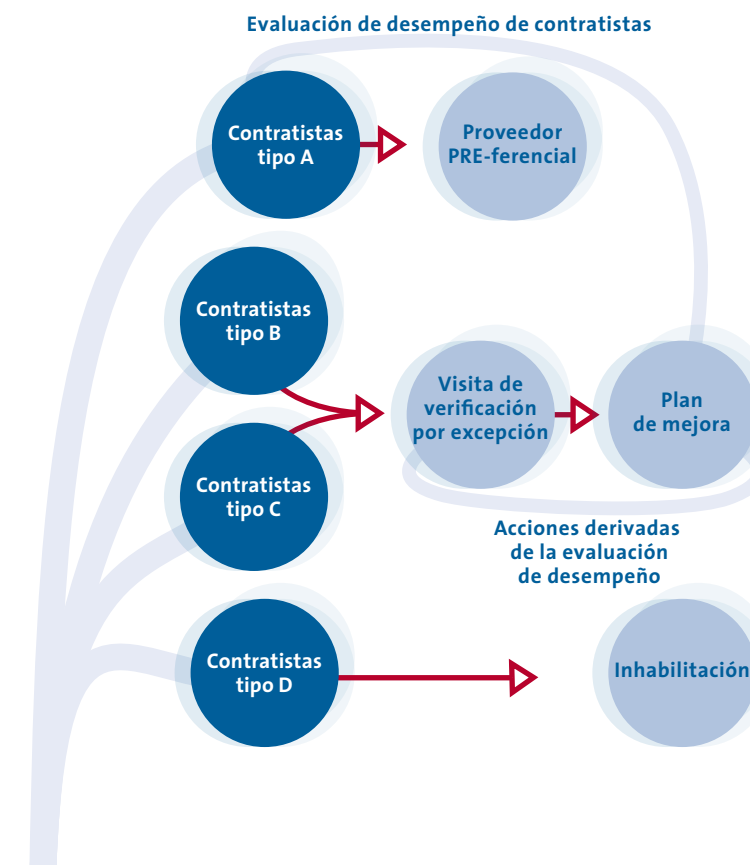
- ▷ Solo invitaremos a participar en procesos competitivos de oferta a empresas calificadas como excelentes.
- ▷ En caso de empate en un proceso de evaluación de ofertas, inclinaremos la decisión de adjudicación a la empresa que presente la mejor calificación.
- ▷ La deficiente evaluación recurrente durante la vigencia del contrato y el incumplimiento de los planes de mejora podrá ser causal de terminación anticipada del mismo.
- ▷ Para solicitar la adición o prórroga de un contrato, se debe presentar, ante el nivel de autorización que corresponda, la última evaluación Parcial del Desempeño del Proveedor.



Gráfico 6G.2 II Encuentro de Proveedores y Contratistas (participación por sector)



Gráfico 6G.3 Criterios de calificación según desempeño



Contratista/Proveedor Tipo A (Excelente).
 Contratistas que obtuvieron, con ocasión de las evaluaciones de desempeño, un promedio igual o superior a 85%. Podrán aplicar al Reconocimiento a la Competitividad, según los parámetros establecidos en este procedimiento.

Contratista/Proveedor Tipo B (Satisfactorio).
 Contratistas que obtuvieron, con ocasión de las evaluaciones de desempeño, un promedio entre 70% y 85%.

Contratista/Proveedor Tipo C (con reserva).
 Contratistas que obtuvieron, con ocasión de las evaluaciones de desempeño, un promedio inferior a 60% y 70%.

Contratista/Proveedor Tipo D (descalificado).
 Contratistas que obtuvieron, con ocasión de las evaluaciones de desempeño, un promedio inferior a 60%.

Los Contratistas B y C podrán ser objeto de visitas de auditoría, según lo determine la compañía.

En nuestra política buscamos que los contratistas evaluados con menos del 85% generen, con nuestro acompañamiento, planes de mejora sobre los aspectos que están incidiendo en el bajo desempeño y que deberán desarrollarse en un plazo de tiempo establecido.

CREACIÓN DEL COMITÉ DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE PROVEEDORES Y CONTRATISTAS (CED)

En el mes de septiembre de 2011 instalamos el Comité de Evaluación de Desempeño (CED), el cual se constituye como un órgano interno de carácter corporativo con facultades para recomendar a los niveles superiores de dirección, representados en los diferentes comités de compras y contratación de la organización, sanciones y/o suspensiones de proveedores o contratistas que han incurrido en acciones definidas como “no conformidades mayores”.

Entre otras, las funciones de este comité son:

- ▶ Centralizar, analizar, evaluar y recomendar acciones de sanción o suspensión a contratistas y proveedores que presentan no conformidades mayores.
- ▶ Analizar los diferentes casos relativos al desempeño de proveedores y contratistas de la organización.
- ▶ Recibir y analizar solicitudes de revisión y casos de inconformidad por parte del proveedor o contratista, sobre la calificación asignada en un proceso determinado.

AUDITORÍAS A LOS CONTRATISTAS

Además de los procesos de evaluación de desempeño, durante 2011, con el apoyo del proveedor externo Activo Legal (empresa que desarrolla auditorías a los sistemas de

gestión HSE-QA), auditamos 248 empresas contratistas y entrevistamos a 1.389 de sus trabajadores en temas de derecho laboral, HSEQ y responsabilidad social.

Durante este año realizamos aproximadamente 245 reuniones de seguimiento con empresas contratistas, donde identificamos oportunidades de mejora, analizamos planes de acción y desarrollamos el seguimiento del cumplimiento de dichos planes de acción y su impacto.

ESTRUCTURACIÓN DEL PROCESO REGISTRO DE MARCAS (VENDOR LIST)

En Pacific contamos con el registro de marcas o Vendor List, una herramienta para la toma de decisiones de selección de proveedores y contratistas, eliminación de barreras técnicas y ahorro en costos. Este es un resultado del subproceso de estandarización de equipos y partes que venimos adelantando, en la búsqueda de hacer eficiente la tarea de compras y almacenes, comprando y catalogando solo marcas evaluadas, probadas y que son garantía de calidad en la operación.

Este Vendor List resume las marcas de materiales y equipos que se deben tener en cuenta para las próximas reposiciones de materiales y equipos, y para el desarrollo de nuevos proyectos, se alimenta de las decisiones del Comité de Evaluación y Certificación Técnica de Marcas (CECTM) y es administrado por el equipo de gestión de proveedores.



Gráfico 6G.4 Pasos para los planes de mejora en contratistas



Gráfico 6G.5 Organigrama del Comité de Evaluación



COMITÉ DE EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN TÉCNICA DE MARCAS (CECTM)

En el mes de octubre de 2011, instalamos el Comité de Evaluación y Certificación Técnica de Marcas (CECTM). Este se reúne con una periodicidad de tres meses y está conformado por:

- ▷ Gerencia Corporativa de SCM y/o su delegado.
- ▷ Gerencia de Ingeniería y/o su delegado.
- ▷ Gerencia Corporativa de QA e Integridad y/o su delegado.
- ▷ Gerencia Corporativa del Centro de Excelencia y/o su delegado.
- ▷ Gerencia de Mantenimiento y Proyectos Menores y/o su delegado.
- ▷ Gestión de Proveedores.

COMPRA DE BIENES Y SERVICIOS LOCALES

En Pacific reconocemos la importancia de los proveedores locales en nuestra cadena de valor y estamos comprometidos con el incremento de su participación a través de compras de servicios y bienes en los municipios de nuestras zonas de influencia.



Gráfico 6G.6 Compra de bienes y servicios fuera de Bogotá

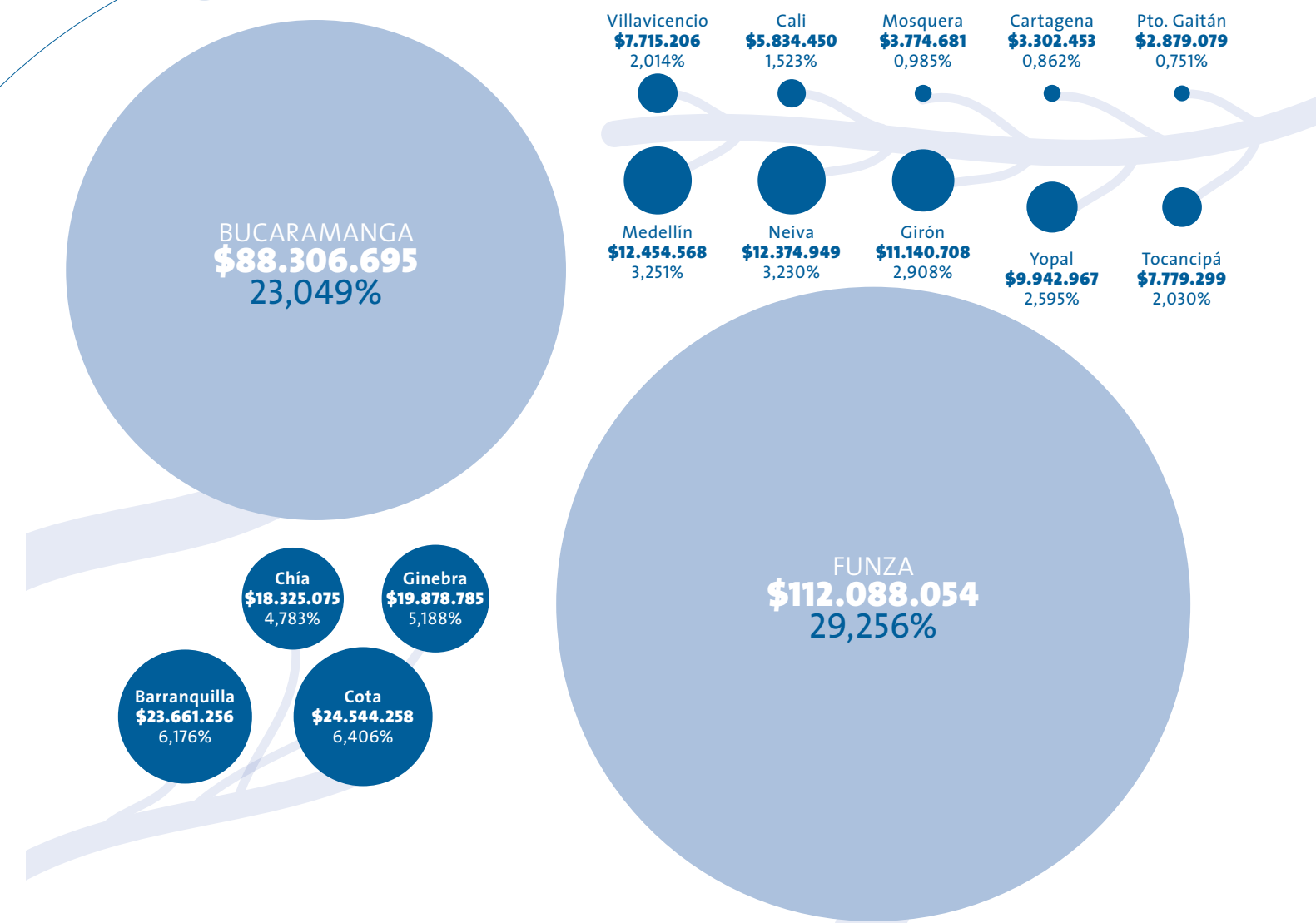
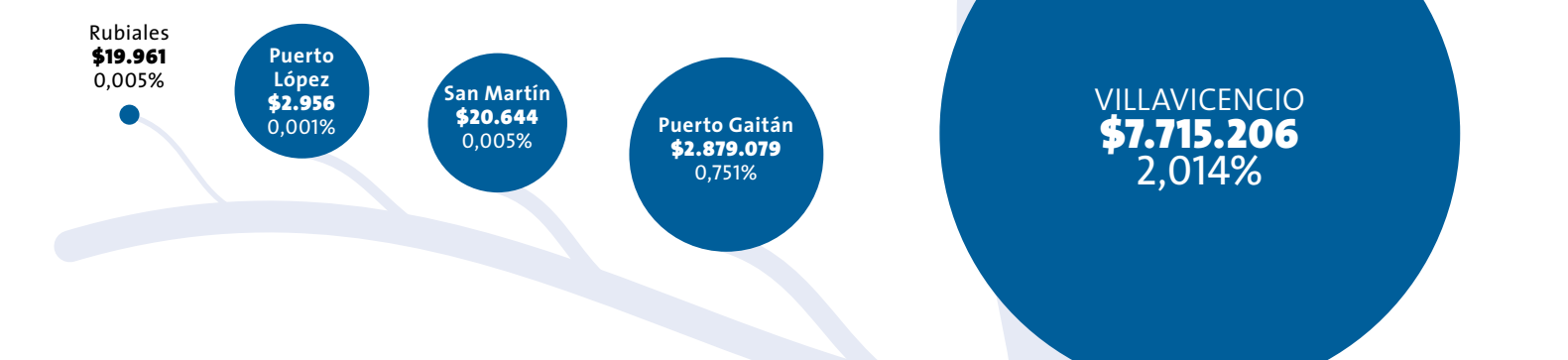


Gráfico 6G.7 Compra de bienes y servicios locales de zonas de influencia del campo Rubiales-Quifa



Para el año 2011, realizamos compras en los principales municipios localizados en la zona de influencia de nuestros campos de operación, con los siguientes resultados:

En 2011 presentamos un incremento en el valor de las compras y contratación, las cuales pasaron de USD\$8.887.393 en el año 2010 a USD\$19.532.581, que equivale a un 120% de crecimiento.

AVANZAMOS EN:

¿QUÉ DIJIMOS QUE ÍBAMOS A HACER?	¿CÓMO VAMOS?	¿QUÉ NOS FALTA POR HACER?
Capacitar a proveedores, contratistas y compradores de Pacific en relación con el código de conducta de proveedores y contratistas.		Capacitar a nuestros proveedores y contratistas existentes y potenciales sobre los compromisos contenidos en este código.
Integrar este código en los procesos de selección, evaluación e interacción con proveedores y contratistas, en los criterios de compras y en nuestros esquemas de incentivos.		Seguir fortaleciendo la integración del código en los demás procesos.
Integrar criterios de sostenibilidad al sistema de auditoría interna existente.		Seguir fortaleciendo estos procesos de auditoría.
Preparamos y fortalecemos internamente para la certificación de la norma SA8000 en prácticas laborales.		Gestionar este reto en 2012.

NUESTROS RETOS 2012+

- ▷ Incrementar la adquisición de bienes y servicios locales aplicables que cumplan los estándares de calidad requeridos para nuestra operación.
- ▷ Iniciar una campaña que permita identificar y priorizar la contratación de proveedores que tengan buena conducta ambiental.
- ▷ Diseñar un modelo de selección de proveedores que incorpore criterios de sostenibilidad.
- ▷ Impulsar un Programa de Desarrollo de Proveedores Locales (PDPL).
- ▷ Apoyar el programa liderado por el Gobierno nacional para impulsar un Programa Nacional de Desarrollo de Proveedores junto con Ecopetrol.
- ▷ Estructurar e impulsar una política de administración de contratos mediante equipos de administración.
- ▷ Estructurar e impulsar el proceso de precalificación de proveedores.
- ▷ Continuar fortaleciendo los mecanismos de comunicación con los proveedores.
- ▷ Fortalecer del Registro Único de Proveedores y Contratistas para que sea una herramienta de apoyo para el área de compras.



CASOS DESTACADOS

DESARROLLO Y CONSOLIDACIÓN DEL PROGRAMA DE ATENCIÓN A PROVEEDORES POTENCIALES

Con el objetivo de fortalecer los canales de comunicación con nuestros proveedores y contratistas potenciales sobre requerimientos y procedimientos de contratación y registro establecidos por Pacific, creamos un espacio denominado Conversatorios de Proponentes.

En estos difundimos las políticas de compras y contratación, y el proceso de acceso al Registro Único de Proveedores y Contratistas, y brindamos información pertinente que le permite a los interesados visualizar sus reales oportunidades de participación en nuestros procesos de contratación. Durante 2011 efectuamos 38 sesiones, atendiendo a 610 proveedores potenciales interesados en prestar sus servicios a la organización.

REALIZACIÓN DEL II ENCUENTRO DE PROVEEDORES Y CONTRATISTAS

En el mes de noviembre de 2011, llevamos a cabo en Bogotá el II Encuentro de Proveedores y Contratistas con el lema “Pacific Rubiales Energy es responsable con sus proveedores”, con la participación de 77 empresas de diferentes sectores de la industria y comercio.

Este espacio es un canal de comunicación directo con nuestros proveedores y contratistas activos, en el que presentamos nuestros proyectos y planes de desarrollo e inversión durante 2012, y reconocemos a aquellos proveedores desatacados por su esfuerzo en la aplicación de las políticas HSE, Relaciones Laborales, Seguridad y Calidad.

INTEGRACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL EN PROCESOS DE AUDITORÍAS

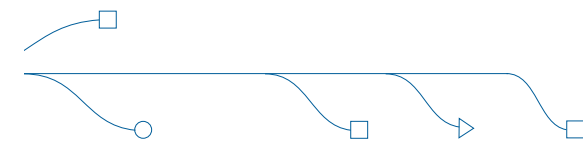
En nuestros procesos de auditoría incluimos la verificación de estándares laborales alineados a los Principios del Pacto Global. A través del desarrollo de quince reuniones informativas, con la participación de treinta empresas por sesión, logramos sensibilizar a nuestros proveedores y contratistas sobre la importancia del trabajo digno, las buenas condiciones y el cumplimiento de obligaciones laborales. Además, logramos la activación de mesas de negociación, acuerdos sindicales, incorporación de cláusulas adicionales en la contratación, revisión de cumplimientos parafiscales, socialización mediante reuniones y puesta en marcha de acuerdos con los contratistas, para trasladar a sus trabajadores mejoras salariales y de condiciones de contratación, reforzando las políticas de respeto a los derechos humanos y garantizando el derecho de asociación.



Glosarios

Siglas Significados

- ACPM** Aceite combustible para motores
- BDR** *Brazilian Depositary Receipts*
- Bpd** Barriles por día
- Bbl** Barril por día (más usado en inglés)
- Boed** Barriles de petróleo equivalente por día (inglés)
- BVC** Bolsa de Valores de Colombia
- CAN** Dólares canadienses
- Ceres** Centros Regionales de Educación Superior
- CEO** *Chief Executive Officer*
- CFO** *Chief Financial Officer*
- CO₂** Dióxido de carbono
- COL2o** Índice Accionario de Liquidez de la Bolsa de Valores de Colombia
- Colcap** Índice Accionario de Capitalización de Colombia
- Cormocarena** Corporación para el Desarrollo Sostenible del Área de Manejo Especial La Macarena
- Corpoica** Corporación Colombiana de Investigación Agropecuaria
 - CPF** Instalación Central de Procesamiento
 - CSIR** Comité de Seguimiento a la Inversión de Regalías
 - E&P** Exploración y producción
 - EITI** Iniciativa para la Transparencia en la Industria Extractiva (por sus siglas en inglés)
 - GRI** Global Reporting Initiative. Organización mundial que propone el marco más generalmente aceptado de elaboración de informes de RSC acerca del desempeño económico, medioambiental y social de una organización. El marco está compuesto por la guía de elaboración de memorias de sostenibilidad, los protocolos de indicadores, los protocolos técnicos y los suplementos sectoriales. Fue desarrollado tras consultación con múltiples grupos de interés a nivel internacional (www.globalreporting.org).
 - HSE** Salud, seguridad, medio ambiente y calidad (*health, safety, environment, quality*)
- ICBF** Instituto Colombiano de Bienestar Familiar
- Ideam** Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales de Colombia
- Iesa** Instituto de Estudios Superiores de Administración
- IGBC** Índice General de la Bolsa de Valores de Colombia
- ISO 9001:2008** Es un conjunto de normas sobre la calidad y la gestión elaborada por el Comité Técnico ISO/TC176 de ISO (Organización Internacional para la Estandarización). Especifica los requisitos para un buen sistema de gestión de la calidad.
- ISO 14001:2004** Conjunto de normas de gestión ambiental. Requisito con orientación para su uso
- IUCN** Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (por sus siglas en inglés)
- kj** Kilojulio
- km²** Kilómetros cuadrados
- MMCFD** Millones de pies cúbicos al día (por sus siglas en inglés)
- m³** Metros cúbicos
- ODM** Objetivos de Desarrollo del Milenio
- ONU** Organización de Naciones Unidas
- OSHAS** La especificación de evaluación reconocida internacionalmente
- 18001:2007** para sistemas de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo
 - Pii** Pacific Infrastructure Inc.
 - PCU** Pacific Corporate University
 - Sena** Servicio Nacional de Aprendizaje
 - STAR** Recuperación Adicional Térmica Sincronizada (Por sus siglas en inglés)
 - TON** Tonelada
 - TSX** Toronto Stock Exchange
 - 2D** Dos dimensiones
 - 3D** Tres dimensiones
 - 1P** Reservas probadas
 - 2P** Reservas probadas + probables
 - 3P** Reservas probadas + probables + posibles



Alianzas público-privadas La confluencia de actores estatales, privados y de la sociedad civil sobre una agenda compartida de interés público (que, por cierto, no excluye el interés de cada sector).

Biodiversidad La variedad de vida en todas sus formas, niveles y combinaciones. Incluye diversidad de ecosistemas, de especies y genética.

Cadena de valor Secuencia completa de actividades o partes que proporcionan (proveedores, trabajadores subcontratados y otros) o reciben (clientes, consumidores y otros usuarios) valor en forma de productos o servicios.

Capacidad de respuesta La respuesta de una organización a los asuntos de los grupos de interés que afectan su desempeño en materia de RSC. Refleja cómo una organización responde a sus grupos de interés y es responsable ante ellos. Se lleva a cabo a través de decisiones, acciones y desempeño, así como mediante la comunicación con los grupos de interés.

Coherencia Actividades desarrollados en relación al marco normativo definido por la organización.

Comunicación de Progreso Documento entregado anualmente a las Naciones Unidas por una entidad firmante del Pacto Mundial que identifica sus avances en las materias del mismo.

Consulta previa La Ley 21 de 1991, que aprueba el Convenio 169 de 1989 de la Organización Internacional del Trabajo, afirma que los gobiernos tienen la obligación de “consultar a los pueblos interesados, mediante procedimientos apropiados y en particular a través de sus instituciones representativas, cada vez que se prevean medidas legislativas o administrativas susceptibles de afectarles directamente”.

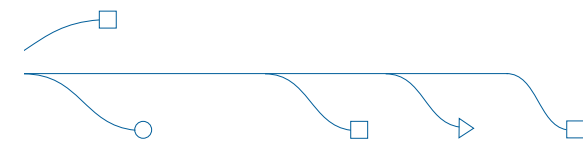
Copaso De acuerdo con Resolución 2013 de 1986 de Colombia, el Comité Paritario de Salud Ocupacional (Copaso) constituye un medio importante para promocionar la salud ocupacional en todos los niveles de la empresa, buscar acuerdos con las directivas y responsables del Programa de Salud Ocupacional en función del logro de metas y objetivos concretos, divulgar y sustentar prácticas saludables, y motivar la adquisición de hábitos seguros.

Corrupción Es el abuso de un poder otorgado con el objetivo de obtener una ganancia privada. Por ejemplo, sobornos (solicitar, ofrecer o aceptar un soborno) a funcionarios públicos o por parte de los mismos, soborno en el sector privado, conflicto de intereses, fraude, lavado de dinero y tráfico de influencias.

Derechos humanos Derechos que todas las personas tienen, en virtud de su condición humana común, de vivir en libertad y con dignidad. Todas las personas tienen el derecho de exigir que los mismos sean respetados, pues son universales, inalienables e indivisibles. Reflejan el profundo empeño de garantizar que todas las personas tengan seguridad en disfrutar los bienes y libertades necesarios para una vida digna.

Desarrollo sostenible Desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades (*Brundtland Commission, 1983*).

Downstream Un término comúnmente utilizado para referirse a la refinación de petróleo crudo y a la venta y distribución de gas natural y productos derivados del petróleo crudo. Estos productos incluyen gas licuado de petróleo (GLP), gasolina, combustible de aviación, diesel, otros aceites combustibles, asfalto y coque de petróleo.



Ética Conjunto de normas definidas por PRE que constituyen el marco de actuación para los individuos que hacen parte de la organización.

Gases de efecto invernadero (GEI) Cualquiera de los gases atmosféricos que contribuyen al efecto invernadero absorbiendo la radiación infrarroja causada por el calentamiento solar de la superficie de la Tierra, incluyendo dióxido de carbono (CO₂), metano (CH₄), óxido nitroso (NO₂) y el vapor de agua. Si bien existen naturalmente en la atmósfera, los niveles elevados de CO₂ y CH₄, que en particular se han dado en décadas recientes, están directamente relacionados, por lo menos en parte, a actividades humanas tales como el consumo de combustibles fósiles y la deforestación de bosques tropicales.

Gestión sostenible Gestión que toma en cuenta los resultados de la organización en términos de la triple cuenta (económico, ambiental y social).

Gobernanza/gobierno corporativo Sistema por el cual una organización toma e implementa decisiones con el fin de lograr sus objetivos.

Grupo de interés Individuos, grupos u organizaciones que tienen influencia sobre una organización o se ven afectados por las decisiones tomadas por dicha organización (en inglés, *stakeholders*).

Impacto Cambio positivo o negativo que se genera en la sociedad, la economía o en el medio ambiente, producido, en su totalidad o parcialmente, como consecuencia de las actividades y decisiones pasadas y presentes de una organización.

Inclusividad La participación de sus grupos de interés en el desarrollo y logro de una respuesta responsable y estratégica hacia la sostenibilidad. Requiere un proceso definido de implicación y participación que proporcione una relación completa y equilibrada, que genere como resultado, estrategias, planes, acciones y consecuencias, y que traten y respondan a los asuntos e impactos desde una perspectiva responsable.

Informe de sostenibilidad La práctica de medir, informar y asumir responsabilidades sobre el desempeño de la organización al tiempo que se trabaja hacia el objetivo del desarrollo sostenible. Ofrece una imagen equilibrada y razonable del desempeño de sostenibilidad de la organización informante, incluyendo aportaciones tanto positivas como negativas. Presenta los resultados que se han obtenido dentro del correspondiente periodo informativo, atendiendo a los compromisos, la estrategia y el enfoque directivo adoptados por la organización.

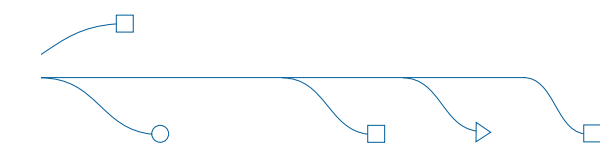
Inversión social (privada) Distribución voluntaria de recursos privados de empresas o fundaciones corporativas, en forma planeada, monitoreada y sistemática, para proyectos sociales, ambientales y culturales de interés público.

Involucramiento (de grupos de interés) Actividad llevada a cabo para crear oportunidades de diálogo entre una organización y una o más de sus partes interesadas, con el objetivo de proporcionar una base fundamentada para las decisiones de la organización (en inglés, *engagement*).

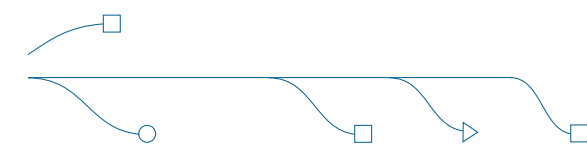
Juntas de Acción Comunal Organizaciones civiles que propenden por la participación ciudadana en el manejo de sus comunidades. Sirven como medio de interlocución con los gobiernos nacional, departamental y municipal, y buscan la creación de espacios de participación que ayuden al desarrollo en barrios, corregimientos y veredas. Con ellas, los alcaldes también pueden fijar el plan de desarrollo, concertar proyectos y vigilar su ejecución.

Job Posting Oferta interna de vacantes.

Licencia social, licencia para operar La aceptación y aprobación continua dentro de la comunidad local y otros grupos de interés. A diferencia de la licencia legal para operar, es otorgada por la comunidad local, intangible y enraizada en las creencias, percepciones y opiniones de la población local y otros grupos de interés acerca de un proyecto.



Materialidad	Término técnico que se refiere a la relevancia y la necesidad de priorizar en la gestión de asuntos que influirán en las decisiones, acciones y desempeño de una organización o de sus grupos de interés.	Pozo de aforo	Pozo que se perfora como parte de un programa para determinar el tamaño y la producción de un campo de aceite o de gas.
Medio ambiente	Entorno natural en el cual opera una organización, incluyendo el aire, el agua, el suelo, los recursos naturales, la flora, la fauna, las personas y sus interrelaciones.	Pozo exploratorio	Primer pozo que se perfora con el fin de encontrar petróleo o gas en un espacio considerado favorable para la existencia de hidrocarburos.
Midstream	La industria petrolera se divide usualmente en tres componentes principales: Upstream, midstream y downstream. Las operaciones midstream se incluyen en la categoría downstream. Ver downstream.	Pozo estratigráfico	Pozo que se perfora con el fin de determinar la estratigrafía de una zona geológicamente desconocida.
Netback	El valor del gas vendido al cliente, menos el costo del transporte a través del sistema de tuberías y menos el costo de producción.	PYME	Pequeñas y medianas empresas.
Non-Deal Road Shows	Viajes de visita a actuales o potenciales inversionistas con fines informativos.	Relevancia	Ver materialidad.
Pacto Global	Iniciativa internacional propuesta por las Naciones Unidas, cuyo objetivo es conseguir un compromiso voluntario de entidades públicas y privadas en responsabilidad social, por medio de la implantación de diez principios basados en derechos humanos, laborales y medioambientales, y la lucha contra la corrupción.	Rendición de cuentas	Responsabilidad de una organización por sus decisiones y actividades, en condición de ofrecer respuestas a sus órganos de gobierno, autoridades legales y, más ampliamente, a sus otras partes interesadas, respecto a estas decisiones y actividades.
Perforación horizontal direccional	Permite instalar un ducto por debajo de un obstáculo, como un río o carretera, sin perturbar el entorno. Al contrario de la técnica de perforación horizontal, la trayectoria curva de una perforación horizontal dirigida permite hacer pasar el ducto por debajo de obstáculos desde la superficie, de manera que no se requiere efectuar ninguna excavación importante.	Reservas probadas (1P)	Cantidades de petróleo que, por análisis de datos de geología e ingeniería, pueden ser estimadas con "razonable certeza" que serán recuperables comercialmente, a partir de una fecha dada, de reservorios conocidos y bajo las actuales condiciones económicas, métodos de operación y regulaciones.
Protocolo técnico GRI	Documento que proporciona indicadores específicos sobre algunos aspectos de la elaboración de informes de RSC, como, por ejemplo, la delimitación de la cobertura del informe.	Reservas probables (2P)	Son las reservas no probadas que el análisis de datos de geología e ingeniería sugieren que son menos ciertas que las probadas. En este contexto, cuando se usen métodos probabilísticos, debe existir al menos una probabilidad del 50% de que la cantidad a ser recuperada será igual o excederá a la suma del estimado de reservas probadas, más las probables.



Reservas posibles (3P) Son las reservas no probadas que el análisis de los datos de geología e ingeniería sugieren que son menos ciertas a ser recuperadas que las reservas probables. En este contexto, cuando se utilicen métodos probabilísticos, debe existir al menos una probabilidad del 10% de que las cantidades a ser recuperadas serían iguales o excederían la suma de las reservas probadas mas probables y mas posibles.

Responsabilidad social corporativa (RSC) Véase sostenibilidad.

Sostenibilidad Una forma de conducir nuestro negocio en forma transparente e inclusiva de todos nuestros grupos de interés, que genera riqueza y contribuye al desarrollo sostenible de la sociedad en armonía con nuestro medio ambiente.

Tasa de recuperación Porcentaje de petróleo extraído de un pozo.

Task Force Una unidad temporal establecida para trabajar en una operación o misión concreta.

Transparencia Un principio que permite a los que se ven afectados por decisiones administrativas, transacciones de negocios o intervención filantrópica, conocer no solamente los hechos básicos sino también los mecanismos y procesos. Es el deber de los funcionarios públicos, gerentes y fideicomisarios de actuar con visibilidad, previsibilidad y de manera comprensible.

Upstream Término comúnmente utilizado para referirse a la búsqueda, recuperación y producción de petróleo crudo y gas natural. También se conoce como la exploración y producción (E&P) del sector. Incluye la búsqueda de potenciales de petróleo bajo tierra o bajo el agua y campos de gas, perforación de pozos exploratorios y, posteriormente, explotación de los pozos para recuperar y traer el petróleo crudo y/o gas natural crudo a la superficie.

Valor ambiental Valor relacionado con la calidad del medio ambiente y los recursos naturales con los que se cuenta.

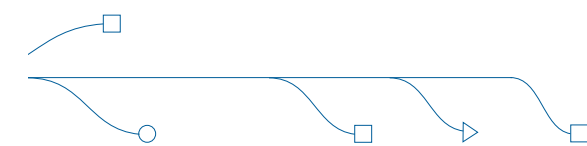
Valor social Valor relacionado con la calidad de vida de las personas que no se puede medir en términos económicos. Los indicadores pueden incluir capital social, estructuras, instituciones, redes y relaciones que permiten a los individuos a ser más productivos y mantener/desarrollar su capital humano a través de colaboración.

Verificación Establecimiento o demostración de que algo es cierto, exacto o justificado.

Zona de influencia La definición y determinación de esta área alrededor de nuestras operaciones se sustentan por las consideraciones de carácter ambiental y social que justifican la interrelación de las actividades de construcción, conservación y exploración, y producción. Las zonas de influencia directa e indirecta las determinan criterios ambientales y sociales establecidos por PRE de acuerdo al nivel de impacto que tengamos en una vereda, corregimiento, resguardo o terreno dado. Reciben preferencia y se benefician en cuanto a contratación de mano de obra no calificada y en nuestros proyectos de inversión social.

Fuentes

- Alcaldía Mayor de Bogotá, *Manual de Alianzas Público-Privadas para el Distrito en el marco de la responsabilidad social*.
- Borrador de la norma internacional ISO 26000 sobre responsabilidad social (2009).
- "Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad", *Global Reporting Initiative* (versión G3 - 2006).
- Norma de Principios de AccountAbility AA1000APS, (2008).
- Ministerio de Minas y Energía, República de Colombia.
- Red Pacto Global Colombia, *¿Qué es el Pacto Global?*.



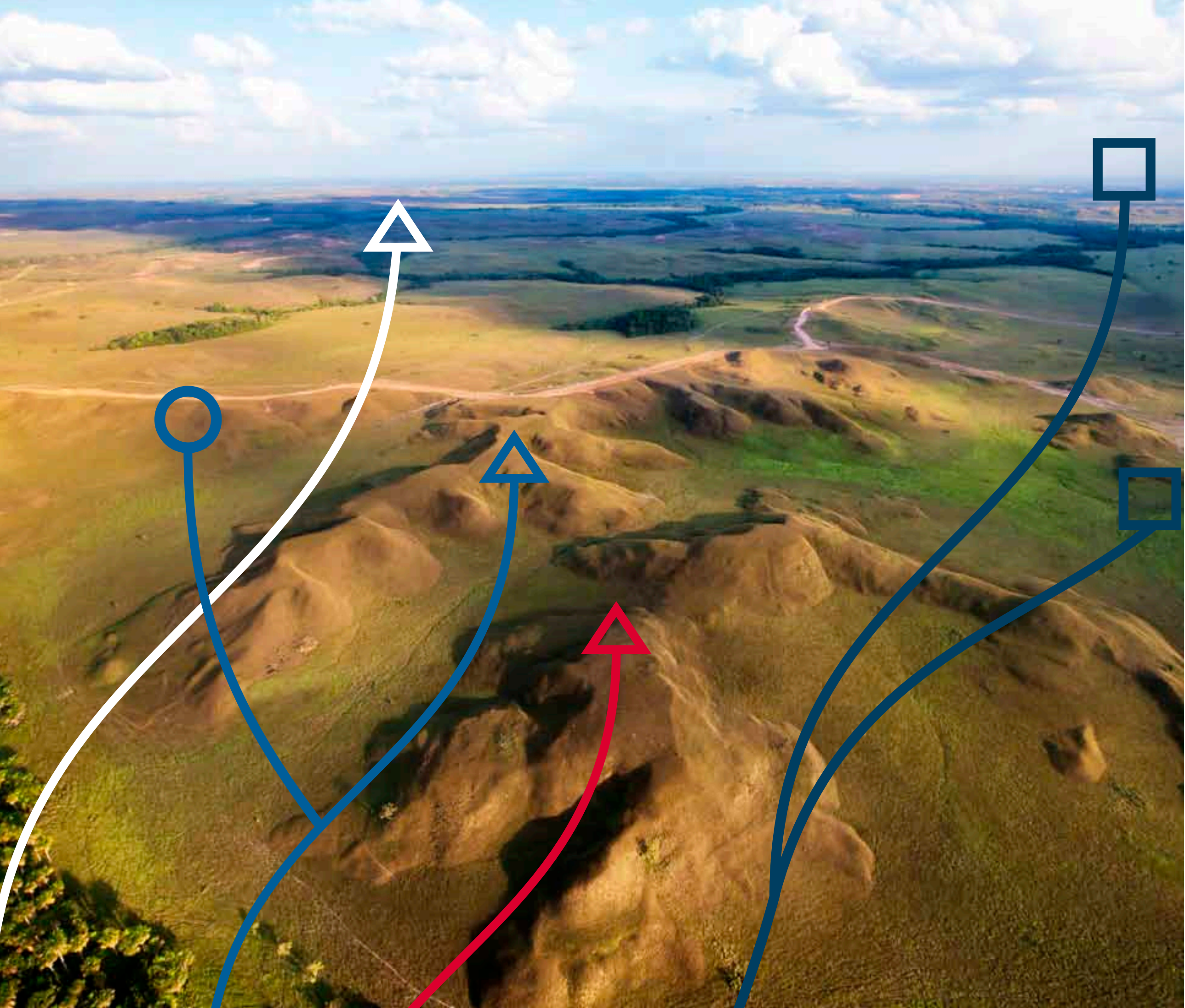


Tabla GRI
y tabla
Pacto Global,
COP Advanced

Tabla GRI

14	NUESTRA ORGANIZACIÓN
20	NUESTRO MODELO DE SOSTENIBILIDAD
30	DESTACADOS DE 2011
36	BLOQUEO DE OPERACIONES
50	SEGUIMOS COMPROMETIDOS
128	GLOSARIO
140	TABLA GRI Y TABLA COP
170	INFORME INDEPENDIENTE
147	

GRI	DESCRIPCIÓN	REPORTADO	REFERENCIA	SI APLICA, INDIQUE LA PARTE NO REPORTADA	RAZÓN DE LA OMISIÓN	COMENTARIO
PERFIL						
1. Estrategia y análisis						
1.1	Declaración de relevancia de la sostenibilidad	Sí	Palabras del Presidente (pág. 6).			
1.2	Principales impactos, riesgos y oportunidades	Sí	Palabras del Presidente (pág. 6). Palabras del Vicepresidente de Asuntos Corporativos y Sostenibilidad (pág. 10). Bloqueo de operaciones y cese de producción en los campos Rubiales y Quifa (pág. 39-49).			
2. Perfil de la organización						
2.1	Nombre de la organización	Sí	Nuestra Organización (pág. 17).			
2.2	Principales marcas, productos y servicios	Sí	Nuestra Organización (pág. 17).			
2.3	Estructura operativa	Sí	Estructura operativa disponible en nuestra página web http://www.pacificrubiales.com/corporate/officers-a-management.html .			
2.4	Localización de la sede principal de la organización	Sí	220 Bay Street Suite 1400 Toronto, Ontario, Canadá M5J 2W4			
2.5	Dónde opera	Sí	Nuestra Organización (pág. 17). Por su tamaño, nuestras operaciones en Colombia son especialmente relevantes para los asuntos de sostenibilidad cubiertos en este reporte.			
2.6	Naturaleza de la propiedad y forma jurídica	Sí	Nuestra Organización (pág. 17).			
2.7	Mercados servidos	Sí	Nuestra Organización (pág. 17).			
2.8	Dimensión de la compañía	Sí	Nuestra Organización (pág. 17).			
2.9	Cambios significativos	Sí	Nuevas inversiones en exploración en la Cuenca de Guyana/Surinam.			
2.10	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo	Sí	Destacados 2011. Premios (pág. 32).			
3. Parámetros del Informe						
Perfil del Informe						
3.1	Periodo cubierto	Sí	Nuestro Modelo de Sostenibilidad. Nuestro Informe de Sostenibilidad (pág. 24).			
3.2	Fecha del informe anterior más reciente	Sí	Informe de Sostenibilidad 2010.			
3.3	Ciclo de presentación del informe	Sí	Informe anual.			
3.4	Área de contacto para los temas relativos al informe o su contenido	Sí	Valeria Santos Corporate Affairs PBX: +57 1 6467179 ext. 2208 Bogotá D.C., Colombia vsantos@pacificrubiales.com.co			
Alcance y cobertura del Informe						
3.5	Proceso de definición del contenido del informe	Sí	Nuestro Modelo de Sostenibilidad. Análisis de Materialidad (pág. 25). Para Pacific Rubiales, la materialidad es más un medio para mejorar su gestión que un fin en sí. Por lo tanto, el test es un ejercicio continuo año tras año. Tiene como objetivo analizar la importancia de un asunto, tanto en su percepción interna como externa, para identificar oportunidades y riesgos. Desde 2009, hemos desarrollado procesos para medir la importancia de los asuntos relacionados con cada uno de nuestros compromisos propuestos, según nuestros grupos de interés y la madurez de nuestra gestión de los mismos asuntos. En 2009 y 2010, desarrollamos un proceso de involucramiento con grupos de interés externos para conocer la percepción de estos y priorizar los asuntos más relevantes. En 2011, avanzamos en la medición de la percepción de nuestros gerentes sobre la gestión de los asuntos identificados. Como resultado de estos procesos de materialidad externa e interna, se dieron los cambios en los compromisos y asuntos incluidos en la sección Nuestro Modelo de Sostenibilidad. Análisis de Materialidad (pág. 25).			
3.6	Cobertura del informe	Sí	Nuestro Modelo de Sostenibilidad. Nuestro Informe de Sostenibilidad (pág. 24).			
3.7	Limitaciones del alcance o cobertura.	Sí	Este informe incluye algunas actividades que se han iniciado en Perú y Guatemala.			
3.8	Base para incluir información en el caso de negocios conjuntos, filiales, instalaciones arrendadas, actividades subcontratadas y otras entidades que puedan afectar significativamente la comparabilidad entre periodos	Sí	Solo se informa sobre negocios con la participación de Pacific de 100%.			
3.9	Técnicas de medición de datos y bases para realizar los cálculos	Sí	Se reporta con base en parámetros internacionales y parámetros construidos por la compañía de acuerdo con la naturaleza del negocio.			
3.10	Reexpresión de información de memorias anteriores	Sí	No hay reexpresión de memorias anteriores.			
3.11	Cambios significativos en métodos de valoración de informes anteriores	Sí	No hubo cambios significativos para reportar en este periodo.			
Índice del contenido GRI						
3.12	Tabla de contenidos GRI	Sí	Referencia Tabla GRI.			
Verificación						
3.13	Política y verificación del informe	Sí	Informe de verificación independiente, Deloitte & Touche Ltda.			
4. Gobierno, compromisos y participación de los grupos de interés						
Gobierno						



GRI	DESCRIPCIÓN	REPORTADO	REFERENCIA	SI APLICA, INDIQUE LA PARTE NO REPORTADA	RAZÓN DE LA OMISIÓN	COMENTARIO
4.1	Descripción de la estructura de gobierno	Sí	Nuestra organización. Nuestro Gobierno Corporativo (pág. 18). Para mayor información sobre los estatutos de los comités, por favor remitirse a nuestra página web: http://www.pacificrubiales.com/corporate/corporate-governance.html .			
4.2	Presidente de la Junta y su cargo ejecutivo como presidente de la organización	Sí	Nuestra organización. Nuestro Gobierno Corporativo (pág. 18).			
4.3	Estructura del máximo órgano de gobierno (Junta Directiva)	Sí	Nuestra organización. Gráfico 2.2. Modelo Corporativo (pág. 18).			
4.4	Mecanismos de los accionistas y empleados para comunicar recomendaciones o indicaciones al máximo órgano de gobierno	Sí	Actuar con coherencia y transparencia. Canales éticos y Transparencia en el mercado (pág. 57). Contamos con canales éticos (teléfono y página web: www.globalcci.com que pueden ser usados por nuestros empleados para temas relacionados con el cumplimiento del Código de Ética). Así mismo, contamos con reuniones anuales para revisar la estrategia de comunicación con los accionistas y recibir retroalimentación por parte de ellos.			
4.5	Vínculo entre la retribución de los miembros del máximo órgano de gobierno, altos directivos y ejecutivos (incluidos los acuerdos de abandono del cargo) y el desempeño de la organización (incluido su desempeño social y ambiental)	Sí	Esta información se encuentra en nuestra página web: http://www.pacificrubiales.com/corporate/corporate-governance.html . Ver Comité de Compensación.			
4.6	Procedimientos para evitar conflictos de interés en el máximo órgano de gobierno	Sí	Esta información se encuentra en la Política de Revelación de información, en la sección Gobierno Corporativo. Ver: http://www.pacificrubiales.com/corporate/corporate-governance.html .			
4.7	Procedimiento de determinación de la capacitación y experiencia exigible a los miembros del máximo órgano de gobierno para poder guiar la estrategia de la organización en los aspectos sociales, ambientales y económicos	Sí	Esta información se encuentra en nuestra página web: http://www.pacificrubiales.com/corporate/corporate-governance.html . Ver Comité de Compensación.			
4.8	Declaración de misión, visión, valores, código de conducta y principios relevantes	Sí	Actuar con coherencia y transparencia. Nuevo Código de Conducta y Ética Empresarial (pág. 52). Nuestro Código de Conducta se aplica a toda la organización y está alineado con referentes internacionales como la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración Universal de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la Declaración de la Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas, los principios del Pacto Global, entre otros. Nuestro Modelo de Sostenibilidad. Estrategia (pág. 22). Para consultar nuestra misión y visión, por favor remitirse a nuestra página web: http://www.pacificrubiales.com/corporate/vision-a-strategy.html .			
4.9	Procedimientos del máximo órgano de gobierno para supervisar la identificación y gestión, por parte de la organización, del desempeño económico, ambiental y social, incluidos riesgos y oportunidades relacionadas, así como la adherencia o cumplimiento de los estándares acordados a nivel internacional, códigos de conducta y principios	Sí	Nuestro Modelo de Sostenibilidad. Comité de Sostenibilidad (pág. 24). La Junta Directiva es el máximo órgano de gobierno responsable de la supervisión del desempeño económico, ambiental y social de la compañía, incluidos riesgos y oportunidades, así como la adherencia o cumplimiento de estándares a nivel internacional. Adicionalmente, los controles y riesgos los identificamos durante nuestro proceso de divulgación pública a través del Informe Anual, los estados financieros auditados anualmente, y las evaluaciones de impacto ambiental que nos permiten cumplir con los permisos ambientales en nuestras zonas de operación y mantener estos en regla. A partir de 2012, el Comité de Sostenibilidad se encargará de hacer esta supervisión, entre otras actividades.			
4.10	Mecanismos de autoevaluación de la Junta Directiva	Sí	En 2011 enfocamos nuestros esfuerzos en mejorar el proceso de autoevaluación anual por parte de nuestra Junta Directiva, comités y directores independientes. Esta evaluación incluye una encuesta formal de evaluación de la Junta y un proceso de revisión por parte de los miembros pares.			
Compromisos con iniciativas externas						
4.11	Adopción del principio de precaución	Sí	Actuar con coherencia y transparencia. Modelo de Administración de Riesgos (pág. 54).			
4.12	Programas sociales, económicos y ambientales desarrollados externamente	Sí	Contribuir con el desarrollo sostenible de las comunidades (pág. 96).			
4.13	Principales asociaciones a las que pertenece la organización o entes nacionales o internacionales a los que la organización apoya	Sí	Asociación Colombiana de Petróleos (ACP), Asociación Nacional de Industriales (ANDI-Colombia), Canadian Business for Social Responsibility (CBSR), miembro del Pacto Global y de la Red Local en Colombia y miembro fundador de la Red Regional del Pacto Global en Latinoamérica y el Caribe, Comité de Seguimiento a la Inversión de Regalías, EITI (Iniciativa para la Transparencia de la Industrias Extractivas).			
Participación de los grupos de interés						
4.14	Relación de los grupos de interés que se han incluido	Sí	Nuestro Modelo de Sostenibilidad. Involucramiento con grupos de interés (pág. 25-28).			
4.15	Metodología de selección de grupos de interés	Sí	Nuestro Modelo de Sostenibilidad. Involucramiento con grupos de interés (pág. 25-28). La priorización de grupos de interés la desarrollamos con base en los criterios establecidos por la norma AA1000: representatividad, dependencia, urgencia, responsabilidad e influencia.			
4.16	Criterios para la selección de grupos de interés	Sí	Nuestro Modelo de Sostenibilidad. Involucramiento con grupos de interés (pág. 25-28). Nuestros grupos de interés son aquellas instituciones, grupos o personas que pueden afectar o ser afectados por Pacific y nuestras actividades.			
4.17	Preocupaciones de los grupos de interés recogidas	Sí	Nuestro Modelo de Sostenibilidad. Involucramiento con grupos de interés (pág. 25-28). Bloqueo de operaciones y cese de producción en los campos Rubiales y Quifa. Construcción de un Acuerdo de Trabajo Social con la Comunidad (pág. 42). Negociaciones con trabajadores directos, contratistas y subcontratistas (pág. 46).			

5. Enfoques de gestión e indicadores de desempeño

ENFOQUES DE GESTIÓN

G3EG	Descripción		
EG EC	Enfoque de Gestión EC		
Aspectos	Desempeño económico	Sí	Operar con excelencia. Éxito en la operación (pág. 60).



GRI	DESCRIPCIÓN	REPORTADO	REFERENCIA	SI APLICA, INDIQUE LA PARTE NO REPORTADA	RAZÓN DE LA OMISIÓN	COMENTARIO
	Presencia en el mercado	Sí	Nuestra organización (pág. 17). Fortalecer la sostenibilidad en nuestra cadena de abastecimiento. Compras de bienes y servicios locales (pág. 128 y 129).			
	Impactos económicos indirectos	Sí	Contribuir con el desarrollo sostenible de las comunidades. Plan de Inversión Social (pág. 96). Fortalecer la sostenibilidad en la cadena de abastecimiento. Compra de bienes y servicios locales (pág. 122).			
EG EN	Enfoque de Gestión EN					
Aspectos	Materiales	Sí	Trabajar en armonía con el medio ambiente. Residuos sólidos (pág. 87).			
	Energía	Sí	Trabajar en armonía con el medio ambiente. Energía y emisiones (pág. 83).			
	Agua	Sí	Trabajar en armonía con el medio ambiente. Gestión integral del agua (pág. 85).			
	Biodiversidad	Sí	Trabajar en armonía con el medio ambiente. Biodiversidad (pág. 89).			
	Emisiones, afluentes y residuos	Sí	Trabajar en armonía con el medio ambiente. Energía y emisiones. Gestión integral del agua. Residuos sólidos (pág. 83-87).			
	Productos y servicios	Sí	Trabajar en armonía con el medio ambiente. Energía y emisiones (pág. 83).			
	Cumplimiento	Sí	Trabajar en armonía con el medio ambiente (pág. 83).			
	Transporte	Sí	Operar con excelencia. Servicio e infraestructura (pág. 75). El 81% de la producción de los campos Quifa y Rubiales es transportada por el Oleoducto de los Llanos, generando un ahorro en el combustible de aproximadamente 883 tracto camiones al día. Por otro lado, los contratistas con mayor cantidad de personal implementaron bajo nuestra directriz un sistema de transporte de busetas con el fin de minimizar recorridos en camionetas.			
	General	Sí	Trabajar en armonía con el medio ambiente (pág. 83).			
EG LA	Enfoque de Gestión LA					
Aspectos	Empleo	Sí	Contar con el mejor talento (pág. 110).			
	Relaciones laborales	Sí	Respetar y promover los DDHH en nuestras operaciones. Derecho de Asociación (pág. 106). Contar con el mejor talento. Relaciones laborales inclusivas (pág. 110).			
	Salud y seguridad ocupacional	Sí	Operar con excelencia. Salud ocupacional. Seguridad Industrial (pág. 64-74).			
	Entrenamiento y educación	Sí	Contar con el mejor talento. Aprendizaje organizacional (pág. 114). Desarrollo integral de nuestra gente (pág. 114).			
	Diversidad e igualdad de oportunidades	Sí	Contar con el mejor talento. Fortalecimiento de la Cultura Pacific (pág. 117). Nuestro Código de Conducta se aplica a toda la organización y está alineado con referentes internacionales como la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración Universal de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la Declaración de la Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas y los principios del Pacto Global, entre otros.			
EG DH	Enfoque de Gestión DH					
Aspectos	Prácticas de inversión y abastecimiento	Sí	Fortalecer la sostenibilidad en nuestra cadena de abastecimiento. Auditorías a los contratistas (pág. 124). Pacific Rubiales tiene establecido en sus acuerdos de inversión explícitamente el compromiso con los derechos humanos. Entre los acuerdos que contienen estas cláusulas se encuentran: - Meta Petroleum Corp. / Talisman Colombia Oil & Gas Limited - Meta Petroleum Corp. / Talisman Colombia Oil & Gas Limited / Cepcolsa - Meta Petroleum Corp. / Cepcolsa - Pacific Stratus Energy Colombia Corp. / Petrobras			
	No discriminación	Sí	Actuar con coherencia y transparencia. Nuevo Código de Conducta y Ética Empresarial (pág. 52). Contar con el mejor talento. Fortalecimiento de la Cultura Pacific (pág. 117).			
	Libertad de asociación y negociación	Sí	Respetar y promover los DDHH en nuestra operación. Derecho de asociación (pág.106).			
	Trabajo infantil	Sí	Respetar y promover los DDHH en nuestra operación. Erradicación del trabajo infantil y forzado (pág. 107).			
	Trabajo forzoso	Sí	Respetar y promover los DDHH en nuestra operación. Erradicación del trabajo infantil y forzado (pág. 107).			
	Prácticas de seguridad	Sí	Respetar y promover los DDHH en nuestra operación. Responsabilidad en la seguridad física de las operaciones (pág. 108).			
	Derechos de los indígenas	Sí	Respetar y promover los DDHH en nuestra operación. Derechos humanos, económicos, sociales y culturales de las comunidades (pág. 108).			
EG SO	Enfoque de Gestión SO					
Aspectos	Comunidad	Sí	Contribuir con el desarrollo sostenible de las comunidades (pág. 96).			
	Corrupción	Sí	Actuar con coherencia y transparencia. Cumplimiento, verificación y auditoría. Política Anticorrupción (pág. 54-55).			
	Política pública	Sí	Pacific Rubiales no interviene en la corriente ejecución de las políticas públicas. Sin embargo, cuando los foros son propiciados por el Estado que busca comentarios y participación en las políticas públicas, Pacific remite sus observaciones a la respectiva regulación.			
	Comportamiento de competencia desleal	Sí	No se presentaron acciones en contra de Pacific Rubiales Energy en 2011.			
	Cumplimiento	Sí	Actuar con coherencia y transparencia. Cumplimiento, verificación y auditoría. Política Anticorrupción (pág. 54-55).			
EG PR	Enfoque de Gestión PR					
Aspectos	Salud y seguridad del consumidor	Sí	Operar con excelencia. Seguridad industrial (pág. 70). Servicio e infraestructura. Calidad del Producto y Eficiencia (pág. 76).			
	Etiquetado de productos y servicios	Sí	Operar con excelencia. Servicio e infraestructura. Satisfacción del cliente (pág. 77).			
	Mercadeo y comunicaciones	Sí	No se presentaron sanciones por comunicaciones de marketing en contra de Pacific Rubiales en 2011.			



GRI	DESCRIPCIÓN	REPORTADO	REFERENCIA	SI APLICA, INDIQUE LA PARTE NO REPORTADA	RAZÓN DE LA OMISIÓN	COMENTARIO
	Privacidad del consumidor	Sí	No se presentaron sanciones por fuga de información confidencial de clientes en contra de Pacific Rubiales en 2011.			
	Cumplimiento	Sí	Operar con excelencia. Servicio e infraestructura. Calidad del Producto y Eficiencia (pág. 76).			
Lista de Indicadores GRI G3						
EC00 ECONÓMICOS						
Desempeño económico						
EC1	Valor económico directo generado y distribuido, incluyendo ingresos, costos de explotación, retribución a empleados, donaciones y otras inversiones en la comunidad, beneficios no distribuidos y pagos a proveedores de capital y a gobiernos	Sí	Valor económico generado: US\$3.402.207 Ingresos por venta: US\$3.380.818 Otros ingresos: US\$21.389 Valor económico distribuido: US\$2.063.263 Remuneraciones y beneficios a empleados: US\$106.006 Pagos al Gobierno: US\$34.929 Pagos a proveedores: US\$5.031 Costos operacionales: US\$1.882.390 Inversión en la comunidad y medio ambiente: US\$3.394 Valor económico retenido: US\$1.370.459 millones de dólares			
EC2	Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático	Parcial	Trabajar en armonía con el medio ambiente. Energía y emisiones (pág. 83).	No se presenta una política frente a como mitigar los impactos del cambio climático.	Actualmente no se cuenta con esta información.	Se espera reportar en 2013.
EC3	Cobertura de las obligaciones de la organización debidas a programas de beneficios sociales	Sí	Contar con el mejor talento. Sistemas de compensación total. Tabla 6F.1 Plan de pensiones en Pacific (pág. 113-114). Pacific actualmente no cuenta con personal pensionado, ya que la empresa es joven y no tiene una muestra representativa de empleados próximos a la edad de jubilación.			
EC4	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos	Sí	Por la naturaleza del negocio, Pacific Rubiales no obtiene ayudas financieras significativas por parte del Gobierno.			
Presencia en el mercado						
EC5	Rango de las relaciones entre el salario inicial estándar y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas	Sí	El salario mínimo legal mensual vigente a 2011 fue de USD\$289.80. El de los empleados directos de Pacific de USD\$718.01, es decir 2,48 veces el salario mínimo legal vigente (148% adicional sobre el SSMLV). El salario mínimo de los contratistas y subcontratistas fue de USD\$669.85, es decir, 2,18 veces el salario mínimo legal vigente.			
EC6	Política, prácticas y proporción de gasto correspondiente a proveedores locales en lugares donde se desarrollen operaciones significativas	Sí	Fortalecer la sostenibilidad en nuestra cadena de abastecimiento: • Gestión y desarrollo de proveedores (pág. 122) • Desarrollo y consolidación del programa de atención a proveedores potenciales (pág. 131) • Realización del Segundo Encuentro de Proveedores y Contratistas (pág. 131) • Compra de bienes y servicios locales (pág. 128 y 129) En Pacific, estamos desarrollando las siguientes acciones para apoyar y tener un mayor control de nuestra cadena de abastecimiento: • Fortalecer canales de comunicación con Proveedores y Contratistas • Promover la integración de las áreas de apoyo (HSEQ, RSC, Relaciones Laborales, Seguridad Física, Calidad), para fortalecer los esquemas de evaluación de desempeño. • Fortalecer el Registro Único de proponentes de Pacific			
EC7	Procedimientos para la contratación local y proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	Sí	Contar con el mejor talento. Selección y retención de talento (pág. 110). Total empleados locales: 1.480 Total extranjeros: 93 Del 100% de nuestra Alta Dirección (vicepresidentes y gerentes) el 63,59% son locales y el 44,41% son extranjeros.			
Impactos económicos indirectos						
EC8	Desarrollo e impacto de las inversiones en infraestructuras y los servicios prestados principalmente para el beneficio público mediante compromisos comerciales, pro bono, o en especie	Sí	Contribuir con el desarrollo sostenible de las comunidades. Plan de Inversión Social (pág. 96). Contar con el mejor talento. Primera experiencia piloto del Programa de Voluntariado Pacific Rubiales.			
EC9	Entendimiento y descripción de los impactos económicos indirectos significativos, incluyendo el alcance de dichos impactos	No		No contamos con esta información.	Se espera reportar en el futuro el impacto económico indirecto que tienen las operaciones.	
EN00 MEDIO AMBIENTE						
Materiales						
EN1	Materiales utilizados, por peso o volumen	Sí	Trabajar en armonía con el medio ambiente. Tabla 6C.9 Materiales utilizados (pág. 88).			
EN2	Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales valorizados	Sí	Trabajar en armonía con el medio ambiente. Residuos Sólidos. Caso conversión de Tapones de Kasing (pág. 88).			
Energía						
EN3	Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias	Sí	Trabajar en armonía con el medio ambiente. Tabla 6C.3 Combustible utilizado para la generación de energía (pág. 84).			
EN4	Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias	Sí	Trabajar en armonía con el medio ambiente. Tabla 6C.4 Energía adquirida externamente (pág. 85).			
EN5	Ahorro de energía debido a la conservación y a mejoras en la eficiencia	Sí	Trabajar en armonía con el medio ambiente. Energía y emisiones. Iniciativas de reducción de consumo de energía y emisiones en la operación (pág. 83).			



GRI	DESCRIPCIÓN	REPORTADO	REFERENCIA	SI APLICA, INDIQUE LA PARTE NO REPORTADA	RAZÓN DE LA OMISIÓN	COMENTARIO
EN6	Iniciativas para proporcionar productos y servicios eficientes en el consumo de energía o basados en energías renovables, y las reducciones en el consumo de energía como resultado de dichas iniciativas	No			No es material para Pacific, por la naturaleza del negocio.	
EN7	Iniciativas para reducir el consumo indirecto de energía y las reducciones logradas con dichas iniciativas	Sí	Trabajar en armonía con el medio ambiente. Energía y emisiones. Iniciativas de reducción de consumo de energía y emisiones en la operación (pág. 83). En nuestros campos, el consumo indirecto de energía hace referencia a los servicios subcontratados para el desarrollo de proyectos específicos como obras civiles, construcción de líneas de flujo, montajes eléctricos y mecánicos entre otros; dichos servicios fueron ejecutados por empresas que participaron de manera activa en las campañas de ahorro y uso eficiente de energía.			
Agua						
EN8	Captación total de agua por fuentes	Sí	Trabajar en armonía con el medio ambiente. Tabla 6C.5 Consumo por fuentes de agua (pág. 85-86).			
EN9	Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua	Sí	En 2011, Pacific no tuvo afectaciones significativas en las fuentes de agua concesionadas de acuerdo con los criterios estipulados en el protocolo técnico del GRI.			
EN10	Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada	Sí	Trabajar en armonía con el medio ambiente. Tabla 6C.6 Porcentaje de reutilización de agua (pág. 86). Tabla 6C.7 Resultados programas aires acondicionados y recirculación de aguas grises (pág. 87).			
Biodiversidad						
EN11	Descripción de terrenos adyacentes o ubicados dentro de espacios naturales protegidos o de áreas de alta biodiversidad no protegidas. Indíquese la localización y el tamaño de terrenos en propiedad, arrendados, o que son gestionados de un alto valor en biodiversidad en zonas ajenas a áreas protegidas	Sí	Trabajar en armonía con el medio ambiente. Biodiversidad (pág. 89).			
EN12	Descripción de los impactos más significativos en la biodiversidad en espacios naturales protegidos o en áreas de alta biodiversidad no protegidas, derivados de las actividades, productos y servicios en áreas protegidas y de alto valor en biodiversidad en zonas ajenas a las áreas protegidas	Sí	Trabajar en armonía con el medio ambiente. Biodiversidad (pág. 89). Compensación de servicios ambientales y recuperación de áreas intervenidas (pág. 93). Durante 2011, se recuperaron 2,21 km ² de áreas afectadas, adicionales a los 3,74 km ² recuperados en 2010.			
EN13	Hábitat protegidos o restaurados	Sí	Trabajar en armonía con el medio ambiente. Compensación de servicios ambientales y recuperación de áreas intervenidas (pág. 93).			
EN14	Estrategias y acciones implantadas y planificadas para la gestión de impactos sobre la biodiversidad	Sí	Trabajar en armonía con el medio ambiente. Biodiversidad. Iniciativas llevadas a cabo en 2011 (pág. 91).			
EN15	Número de especies, desglosadas en función de su peligro de extinción, incluidas en la Lista Roja de la IUCN y en listados nacionales y cuyos hábitat se encuentren en áreas afectadas por las operaciones según el grado de amenaza de la especie	Sí	Trabajar en armonía con el medio ambiente. Biodiversidad. Especies en peligro de extinción (pág. 91-92)			
Emisiones, efluentes y desechos						
EN16	Emisiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero, en peso	Parcial	Trabajar en armonía con el medio ambiente. Energía y emisiones (pág. 83).	Resultados de la medición de emisiones.	No se reportan los resultados de la medición de las emisiones. Se espera reportar en 2013.	En 2011, se dio continuidad al proceso de medición de emisiones, y se contrató a la firma ONIF para el cálculo de la huella de carbono. Al momento de este informe no contamos con los resultados de esta consultoría.
EN17	Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero, en peso	Parcial	Trabajar en armonía con el medio ambiente. Energía y emisiones (pág. 83).	Resultados de la medición de emisiones.	No se reportan los resultados de la medición de las emisiones. Se espera reportar en 2013.	En 2011, se dio continuidad al proceso de medición de emisiones, y se contrató a la firma ONIF para el cálculo de la huella de carbono. Al momento de este informe no contamos con los resultados de esta consultoría.
EN18	Iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y las reducciones logradas	Parcial	Trabajar en armonía con el medio ambiente. Iniciativas de reducción de consumo de energía y emisiones en la operación (pág. 83).	Reducciones logradas en emisiones GEI.	No se cuenta con esta información.	Se espera reportar en 2013.
EN19	Emisiones de sustancias destructoras de la capa ozono, en peso	Sí	Los sistemas de refrigeración y de aire acondicionado cumplen los estándares establecidos en el Protocolo de Montreal.			
EN20	NO _x , SO _x y otras emisiones significativas al aire por tipo y peso	Sí	Trabajar en armonía con el medio ambiente. Tabla 6C.1 Energía y emisiones (NO _x y SO _x) (pág. 84).			
EN21	Vertimiento total de aguas residuales, según su naturaleza y destino	Sí	Trabajar en armonía con el medio ambiente. Tabla 6C.8 Volumen de vertimientos (pág. 87).			
EN22	Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento	Sí	Trabajar en armonía con el medio ambiente. Tabla 6C.10 Tipos de residuos gestionados (pág. 88).			
EN23	Número total y volumen de los derrames accidentales más significativos	Sí	Trabajar en armonía con el medio ambiente. Prevención y remediación de derrames (pág. 93).			
EN24	Peso de los residuos transportados, importados, exportados o tratados, que se consideran peligrosos según la clasificación del Convenio de Basilea, anexos I, II, III y VIII y porcentaje de residuos transportados internacionalmente	No			No es material, porque Pacific no gestiona sus residuos considerados como peligrosos en otros países. La gestión la se realiza con empresas nacionales licenciadas.	



GRI	DESCRIPCIÓN	REPORTADO	REFERENCIA	SI APLICA, INDIQUE LA PARTE NO REPORTADA	RAZÓN DE LA OMISIÓN	COMENTARIO
EN25	Identificación, tamaño, estado de protección y valor de biodiversidad de recursos hídricos y hábitat relacionados, afectados significativamente por vertidos de agua y aguas de escorrentía de la organización informante	Sí	El desarrollo de las actividades de la compañía se encuentra dentro de cumplimiento legal y no se han tenido sanciones por parte de la autoridad ambiental por sus vertimientos de agua.			
Productos y servicios						
EN26	Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios, y grado de reducción de ese impacto	No			No es material para Pacific, por la naturaleza del negocio. Pacific no diseña ni entrega productos y servicios a consumidores finales.	
EN27	Porcentaje de productos vendidos, y sus materiales de embalaje, que son recuperados al final de su vida útil, por categorías de productos	No			No es material para Pacific, por la naturaleza del negocio. Pacific no diseña productos, envases o embalajes.	
Cumplimiento						
EN28	Costo de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental	Sí	En el año 2011 no se generaron multas ni sanciones por este tema.			
Transporte						
EN29	Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del transporte de personal	Sí	Operar con excelencia. Infraestructura (pág. 77 y 78). Índice de frecuencia derrames. Índice de severidad de afectación ambiental. El 81% de la producción de los campos Quifa y Rubiales es transportada por el Oleoducto de los Llanos, generando un ahorro en el combustible de aproximadamente 883 tracto camiones al día. Por otro lado, los contratistas con mayor cantidad de personal implementaron bajo nuestra directriz un sistema de transporte de busetas con el fin de minimizar recorridos en camionetas.			
General						
EN30	Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales	Sí	El monto total de las inversiones ambientales fue de USD\$7.728.240 desglosados de la siguiente forma: - Uso y manejo de agua y energía: USD\$498.396 - Manejo y disposición de residuos sólidos: USD\$1.227.246 - Recuperación vegetal y paisajismo: USD\$2.580.158 - Prevención y atención de contingencias, derrames e incendios: USD\$221.365 - Gestión y monitoreo de emisiones atmosféricas y calidad del aire: USD\$191.065 - Trámite legal para la obtención de permisos, licencias y concesiones: USD\$16.221 - Interventorias, auditorias y evaluaciones de gestión, salud ocupacional y social: USD\$699.882 - Estudios e investigación básica, diagnóstico, inventarios biofísicos y formulación de planes: USD\$2.293.907			
LA00 SOCIAL: PRÁCTICAS LABORALES Y ÉTICA DEL TRABAJO						
Empleo						
LA1	Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, contrato y región	Sí	Total empleados Pacific: 1.711 Directos: 1.573 (tiempo completo y permanentes) Personal calificado: 1.223 Trabajadores ordinarios: 348 Locales: 1.480 Extranjeros: 93 En campo: 787 En Bogotá: 786 Temporales: 138			
LA2	Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región	Parcial	Total retiros en Colombia: 49 personas Rotación media de empleados en 2011: 3,11% Mujeres desvinculadas: 12 Hombres desvinculados: 37	Por grupo de edad.	No se contaba con esta especificación al momento del informe.	Se espera reportar en 2013.
LA3	Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por actividad principal	Sí	Contar con el mejor talento. Balance y calidad de vida (pág. 113) Contar con el mejor talento. Sistemas de compensación total (pág. 113). - Medicina prepagada: USD\$3.833.469 - Plan Contributivo de Pensiones: USD\$3.186.906 - Bono de campo: USD\$602.788 - Auxilio de rodamiento de campo: USD\$369.930 - Subsidio de intereses de vivienda: USD\$365.960 - Póliza de seguro: USD\$275.178 - Crédito fin específico (vivienda, automóvil, calamidad doméstica y/o educación): USD\$271.442 - Gimnasio: USD\$113.626 - Auxilio de transporte extralegal: USD\$10.112 - Total: USD\$9.129.411			
Relaciones laborales						
LA4	Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo	Sí	Respetar y promover los DDHH. Derecho de asociación (pág. 106).			
LA5	Periodo(s) mínimo(s) de preaviso relativo(s) a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos	Sí	No contamos con un período mínimo de aviso, no obstante Pacific siempre informa de manera oportuna a todos sus empleados los cambios que se presentan en la organización.			



GRI	DESCRIPCIÓN	REPORTADO	REFERENCIA	SI APLICA, INDIQUE LA PARTE NO REPORTADA	RAZÓN DE LA OMISIÓN	COMENTARIO
Salud y seguridad ocupacional						
LA6	Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de salud y seguridad conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de salud y seguridad en el trabajo	Sí	El comité paritario de salud ocupacional cuenta con la participación de cuatro representantes de los trabajadores y cuatro de los empleadores con sus respectivos reemplazos, miembros reglamentarios elegidos por votación por los trabajadores y los asignados por la empresa. Adicionalmente cuenta con la asistencia de delegados de cada campo, en representación del 100% de los trabajadores de la organización.			
LA7	Tasas de ausentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región	Sí	Operar con excelencia. Tabla 6B.6 Porcentaje de cumplimiento de indicadores de frecuencia de lesiones incapacitantes y capacitantes (pág. 68). Gráfico 6B.9 Índice de frecuencia de lesiones incapacitantes. Gráfico 6B.10 Índice de frecuencia no incapacitantes (empleados directos Pacífic) (pág. 68). Gráfico 6B.7 Indicadores de ausentismo por enfermedad común (pág. 69). Tasa de enfermedades profesionales: 0 Muertes relacionados con trabajo: 0			
LA8	Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves	Sí	Operar con excelencia. Medicina preventiva (pág. 64) Cultura de autocuidado y prevención (pág. 66). Tabla 6B.15 Programas de capacitación (pág. 77).			
LA9	Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos	Sí	Para el sindicato existe el sistema de atención de afiliados. El objetivo del sistema es estar en contacto permanente con los trabajadores, lo más cerca posible de su lugar de trabajo, para que pueda identificarse de manera temprana cualquier vulneración. Tiene presencia en los campos y evidencia directa de que el ambiente es sano y seguro. Estos temas también se abordan en todos los informes de auditoría y son materia de evaluación por parte del sindicato.			
Entrenamiento y educación						
LA10	Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado	Parcial	Operar con excelencia. Tabla 6B.15 Capacitaciones en salud y seguridad (pág. 74). Contar con el mejor talento. Aprendizaje organizacional. Gráfico 6F.2 Porcentaje y número de capacitaciones (pág. 115) Gráfico 6F.3 Cobertura de capacitaciones por cargo (pág. 115).	Por año.	Actualmente no se cuenta con esta información de años anteriores, solo de 2011.	Se espera reportar en 2013.
LA11	Programas de gestión de habilidades y de formación continua, que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que los apoyen en la gestión del final de sus carreras profesionales	Sí	Contar con el mejor talento. Iniciativa Ciclo de vida del talento (pág. 112). Contar con el mejor talento. Aprendizaje organizacional (pág. 114). Desarrollo integral de nuestra gente (pág. 114-117). PCU. Estrategia de Formación Integral del Personal. La distribución porcentual del tiempo total de capacitación entre competencias técnica, ejecutivas y comportamentales está cerca del 70-20-10, respectivamente. En las áreas Core el porcentaje de HH dedicadas a formación técnica alcanza el 80%. 133 empleados (el 8,5% de la población) fueron beneficiados con la ayuda para educación formal. La inversión de la empresa alcanzó los US\$270.000, lo que corresponde a un promedio de US\$2.016 por persona. 528 personas (el 34% de la población) se benefician actualmente de la ayuda que da la empresa para el aprendizaje del idioma inglés. Más del 50% de estas personas están bajo el esquema de aprendizaje virtual. La inversión total en aprendizaje organizacional a través de PCU fue de US\$2.104.845, entre formación ejecutiva, comportamental y técnica y el desarrollo de proyectos especiales. De este monto, los gastos asociados a logística de capacitación están alrededor de US\$258.174 (aprox. 13%). El costo promedio de formación en competencias ejecutivas y comportamentales es de US\$40/hora.			
LA12	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional	Sí	Contar con el mejor talento. Desarrollo integral de nuestra gente (pág. 114-117). Porcentaje de empleados capacitados en Gestión del Desempeño: 65% Porcentaje de empleados con evaluación de desempeño de objetivos 2011: 95%			
Diversidad e igualdad de oportunidades						
LA13	Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad	Sí	Por rangos de edades: 18-20: 11 21-30: 465 31-40: 582 41-50: 344 51-60: 149 61+: 22 Promedio de edad: 37 años Mujeres: 326 Hombres: 1.247 Porcentaje de mujeres en cargos ejecutivos (entendidos como vicepresidentes, gerentes, líderes, coordinadoras, supervisoras): 26% frente al 74% de hombres.			
LA14	Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional	Parcial	Contar con el mejor talento. Sistemas de compensación total (pág. 113).	Comparaciones salariales de hombres y mujeres.	No se reportan comparaciones salariales de hombres y mujeres para un mismo cargo, ya que no se cuenta con la información.	Se espera reportar en 2013.

HROO SOCIAL: DERECHOS HUMANOS

Prácticas de Inversión y Abastecimiento



GRI	DESCRIPCIÓN	REPORTADO	REFERENCIA	SI APLICA, INDIQUE LA PARTE NO REPORTADA	RAZÓN DE LA OMISIÓN	COMENTARIO
HR1	Porcentaje y número total de acuerdos de inversión significativos, que incluyan cláusulas de derechos humanos o que hayan sido objeto de análisis en materia de derechos humanos	Sí	Pacific Rubiales tiene establecido en sus acuerdos de inversión explícitamente el compromiso con los derechos humanos. Entre los acuerdos que contienen estas cláusulas se encuentran: - Meta Petroleum Corp. / Talisman Colombia Oil & Gas Limited - Meta Petroleum Corp. / Talisman Colombia Oil & Gas Limited / Cepcols - Meta Petroleum Corp. / Cepcols - Pacific Stratus Energy Colombia Corp. / Petrobras			
HR2	Porcentaje de los principales distribuidores y contratistas, que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos, y medidas adoptadas como consecuencia	Sí	Fortalecer la sostenibilidad en nuestra cadena de abastecimiento. Auditorías a los contratistas. Integración de los principios del PG en nuestras auditorías (pág. 131). Respetar y promover los derechos humanos en nuestras operaciones. Erradicación de trabajo infantil y forzado (pág. 107) El 100% de nuestros proveedores y contratistas son auditados al menos una vez al año. En 2011, cancelamos un contrato por incumplimiento.			
HR3	Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluyendo el porcentaje de empleados formados	Parcial	Nuestro Código de Ética es el marco de referencia para orientar la conducta proactiva de todos los individuos que hacemos parte y/o que actuamos en nombre de Pacific Rubiales Energy. Como parte de nuestro compromiso para asegurar el cumplimiento de lo establecido en el Código de Conducta y Ética Corporativa, todos los empleados, ejecutivos y directores debemos actualizar anualmente nuestra declaración de ética.	Total de horas de formación.	No se reportan cursos específicos en temas de derechos humanos para empleados. Las campañas de socialización del Nuevo Código empiezan en 2012.	Se espera reportar en 2013.
No discriminación						
HR4	Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas	Sí	Durante 2011 por medio de los canales éticos no se identificaron incidentes de discriminación.			
Libertad de asociación y negociación colectiva						
HR5	Actividades de la compañía en las que el derecho a la libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos puedan correr importantes riesgos, y medidas adoptadas para respaldar estos derechos	Sí	Respetar y promover los DDHH. Derecho de Asociación (pág. 106). Existe una relación fluida y respetuosa entre Pacific y empresas contratistas, y es evidente que las compañías están comprometidas con los derechos laborales. Tienen estructura organizacional, todo el apoyo y respeto del proceso, desarrollan actividad sin ningún obstáculo. En ciertos contratistas, ha sido una labor con mayores dificultades, pero han hecho un acercamiento directo con directivos, persuadiéndolos sobre la importancia de fortalecer la unión sindical.			
Trabajo infantil						
HR6	Actividades identificadas que conllevan un riesgo potencial de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a su eliminación	Sí	Respetar y promover los DDHH en nuestra operación. Erradicación del trabajo infantil y forzado (pág. 107). En 2011, no se identificaron operaciones con riesgos significativos para incidente de trabajo infantil.			
Trabajo forzoso						
HR7	Operaciones identificadas como de riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado o no consentido, y las medidas adoptadas para contribuir a su eliminación	Sí	Respetar y promover los DDHH en nuestra operación. Erradicación del trabajo infantil y forzado (pág. 107). En 2011, no se identificaron operaciones con riesgos significativos para trabajo forzado.			
Prácticas de seguridad						
HR8	Porcentaje del personal de seguridad que ha sido formado en las políticas o los procedimientos de la organización en aspectos de derechos humanos relevantes para las actividades	Sí	Respetar y promover los DDHH en nuestra operación. Responsabilidad en la seguridad física de las operaciones (pág. 108).			
Derechos de los indígenas						
HR9	Número total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos de los indígenas y medidas adoptadas	Sí	No se tuvieron incidentes con comunidades indígenas en 2011.			
S000 SOCIEDAD						
Comunidad						
SO1	Naturaleza, alcance y efectividad de programas y prácticas para evaluar y gestionar los impactos de las operaciones en las comunidades, incluyendo entrada, operación y salida de la empresa	Sí	Contribuir con el desarrollo sostenible de las comunidades (pág. 96).			
Corrupción						
SO2	Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción	Sí	Actuar con coherencia y transparencia. Modelo de Administración de Riesgos (pág. 54). Actualización de la Política de Anticorrupción (pág. 55). En Pacific, a través de la Valoración Anual de Riesgos de Fraude y Corrupción, el 100% de las áreas son analizadas sobre los principales riesgos que impactan. Así mismo, a través de la identificación de estos riesgos y su posterior valoración de impacto y probabilidad por la gerencia de la organización, se identifican los planes de tratamiento y mitigación.			
SO3	Porcentaje de empleados formados en las políticas y los procedimientos anticorrupción de la organización	Parcial	El 100% de nuestros empleados declaran su conocimiento y adopción del código de conducta y ética corporativa. Durante el mes de agosto de 2011, catorce vicepresidentes (100%) fueron informados y actualizados sobre los Riesgos de Corrupción de la Industria y de las estrategias a tomar para actualizar nuestra Política Anticorrupción.	Porcentaje de empleados formados en políticas y procedimientos de anticorrupción.	No se cuenta con esta información.	Para 2013 se espera responder con los avances en la implementación del curso virtual que incluye temas relacionados con apropiación indebida de activos, corrupción, manipulación del reporte financiero, entre otros.
SO4	Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción	Sí	Actuar con coherencia y transparencia. Canales éticos (pág. 52). El 100% de las denuncias por potencial fraude o corrupción realizadas a través de los diferentes canales de reporte, fueron analizadas e investigadas por el Comité de Ética. En 2011, terminamos un contrato con una empresa contratista por problemas de gestión.			
Políticas públicas						



GRI	DESCRIPCIÓN	REPORTADO	REFERENCIA	SI APLICA, INDIQUE LA PARTE NO REPORTADA	RAZÓN DE LA OMISIÓN	COMENTARIO
SO5	Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y de actividades de <i>lobbying</i>	Sí	Pacific no interviene en la corriente ejecución de las políticas públicas. Sin embargo, cuando los foros son propiciados por el Estado que busca comentarios y participación en las políticas públicas, Pacific remite sus observaciones a la respectiva regulación.			
SO6	Valor total de las aportaciones financieras y en especie a partidos políticos o a instituciones relacionadas, por países Comportamiento de competencia desleal	Sí	En nuestro Código de Ética se prohíbe explícitamente el aporte financiero a partidos políticos o a instituciones relacionadas. No se hicieron aportes a elecciones regionales en Colombia en 2011.			
SO7	Número total de acciones por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia, y sus resultados	Sí	En el año 2011 no se generaron sanciones por este tema.			
Cumplimiento						
SO8	Valor monetario de sanciones y multas significativas y número total de sanciones no monetarias derivadas del incumplimiento de las leyes y regulaciones	Sí	En el año 2011 se pagaron sanciones por correcciones de declaraciones de impuestos así: Meta Petroleum Corp: USD\$7.698,65 Pacific Stratus Energy: USD\$60.432,93 Total: USD\$68.132			
PROO RESPONSABILIDAD SOBRE PRODUCTOS						
Seguridad y salud del consumidor						
PR1	Fases del ciclo de vida de los productos y servicios en los que se evalúan, para en su caso ser mejorados, los impactos de los mismos en la salud y seguridad de los clientes, y porcentaje de categorías de productos y servicios significativos sujetos a estos procedimientos de evaluación	Sí	Operar con excelencia. Salud Ocupacional. Seguridad Industrial (pág. 64-74).			
PR2	Número total de incidentes derivados del incumplimiento de la regulación legal o de los códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad durante su ciclo de vida, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes	No			No es material para Pacific, por la naturaleza del negocio.	
Etiquetado de productos y servicios						
PR3	Tipos de información sobre los productos y servicios que son requeridos por los procedimientos en vigor y la normativa, y porcentaje de productos y servicios sujetos a estos requerimientos informativos	No			No es material para Pacific, por la naturaleza del negocio.	
PR4	Número total de incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes	Sí	En el año 2011 no se generaron incumplimientos en este tema.			
PR5	Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente, incluyendo los resultados de los estudios de satisfacción del cliente	Sí	Operar con excelencia. Servicio e infraestructura. Satisfacción de cliente (pág. 77).	No se incluyen resultados de los estudios de satisfacción.	No contamos con esta información.	Se espera reportar en 2013.
Comunicaciones de marketing						
PR6	Programas de cumplimiento de las leyes o adhesión a estándares y códigos voluntarios mencionados en comunicaciones de marketing, incluidos la publicidad, otras actividades promocionales y los patrocinios	No			No es material para Pacific, por la naturaleza del negocio.	
PR7	Número total de incidentes fruto del incumplimiento de las regulaciones relativas a las comunicaciones de marketing, incluyendo la publicidad, la promoción y el patrocinio, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes	Sí	En el año 2011 no se generaron incidentes por incumplimientos de regulaciones relativas a las comunicaciones de marketing.			
Privacidad del cliente						
PR8	Número total de reclamaciones debidamente fundamentadas en relación con el respeto a la privacidad y la fuga de datos personales de clientes	Sí	En el año 2011 no se generaron sanciones por fuga de información confidencial de clientes en contra de Pacific Rubiales en 2011.			
PR9	Costo de aquellas multas significativas, fruto del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios de la organización	Sí	En el año 2011 se generaron sanciones por demoras en la entrega de productos así: Meta Petroleum Corp: US\$125.054,80 Pacific Stratus Energy: US\$54.159,73 Total: US\$179.214,53			



Tabla Pacto Global, COP Advanced

PRINCIPIO PG	REFERENCIA/COMENTARIO
Principio 1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.	Nuestro Código de Ética y Conducta está alineado con referentes internacionales como la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración Universal de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la Declaración de la Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas y los principios del Pacto Global, entre otros. Para mayor información, consultar el capítulo "Respetar y promover los derechos humanos en nuestras operaciones".
Principio 2. Las empresas deben asegurarse de que no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.	a. El 100% de nuestros proveedores y contratistas son auditados al menos una vez al año. En nuestros procesos de auditoría incluimos la verificación de estándares laborales alineados a los Principios del Pacto Global. b. Sensibilizamos a proveedores y contratistas sobre la importancia del trabajo digno, buenas condiciones y cumplimiento de obligaciones laborales. c. Diseñamos una Guía de Implementación de los Principios Voluntarios, con el objetivo de fortalecer los procesos y sistemas de seguridad ya establecidos por Pacífic, con elementos considerados clave para un mejor análisis de riesgos en DDHH, y una mejor gestión de la seguridad por parte de la Fuerza Pública y de los servicios de seguridad privada. d. Capacitamos a sesenta empleados que prestan servicios de seguridad privada a Pacífic en DDHH. Para mayor información, consultar los capítulos "Respetar y promover los derechos humanos en nuestras operaciones" y "Fortalecer la sostenibilidad en nuestra cadena de abastecimiento".
Principio 3. Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.	• 2.430 de nuestros trabajadores se encuentran afiliados a la organización sindical Unión de Trabajadores de la Industria Energética Nacional y de Servicios Públicos Domiciliarios (Uten), a su vez afiliada a la Confederación General Trabajo (CGT), el mayor sindicato de Colombia. Del total de afiliados, 885 son trabajadores directos, representando el 56,7% de nuestros empleados, y 1.545 son trabajadores de nuestros contratistas. • Para mayor información, consultar nuestro compromiso de "Respetar y promover los derechos humanos en nuestras operaciones"
Principio 4. Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.	Garantizamos la ausencia del trabajo infantil y cualquier forma de trabajo forzado en nuestras operaciones. Promovemos esta misma conducta en nuestros proveedores y contratistas, mediante auditorías sociales y de HSEQ. Para mayor información, consultar nuestros compromisos de "Respetar y promover los derechos humanos en nuestras operaciones"
Principio 5. Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.	Garantizamos la ausencia del trabajo infantil y cualquier forma de trabajo forzado en nuestras operaciones. Promovemos esta misma conducta en nuestros proveedores y contratistas, mediante auditorías sociales y de HSEQ. Para reforzar este compromiso, en 2011 nos adherimos a la Red Local del Pacto Global Colombia vinculándonos a la mesa de trabajo de erradicación de trabajo infantil. Para mayor información, consultar nuestros compromisos de "Respetar y promover los derechos humanos en nuestras operaciones"
Principio 6. Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.	a. Nuestro Código de Ética y Conducta Corporativa está basado en nuestros valores corporativos: integridad, diversidad e inclusión, liderazgo, excelencia e innovación. b. Contamos con canales éticos que permiten realizar reportes de manera anónima y responsable sobre situaciones o eventos que vayan en contra del cumplimiento de las políticas éticas de la compañía. Nuestro Comité de Ética se encarga de investigar los casos presentados. c. Además de estos canales, nuestra cultura ética se refuerza a través de comunicaciones corporativas, talleres u otras actividades que buscan el fortalecimiento de los valores corporativos y la actuación coherente con estos valores. Para mayor información, consultar nuestro compromiso de "Actuar con coherencia y transparencia"
Principio 7. Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.	a. Contamos con una política de HSEQ que integra los asuntos ambientales, estamos certificados en ISO 14001, y capacitamos continuamente a nuestros empleados, proveedores y contratistas en el cumplimiento de los mismos. Para mayor información, consultar nuestro compromiso de "Trabajar en armonía con el medio ambiente"
Principio 8. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.	a. En todos nuestros procesos buscamos producir más utilizando una menor cantidad de energía y generando menos emisiones. Por esto desarrollamos el Programa de Gestión y Monitoreo de Emisiones Atmosféricas y Calidad del Aire, el cual tiene como propósito minimizar, mitigar o compensar los aspectos ambientales ocasionados por las operaciones. b. Contamos con una política de HSEQ que integra los asuntos ambientales, estamos certificados en ISO 14001, y capacitamos continuamente a nuestros empleados, proveedores y contratistas en el cumplimiento de los mismos. Para mayor información, consultar nuestro compromiso de "Trabajar en armonía con el medio ambiente"
Principio 9. Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.	Contamos con una política de HSEQ que integra los asuntos ambientales, estamos certificados en ISO 14001, y capacitamos continuamente a nuestros empleados, proveedores y contratistas en el cumplimiento de los mismos. Para mayor información, consultar nuestro compromiso de "Trabajar en armonía con el medio ambiente"
Principio 10. Las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.	a. Contamos con una Política de Anticorrupción actualizada. A través de esta, ejecutamos procedimientos que buscan mitigar aquellos riesgos asociados al lavado de activos, financiación del terrorismo, corrupción y delitos subyacentes, previniendo que nuestras contrapartes utilicen a la organización para legitimar capitales, bienes o activos provenientes de actividades ilícitas. b. Nuestros procesos de vinculación de proveedores, compras y contrataciones son objeto de una minuciosa revisión de sus participantes, verificando a través de más de 140 listas de riesgos globales, la transparencia de las empresas y personas que se relacionan con nuestra organización. c. Nuestro Código de Ética es el marco de referencia para orientar la conducta proactiva de todos los individuos que hacemos parte y/o que actuamos en nombre de Pacífic Rubiales Energy. Como parte de nuestro compromiso para asegurar el cumplimiento de lo establecido en el Código de Conducta y Ética Corporativa, todos los empleados, ejecutivos y directores debemos actualizar anualmente nuestra declaración de ética. Para mayor información, consultar nuestro compromiso de "Actuar con coherencia y transparencia"



REQUISITOS COP AD	REFERENCIA/COMENTARIO
ESTRATEGIA, GOBERNAZA Y COMPROMISO.	
CRITERIO 1: El COP describe aspectos clave de la estrategia de sostenibilidad de los niveles más altos de la compañía, alineado con los principios del PM	
Mejores prácticas cumplidas	
Impacto de las tendencias de sostenibilidad más amplio, desde la perspectivas a largo plazo y el rendimiento financiero de la organización	La descripción del análisis de los impactos de la sostenibilidad en nuestro negocio y el rendimiento financiero se incluyen en: "Palabras del presidente" y "Palabras del vicepresidente de Asuntos Corporativos y Sostenibilidad".
Los principales riesgos y oportunidades de sostenibilidad en el corto y mediano plazo (3-5 años)	Hemos identificado riesgos y oportunidades en las temáticas ambientales, sociales y económicas a lo largo del informe. Además contamos con un Modelo de Administración de Riesgos que nos permite identificar, valorar, medir, tratar, y generar una respuesta anticipada a los riesgos que pueden afectar el logro de los objetivos corporativos, anualmente.
Impacto social y ambiental de las actividades de la organización · Estrategia global para manejar los impactos de sostenibilidad, riesgos y oportunidades en el corto y mediano plazo (3-5 años)	Hemos reportado iniciativas e indicadores de los impactos ambientales y sociales de nuestra operación, y se han identificado retos para manejar dichos impactos.
Indicadores clave de desempeño para medir el progreso	Estamos alineados con indicadores de desempeño GRI y propios de nuestra organización.
Los principales éxitos y fracasos durante el período	Hemos descrito nuestros avances positivos, y reconocimos nuestras oportunidades de mejora en los siguientes capítulos: "Palabras del presidente" y "Palabras del vicepresidente de Asuntos Corporativos y Sostenibilidad" y "Lo que pasó en Puerto Gaitán".
CRITERIO 2: La COP describe el proceso efectivo de toma de decisiones y los sistemas de gobernanza para la sostenibilidad corporativa.	
Mejores prácticas cumplidas	
Participación y rendición de cuentas de la gestión de los directivos en la estrategia de sostenibilidad corporativa y su implementación alineada con principios del Pacto Global	
Estructura de gobierno corporativo (Junta Directiva o equivalente) y su papel en la supervisión de la ejecución de sostenibilidad corporativa en línea con los principios del Pacto Global	<ul style="list-style-type: none"> Contamos con la aprobación del Comité de Sostenibilidad, como un órgano consultivo de la Junta Directiva. Este comité tiene como objetivo asegurar el diseño, la implementación, y el despliegue eficaz de la estrategia de sostenibilidad, desde una perspectiva multidisciplinaria alineada con los objetivos estratégicos de la compañía y estándares internacionales como el Pacto Global.
Estructuras de evaluación e incentivo ejecutivo, que promueven la estrategia de sostenibilidad en línea con los principios del Pacto Global	
CRITERIO 3: La COP describe el compromiso con todos los grupos de interés importantes.	
Mejores prácticas cumplidas	
Lista de grupos de interés comprometidos por la empresa	Hemos identificado a nuestros principales grupos de interés dentro de nuestra gestión de la sostenibilidad, y estamos estructurando nuestro sistema de involucramiento que nos permita desarrollar espacios estratégicos y de construcción colectiva con grupos de interés prioritarios sobre temas alineados a nuestros compromisos en sostenibilidad y de interés mutuo, y contar con insumos de estos espacios para la toma de decisiones estratégicas.
Proceso para la identificación e involucramiento de los grupos de interés	Además de mantener nuestros diálogos habituales, estrictamente relacionados con la operación, desarrollamos involucramientos estratégicos con comunidad, colaboradores, inversionistas, gobiernos locales, entre otros. Para mayor información, consultar el capítulo "Acerca de este informe".
Resultados del involucramiento de los grupos de interés	Los resultados obtenidos en las mesas de diálogo con la comunidad en Puerto Gaitán, se incluyen en este informe. Para mayor información, consultar el capítulo "Lo que pasó en Puerto Gaitán".
Proceso de incorporación de aportes de los grupos de interés en la estrategia corporativa y la toma de decisiones empresariales	<ul style="list-style-type: none"> Los resultados obtenidos de las mesas de diálogo en Puerto Gaitán fueron insumo primordial para la actualización de los anexos contractuales de Pacific. Estamos estructurando nuestro sistema de involucramiento que nos permita desarrollar espacios estratégicos y de construcción colectiva con grupos de interés prioritarios sobre temas alineados a nuestros compromisos en sostenibilidad y de interés mutuo, y contar con insumos de estos espacios para la toma de decisiones estratégicas.
OBJETIVOS Y TEMAS DE LA ONU	
CRITERIO 4: La COP describe las acciones adoptadas en apoyo a los objetivos y temas más amplios de las Naciones Unidas.	
Mejores prácticas cumplidas	
Adopción o modificación de la estrategia de negocio y procedimientos operativos para maximizar la contribución a los objetivos y temas de las Naciones Unidas	
Desarrollo de productos, servicios y modelos de negocios que contribuyan a los objetivos y temas de las Naciones Unidas	
Inversiones sociales y contribuciones filantrópicas que coinciden con las competencias básicas de la organización, el contexto de operación y la estrategia de sostenibilidad	Nuestro Plan de Inversión Social se alinea con nuestra visión de sostenibilidad y se materializa mediante alianzas estratégicas. Está compuesto por los siguientes ejes: fortalecimiento institucional, competitividad e inversiones solidarias.
Apoyo público sobre la importancia de uno o más objetivos de la ONU y las cuestiones	Contamos con un Plan de Inversión Social que se fundamenta en los planes municipales y departamentales de desarrollo, en los Objetivos de Desarrollo del Milenio y en las necesidades sentidas de la comunidad.
Proyectos de colaboración y acciones colectivas en apoyo de los objetivos y temas de las Naciones Unidas	

REQUISITOS COP AD	REFERENCIA/COMENTARIO
IMPLEMENTACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS	
CRITERIO 5: La COP describe compromisos firmes, estrategias o políticas en el área de Derechos Humanos.	
Mejores prácticas cumplidas	
Referencia a los convenios internacionales pertinentes y otros instrumentos internacionales (por ejemplo, la Declaración Universal de los Derechos Humanos)	Nuestro Código de Ética y Conducta está alineado con referentes internacionales como la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración Universal de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas y los principios del Pacto Global, entre otros.
Reflexión sobre la importancia de los derechos humanos para la empresa	Tenemos el compromiso de "Respetar y promover los derechos humanos en nuestras operaciones" y nos enfocamos en: derecho de asociación, erradicación del trabajo infantil y forzado, responsabilidad en la seguridad física de las operaciones y derechos humanos, económicos, sociales y culturales de las comunidades.
Política empresarial sobre los derechos humanos, por escrito (por ejemplo, en el código de conducta)	Nuestro Código de Ética y Conducta está alineado con referentes internacionales como la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración Universal de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas y los principios del Pacto Global, entre otros.
Declaratoria pública sobre las expectativas de cumplimiento de los derechos humanos de los colaboradores, socios comerciales o actores implicados directamente en las operaciones, productos o servicios	<ul style="list-style-type: none"> El respeto por los derechos humanos es un requerimiento prioritario para los servicios de seguridad en nuestras zonas de operación. Por esto, mitigamos los riesgos potenciales de violaciones o abusos a derechos humanos por parte de estas fuerzas mediante capacitaciones y monitoreo constante a sus actuaciones. Además tenemos establecido en acuerdos de inversión explícitamente el compromiso con los derechos humanos.
Declaratoria pública disponible y comunicada para todo el personal externo e interno, socios comerciales y otros actores relevantes	El compromiso con el apoyo al Pacto Global ha sido detallado en el capítulo "Palabras del presidente", y este informe está disponible para todos nuestros grupos de interés.
CRITERIO 6: La COP describe los sistemas de gestión eficaces para integrar los principios de Derechos Humanos	
Mejores prácticas cumplidas	
Mecanismos de debida diligencia actualmente implementados que incluyen una evaluación de riesgos de impacto actual o potencial en materia de derechos humanos	
Sensibilización y capacitación interna sobre derechos humanos para la gestión y los empleados	<ul style="list-style-type: none"> Sensibilizamos a proveedores y contratistas sobre la importancia del trabajo digno, buenas condiciones y cumplimiento de obligaciones laborales. Capacitamos a sesenta empleados que prestan servicios de seguridad privada a Pacific en derechos humanos.
Mecanismos de reclamo, canales de comunicación y otros procedimientos (por ejemplo, mecanismo de denunciantes) para informar inquietudes o solicitar asesoramiento	<ul style="list-style-type: none"> Contamos con canales de reportes y consultas de temas éticos como medio para fortalecer la comunicación con nuestros empleados y demás grupos de interés. Estos canales permiten realizar reportes de manera anónima y responsable sobre situaciones o eventos que vayan en contra del cumplimiento de las políticas éticas de la compañía. Estos canales son: línea telefónica especializada, página de Internet, y buzones ubicados en cada sede de la compañía.
Asignación de responsabilidades y rendición de cuentas para dar respuesta a los impactos de derechos humanos	Contamos con un Comité de Ética responsable por la evaluación de todos los casos que sean considerados como violaciones a nuestro código de ética y conducta.
Toma de decisiones interna, presupuestal y monitoreo para la efectiva supervisión de la respuesta a los impactos en materia de derechos humanos	
Procesos para proveer o cooperar en la remediación de impactos negativos en materia de derechos humanos que han sido causa de la empresa, o en los que la empresa ha colaborado	
CRITERIO 7: La COP describe mecanismos eficaces de seguimiento y evaluación de integración de los Derechos Humanos.	
Mejores prácticas cumplidas	
Sistema de monitoreo sobre la efectividad de mecanismos orientados a la implementación de políticas relacionadas a los derechos humanos, incluyendo la cadena de suministro	El 100% de nuestros proveedores y contratistas son auditados al menos una vez al año. En nuestros procesos de auditoría, incluimos la verificación de estándares alineados a los Principios del Pacto Global.
Monitoreo que incluye retro-alimentación externa e interna, incluyendo los grupos de interés afectados	
Revisión por parte de la dirección del monitoreo y mejoras en los resultados	
Procesos para gestionar incidentes	
CRITERIO 8: El COP describe resultados clave de la integración de los derechos humanos	
Mejores prácticas cumplidas	
Resultados de procesos de debida diligencia	Este informe contiene datos e iniciativas que han sido resultado de la gestión de la protección de los derechos humanos en nuestras operaciones. Para mayor información, consultar nuestro compromiso de "Respetar y promover los derechos humanos en nuestras operaciones".
Reportes externos y formales de reporte de operaciones que presenten un riesgo severo de impacto en los derechos humanos	
Divulgación de los principales incidentes que involucren a la empresa	En este informe hemos reconocido los principales errores en nuestra gestión en el año reportado.

REQUISITOS COP AD	REFERENCIA/COMENTARIO
Resultado de procesos de remediación de impactos negativos en derechos humanos	
IMPLEMENTACIÓN DE LOS PRINCIPIOS LABORALES	
CRITERIO 9: La COP describe compromisos firmes, estrategias o políticas en el área laboral	
Mejores prácticas cumplidas	
Referencia a los convenios internacionales pertinentes y otros instrumentos internacionales (por ejemplo, Fundamentos de la OIT)	
Reflexión sobre la importancia de los principios laborales para la empresa	Tenemos el compromiso de "Contar con el mejor talento" y nos enfocamos en todos aquellos asuntos relacionados con los principios laborales como: relaciones laborales inclusivas, balance y calidad de vida, aprendizaje organizacional entre otros.
Política empresarial sobre los principios laborales, por escrito (por ejemplo, en el Código de Conducta)	Contamos con un Código de Ética y Conducta que es el marco para nuestros principios laborales.
Inclusión de estándares laborales mínimos en contratos con proveedores y otros socios comerciales relevantes	El 100% de nuestros proveedores y contratistas son auditados al menos una vez al año. En nuestros procesos de auditoría, incluimos la verificación de estándares laborales alineados a los Principios del Pacto Global.
Compromisos y metas específicas para los años especificados	Reportamos nuestros resultados y establecimos retos para continuar gestionando este compromiso.
CRITERIO 10: La COP describe los sistemas de gestión eficaces para integrar los Principios Laborales.	
Mejores prácticas cumplidas	
Evaluación de riesgo e impacto en el área laboral	
Asignación de responsabilidades y rendición de cuentas para dar respuesta a los estándares laborales	
Sensibilización y capacitación interna sobre estándares laborales para la gestión y los empleados	
Mecanismos de reclamos y canales de comunicación y otros procedimientos para reportar preocupaciones o solicitar orientación	Instalamos oficinas de quejas y sugerencias en los campos, en las cuales se puede reportar irregularidades relacionadas con estándares laborales.
CRITERIO 11: La COP describe mecanismos eficaces de seguimiento y evaluación de integración de los Principios Laborales.	
Mejores prácticas cumplidas	
Sistema de seguimiento y medición del desempeño basado en indicadores de desempeño estandarizados	Contamos con sistemas de gestión que incluyen una evaluación de desempeño según los diferentes niveles de cargos para nuestros colaboradores, que es aplicada de manera periódica.
Auditorías u otros mecanismos para monitorear y mejorar el desempeño de empresas en la cadena de valor	Contamos con un Comité de Evaluación de Desempeño de Proveedores y Contratistas, el cual se constituye como un órgano interno de carácter corporativo con facultades para recomendar a los niveles superiores de dirección representados en los diferentes comités de compras y contratación de la organización, sanciones y/o suspensiones de proveedores o contratistas que han incurrido en acciones definidas como No Conformidades Mayores.
Revisión por parte de la dirección del monitoreo y mejoras en los resultados	Nuestro Comité de Evaluación está compuesto por: <ul style="list-style-type: none"> • Vicepresidencia Financiera (o su delegado) • Vicepresidencia Auditoría Interna (o su delegado) • El Gerente Corporativo de Compras y Contratación (o su delegado) • El Gerente Corporativo de Relaciones Laborales (o su delegado) • El Gerente Corporativo de Asesoría Jurídica (o su delegado) • El Gerente Corporativo de Seguridad Física (o su delegado) • El Gerente Corporativo de QA/Integridad (o su delegado) • El Gerente Corporativo de HSEQ (o su delegado) • El Gerente Corporativo de RSC (o su delegado) • Una gerencia funcional invitada • Administrador del contrato
Procesos para gestionar incidentes	
CRITERIO 12: La COP describe los resultados clave de la integración de los Principios Laborales	
Mejores prácticas cumplidas	
Resultado de la debida diligencia y esfuerzos de seguimiento para asegurar el derecho de libre asociación y negociación colectiva	Nuestro informe destaca la afiliación de 2.430 empleados a la UTEN.
Resultados de la debida diligencia y esfuerzos de seguimiento para eliminar el trabajo forzoso	Tenemos el compromiso de "Respetar y promover los derechos humanos en nuestras operaciones" y nos enfocamos en: derecho de asociación, erradicación del trabajo infantil y forzado, responsabilidad en la seguridad física de las operaciones y derechos humanos, económico.
Resultados de la debida diligencia y esfuerzos de seguimiento para eliminar el trabajo infantil	Tenemos el compromiso de "Respetar y promover los derechos humanos en nuestras operaciones" y nos enfocamos en: derecho de asociación, erradicación del trabajo infantil y forzado, responsabilidad en la seguridad física de las operaciones y derechos humanos, económico.
Resultados de la debida diligencia y esfuerzos de seguimiento para eliminar la discriminación	Uno de nuestros valores corporativos es la diversidad e inclusión. Durante este año, no recibimos ninguna queja o reclamado alineada con la violación de este principio.
Divulgación de los principales incidentes que involucren a la empresa	

REQUISITOS COP AD	REFERENCIA/COMENTARIO
IMPLEMENTACIÓN DE LA GESTIÓN AMBIENTAL	
CRITERIO 13: La COP describe compromisos firmes, estrategias o políticas en el área de gestión ambiental.	
Mejores prácticas cumplidas	
Referencia a los convenios internacionales pertinentes y otros instrumentos internacionales (por ejemplo, la Declaración de Río sobre el ambiente y el desarrollo)	
Reflexión sobre la importancia del manejo ambiental para la empresa	Tenemos el compromiso de "Trabajar en armonía con el medio ambiente" y nos enfocamos en: energía y emisiones, gestión integral del agua, biodiversidad, residuos sólidos, prevención y remediación de derrames, compensación de servicios ambientales y recuperación de áreas intervenidas, entre otros.
Política empresarial sobre la administración ambiental, por escrito	Contamos con una política de HSEQ que integra los asuntos ambientales y estamos certificados en ISO 14001.
Inclusión de estándares ambientales mínimos en contratos con proveedores u otros socios comerciales	
Compromisos y metas específicas para los años especificados	Reportamos nuestros resultados y establecimos retos para nuestra gestión ambiental.
CRITERIO 14: La COP describe los sistemas de gestión eficaces para integrar los Principios Ambientales.	
Mejores prácticas cumplidas	
Evaluación de riesgo e impacto ambiental	Tenemos el compromiso de "Trabajar en armonía con el medio ambiente" y nos enfocamos en: energía y emisiones, gestión integral del agua, biodiversidad, residuos sólidos, prevención y remediación de derrames, compensación de servicios ambientales y recuperación de áreas intervenidas, entre otros.
Evaluación del impacto y ciclo de vida de los productos, asegurando políticas de manejo responsable de la gestión del fin del ciclo de vida	
Asignación de responsabilidades y rendición de cuentas dentro de la organización	Contamos con un área de HSEQ responsable de todos los asuntos de salud y seguridad, y medio ambientales.
Sensibilización y capacitación interna para la gestión ambiental para administrativos y empleados	Capacitamos continuamente a nuestros empleados, proveedores y contratistas en el cumplimiento de nuestra política de HSEQ.
Mecanismos de reclamos y canales de comunicación y otros procedimientos para reportar preocupaciones o solicitar orientación en temas ambientales	
CRITERIO 15: La COP describe mecanismos eficaces de seguimiento y evaluación de la integración del manejo ambiental	
Mejores prácticas cumplidas	
Sistema de seguimiento y medición del desempeño basado en indicadores de desempeño estandarizados	Contamos con indicadores de gestión alineados a las directrices GRI.
Revisión, por parte de la dirección, del monitoreo y de las mejoras de los resultados	
Procesos para gestionar incidentes	Contamos con planes de contingencias y estrategias en caso de un derrame significativo o no controlado y/o un derrame controlado. Como parte de estos planes, que actualizamos periódicamente, identificamos los principales puntos vulnerables en los campos de operación y que requieren atención inmediata en caso de que ocurra un evento.
Auditorías u otros mecanismos para monitorear y mejorar el desempeño de empresas en la cadena de valor	
CRITERIO 16: La COP describe los resultados clave de la integración de los Principios Ambientales	
Mejores prácticas cumplidas	
Indicadores de uso de materiales y energía	Hemos reportado los indicadores en el informe.
Indicadores de emisiones, efluentes y desechos	Hemos reportado los indicadores en el informe.
Indicadores de las iniciativas de la compañía para promover la responsabilidad ambiental	
Indicadores de desarrollo y difusión de tecnologías amigables con el medio ambiente	
Divulgación de los principales incidentes que involucren a la empresa	Durante el periodo reportado no se presentaron derrames significativos.
IMPLEMENTACIÓN DE MEDIDAS ANTICORRUPCIÓN	
CRITERIO 17: La COP describe compromisos firmes, estrategias o políticas en el área de anticorrupción.	
Mejores prácticas cumplidas	
Declaratoria formal y pública sobre cero tolerancia ante la corrupción	Contamos con una Política de Anticorrupción.
Compromiso de cumplimiento con todas las normas legales anticorrupción incluyendo la implementación de procedimientos para conocer la ley y monitorear los cambios	

REQUISITOS COP AD	REFERENCIA/COMENTARIO
Declaratoria de alineación con los marcos legales regionales e internacionales, como por ejemplo la Convención de la ONU contra la corrupción	
Evaluación de riesgo de áreas potenciales de corrupción	
Políticas detalladas para áreas de alto riesgo de corrupción	Contamos con una Política de Anticorrupción actualizada ajustándola a las mejores prácticas de la industria. A través de esta política, ejecutamos procedimientos que buscan mitigar aquellos riesgos asociados al lavado de activos, financiación del terrorismo, corrupción y delitos subyacentes, previniendo que nuestras contrapartes utilicen a la organización para legitimar capitales, bienes o activos provenientes de actividades ilícitas. Entre otras prácticas, nuestros procesos de vinculación de proveedores, compras y contrataciones son objeto de una minuciosa revisión de sus participantes, verificando a través de más de 140 listas de riesgos globales, la transparencia de las empresas y personas que se relacionan con nuestra organización.
Política anticorrupción relacionada con los socios comerciales	
CRITERIO 18: La COP describe los sistemas de gestión eficaces para integrar los Principios anticorrupción.	
Mejores prácticas cumplidas	
Apoyo del liderazgo organizacional a la anticorrupción	Nuestra firma al Pacto Global constituye un compromiso del liderazgo organizacional con la anticorrupción, de donde se derivan procesos y mecanismos para gestionar este asunto.
Procedimientos de Recursos Humanos en apoyo al compromiso o política de anticorrupción, incluyendo comunicaciones y entrenamientos para los colaboradores	Para fortalecer el conocimiento de la organización en temas de prevención de riesgos de fraude, diseñamos un curso virtual que incluye temas relacionados con apropiación indebida de activos, corrupción y manipulación del reporte financiero, entre otros. La capacitación a los colaboradores de las diferentes áreas en estos temas es uno de los retos del 2012.
Relaciones de poder internas para asegurar la consistencia del compromiso anticorrupción	
Acciones tomadas para promover la implementación de compromisos anticorrupción en los socios comerciales	Nuestros procesos de vinculación de proveedores, compras y contrataciones son objeto de una minuciosa revisión de sus participantes, verificando a través de más de 140 listas de riesgos globales, la transparencia de las empresas y personas que se relacionan con nuestra organización.
Gestión del compromiso y rendición de cuentas para la implementación del compromiso o política anticorrupción	
Comunicaciones o canales y mecanismos de seguimientos para reportar preocupaciones o buscar orientación	Reportamos en nuestro informe los cargos relacionados con la gestión de los riesgos de corrupción: (directora de Contraloría), financieros (jefe Gestión Integral de Riesgos y Seguros) y de la seguridad física (director de protección de recursos).
Contabilidad interna y procesos de auditoría relacionados con la anticorrupción	
CRITERIO 19: La COP describe mecanismos eficaces de seguimiento y evaluación de integración de los Principios de Anticorrupción.	
Mejores prácticas cumplidas	
Revisión, por parte de la dirección, del monitoreo y de las mejoras de los resultados	En Pacific, contamos con un plan anual de auditoría, que es aprobado por el Comité de Auditoría de la Junta Directiva, cuyo objetivo es informar los programas de trabajo de aseguramiento y consultoría que se desarrollarán durante el año con el fin de asesorar a la compañía en la administración de riesgos, en el fortalecimiento del Gobierno Corporativo y control interno, así como en el cumplimiento regulatorio.
Proceso para hacer frente a incidentes	
Casos públicos-legales concernientes a corrupción	
Uso de verificación externa para los programas anticorrupción	
CRITERIO 20: La COP describe los resultados clave de la integración del Principio Anticorrupción	
Mejores prácticas cumplidas	
Resultados de evaluaciones de potenciales áreas de corrupción, cuando sea apropiado	
Resultados de mecanismos de reporte de preocupaciones y solicitudes de orientación	
Indicadores de procedimientos de Recursos Humanos que apoyen la política o compromiso anticorrupción	El 100% de nuestros empleados declaran su conocimiento y adopción del código de conducta y ética corporativa. Durante el mes de agosto de 2011, catorce vicepresidentes fueron informados y actualizados sobre los riesgos de corrupción de la industria y de las estrategias a tomar para actualizar nuestra Política Anticorrupción. Para 2012 se espera responder con los avances en la implementación del curso virtual que incluye temas relacionados con apropiación indebida de activos, corrupción y manipulación del reporte financiero, entre otros.
Divulgación de los principales incidentes que involucren a la empresa	

REQUISITOS COP AD	REFERENCIA/COMENTARIO
IMPLEMENTACIÓN EN LA CADENA DE VALOR	
CRITERIO 21: La COP describe la implementación de los Principios del Pacto Global en la cadena de valor.	
Mejores prácticas cumplidas	
Análisis del riesgo de sostenibilidad, oportunidad e impacto en la cadena de valor, en el proceso de abastecimiento y en la comercialización	Tenemos el compromiso de "Fortalecer la sostenibilidad en nuestra cadena de abastecimiento" y nos enfocamos en los siguientes asuntos: gestión y desarrollo de proveedores y contratistas, y compras y servicios locales.
Política para la cadena de valor, incluyendo políticas para proveedores y contratistas	Hemos descrito los procesos y mecanismos para evaluar a nuestra cadena de abastecimiento, alineados con los principios del Pacto Global.
Comunicación de las políticas y expectativas de los proveedores y otros socios comerciales	
Mecanismos de monitoreo y verificación para el cumplimiento en la cadena de valor	Hemos descrito las auditorías realizadas en nuestra cadena de abastecimiento. Para mayor información, consultar el compromiso de "Fortalecer la sostenibilidad en nuestra cadena de abastecimiento".
Entrenamientos y otro tipo de construcción de capacidades con proveedores y otros socios comerciales	Sensibilizamos a proveedores y contratistas sobre la importancia del trabajo digno, buenas condiciones y cumplimiento de obligaciones laborales. Capacitamos a 60 empleados que prestan servicios de seguridad privada a Pacific en derechos humanos.
TRANSPARENCIA Y VERIFICACIÓN	
CRITERIO 22: La COP aporta información sobre el perfil de la empresa y el contexto operativo.	
Mejores prácticas cumplidas	
Estructura legal, incluyendo la estructura de cualquier grupo y la propiedad	Descrito en capítulo "Nuestra organización".
Países en los que opera, ya sea con operaciones significativas u operaciones específicamente relevantes para la sostenibilidad	Descrito en capítulo "Nuestra organización".
Mercados servidos (incluyendo el desglose geográfico, los sectores que abastece y los tipos de clientes / beneficiarios)	Descrito en capítulo "Nuestra organización".
Principales marcas, productos y/o servicios	Descrito en capítulo "Nuestra organización".
Valor económico directo e indirecto generado por varios grupos de interés (empleados, propietarios, gobierno, prestamistas, etc.)	Descrito en capítulo "Acerca de este informe. Involucramiento con grupos de interés".
CRITERIO 23: La COP incorpora un alto nivel de transparencia y divulgación.	
Mejores prácticas cumplidas	
La COP utiliza los lineamientos de informe de sostenibilidad del Global Reporting Initiative (GRI)	Hemos alineado nuestro reporte a todos los indicadores principales del GRI.
La COP califica para el nivel B o superior de los niveles de aplicación del GRI	Elaboramos este informe de acuerdo a las directrices G3 (2006) del Global Reporting Initiative (GRI), con un nivel de aplicación A+ que ha sido verificado por la firma independiente Deloitte.
La COP incluye la comparación de indicadores clave de desempeño para los 2-3 años anteriores	
La Junta Directiva, cuando sea adecuado, aprueba la COP y otras formas formales de reporte de sostenibilidad corporativa	
La información relevante de sostenibilidad de la COP es incluida dentro de los reportes y documentación financiera anual	
CRITERIO 24: La COP es verificada independientemente por una tercera parte.	
Mejores prácticas cumplidas	
La precisión de la información en la COP es verificada respecto a un estándar de aseguramiento (ejemplo, AA1000 Assurance Standard, ISAE 3000)	
La precisión de la información en la COP es verificada por un auditor independiente	
El contenido de la COP es verificada independientemente respecto a los contenidos del GRI (GRI checked)	Nuestro informe ha sido verificado por la firma independiente Deloitte.
Revisión por pares (ejemplo, Red Local del Pacto Global)	



**Informe
de revisión
independiente**



Deloitte & Touche Ltda.
 Edificio Caracol
 Calle 14 Sur 47A-89 Piso 17
 S.A. 404
 No 994 991 813-4
 Medellín
 Colombia
 Tel: (57) 4 313 89 99
 Fax: (57) 4 313 82 25
 www.deloitte.com.co

Informe de revisión independiente

Revisión independiente del Reporte de Sostenibilidad 2011 de Pacific Rubiales Energy.

Alcance de nuestro trabajo

Hemos realizado la revisión de la adaptación de los contenidos del reporte de sostenibilidad del año 2011 a la Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad de Global Reporting Initiative (GRI) versión 3.0 (G3), así como los indicadores centrales propuestos en dicha Guía. Por lo anterior, en nuestra revisión no se verificaron datos de ejercicios anteriores que se hayan incluido para efectos comparativos.

Estándares y procesos de verificación

Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con la norma ISAE 3000 - *International Standard on Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information* emitida por el *International Auditing and Assurance Standard Board (IAASB)* de la *International Federation of Accountants (IFAC)*.

Nuestro trabajo de revisión ha consistido en la formulación de preguntas a la Administración, así como a las diversas unidades de Pacific Rubiales Energy que han participado en la elaboración del reporte de sostenibilidad y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal de Pacific Rubiales Energy para conocer los principios, sistemas y enfoques de gestión aplicados.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el Reporte de sostenibilidad 2011.
- Análisis de la adaptación de los contenidos e indicadores del reporte de sostenibilidad a los recomendados en la guía G3 de GRI.
- Revisión de las actuaciones realizadas en relación a la identificación y consideración de las partes interesadas a lo largo del ejercicio y de los procesos de participación de los grupos de interés a través del análisis de la información interna y los informes de terceros disponibles.
- Comprobación, mediante pruebas de revisión con base en la selección de una muestra de la información cuantitativa y cualitativa correspondiente a los indicadores GRI incluidos en el reporte de sostenibilidad 2011 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información de Pacific Rubiales Energy.

Responsabilidades de la Dirección de Pacific Rubiales y de Deloitte

- La preparación del Reporte de Sostenibilidad 2011 así como el contenido del mismo, es responsabilidad de la Vicepresidencia de Asuntos Corporativos de Pacific Rubiales, la cual también es responsable de definir, adaptar y mantener los sistemas de gestión y control interno de los que se obtiene la información.
- Nuestra responsabilidad es emitir un informe independiente basado en los procedimientos aplicados en nuestra revisión.
- Este Informe ha sido preparado exclusivamente en interés de Pacific Rubiales de acuerdo con los términos de nuestra propuesta de servicios. No asumimos responsabilidad alguna frente a terceros diferentes a la Dirección de Pacific Rubiales.
- Hemos realizado nuestro trabajo de acuerdo con las normas de independencia requeridas por el Código Ético de la International Federation of Accountants (IFAC).
- El alcance de una revisión limitada es substancialmente inferior al de una auditoría. Por lo tanto no proporcionamos opinión de auditoría sobre el Reporte de Sostenibilidad 2011 de Pacific Rubiales.

DELOITTE & TOUCHE LTDA.
 Jorge Enrique Múnera D.
 Socio

 Bogotá, Marzo 2012

Conclusiones

Como consecuencia de nuestra revisión no se ha puesto de manifiesto ningún aspecto que nos haga creer que el Reporte de sostenibilidad 2011 contiene errores significativos o no ha sido preparado de acuerdo con la Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad de Global Reporting Initiative versión 3.0 (G3).

De acuerdo con nuestra revisión de indicadores y contenidos consideramos que el reporte cumple con los requisitos del nivel de calificación A+ según los estándares GRI.

Recomendaciones

Adicionalmente, hemos presentado a la Vicepresidencia de Asuntos Corporativos de Pacific Rubiales Energy nuestras recomendaciones para consolidar los procesos, programas y sistemas relacionados con la gestión de la sostenibilidad. Las recomendaciones más relevantes se refieren:

- Establecer metas específicas sobre algunos temas clave de gestión sostenible, evidenciándole así a los grupos de interés, el compromiso de la Empresa por gestionar sus impactos de forma efectiva en el tiempo.
- Con el objetivo de seguir fortaleciendo la gestión a nivel social y ambiental, sugerimos realizar revisiones semestrales de algunos indicadores clave de sostenibilidad, lo cual garantizará una mayor confiabilidad en la información para futuros Reportes de sostenibilidad.



Declaración de Control del Nivel de Aplicación de GRI

Por la presente GRI declara que **Pacific Rubiales Energy** ha presentado su memoria "Pacific Rubiales Energy Informe de Sostenibilidad 2011" a los Servicios de GRI quienes han concluido que la memoria cumple con los requisitos del Nivel de Aplicación A+.

Los Niveles de Aplicación de GRI expresan la medida en que se ha empleado el contenido de la Guía G3 en la elaboración de la memoria de sostenibilidad presentada. El Control confirma que la memoria ha presentado el conjunto y el número de contenidos que se exigen para dicho Nivel de Aplicación y que en el Índice de Contenidos de GRI figura una representación válida de los contenidos exigidos, de conformidad con lo que describe la Guía G3 de GRI.

Los Niveles de Aplicación no manifiestan opinión alguna sobre el desempeño de sostenibilidad de la organización que ha realizado la memoria ni sobre la calidad de su información.

Amsterdám, 10 de abril 2012

Nelmar Arbex
 Subdirectora Ejecutiva
 Global Reporting Initiative



Se ha añadido el signo "+" al Nivel de Aplicación porque Pacific Rubiales Energy ha solicitado la verificación externa de (parte de) su memoria. GRI acepta el buen juicio de la organización que ha elaborado la memoria en la elección de la entidad verificadora y en la decisión acerca del alcance de la verificación.

Global Reporting Initiative (GRI) es una organización que trabaja en red, y que ha promovido el desarrollo del marco para la elaboración de memorias de sostenibilidad más utilizado en el mundo y sigue mejorándolo y promoviendo su aplicación a escala mundial. La Guía de GRI establece los principios e indicadores que pueden emplear las organizaciones para medir y dar razón de su desempeño económico, medioambiental y social. www.globalreporting.org

Descargo de responsabilidad: En los casos en los que la memoria de sostenibilidad en cuestión contenga enlaces externos, incluidos los que remiten a material audiovisual, el presente certificado sólo es aplicable al material presentado a GRI en el momento del Control, en fecha 04 de abril 2012. GRI excluye explícitamente la aplicación de este certificado a cualquier cambio introducido posteriormente en dicho material.





José Francisco Arata Izquier

Presidente

Federico Restrepo Solano

Vicepresidente de Asuntos Corporativos

Alejandro Jiménez Ramírez

Gerente de Responsabilidad Social Corporativa

Valeria Santos Benedetti

Directora de Sostenibilidad

Ana Eolisa Zúñiga Bonfante

Gerente de Comunicaciones

Agradecimientos

Andrea Gómez, Angie Hernández,
Carolina Peláez, César Díaz,
Claudia Carolina Ochoa, David Prieto,
Diana Lucía Rojas, Enrique Gotera,
Federico Pérez, Henry Galeano,
Jorge Alfredo Rodríguez,
Jorge Luis González, Juliana Acuña,
Justo Guerrero, María Carolina Afanador,
Martín Castro, Paula Pinto,
Renata Campagnaro,
Rubén Francisco Macías.

Pacific Rubiales Energy
Informe de Sostenibilidad 2011
www.pacificrubiales.com

Consultoría

BSD Consulting

Concepto gráfico y dirección de arte

Diego Amaral @ Amaral Diseño SAS

Diseño editorial

Amaral Diseño SAS

Fotografía

Victoria Montoro Zamorano, Sandra Robledo, Diego Amaral,
Alliance, Corporate Photography File, CLOC Producciones
y archivo Pacific Rubiales

