



**CONFIPETROL**

## **Reporte Integral de Gestión y Sostenibilidad 2013**

## INDICE

### **1. CARTA DE NUESTRO PRESIDENTE**

### **2. PARAMETROS DE LA MEMORIA**

### **3. GOBERNANZA DE LA ORGANIZACIÓN**

- 3.1. Perfil
  - 3.1.1. Logo
  - 3.1.2. Eslogan
- 3.2. Donde operamos
- 3.3. Misión
- 3.4. Visión
- 3.5. Objetivos corporativos
- 3.6. Gobierno Corporativo
  - 3.6.1. Organigrama
  - 3.6.2. Incorporación del Código de Ética y Acuerdo de buena fe de Accionistas en la visión Corporativa
- 3.7. Políticas
- 3.8. Grupos de interés
  - 3.8.1. Creación de valor en el relacionamiento con los grupos de interés
- 3.9. Desempeño Económico
  - 3.9.1. Cifras Relevantes
  - 3.9.2. Estructura del Balance
  - 3.9.3. Estado de Resultados
  - 3.9.4. Asuntos Tributarios
  - 3.9.5. Sanciones y multas significativas
- 3.10. Plan de relacionamiento
  - 3.10.1. La Estrategia RSE
  - 3.10.2. Gestión en Responsabilidad Social
  - 3.10.3. En búsqueda de la Integración con grupos de interés
  - 3.10.4. Asuntos relevantes para Confipetrol y sus grupos de interés
  - 3.10.5. Comprometidos con un Desarrollo Sostenible – EL Pacto Global

### **4. DERECHOS HUMANOS**

- 4.1. Devida diligencia
- 4.2. Situaciones de riesgo para los derechos humanos
- 4.3. Evitar la complicidad
- 4.4. Resolución de reclamaciones
- 4.5. Discriminación y grupos vulnerables
- 4.6. Derechos civiles y políticos
- 4.7. Derechos económicos, sociales y culturales
- 4.8. Principios y derechos fundamentales en el trabajo

### **5. PRÁCTICAS LABORALES**

- 5.1. Trabajo y Relaciones Laborales
  - 5.1.1. Nuestra planta de personal
  - 5.1.2. Gestión en Pro del Bienestar de Nuestros Trabajadores
- 5.2. Condiciones De Trabajo y Protección Social
  - 5.2.1. Total de Personal vinculado en nuestra labor
  - 5.2.2. La relevancia de la Mano de Obra Calificada y No Calificada en nuestras labores
- 5.3. Dialogo Social
- 5.4. Salud y Seguridad Ocupacional
  - 5.4.1. Nuestro Equipo de HSEQ



- 5.4.2. En búsqueda constante de una Disciplina Operacional
- 5.4.3. La Gestión de nuestro equipo de HSEQ
- 5.4.4. Promoción de una vida saludable para nuestros trabajadores
- 5.4.5. Seguridad Vial
- 5.4.6. Estado de las Investigaciones de Incidentes
- 5.4.7. Promoción en Comités Paritarios y de Consulta
- 5.4.8. Resultados de auditorías, actualización y evaluación de cumplimiento legal.
- 5.5. Desarrollo y Formación en el lugar de Trabajo
- 5.5.1. Promoción de la Política de Talento Humano – Nuestras Promesas de Valor
- 5.5.2. Capacitación y Competencias

## **6. EL MEDIO AMBIENTE**

- 6.1. Prevención de la contaminación
- 6.2. Uso sostenible de los recursos
  - 6.2.1. Consumo Sostenible
  - 6.2.2. Miembro de comité 228 ICONTEC- Gestión energética
  - 6.2.3. Proyecto de reducción y eficiencia energética
- 6.3. Mitigación y adaptación al cambio climático
  - 6.3.1. Huella De Carbono
  - 6.3.2. Mesa de Principios Ambientales
- 6.4. Protección del medio ambiente, la biodiversidad y restauración hábitats naturales

## **7. PRACTICAS JUSTA DE OPERACIÓN**

- 7.1. Anticorrupción
- 7.2. Participación política responsable
- 7.3. Competencia justa
  - 7.3.1. Reputación extendida a nuestros aliados
- 7.4. Promover la responsabilidad social en la cadena de valor
  - 7.4.1. Sobre nuestra cadena de suministros
- 7.5. Respeto a los derechos de la propiedad

## **8. ASUNTOS DE CONSUMIDORES**

- 8.1. Prácticas justas de marketing, información objetiva e imparcial y prácticas justas de contratación
- 8.2. Protección de la salud y la seguridad de los consumidores
- 8.3. Consumo sostenible
- 8.4. Servicios de atención al cliente, apoyo y resolución de quejas y controversias
- 8.5. Protección y Privacidad de los Datos de los Consumidores
- 8.6. Acceso a servicios esenciales
- 8.7. Educación y toma de conciencia

## **9. PARTICIPACIÓN ACTIVA Y DESARROLLO DE LA COMUNIDAD**

- 9.1. Participación activa de la comunidad
- 9.2. Educación y cultura
  - 9.2.1. Programa ConfiAprender
- 9.3. Creación de empleo y desarrollo de habilidades
- 9.4. Desarrollo y acceso a la tecnología
- 9.5. Generación de riqueza e ingreso
- 9.6. Salud
- 9.7. Inversión social
  - 9.7.1. Actividades realizadas en pro del desarrollo social

**CONFIPETROL SA****REPORTE INTEGRAL DE GESTIÓN Y SOSTENIBILIDAD 2013****1. CARTA DE NUESTRO PRESIDENTE**

Nuestros principios y valores, nuestras políticas empresariales, la ética, la transparencia en los negocios, el no conflicto de intereses de los accionistas y nuestra responsabilidad social empresarial han permitido que nuestra organización haya logrado los objetivos y metas propuestas, traspasando fronteras y creciendo internacionalmente alineados a nuestra visión para llegar a ser líderes en los países latinoamericanos.



Desde una mirada integral del negocio, podemos afirmar que CONFIPETROL durante el año 2013 tuvo un desempeño satisfactorio, en el que reconocemos que se presentaron dificultades, pero estas no impidieron que nuestra organización pudiera cumplir los objetivos trazados para el año fiscal que concluyó.

Durante este periodo, podemos destacar que logramos mantener nuestro nivel de desarrollo pese a que tuvimos que sobrellevar la terminación de cuatro (4) de nuestros principales contratos, dimos inicio a la operación de seis (6) nuevos contratos, todos ellos con Ecopetrol S.A.; logramos la consolidación de la filial CONFIPETROL Sucursal Perú creada en el año 2012 y con la que se permitió convertir a la organización en una multinacional, la cual generó ingresos operacionales de gran significado durante este año.

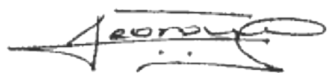
Durante este mismo periodo, logramos mantener nuestros estándares de operación, sin la ocurrencia de accidentes graves o catastróficos. En materia ambiental, somos conscientes que la industria en la que nos desenvolvemos trae consigo grandes impactos en el medio ambiente, por ello en el desarrollo de nuestras operaciones procuramos siempre por dar un uso responsable a los recursos; en el año 2013 mantuvimos el control, la reducción y mitigación de los impactos que nuestras operaciones causan al medio ambiente, por ello realizamos varias actividades en pro del medio, dimos cumplimiento a todas las obligaciones ambientales que emanan de la ley, por lo que podemos altivamente expresar que no se presentó ningún incidente significativo por causa nuestra.

Respecto a las comunidades de las regiones donde tenemos influencia, podemos expresar que durante el último año pudimos consolidar la relación, a través de diferentes actividades las cuales se enfocaron principalmente a la niñez y adultos mayores, a quienes identificamos como grupos altamente vulnerables. Somos conscientes que existen oportunidades para contribuir en el desarrollo de las comunidades de las regiones donde tenemos presencia, pero también reconocemos que son labores en las que debemos participar no como responsables directos sino como partícipes, pues en su proyección y desarrollo las mismas comunidades y autoridades locales son “corresponsables”.

CONFIPETROL avanza en el compromiso de desarrollo sostenible, alineado a nuestra política de RSE que está orientada a buscar el equilibrio entre la generación de rentabilidad, el compromiso social, el impacto ambiental, siendo socialmente responsables con las generaciones futuras y teniendo como marco de referencia las buenas relaciones con los grupos de interés y los principios del Buen Gobierno Corporativo, empoderamos a nuestra cadena de valor como el poder que facilita los recursos, las buenas comunicaciones, el alineamiento para que nuestro talento humano se desarrolle integralmente y así podamos lograr los objetivos y metas empresariales.

El informe que presentamos a continuación corresponde al primer reporte de gestión que realiza nuestra Compañía abierto a todos sus grupos de interés, como una primera rendición de cuentas consideramos se muestra fiel y transparentemente nuestra gestión en el último periodo fiscal, en el cual bajo una visión retrospectiva podemos advertir que tenemos varios retos por afrontar a fin de que todas nuestras actuaciones contribuyan en nuestro modelos sostenibilidad y que este a su vez contribuya sinérgicamente en los modelos de nuestros grupos de interés.

Podemos expresar que los resultados y gestiones realizadas en el 2013 nos enorgullecen y nos retan a continuar en la senda hasta ahora trazada, buscando lograr el equilibrio entre crear una empresa rentable, con valores sólidos y orientados a la búsqueda de una sostenibilidad para nuestros accionistas, clientes, colaboradores, aliados y a las comunidades.



**Oscar Jeovanny Fernández Moreno**  
Presidente

## 2. PARAMETROS DE LA MEMORIA

El presente escrito corresponde al Informe de Sostenibilidad año 2013, el cual ha sido elaborado siguiendo las recomendaciones de la guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad del Global Reporting Initiative (GRI - G4).

Este informe tiene como propósito el evidenciar y poner en conocimiento de todos nuestros grupos de interés, de manera veraz y real, el desempeño económico, social y ambiental de CONFIPETROL durante el año 2013 de acuerdo con nuestros objetivos y compromisos trazados desde el inicio.








Los ASPECTOS tratados en esta memoria son considerados como relevantes y en cada caso se describe el alcance y los retos, así como sus principales logros.

## 3. GOBERNANZA DE LA ORGANIZACIÓN

### 3.1. Perfil

CONFIPETROL es una marca registrada con un portafolio de servicios de operación y mantenimiento integral con la aplicación de técnicas de confiabilidad y predictivas de diagnóstico, gestión de activos, confiabilidad operacional, gestionamiento de riesgos, overhauls de equipo móvil y maquinaria mayor, dirigido a los sectores petrolero, gas, petroquímico, industrial, energético y minero.

Nuestro portafolio incluye los siguientes alcances certificados y con alta pericia adquirida en los contratos ejecutados y la experiencia de nuestros profesionales y especialistas, a saber:

-  Operación
-  Overhauls y reparaciones mayores.
-  Predictivo y CBM.
-  Paradas de Planta.
-  Generación y venta de energía
-  Confiabilidad y Gestión de activos.
-  Mantenimiento.

#### 3.1.1. Logo:



Las iniciales "CP" hacen referencia a la utilización de herramientas y al mismo tiempo sugieren una interrelación de tubos de conducción de líquidos, teniendo en cuenta la actividad que desempeña la compañía.

La palabra **CONFIPETROL** proyecta la solidez y estabilidad de la Compañía.

#### 3.1.2. Eslogan:

An orange banner with a wavy border containing the text "Solidez Y Confiabilidad" in white.

*"Solidez Y Confiabilidad"*

**Confiabilidad:** En la confiabilidad se basan todos los proyectos de Confipetrol S.A. Los procesos de confiabilidad se evocan en la nueva imagen, a través de la exactitud geométrica con que se desarrolla la construcción del elemento simbólico.



**CONFIPETROL**

*Reporte Integral de Gestión y Sostenibilidad 2013*

**Solidez:** Para Confipetrol S.A. es muy importante reflejar en su imagen toda la capacidad, la experiencia y el respaldo que brinda a sus clientes en todos sus proyectos. Toda esta solidez se refleja en las características formales del elemento tipográfico.

### 3.2. Donde Operamos

CONFIPETROL desarrolla sus actividades en los países de Colombia, Perú y Bolivia. En Colombia se ubica su casa matriz, con sede principal en la ciudad de Bogotá en la Calle 110 No. 9 -26 Oficina 613 Edificio Pacific, y con dos sedes administrativas ubicadas estratégicamente en las ciudades de Villavicencio y Barrancabermeja, con el fin de asegurar el desarrollo de los contratos de las regiones.

Las actividades operativas se desarrollan en 15 campos ubicados a lo largo del territorio colombiano al servicio de las operadoras OCCIDENTAL DE COLOMBIA, GRAN TIERRA y ECOPETROL y en Perú se encuentra al servicio de la Compañía REPSOL.

A continuación se ilustra los proyectos desarrollados en el 2013, y que tienen continuidad para en los años siguientes (aproximadamente hasta el año 2016 en algunos casos):

	CLIENTE	CONTRATO (Abreviaturas)	CAMPOS / REGIÓN
COLOMBIA		CLM (Caño Limón)  CRC (CariCare)	Caño Limón de la asociación Cravo Norte en el departamento de Arauca  Caricare y Baterías de producción en Cosecha, Caño Rondon y Jiba
			Estación Moqueta hasta la Estación Costayaco, del Campo Moqueta, Departamento de Putumayo.
		Área de influencia de la zona centro (SCC - Superintendencia de Operaciones Castilla Chichimene)	Municipios de Acacias, Guamal y Castilla la Nueva en el Departamento del Meta
		Área de influencia de la zona norte (SCI - Superintendencia de Operaciones la Cira Infantas)	Campo 23, del corregimiento El Centro, municipio de Barrancabermeja, del Departamento de Santander
		Área de influencia de la zona norte (SCO - Superintendencia de Operaciones Catatumbo Orinoquia)	Municipios de Tibú, Cúcuta y Saravena, de los departamentos de Norte de Santander y Arauca respectivamente.
		Área de influencia de la zona centro (SOA - Superintendencia de Operaciones Apiay)	Campo Apiay, en el Municipio de Villavicencio en el Departamento del Meta
		Área de influencia de la zona norte (SOM - Superintendencia de Operaciones De Mares)	Municipios de Puerto Nare y Puerto Perales (Antioquia), Barrancabermeja, Sabana de Torres, El Centro (Santander) y San Martín (Cesar)
PERÚ		Área de influencia de la zona norte (SOR)	Municipios de Yondo (Antioquia), Cantagallo y Cicuco (Bolívar) y Puerto Wilches y Sabana de Torres (Santander)
		Superintendencia De Operaciones Catatumbbo, Orinoquia	Catatumbo, Orinoquia
			Facilidades de Nuevo Mundo





### **3.3. Misión**

CONFIPETROL S.A. es una empresa socialmente responsable, que cumple con la legislación vigente aplicable, especializada en la prestación de servicios integrales de Operación y Mantenimiento con la aplicación de técnicas de Confiabilidad y predictivas de diagnóstico dirigido a los sectores Industriales, Gas, Petroquímico, Petrolero, Energético y Minero, con respuesta inmediata a las necesidades de nuestros clientes, conformada por un equipo interdisciplinario altamente calificado y comprometido con la organización para la satisfacción del cliente, enfocados en la innovación y el uso adecuado de la tecnología.

### **3.4. Visión**

CONFIPETROL S.A. será reconocida a nivel nacional e internacional, como una empresa líder en operación y Mantenimiento con la aplicación de técnicas de Confiabilidad y predictivas de diagnóstico, dentro de los sectores atendidos, distinguiéndonos por la calidad y oportunidad de nuestros servicios, manteniendo una filosofía de investigación y mejoramiento continuo de nuestros procesos, adoptando nuevas tecnologías que nos permitan seguir siendo competitivos.

### **3.5. Objetivos Corporativos**

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

### **3.6. Gobierno Corporativo**

CONFIPETROL cuenta con un Gobierno Corporativo debidamente estructurado, con directrices orientadas al cumplimiento del objeto social, brindando altos estándares de seguridad y calidad en los servicios que ofrecemos, pues cada uno de sus integrantes actúa bajo estrictos regímenes éticos, profesionales y de alta calidad, que garantizan que sus acciones y decisiones nutran la gestión de la Compañía.

Nuestra Asamblea de Accionistas, en cumplimiento con las políticas y valores trazados internamente, y con el propósito que todas sus decisiones estén enmarcadas en prácticas de transparencia, competencia leal y conflictos de interés, diseñó un Acuerdo de Buena Fe Accionistas y Código de Ética.

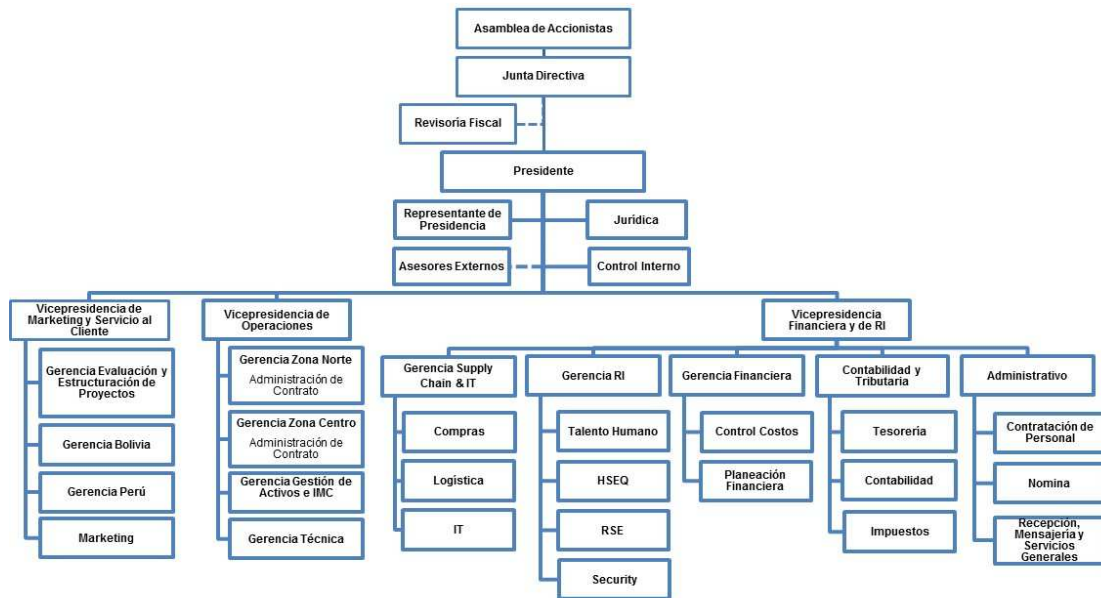




**CONFIPETROL**

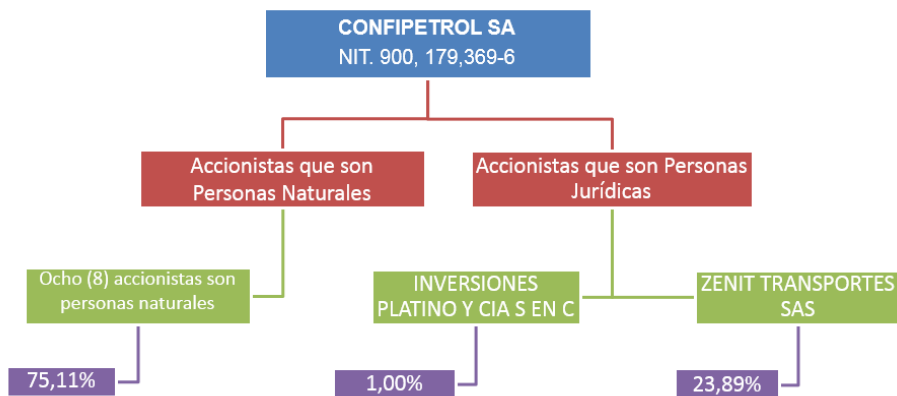
*Reporte Integral de Gestión y Sostenibilidad 2013*

### 3.6.1. Organigrama:



De nuestra estructura corporativa surgen una serie de directrices y estándares, los cuales son gestionados por la Presidencia y la Junta Directiva de la Compañía, buscando que las operaciones sean ejecutadas bajo riesgos claramente definidos y controlados.

### ORGANIGRAMA – Accionistas de Confipetrol SA

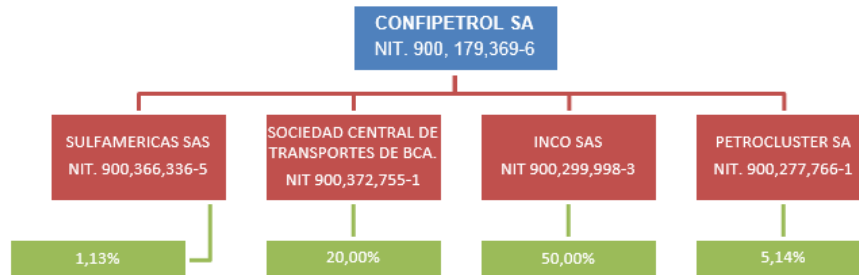




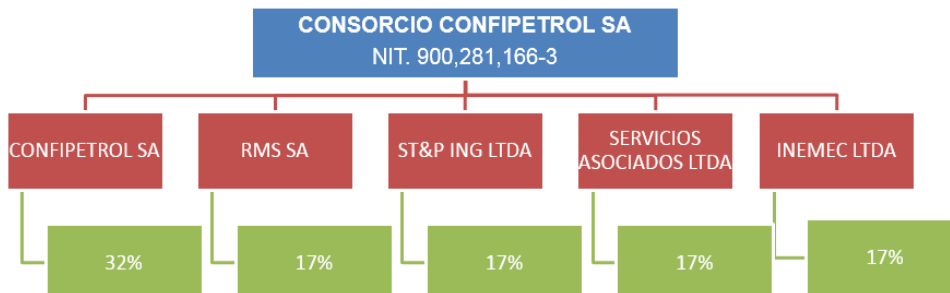
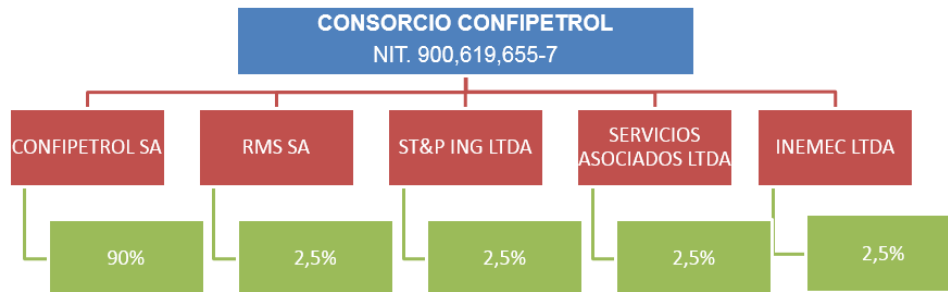
**CONFIPETROL**

*Reporte Integral de Gestión y Sostenibilidad 2013*

### ORGANIGRAMA – Sociedades donde Confipetrol SA tiene participación



### ORGANIGRAMA – Consorcios Constituidos



CONFIPETROL no tiene participación en ninguna iniciativa sectorial excepto en el pacto global donde realiza los aportes normales en Colombia.

#### 3.6.2. Incorporación del Código de Ética y Acuerdo de buena fe de Accionistas en la visión corporativa

Con el propósito de regular el conflicto de intereses, la ética y la transparencia en los negocios comunes de los socios, empresas socias y CONFIPETROL S.A., en el año 2013 se planteó el Código de Ética y Acuerdo de buena fe de Accionistas.

La intención plasmada en estos documentos obedece al crecimiento y expansión de la Compañía, lo que amerita unas reglas claras y de reciprocidad entre los consorciados, accionistas y CONFIPETROL S.A que garanticen la realización de los negocios con los más altos



estándares éticos, de transparencia, equidad benéfica para todos los asociados y sin conflicto de intereses. El Código de Ética y Acuerdo de buena fe debe propender por la integridad Técnico-Económica de las compañías, sus asociados y sus empresas socias. Por tanto los accionistas coinciden en mantener como compromiso el cumplimiento de éstos, que contribuye a generar credibilidad y confianza en la marca CONFIPETROL y en sus accionistas, fijando como meta la búsqueda del máximo desarrollo de la Compañía, sus socios y/o empresas socias, apoyados en dichos principios y lineamientos, con la confianza, la buena fe, la ética y el respeto y acato de la legalidad.

Estos documentos tienen aplicación en el momento de dirimir conflictos y en general, situaciones relativas al comportamiento, acciones, ética y conflictos de intereses entre otros, de una manera clara y coherente en beneficio común.

### **3.7. Políticas**

CONFIPETROL cuenta con 19 políticas que permiten establecer los marcos de actuación de todos los procesos en pro la mejora continua. A continuación se enuncian las políticas establecidos en el sistema integrado de gestión, las cuales podrán ser consultadas en la página [www.confipetrol.com](http://www.confipetrol.com) para todas las partes interesadas y en el Sistema integrado de gestión interactiva (SIGI) de la organización para los funcionarios:

- 🔗 Política de alcohol, tabaquismo, drogas y armas. {GG-GEN1-PO-1}
- 🔗 Política de HSEQ. {GG-GEN1-PO-1}
- 🔗 Política de talento humano. {GG-GEN1-PO-2}
- 🔗 Política de ética y conflicto de intereses. {GG-GEN1-PO-4}
- 🔗 Política de conservación de activos. {GG-GEN1-PO-5}
- 🔗 Política de procesos y procedimientos. {GG-GEN1-PO-6}
- 🔗 Política de teléfonos fijos, celulares y avanteles. {GG-GEN1-PO-7}
- 🔗 Política de mercadeo y servicio al cliente. {GG-GEN1-PO-8}
- 🔗 Política de tecnología, modernización y cambio. {GG-GEN1-PO-9}
- 🔗 Política de finanzas. {GG-GEN1-PO-10}
- 🔗 Política de derechos humanos en comunidades. {GG-GEN1-PO-11}
- 🔗 Política de seguridad vial. {GG-GEN1-PO-12}
- 🔗 Misión, Visión y Objetivos. {GG-GEN1-PO-13}
- 🔗 Política uso de elementos y equipos de protección personal. {GG-GEN1-PO-15}
- 🔗 Política de responsabilidad social. {GG-GEN1-PO-16}
- 🔗 Principios y valores corporativos. {GG-GEN1-PO-17}
- 🔗 Política de anticorrupción. {GG-GEN1-PO-18}
- 🔗 Política para trabajo en condiciones climáticas adversas. {GG-GEN1-PO-19}

CONFIPETROL comprometido porque todas sus actuaciones sean realizadas dentro de un marco responsable y bajo altos estándares de calidad y éticos, en alineación con la normatividad para la prevención de conductas delictivas tales como el soborno, extorsión y lavado de activos, incluyo dentro de sus directrices la Política de Anticorrupción e incorporó a sus procedimientos internos los formatos de SARLAFT y Declaración de Conflicto de Intereses.

### **3.8. Grupos De Interés**

La organización implementó una metodología de criterios que permitió identificar los grupos de interés relevantes, en razón de la capacidad de influir en la toma de decisiones de la misma.

Los grupos de interés identificados por CONFIPETROL y el interlocutor asignado para cada uno ellos, se relacionan en el siguiente cuadro:

GRUPO DE INTERES	INTERLOCUTOR
Accionistas	Presidencia
Aliados	Presidencia
Clientes	Marketing, Proyectos
Proveedores	Supply Chain & IT
Empleados	Talento humano
Comunidades	Administradores de Contrato – RSE
Autoridades	Jurídica



Estos interlocutores han permitido fortalecer el relacionamiento con los diferentes grupos de interés, estableciendo vínculos de confianza y acercamiento de mucho interés.

### 3.8.1. Creación de valor en el relacionamiento con los grupos de interés

La Compañía persigue la continua creación de valor sostenible para sus accionistas y consecuentemente para la compañía en general; para ello conserva, protege y aumenta los bienes, derechos e intereses legítimos de los accionistas respetando los compromisos asumidos y compaginando, en todo momento, con la integración social y el respeto al medio ambiente.

La información que se transmite a los accionistas es siempre veraz, y reflejará fielmente la situación real de la Compañía, de sus actividades empresariales y de sus estrategias de negocio.

Las comunicaciones se realizan siempre conforme a las normas y en los plazos establecidos por la legislación vigente. Toda acción empresarial se enfoca a la creación de valor para sus accionistas.

La satisfacción de las necesidades del cliente es prioritaria para la Compañía y por ello apuesta por la calidad en todas las acciones que acomete.

Para velar por unos altos estándares de calidad, los empleados debe establecer relaciones comerciales duraderas con los clientes, basadas en una actitud permanente de servicio y de aportación de valor, desarrollando soluciones que excedan sus expectativas, respetando los compromisos adquiridos, anunciando con la debida antelación cualquier cambio en los acuerdos y manteniendo un alto compromiso de honestidad y responsabilidad profesional para con ellos.

La Compañía considera a sus proveedores, empresas contratistas y colaboradores como aliados estratégicos en la cadena de valor, indispensables en el logro de sus objetivos de mejora en el



servicio, construyendo relaciones basadas en la confianza, la transparencia y la puesta en común de conocimientos, experiencias y capacidades.

Los empleados que participan en procesos de selección de proveedores, empresas contratistas y colaboradores externos tienen la obligación de actuar con imparcialidad y objetividad, comprometiéndose a aplicar criterios de calidad y coste, evitando el conflicto de intereses personales con los de la Compañía.

Los proveedores y demás entidades son seleccionados en función de sus méritos. Una de las grandes metas que tiene CONFIPETROL, es la implementación en su proceso de selección de proveedores, la valoración y constatación, que sus procesos de fabricación y distribución tengan en cuenta la disminución de los impactos ambientales y cumplan con la legislación aplicable en materia de condiciones laborales y de prevención de riesgos.

Es una directriz corporativa, que en todas las relaciones que CONFIPETROL establezca con sus proveedores, empresas contratistas y colaboradores no permitan ni favorezcan prácticas engañosas y no equitativas, prestando siempre sus servicios de manera transparente y directa.

### 3.9. Desempeño Económico

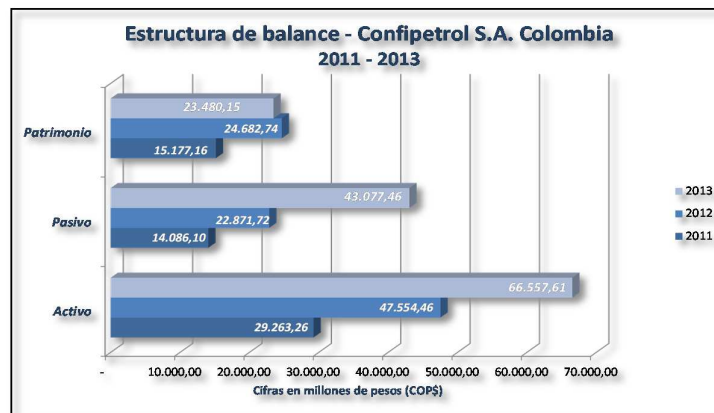
#### 3.9.1. Cifras Relevantes

**Los Ingresos operacionales** de CONFIPETROL en 2013 ascendieron a COP\$102.440 millones (USD\$53,1 Millones), lo que representa un incremento del 51.3% frente a la cifra registrada en 2012. Por su parte el **EBITDA** fue de COP\$11.860 millones, incrementándose un 58.77%. **La utilidad neta** cerró en 2,395 millones de pesos, tras incrementarse un 18,27%.

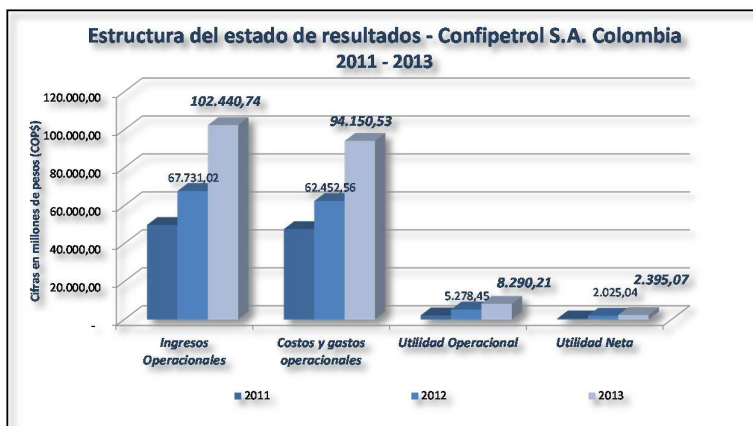
El incremento de la utilidad neta estuvo impulsado principalmente por varios eventos, como el desarrollo de dos nuevos contratos, el esfuerzo del comité estratégico que dieron como resultado la estabilización de los contratos de Occidental de Colombia - OXY, el cierre y el inicio de operación de los contratos con Ecopetrol S.A., la generación de trabajos adicionales a los contratos en ejecución ATA's y todos los otros procesos de gerencia de la organización que gestionaron resultados importantes para el logro de los objetivos en el mejoramiento de márgenes, todos los anteriores puntos fueron los que permitieron el crecimiento de ventas y al mejoramiento de los márgenes.

En el **Balance General**, los **activos** de CONFIPETROL ascendieron a COP\$66.557 millones (USD\$34,5 millones) incrementando un 40% respecto al cierre de 2012. **Los pasivos** sumaron COP\$43.077 millones (USD\$22,3 millones) y el **patrimonio** alcanzó COP\$23.480 millones.

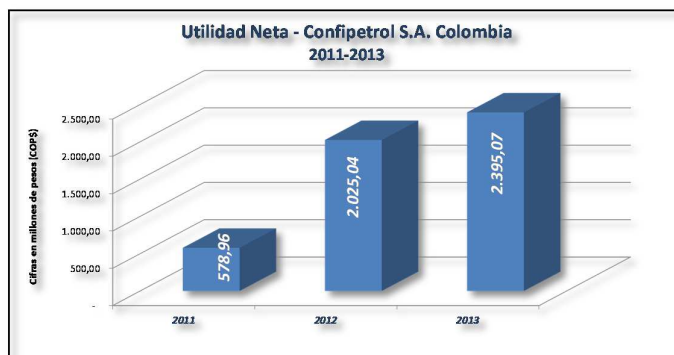
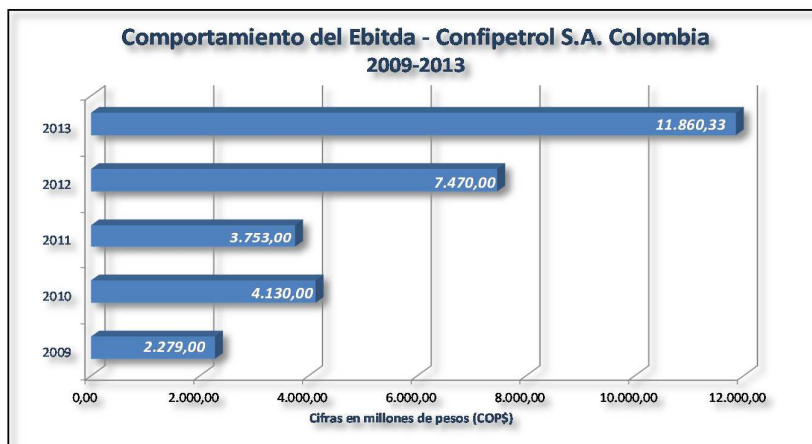
#### 3.9.2. Estructura del Balance



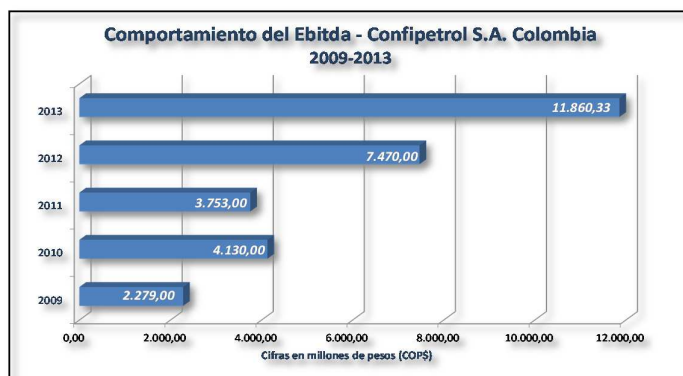
### 3.9.3. Estado de Resultados



La lectura de la gráfica anterior nos permite visualizar una mejor relación de los rubros del Estado de Resultados frente al ejercicio terminado en 2012, en razón a un aumento a los ingresos operacionales.



La lectura de la gráfica anterior nos permite visualizar una mejor relación de los rubros del Estado de Resultados frente al ejercicio terminado en 2012, en razón a un aumento a los ingresos operacionales.



El mejoramiento de márgenes y rentabilidad del negocio, ha venido mejorando tras la dinámica y cambio incorporado dentro de la organización con estrategias de ahorro y negociación con proveedores, bancos y otras entidades para favorecer el flujo de caja y dinámica financiera. Los nuevos negocios logrados contribuyen al sostenimiento de la organización.

Se trabajó de manera comprometida en el ahorro de cada proceso y la medida del gasto, tomando en cuenta los retos del Gobierno Corporativo por la contribución y logro del EBITDA. Dentro del análisis, se observó que prácticamente todos los procesos se encuentran dentro del marco esperado. Se viene igualmente trabajando en la planificación para implementación de las NIIF, considerando la integración de todos los procesos para lograr aportes y adecuación a estas normas.

### 3.9.4. Asuntos Tributarios

#### a) Impuesto De Renta Y Patrimonio

La sociedad es contribuyente del impuesto de renta en Colombia bajo el régimen ordinario a la tarifa general del 25%. Sigue clasificada como gran contribuyente y en el régimen común del impuesto a las ventas.

Es contribuyente del impuesto al patrimonio conforme a lo dispuesto por la ley 1430 del 2010 y a la sobretasa al mismo ordenada por el decreto 4825 del mismo año para una tarifa total de 6.0% sobre el patrimonio líquido gravable al 1 de enero del 2011.

En el año 2013 se presentó oportunamente la declaración de renta por el año gravable 2012 en la cual se determinó un impuesto con saldo a favor de \$4.354.818.000 que fue debido a la imputación de retenciones a título de renta.

#### b) Impuesto De Industria Y Comercio

La Sociedad actualmente tributa en 23 municipios aplicando la normatividad vigente según acuerdos y resoluciones expedidas por cada municipio, (Acacias, Arauca, Arauquita, Barrancabermeja, Bogotá, Castilla la Nueva, Guamal, Tibú, Villagarzon, Villavicencio, Tesalia-Huila, Cantagallo, Cicuco, Cúcuta, Puerto Boyacá, Puerto Nare, Puerto Triunfo, Puerto Wilches, Sabana de Torres, San Martin, San Vicente de Chucuri, Saravena, Yondo). De acuerdo a la estructura organizacional y conforme a las normas y leyes establecidas cada contribuyente es responsable de declarar sus ingresos.

<b>Industria y Comercio</b>			
	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>
Confipetrol S.A.	455.202.294,00	258.527.000,00	1.115.989.061,00
Consorcio Confipetrol SA	707.568.675,00	860.952.550,00	585.422.291,00
Consorcio Confipetrol AM		121.166.999,78	85.581.431,00
Consorcio Confipetrol			453.582.000,00
<b>Total</b>	<b>1.162.770.969,00</b>	<b>1.240.646.549,78</b>	<b>2.240.574.783,00</b>



<b>Retención de Industria y Comercio</b>			
	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>
Confipetrol S.A.	37.018.660	29.362.979	64.219.751
Consorcio Confipetrol SA	5.286.747	4.402.271	262.283
Consorcio Confipetrol AM		2.800.799	380.333
Consorcio Confipetrol			1.821.207
<b>Total</b>	<b>42.305.407</b>	<b>36.566.048</b>	<b>66.683.573</b>

**c) Declaraciones de IVA, Retención En La Fuente E Información Exógena**

La entidad presentó oportunamente las declaraciones de retención en la fuente e IVA durante el 2013 con lo cual no se tienen contingencias de ninguna naturaleza por estos conceptos.

También se efectuó el envío oportuno de la información exógena que exigen las disposiciones tributarias

**3.9.5. Sanciones y multas significativas**

Durante el año 2013 no se reportaron multas o sanciones derivadas del incumplimiento de materia laboral, ambiental, comercial ni tributaria a la organización.

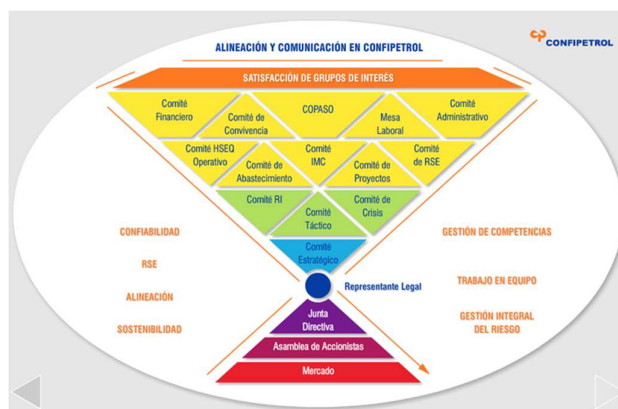
En materia judicial durante el 2013 el siguiente es el balance:

- ✎ El número total de demandas activas a 31 de diciembre de 2013 fue de cinco, mediante las cuales se busca una reparación económica por un presunto daño antijurídico causado por el Consorcio Confipetrol SA o la sociedad Confipetrol S.A. las cuales aún no se ha proferido sentencia.
- ✎ Durante el año fueron instauradas contra la Organización siete tutelas en total, cinco de ellas contra el Consorcio Confipetrol SA, una en contra de la sociedad Confipetrol S.A. y una en la cual fue tutelada la Superintendencia de Sociedades y el Consorcio Confipetrol SA fue vinculado para que se pronunciara respecto de la pretensión.

De estas tutelas, cinco de estas fueron falladas a favor de la Organización, es decir, que el Juez de conocimiento no encontró pruebas o argumentos para estimar las pretensiones, y en una tutela se condenó a la Compañía a pagar una suma equivalente a 4.2 SMMLV.

Respecto de la Tutela interpuesta en contra de la Superintendencia de Sociedades, el Consorcio Confipetrol SA presentó su pronunciamiento; finalmente el juez falló a favor de la Tutelante y se le ordenó a la Superintendencia dar respuesta inmediata, sin ninguna condena para nuestra Compañía.

**3.10. Plan De Relacionamiento**



### 3.10.1. La Estrategia RSE

Definitivamente, uno de los valores agregados de la compañía durante el 2013 fue la creación e implementación del área de Responsabilidad Social Empresarial y el inicio del desarrollo de una estrategia cuyo objetivo principal es la optimización en el relacionamiento de CONFIPETROL con sus diferentes grupos de interés y con ello la mejora de su imagen y reputación.

Sabemos que falta por recorrer un gran camino, pero también sabemos que el camino seleccionado es el acertado; muestra de ello es que ya nuestra gente habla de Responsabilidad Social Empresarial y de la contribución que de forma voluntaria y activa está haciendo CONFIPETROL al mejoramiento social, económico y la continuación de la gestión en el aspecto ambiental.

A nivel documental, parte del trabajo realizado en el 2013 fue la actualización de documentos como:

- ↻ Actualización del código de ética de la compañía.
- ↻ Actualización de la política de Responsabilidad Social Empresarial (modelo de relacionamiento)
- ↻ Mapa de riesgos de Derechos Humanos
- ↻ Diseño formato de Declaración Conflicto de intereses
- ↻ Diseño formato acuerdo de confidencialidad

Igualmente, iniciamos con la estrategia para combatir y salvaguardar la Compañía contra el lavado de activos y la financiación del terrorismo, estableciendo documentos como:

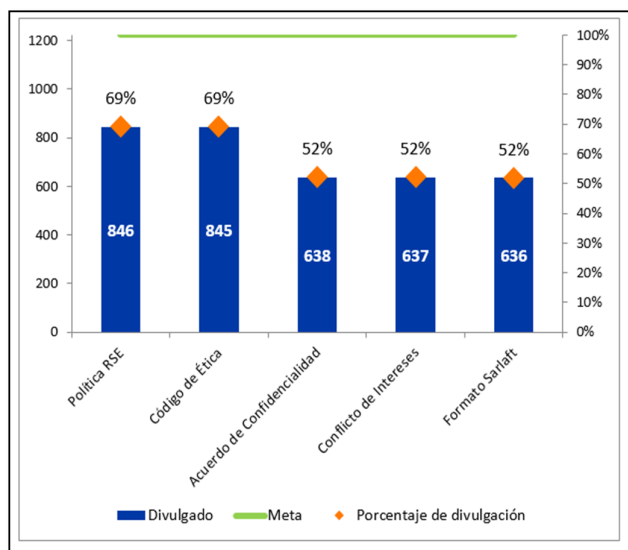
- ↻ Primera versión de la política anticorrupción
- ↻ Mapa de riesgos de anticorrupción
- ↻ Implementación del formato SARLAFT (Declaración voluntaria de origen de fondos y de aplicación de normas de prevención, control del lavado de activos y financiación del terrorismo).

Tanto la política de Responsabilidad Social como el Código de ética se encuentran publicados en la página WEB de la compañía, con el fin de poder ser consultada por todos sus grupos de interés.

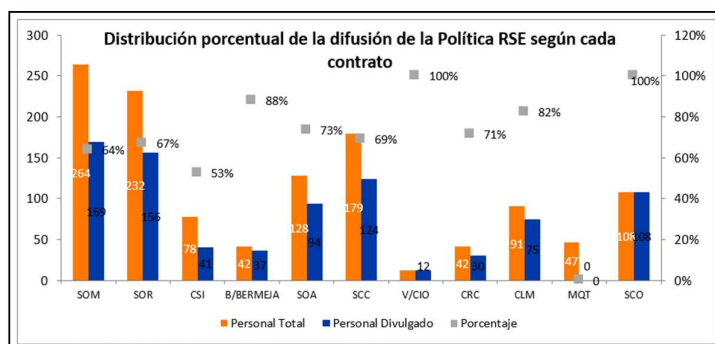
Actualmente, la divulgación del código de ética y de la política de Responsabilidad social, así como el diligenciamiento de los diferentes formatos se encuentra en el siguiente porcentaje por campo:



*Difusión de los documentos estratégicos de RSE en campo Apiay.*

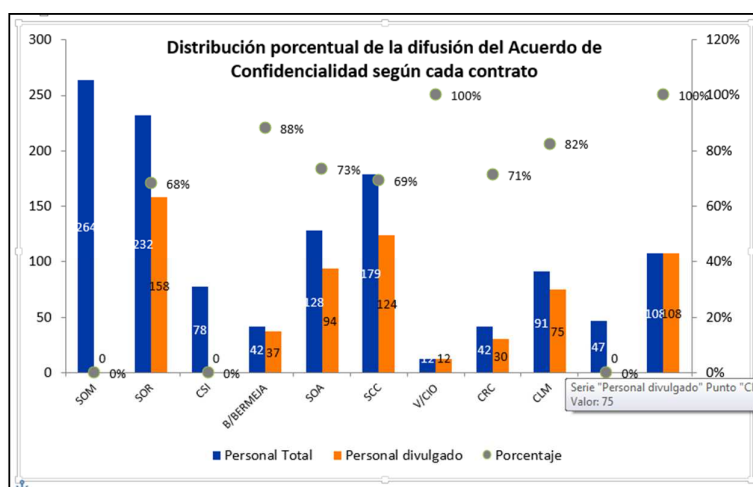
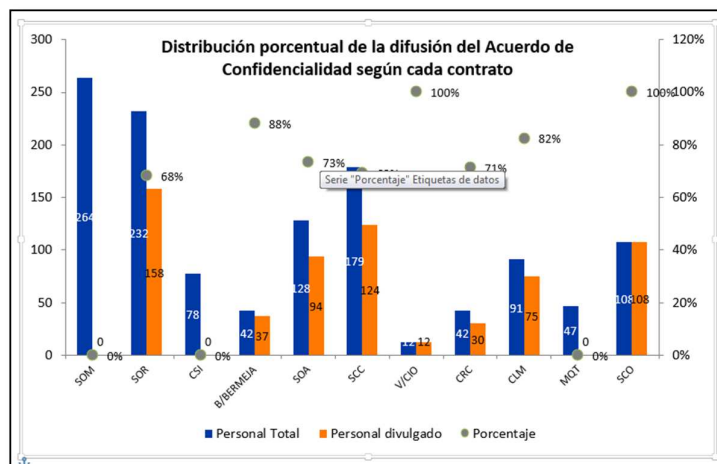


La gráfica anterior muestra los resultados totales de la divulgación de los documentos estratégicos el cual es un avance significativo, logrado una **cobertura del 69%** de la política de RSE y el Código de Ética. El compromiso de total cobertura es a 31 de diciembre de 2014.

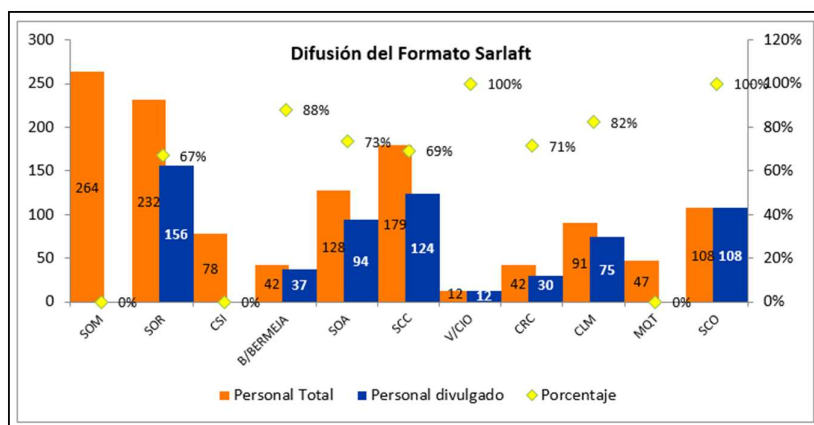


La gráfica anterior, reporta el porcentaje de difusión de la Política RSE en cada uno de los contratos donde operamos; es así como se evidencia el avance y compromiso para que cada uno de nuestros trabajadores conozca y practique con estos comportamientos en el día a día cumpliendo con la legislación vigente aplicable.

La divulgación del Código de Ética reflejado en la gráfica anterior, permite a nuestros colaboradores y personal relacionado con la compañía, conocer los principios éticos y el marco normativo y de transparencia bajo el cual nos regimos para realizar los negocios y actividades; aplicando y dando cumplimiento en cada uno de los lugares donde se ejecute la operación.



En algunos contratos donde operamos, no se refleja cumplimiento de este requisito; cabe aclarar que se está realizando la divulgación y programación para el respectivo conocimiento y aplicación, todo esto enmarcado en la estrategia de CONFIPETROL y la debida diligencia.





Con avance parcial de divulgación en algunos campos y la debida diligencia, la etapa inicial de divulgación se está realizando con celeridad y se establecen acciones puntuales sobre los campos con mayor deficiencia en aras de tomar decisiones objetivas que no vayan en contra de la misma.

Con un avance parcial en el proceso de declaración y firma de este formato, se busca conocer de donde provienen los fondos como medida de prevención y control de actividades ilícitas y terroristas que involucren y perjudiquen el buen nombre de la compañía y no permitan dar cumplimiento a la legislación vigente aplicable en cada uno de los lugares donde operamos.

### **3.10.2. Gestión en Responsabilidad Social**

La gestión del proceso de Responsabilidad Integral durante el año 2013 representó para CONFIPETROL darle continuidad al proceso de cambios y la nueva etapa en la forma de trabajo, con el ánimo de asegurar la sostenibilidad de la organización.

El importante logro que representó haber ganado los procesos de licitación con Ecopetrol, ratificó el buen momento y asertividad en la estrategia que desde la Presidencia se ha venido liderando y cuyo enfoque promueve un alto sentido de satisfacción en los grupos de interés.

El equipo, que integró los subprocesos de HSEQ (Salud, seguridad, ambiente y calidad), TH (Talento Humano), Security y RSE (Responsabilidad Social Empresarial), se ha enfocado al autocuidado, la disciplina operacional, la cero accidentalidad y cero no conformidades mayores de nuestro SIG, fomento la empatía, confiabilidad, buen entorno, alta capacidad de respuesta, empleabilidad y mejora de las competencias en el personal.

La mejora del SIG (Sistema Integrado de Gestión), se evidencia con la integración de los aspectos de RSE (bajo los estándares ISO 26000 y SGE:21), la dinámica de la estructura organizacional y por ende algunos procesos, con renovación en sus procedimientos. La dinámica de revisión y actualización de las políticas, así como la generación de nuevas, caso de la enfocada al tema de corrupción.

### **3.10.3. En búsqueda de la Integración con grupos de interés**

Uno de los principales objetivos de la estrategia del proceso de RSE es lograr un acercamiento y optimización en la relación con las diferentes partes interesadas identificadas, con este fin se trabajó durante todo el año en el diseño del primer ejemplar de la **Revista IntegraRSE**, la cual surge como necesidad de la compañía en implementar un canal de comunicación que sea efectivo con los grupos de interés. En el mes de diciembre se realizó la distribución de la revista a cada uno de los principales clientes y se distribuyó a los campos para ser conocida por todos los colaboradores.

Con esta revista CONFIPETROL pretende fortalecer los lazos de amistad y de comunicación con los grupos de interés e informar a toda la comunidad sobre las actividades que adelanta la compañía en materia de Responsabilidad Social.

Otro mecanismo de comunicación desarrollado son los Boletines que se publican periódicamente en la página WEB de la Compañía, con ellos el proceso de RSE pretende comunicar buenas prácticas y acciones puntuales de los diferentes campos. Aquí una muestra de ello:



### Concurso Ecopetrol RSC

CONFIPETROL de manera voluntaria atendió a la invitación de ECOPETROL para participar en el concurso de prácticas de responsabilidad social empresarial (RSE) realizado el 31 de octubre de 2013.

Indudablemente una experiencia que permitió a la Compañía reconocer como está posicionada frente al cumplimiento de prácticas socialmente responsables con cada uno de los grupos de interés. Dentro de las recomendaciones generadas en la participación fue la de direccionar la estrategia a prácticas puntuales de RSE que beneficie a cada grupo de interés más que realizar inversión social.

#### 3.10.4. Asuntos relevantes para Confipetrol y sus grupos de interés.

CONFIPETROL llevó a cabo en el año 2013 su proceso de identificación de grupos de interés, donde también realizó por primera vez una consulta formal de expectativas, las cuales fueron tenidas en cuenta para la formulación de sus promesas de relacionamiento; a partir de esta definición se ha trabajado en la formulación de los objetivos de relacionamiento y sus indicadores de medición.

CONFIPETROL ha tomado como guía para la determinación de sus asuntos materiales la ISO 26000 de Responsabilidad Social, y los lineamientos del estándar SGE-21 de Forética.

A partir de este trabajo la organización ha determinado que de los 36 asuntos que refiere la norma ISO 26000, los siguientes asuntos No son pertinentes para la organización debido a la naturaleza del negocio:

<b>Prácticas justas de operación:</b>	<b>Asunto 2: Participación política responsable</b>
<b>Asuntos de consumidores:</b>	Asunto 3: Consumo sostenible
	Asunto 6: Acceso a servicios esenciales
	Asunto 7: Educación y toma de conciencia

Los demás asuntos de las materias se consideran pertinentes para la organización y se gestionan. Es importante anotar que este informe sigue los contenidos de la Norma ISO 26000.

Uno de los desafíos para CONFIPETROL, consiste en mejorar la determinación del alcance de los asuntos materiales fuera de la organización, aunque para efectos de esta memoria el tratamiento y la importancia que se determinó darles a los asuntos es igualmente importante inclusive con los grupos de interés externos.

También es importante reafirmar que este es el primer ejercicio de rendición de cuentas, por lo tanto el numeral de la guía GRI 4 G4-22 no tiene ninguna aplicación. Lo mismo se puede afirmar para el numeral G4-23.

CONFIPETROL ha establecido en su Política de Responsabilidad Social que cada año realizará el informe de sostenibilidad y al menos cada 2 años realizará una consulta formal de expectativas de sus grupos de interés. Para este ejercicio en particular la organización estableció un nivel **esencial** de acuerdo con las opciones disponibles y espera que conforme avanza el ejercicio de sostenibilidad pueda poner a disposición de sus grupos de interés mayor información.

En caso de tener dudas o comentarios acerca de esta memoria usted puede elevar sus consultas a los correos [ger.responsabilidadintegral@confipetrol.com](mailto:ger.responsabilidadintegral@confipetrol.com) y/o [gestor.rse@confipetrol.com.co](mailto:gestor.rse@confipetrol.com.co).

De igual manera es oportuno aclarar, que aun cuando CONFIPETROL reconoce el valor que la verificación externa aporta a la organización, esta memoria no ha sido considerada para una verificación externa.

### **3.10.5. Comprometidos con un desarrollo sostenible – EL Pacto Global**

El Pacto Global es una iniciativa voluntaria, a la cual CONFIPETROL se adhirió a partir del año 2013 y de esta forma se comprometió a alinear sus estrategias y operación con los diez principios universales agrupados en cuatro áreas temáticas: derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anti-corrupción. En este orden de ideas CONFIPETROL ha adelantado actividades en materia del cuidado y protección de los derechos del infante y en actividades que propendan por su bienestar (CONFIAPRENDER).<sup>1</sup>

Adicionalmente, CONFIPETROL cuenta con una política Social, Derechos Humanos y Comunidades en la cual contempla la importancia y el compromiso de la compañía por la igualdad entre sus miembros.

En materia de medio ambiente CONFIPETROL ha desarrollado un sin número de estrategias que pretenden fortalecer la prevención para evitar daños en el medio ambiente, al igual que la utilización de tecnologías amigables con el entorno.

En materia de anticorrupción CONFIPETROL opera en un entorno de competencia sana, transparente y todos y cada uno de los negocios están enmarcados en la legalidad.

La participación de nuestra empresa en el Pacto Global ha permitido establecer relaciones y participación en mesas de trabajo de diferentes temas con la mayoría de empresas operadoras del sector y empresas ejemplares de prácticas en el tema de Responsabilidad Social Empresarial, lo que nos ha permitido darnos a conocer y aumentar la reputación de la Compañía al iniciar a trabajar en el tema.

Para el año 2014, tenemos el compromiso con el Pacto Global de presentar el informe COP, que para nuestra empresa representa el mismo informe de sostenibilidad.

---

<sup>1</sup> Este programa se explica de manera más amplia en el Capítulo de 8. Participación activa y desarrollo de la comunidad.



#### **4. DERECHOS HUMANOS**

CONFIPETROL asegura, controla y evidencia que en materia de Derechos Humanos exista total cumplimiento hacia y desde el personal de la organización. Así como los aspectos ligados a la actividad empresarial, tales como:

- ✓ Derecho de asociación (libertad de sindicación y derecho a la negociación colectiva).
- ✓ Derechos de la infancia y la juventud (NO a la explotación infantil y trabajos forzados).
- ✓ Derecho a unas condiciones de empleo dignas, equitativas y satisfactorias. Aspecto ratificado en la Política de Talento Humano y Derechos Humanos y Comunidades.<sup>2</sup>

CONFIPETROL además de estar comprometido en el cumplimiento con toda la normatividad nacional e internacional en materia de Derecho Internacional Humanitario, se encuentra vinculado desde año 2013 en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, asumiendo con ello el compromiso de alinear sus estrategias y operaciones con los diez principios universalmente aceptados por esta iniciativa.

Con el fin de garantizar el cumplimiento de los derechos humanos, CONFIPETROL realiza un seguimiento a los grupos de interés, con el fin de evitar acontecimientos respecto a la vulneración de los mismos.

Dentro de la organización se cuenta con una matriz de riesgos, la cual evalúa los riesgos por proceso y los riesgos globales referentes a los derechos humanos. En esta matriz se encuentran plenamente identificados los riesgos y los impactos generados, permitiendo establecer estrategias que logren mitigarlos y/o contrarrestarlos.

También se encuentra publicada y promulgada a los grupos de interés la Política de Derechos Humanos Y Comunidades, en la cual se expresa el compromiso de la Compañía por el cumplimiento y el respeto de los derechos humanos así como la importancia de establecer relaciones armónicas con la comunidad. (Anexo. GG-GEN1-PO-11).

Se diseñó un programa de Derechos Humanos, el cual consta de 3 módulos, los cuales tratan los temas fundamentales de DDHH. Actualmente se está programando la realización de la divulgación y entrenamiento del programa, iniciando la cobertura con los funcionarios de la compañía, seguido de los diferentes grupos de interés.

*Promovemos los DDHH y mente ética en todas nuestras operaciones:* capacitación en Derechos Humanos a nuestros colaboradores, A la fecha hemos capacitado más del 85% de nuestra población trabajadora en política de RSE, Código de ética, Política anticorrupción. Somos signatarios del Pacto Global (Capítulo Colombia).

A 31 de Diciembre de 2013, CONFIPETROL no presenta casos de discriminación reportados.

##### **4.1. Debida diligencia**

CONFIPETROL durante en el año 2013 implemento dentro de sus directrices, la Política de Derechos Humanos y Comunidades, para hacer explícito su compromiso frente a los derechos de todas aquellas personas con quienes se relaciona directa o indirectamente desde su quehacer empresarial.

La generación de esta Política la visualizamos como el principio en la construcción de relaciones de confianza con todos nuestros grupos de interés, entendiendo y abordando sus preocupaciones, proporcionando una base que integre la responsabilidad de respetar la dignidad humana a través de todas nuestras operaciones nacionales e internacionales, además de estar en coherencia al ambiente de reconciliación y paz que empieza a forjarse en el país

---

<sup>2</sup> Anexo 3. Políticas Corporativas



Es una tarea ya asumida, la necesidad de incluir mecanismo de comunicación y atención de PQR que se susciten en el marco de nuestra Política de derechos humanos y comunidades. Resaltando, que hasta la fecha ninguno de nuestros grupos de interés ha sido afectado o foco receptor de ningún impacto negativo en esta materia.

#### **4.2. Situaciones de riesgo para los derechos humanos**

CONFIPETROL dentro de su proceso de mejora constante, ha diseñado una matriz a fin de identificar, controlar y minimizar todos los riesgos que se generan directa o indirectamente en sus operaciones, sin embargo, evidenciamos que este mapeo realizado debe hacerse extensible a fin de integral riesgos propios de Derechos Humanos de los trabajadores y de demás grupos de interés, y en temas tales como secuestro, extorción, etc.

#### **4.3. Evitar la complicidad**

Hasta la fecha no hemos evidenciado con nuestros proveedores la comisión de conductas delictivas o violatorias de Derechos Humanos, sin embargo, CONFIPETROL es consiente que este es un tema que debe ser incorporados en sus procesos y directrices interna, por lo que ya se encuentra en esta tarea.

#### **4.4. Resolución de reclamaciones**

En materia de Derechos Humanos nuestra Compañía no ha identificado ninguna reclamación o queja que verse sobre esta materia.

#### **4.5. Discriminación y grupos vulnerables**

Nuestra Compañía garantiza la observancia del Principio de Igualdad de Oportunidades, específicamente garantizando el acceso a los puestos de trabajo a través de procesos objetivos de selección, la formación, el desarrollo profesional y la retribución.

Asimismo, se garantizará la ausencia de discriminación por circunstancias de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o cultura, entre otras. Y controlará expresamente que su personal no sea destinatario de conductas no deseadas que tengan como objetivo o consecuencia la vulneración de la dignidad o la creación de un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

Se divulga y se asegura el entendimiento y aplicación de tales principios en nuestro personal.

Durante el año 2013 se realizaron diferentes actividades con el propósito de incentivar acercamientos a las comunidades de las áreas de influencia en Colombia, orientadas principalmente a desarrollar actividades de educación y de salud, dirigidas a la población infantil vulnerable. Estas actividades se describen en mejor forma en el numeral 8.7. Inversión Social.

#### **4.6. Derechos civiles y políticos**

✎ La compañía no tiene filiación ideológica, política ni partidista, pero alienta la colaboración cívica en asociaciones profesionales y organismos ciudadanos, a la vez que estimula el ejercicio responsable de los derechos políticos. La participación de sus trabajadores en procesos políticos y/o electorales será siempre enteramente a título personal y no podrá incluir contribuciones de tiempo, apoyo financiero y recursos que pertenezcan a la Compañía.

Cualquier trabajador puede elegir participar en política, aportar y dar su opinión, pero teniendo presente que dicha contribución la realizará como individuo, a título personal y no podrá dar la apariencia de estar actuando en nombre y/o representación de la Compañía.



**CONFIPETROL**

*Reporte Integral de Gestión y Sostenibilidad 2013*

- ✧ En materia disciplinaria, la Compañía tiene implementado un procedimiento el cual está encaminado a la búsqueda de la verdad y de la disciplina operacional, sin atentar con los derechos al debido proceso y derechos al trabajo de cada uno de nuestros trabajadores, pues toda sanción o medida impuesta obedece a criterios objetivos y razonables.

#### **4.7. Derechos económicos, sociales y culturales**

Este apartado se desarrolla de manera amplia en el numeral 8. Participación activa y desarrollo de la Comunidad

#### **4.8. Principios y derechos fundamentales en el trabajo**

- ✧ CONFIPETROL reconoce que mantener relaciones armónicas y de colaboración con nuestras personas es fundamental para lograr el desarrollo de un dialogo franco y constructivo que nos ayude a encontrar soluciones a los desafíos laborales que tenemos como Compañía. En materia de libertad sindical, nuestra Compañía respeta y garantiza que nuestros trabajadores puedan participar activamente en organizaciones sindicales y en la promoción de estas.

En tal sentido, vale la pena destacar que para el año 2013, del total de nuestros trabajadores, el 58.95% se encuentra afiliado a una organización sindical (Unión Sindical Obrera – USO o SINDISPETROL).

- ✧ Reconociendo que el trabajo infantil priva a los niños de su infancia y de su dignidad, nuestra Compañía rechaza tajantemente la explotación y trabajo infantil en todas sus formas.
- ✧ CONFIPETROL en desarrollo de sus Políticas de Talento Humano, Derechos Humanos y Comunidades está comprometido en ofrecer a todo su personal:
  - Acciones de prevención y eliminación de todo acto de discriminación
  - Respeto por la diversidad y la individualidad
  - La igualdad de oportunidades
  - La asignación salarial justa y equitativa
  - El rechazo absoluto a todo acto de violencia y de toda práctica que atente contra la dignidad de las personas
  - El respeto del derecho a la libre expresión de las ideas, sin menoscabo de los derechos de los otros
  - La convivencia respetuosa e incluyente

### **5. PRÁCTICAS LABORALES**

El compromiso de CONFIPETROL con la responsabilidad social inicia con los colaboradores y sus familias. El crear un ambiente laboral sano, respetuoso, invitando al trabajo en equipo es vital para la productividad de la organización y la generación de riqueza social.

Se cuenta con políticas de HSEQ, Responsabilidad Social y Derechos Humanos y Comunidades, las cuales reafirman el compromiso gerencial por la integridad de los grupos de interés relacionados con la Compañía y el cumplimiento con la normatividad vigente de los países donde se labora.

#### **5.1. Trabajo y Relaciones Laborales**

CONFIPETROL dentro de su Política de Talento Humano, tiene instituido:

- ✧ Establecer e implementar procedimientos para gestionar los procesos de talento humano alineados a los requisitos contractuales.
- ✧ Aplicar la legislación laboral vigente del país donde operamos.



- ☞ Asegurar el proceso de inducción y re inducción al personal y dejar constancia de ello.
- ☞ Garantizar el derecho del trabajador desde su ingreso en su libre elección de EPS, Fondo de pensiones y Fondo de Cesantías y su respectiva afiliación.
- ☞ Asegurar la afiliación del talento humano a la aseguradora de riesgos profesionales y caja de compensación como mínimo el día anterior al inicio de labores.
- ☞ Asegurar la Existencia y la actualización permanente de los Roles y Responsabilidades para cada cargo que requiera nuestra empresa, donde se mencionen las funciones, las competencias y requisitos de otra índole, que debe cumplir cada aspirante y cada trabajador de nuestra compañía.
- ☞ Definir la estrategia con el fin de eliminar los vacíos y nivelar las competencias del talento humano utilizando una matriz de capacitación, entrenamiento, coaching y demás acciones pertinentes.
- ☞ Definir y aplicar procedimiento para la evaluación de desempeño con el fin de medir la gestión y el cumplimiento de metas y objetivos, además de establecer compromisos para la mejora de los grupos de interés.
- ☞ Definir la escala salarial de acuerdo a las competencias requeridas y a los estándares del mercado.
- ☞ Definir e implementar un plan de incentivos que motive al personal el cumplimiento de objetivos y metas de la organización.
- ☞ Definir e implementar estrategias que aseguren la retención de talento humano de la cadena de valor, definiendo los planes de sucesión.

Como Empresa nuestro objeto es lograr mantener un óptimo Bienestar, garantizándolo como proceso permanente y transversal orientado a la promoción de la calidad de vida de los colaboradores y sus familias, dentro de sus objetivos se encuentran el mantener y mejorar el clima laboral, propiciar una motivación permanente a los Empleados y el generar un clima laboral óptimo para la generación de buenas relaciones.

Es en esta línea sobre la cual, CONFIPETROL trabaja, encaminado al fortalecimiento de un buen clima laboral de la instauración de una identidad corporativa y al enriquecimiento del clima laboral en cuanto a valores tales como el respeto y la honestidad.

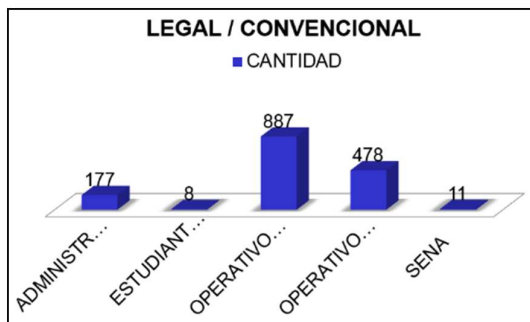
Contamos con software especializados para mantener informado a nuestro personal, software que les permite generar certificaciones laborales, certificados de ingresos y retenciones, desprendibles de nómina, solicitud de permisos, todo esto con el fin de tener respuestas oportunas y en corto tiempo para nuestros trabajadores.

CONFIPETROL preocupado por contribuir en la calidad de vida y bienestar integrar de sus trabajadores, periódicamente desarrolla actividades recreativas, culturales, deportivas y de capacitación.

### 5.1.1. Nuestra planta de personal

**Personal total vinculado según remuneración bajo la modalidad de legal o convencional:**

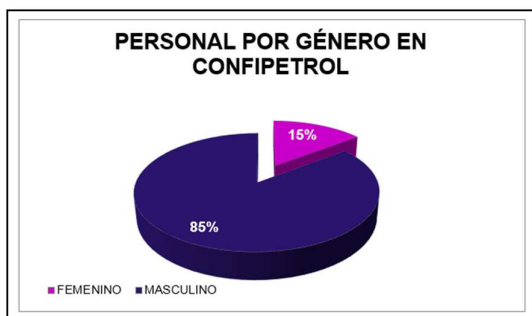
CONVENCIONAL/ LEGAL	CANTIDAD
ADMINISTRATIVO	175
ADMINISTRATIVOS PENSIONADO	2
ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS	8
OPERATIVO CONVENCIONAL	868
OPERATIVO LEGAL	451
OPERATIVO PENSIONADO CONVENCIONAL	19
OPERATIVO PENSIONADO LEGAL	27
SENA	11
<b>TOTAL EMPLEADOS</b>	<b>1561</b>



**SALARIO MÍNIMO  
CONVENCIONAL**  
**\$ 1.359.390**

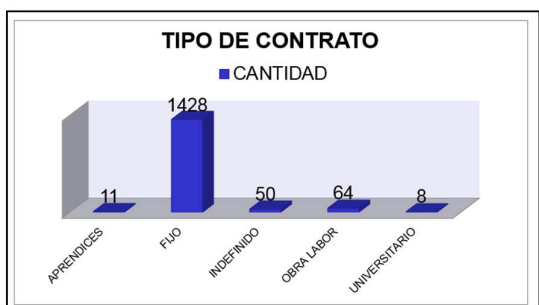
**SALARIO MÍNIMO  
LEGAL**  
**\$ 589.500**

**Promoción de la participación igualitaria entre hombre y mujeres:**



GÉNERO	CANTIDAD
FEMENINO	228
MASCULINO	1333
<b>TOTAL EMPLEADOS</b>	<b>1561</b>

**Tipo de Contrato mediante el cual se vinculado a nuestro personal**



TIPO DE CONTRATO	CANTIDAD
APRENDICES	11
FIJO	1428
INDEFINIDO	50
OBRA LABOR	64
UNIVERSITARIO	8
<b>TOTAL EMPLEADOS</b>	<b>1561</b>



**CONFIPETROL**

*Reporte Integral de Gestión y Sostenibilidad 2013*

Es importante resaltar, que la organización realiza el aporte del FIC (Fomento a la industria de la Construcción), dando cumplimiento a la normatividad vigente, el cual fomenta la formación técnica de nuevo personal que adelanta el SENA a nivel Nacional.

### **5.1.2. Gestión en Pro del Bienestar de Nuestros Trabajadores**

#### **Programa ConfiFeliz**

Teniendo en cuenta la importancia que los colaboradores representan para la Compañía y que estos forman parte de las partes de interés identificadas, el proceso de RSE tomo la iniciativa de crear un programa para identificar y apoyar todas las acciones que se hagan desde Bienestar y el proceso de HSEQ, en beneficio de todos los trabajadores. El programa es denominado **CONFIFELIZ**, cuyo único objetivo es mejorar la calidad de vida de todos y cada uno de los colaboradores de CONFIPETROL y su núcleo familiar.



El propósito del programa CONFIFELIZ es que los colaboradores de la Compañía reconozcan las campañas y actividades que se realizan para su bienestar y se fortalezca ese sentido de pertenencia hacia la misma, la idea es que todas las actividades realizadas desde el área de HSEQ y Bienestar se identifiquen con el logo para integrar una sola gestión de CONFIPETROL hacia todos sus colaboradores.

En cumplimiento con el Artículo 21 de la Ley 50 de 1990, por medio del cual se adicionó al Capítulo II del Título VI Parte Primera del Código Sustantivo del Trabajo, desde el proceso de RSE y en conjunto con Talento Humano, se han realizado actividades de recreación y capacitación, tales como:

**Rumbaterapia:** El 31 de octubre CONFIPETROL ratificando su compromiso con el cumplimiento de la Ley 50 y con el ánimo de generar espacios de esparcimiento fuera del escenario laboral, desarrollo una “Rumbaterapia”, en la cual participaron los empleados de campo Castilla y en las sedes administrativas de Bogotá DC.

**Brigada Básica de Primeros auxilios:** El 21 y 29 de Noviembre CONFIPETROL ratificando su compromiso con el fortalecimiento y formación del recurso más importante de la compañía: el recurso humano, programo y realizó una brigada básica de primeros auxilios para el personal de campo Apiay y Campo Castilla. Capacitación que además está contemplada en el documento de especificaciones técnicas generales de servicio de mantenimiento integral.

**Recreación:** El día 01 de noviembre de 2013 se llevó a cabo una actividad de recreación la cual pretendía generar espacios de esparcimiento fuera del escenario laboral para el personal que opera en campo Apiay.

Otra de las estrategias de comunicación, sensibilización y motivación que el proceso de RSE realiza mensualmente, es la difusión de mensajes corporativos alusivos a responsabilidad social en los equipos de cómputo. De esta forma estamos llegando a más de 611 colaboradores (con acceso a computador) y generando recordación de temas que nos interesa reforzar y de esta forma contribuir a la generación de nuestra cultura organizacional.

#### **Otras actividades realizadas:**

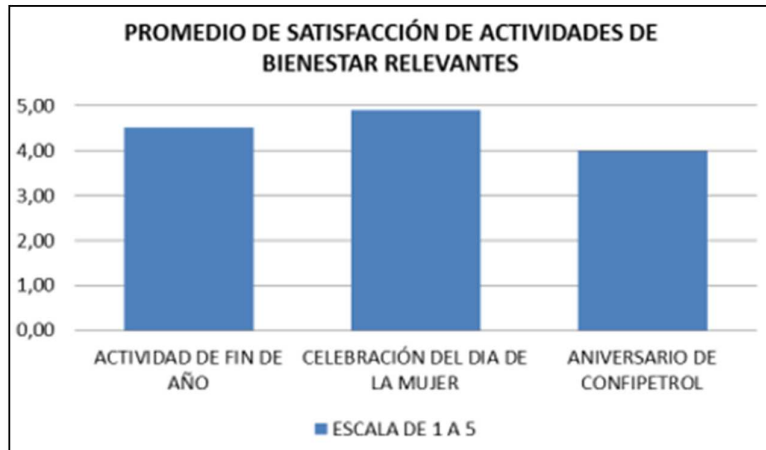
Durante el 2013 se llevaron a cabo las celebraciones del día de la mujer, celebración de amor y amistad, Halloween, aniversario Confipetrol y fiesta de fin de año.

El resultado de las evaluaciones de satisfacción sobre estas actividades fueron todas positivas; para un 79%, cumplieron con lo esperado, 80% manifestó que las actividades han contribuido a



la integración con sus compañeros de trabajo. El 93% de manifiesto que se cumplieron los objetivos trazados.

Así mismo, se realizaron concursos de integración y participación de las familias de nuestros trabajadores; dibujos para el mes de los niños, construcción del video institucional, entre otros.



Para el segundo semestre de 2013 este fue el presupuesto ejecutado por campo:

#### **Costo Actividades Segundo semestre 2013**

CONTRATO	ANIVERSARIO CONFIPETROL: Desayuno y rifas	HALLOWEN HIJOS TRABAJADORES (calabazas con dulces)	REGALOS HIJOS NAVIDAD	ACTIVIDAD FIN DE AÑO TRABAJADORES	COSTO TOTAL ACTIVIDADES OCTUBRE DICIEMBRE	NÚMERO DE TRABAJADORES	NÚMERO DE HIJOS
TOTAL	15.515.000	10.310.000	57.200.000	81.250.000	164.185.000	1253	1040
COSTO PROMEDIO POR PERSONA CUBRIMIENTO 3 ACTIVIDADES					71.603		

## **5.2. Condiciones De Trabajo y Protección Social**

Para CONFIPETROL lo más importante son sus trabajadores, desde el proceso de reclutamiento se ofrece a los candidatos un seguimiento, acompañamiento y retroalimentación de sus procesos, una vez vinculado trabajamos en pro de su bienestar y el de su familia, garantizándoles un buen entorno, el pago oportuno de sus salarios y prestaciones sociales, la libertad de asociación, celebraciones, concursos, acompañamiento, entre otros.

Para el año 2013, la organización contaba con 1.561 empleados aproximadamente, los cuales están distribuidos en cada centro de trabajo ubicados en Colombia, cada uno ellos goza con la plena garantía de recibir oportunamente una remuneración salarial mensual fija, junto con las prestaciones sociales que señala la ley, así como el poder acceder a todos los beneficios asistenciales y económicos que se derivan al estar afiliado al Sistema Integral de Seguridad Social (salud, pensión y ARL) y demás beneficios que contempla el régimen laboral nacional.

### **5.2.1. Total de Personal vinculado en nuestra labor**

Para 2013 se conto en promedio con 1561 trabajadores.

### **5.2.2.La relevancia de la Mano de Obra Calificada y No Calificada en nuestras labores**

Dentro del modelo de sostenimiento propio y el de nuestros Clientes, dar participación a las comunicades de las regiones donde tenemos operaciones es un capitulo de vital relevancia, pues





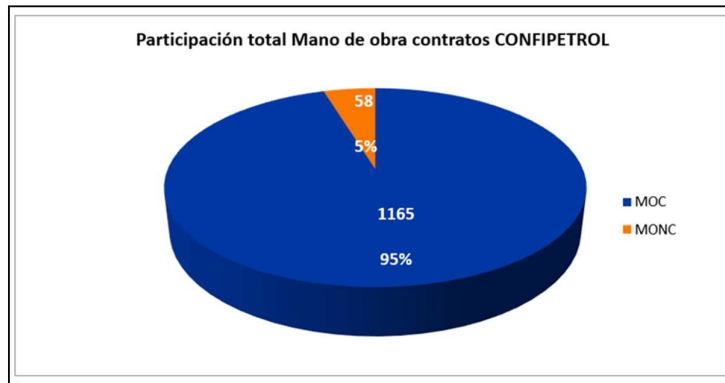
**CONFIPETROL**

Reporte Integral de Gestión y Sostenibilidad 2013

somos concientes que con ello contribuimos y nos haces coparticipes en la promoción del desarrollo de la región y del país mismo.

Por lo anterior, y actuando en alineación con las directrices con nuestros Clientes, la *Mano de Obra No Calificada (MONC)* se procura sea contrata con personal 100% de la región, en tanto que la participación que tienen las regiones respecto a la *Mano de Obra Calificada (MOC)* se da en la medida en que se acredite el conocimiento y la experiencia en los servicios requeridos.

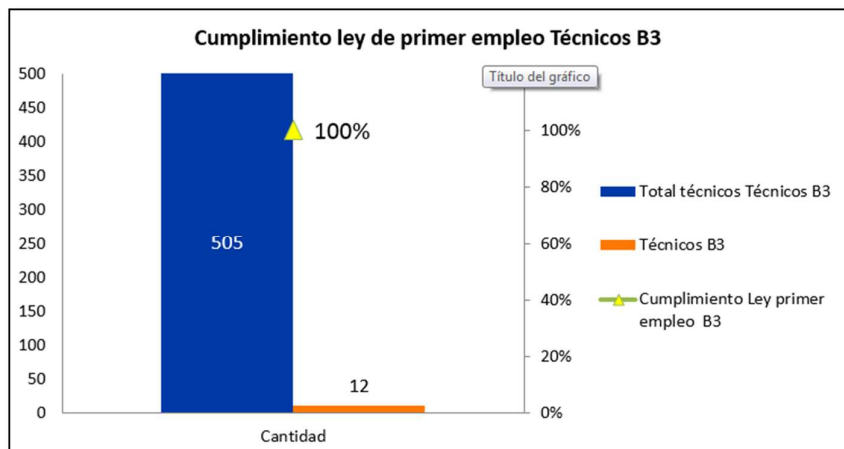
Dentro de la promoción de la participación de las comunicades, se tiene instituido que los cargos considerados como de *Mano de Obra No Calificada (MONC)*, tales como obresos de patio y servicios generales, el persona en estos cargos sean rotados entre cada 3 y 5 meses.



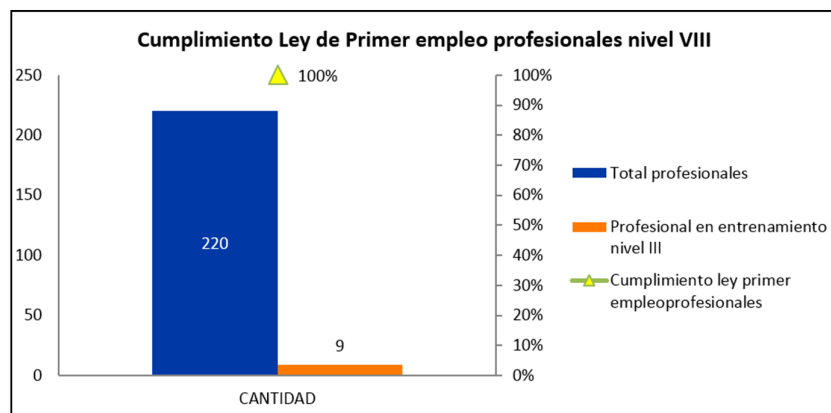
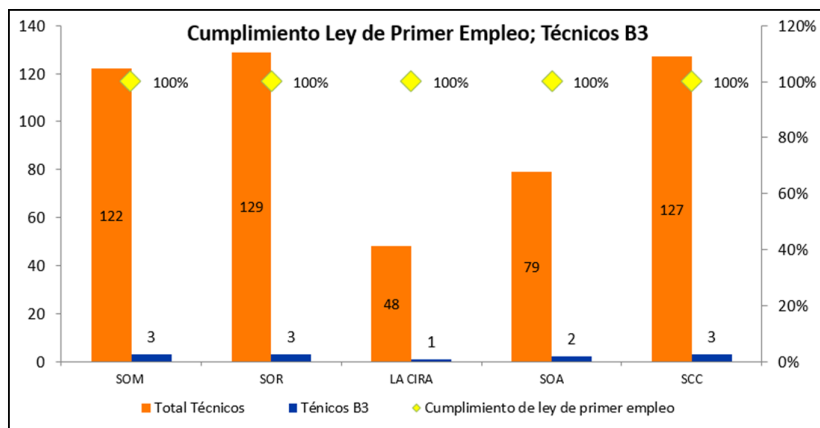
El 95% del personal que labora tanto en CONSORCIO CONFIPETROL como en CONFIPETROL pertenece a mano de obra calificada, lo que permite a la Compañía efectuar sus operaciones de manera eficiente y eficaz.



Con el fin de contribuir en el mejoramiento del bienestar económico y social de las comunidades de influencia, CONFIPETROL tiene a la fecha 981 personas vinculadas de comunidades de influencia permitiendo el buen relacionamiento con las diferentes comunidades.



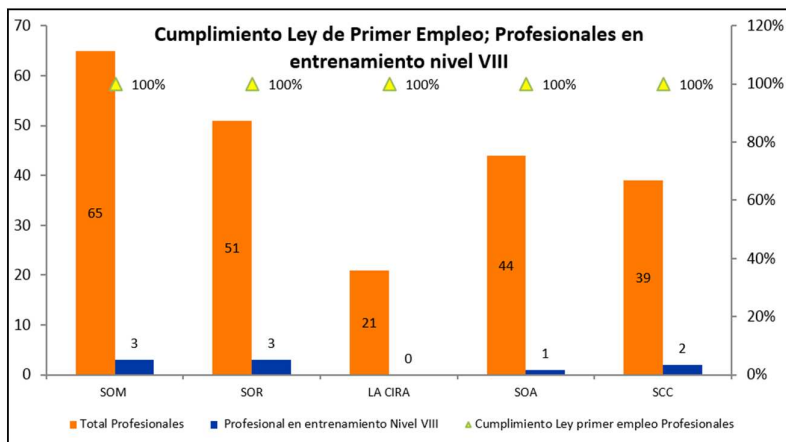
Por otra parte, contribuyendo en la programa de generación de empleo promovida por el Gobierno Nacional con la iniciativa legislativa contenida en la ley 1429 del 2010 denominada Ley de Primer Empleo, CONFIPETROL ha incorporado en su procedimiento de reclutamiento, la directriz de vincular un trabajador menor de 28 años, sin experiencia y proveniente del área de influencia y/o territorio social, en el cargo de técnico (B3) por cada 40 trabajadores técnicos vinculados. Actividad que está limitada solamente a los contratos con el cliente Ecopetrol S.A.





La gráfica anterior, demuestra que nuestra Compañía cumple el 100% en todos y cada uno de los campos en donde operamos con el compromiso de la Ley de Primer Empleo.

Respecto a los profesionales, el compromiso continúa. CONFIPETROL cumple al 100% el deber de brindar oportunidad a los profesionales del área de influencia, donde se tiene acordado la vinculación de un profesional recién egresado y menor de 28 años, en el cargo de entrenamiento nivel VIII, por cada 25 profesionales contratados de manera exclusiva para el respectivo contrato marco.



Se observa el perfecto cumplimiento de la ley del primer empleo relacionada con los profesionales en entrenamiento nivel VIII para cada contrato

### 5.3. Dialogo Social

En el ámbito de las relaciones laborales individuales pactadas con cada uno de nuestros colaboradores, CONFIPETROL respeta toda manifestación colectiva de trabajo y derecho de asociación tal como lo contemplan las normas laborales y constitucionales vigentes.

En tal sentido, vale la pena destacar que para el año 2013, del total de nuestros trabajadores, el 58.95% se encuentra afiliado a una organización sindical, y 41,04% de nuestros trabajadores que a pesar no estar afiliados a este sindicato, se ven beneficiados por extensión de la convención colectiva suscrita, de conformidad con lo prescrito en artículo 68 de la Ley 50 de 1990.

### 5.4. Salud y Seguridad Ocupacional (S&SO)

El plan de Salud y Seguridad de CONFIPETROL incluye tanto la seguridad industrial como la seguridad de los procesos operacionales, propendiendo con ello se encuentren cubierto la prevención desde incidentes menores hasta los catastróficos.

El principal objetivo del gerenciamiento de S&SO es lograr a través de una disciplina operativa, el mejor desempeño operacional, evitando y controlando la ocurrencia de accidentalidad ocupacional y operacional, evitando en eventos peligrosos la afectación de personas, el medio ambiente y de las instalaciones e infraestructura propias, de nuestros clientes o de terceros.

Para el logro de este objetivo, nuestra Compañía tiene diseñado e implementado una serie de procedimientos, que minimizan la ocurrencia de accidentes o incidentes, logrando que nuestra operación se realice con el mayor control.



Este conjunto de procedimientos están siendo implementados y aplicados de manera sistemática y proactiva en todas nuestras operaciones.

#### **5.4.1. Nuestro Equipo de HSEQ**

En CONFIPETROL contamos con más de 45 profesionales de diferentes disciplinas en labores de HSEQ dentro de la operación y 15 a nivel corporativo (médico, enfermeras, psicólogos, fisioterapeutas, auditores integrales HSEQ), los cuales están al servicio de cada contrato, realizando visitas semestrales por cada especialidad para implementar los programas de vigilancia, asesoría, acompañamiento y auditoría a la labor de los HSEQ operativos. Extendemos actividades lúdicas para lograr cambios de actitud e involucramos a nuestro cliente y a otros contratistas presentes en la operación.

Tenemos personal entrenado y software TapRoot (Investigación de Incidentes), Sistema Integrado de Gestión Interactivo (SIGI), Kactus S.O. (estadísticas en línea de Salud Ocupacional).

#### **5.4.2. En búsqueda constante de una Disciplina Operacional**

Buscamos que nuestro personal sea obediente al SIG, que interiorice el autocuidado y que promueva comportamientos seguros y mente ética. Contamos con más de 500 procedimientos documentados para la operación en las diferentes disciplinas (mecánica, eléctrica, instrumentos, y otros), que a través de nuestra plataforma web, ponemos al servicio de nuestros clientes. Estos se personalizan a las necesidades reales de cada campo (tipo de tecnología, marcas, etc).

Nuestro personal es evaluado en cuanto a sus competencias (educación, formación y entrenamiento, experiencia y habilidades) para generar planes de cierre de brechas y mejora de sus competencias. Nuestro promedio de capacitación para 2013 fue de 9HH (Horas – Hombre) promedio trabajador.

Contamos con personal certificado en PAS 55 - Gestión de activos, Gestionamiento Energético, autoridad aislante, Observaciones de comportamiento, etc.

#### **5.4.3. La Gestión de nuestro equipo de HSEQ**

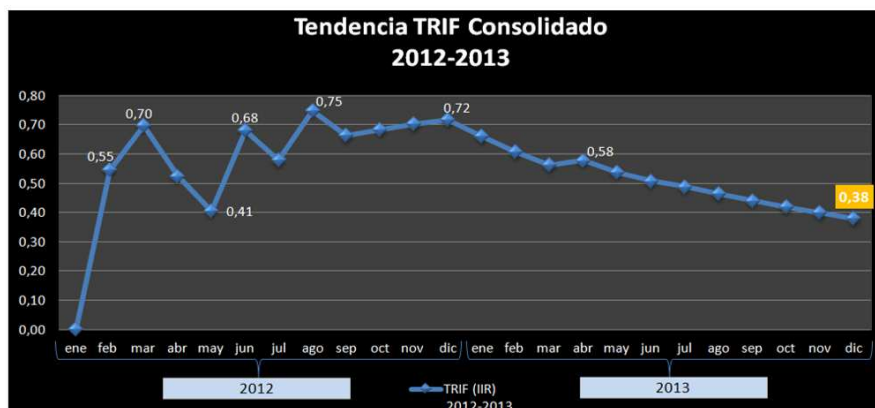
Uno de los cambios generados fue la integración de este proceso junto con Responsabilidad Integral, Security y Talento Humano dentro de la Gerencia de Responsabilidad Integral. Cambio generado para lograr un enfoque más estratégico y alineado a los objetivos de la organización en la mitigación de riesgo, consolidación de la sostenibilidad y reputación.

- 🔗 A nivel de Calidad, se logró un resultado de 99% dentro del BSC, integrando aspectos como las auditorías, acciones correctivas, preventivas y gestión del producto no conforme.
- 🔗 Los aspectos de S&SO y Ambiental lograron 96% como resultado del BSC.

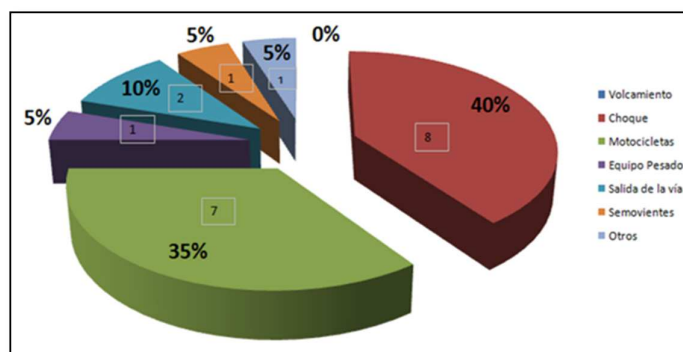
Se resalta el cumplimiento generalizado de los indicadores de medio, aspecto que demuestra una buena receptividad en los campos sobre normas, prácticas y procedimientos en general.

Un aspecto anómalo se dio en el tema ambiental, con la presentación de algunos derrames “situación con alto nivel de control y sin incidentes registrados en periodos anteriores”. Tras las investigaciones, se han fijado las acciones correctivas para mitigar esta situación. De igual manera, los resultados muestran situaciones asociadas a los clientes y su infraestructura, como causas básicas, donde resaltamos que no hubo afectación a fuentes hídricas ni el entorno, quedando controladas mediante los sistemas de contingencia (diques).

Los índices de accidentalidad, muestran una gran mejora con relación al año anterior, encontrando para el TRIF 0,38 al cuarto trimestre vs meta de 0,93. El año anterior se obtuvo 0,72.



Con un acumulado de 2.632.874 horas hombre laboradas durante el año 2013, se resalta la tendencia a la baja de los indicadores de accidentalidad, a pesar de que el año 2012 tuvo menor nivel de accidentalidad.



#### 5.4.4. Promoción de una vida saludable para nuestros trabajadores

En CONFIPETROL por medio del Programa de Estilo de Vida Saludable se identifica que el 80% de los trabajadores de la empresa se encuentran en un grupo importante por estadísticas socio demográficas y de diagnóstico que tienen distintos tipos de riesgo cardiovascular como son sedentarismo, obesidad, sobrepeso e hipertensión arterial asociadas al estilo de vida individual y antecedentes personales y familiares.

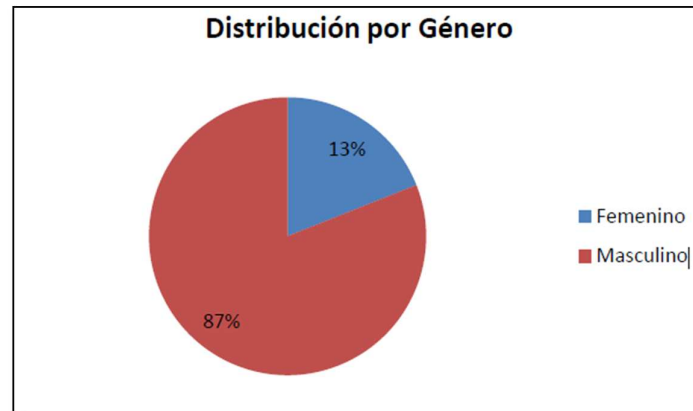
La Población de CONFIPETROL se les realiza intervención por medio del cumplimiento de las actividades programadas como son capacitaciones, talleres etc., que se han cumplido en un 98% en el transcurso del año, así como se ha cubierto el 91% de la población con el programa, al igual que el 100% de las personas con algún tipo de riesgo cardiovascular son remitidas a sus respectivas EPS para manejo de sus patologías, así mismo se les realizó seguimiento.



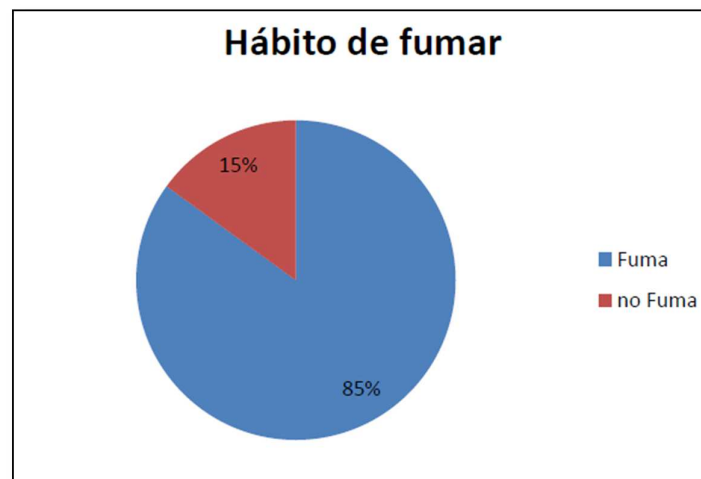
**CONFIPETROL**

*Reporte Integral de Gestión y Sostenibilidad 2013*

**Distribución de la Población por Edad:** El 60% de la Población de CONFIPETROL S.A son adultos jóvenes entre 18-34 años.



**Distribución de la Población por Género:** El 81% de la población de CONFIPETROL es de género masculino. El restante es femenino. Lo anterior se debe a la cantidad de cargos de tipo operativo de la actividad económica de la empresa.



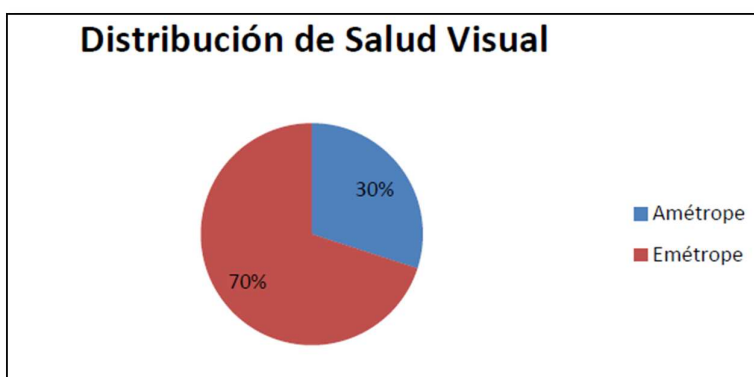
El 85% de la Población de CONFIPETROL no es fumadora, por lo que se realizaron campañas para incentivar buenas prácticas centradas en los estilos de vida saludable al personal que se encuentra en el 15% (fumadores).



El 91% de la población de CONFIPETROL se encuentra con importantes alteraciones en su índice de peso estando en los rangos de Sobrepeso y distintos tipos de obesidad en mayor proporción Obesidad Grado I.

Como Planes de Acción y Medidas Preventivas, se desarrollaron en el año: Capacitación Riesgo Cardiovascular y Estilos de Vida Saludable, Talleres en grupo, Evaluaciones Personalizadas y Test de Esfuerzo. De la misma manera se realizaron Jornadas de Toma y control peso, Índice de Masa corporal, Tensión arterial, esta Jornada saludable se realizó con el fin de llevar un control y valoración tamiz como medida preventiva de las enfermedades cardiovasculares. El control se realizó cada 4 meses por campo.

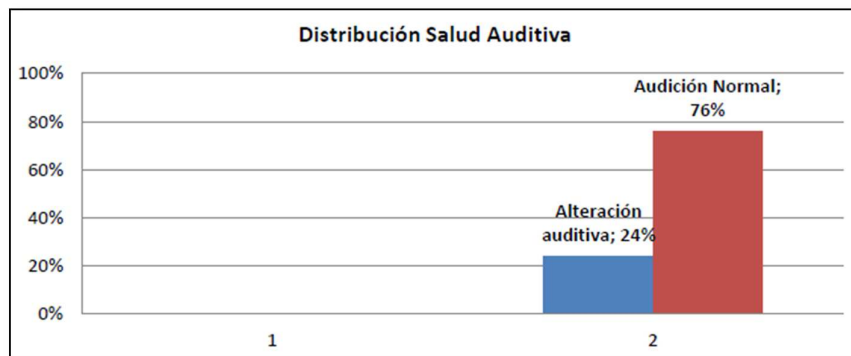
Así mismo se publicaron **Boletines Saludables**, los cuales a través de sus temáticas buscaron promover la salud de los trabajadores de CONFIPETROL; estos boletines son mensualmente publicados en nuestra página web [www.confipetrol.com](http://www.confipetrol.com).



El 70% de los trabajadores se encuentran visualmente sanos. El 30% restante tiene algún tipo de patología visual de predominio refractivo, siendo estas preexistencias de los trabajadores. No hay presencia de patologías visuales asociadas al trabajo, ni accidentes laborales registrados con afección visual.

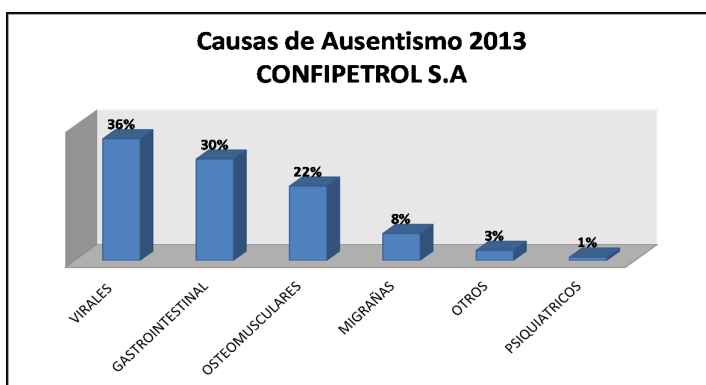
Los trabajadores que requieren lentes de seguridad recetados (30%), a todos a la fecha se les suministro los lentes de seguridad formulados.

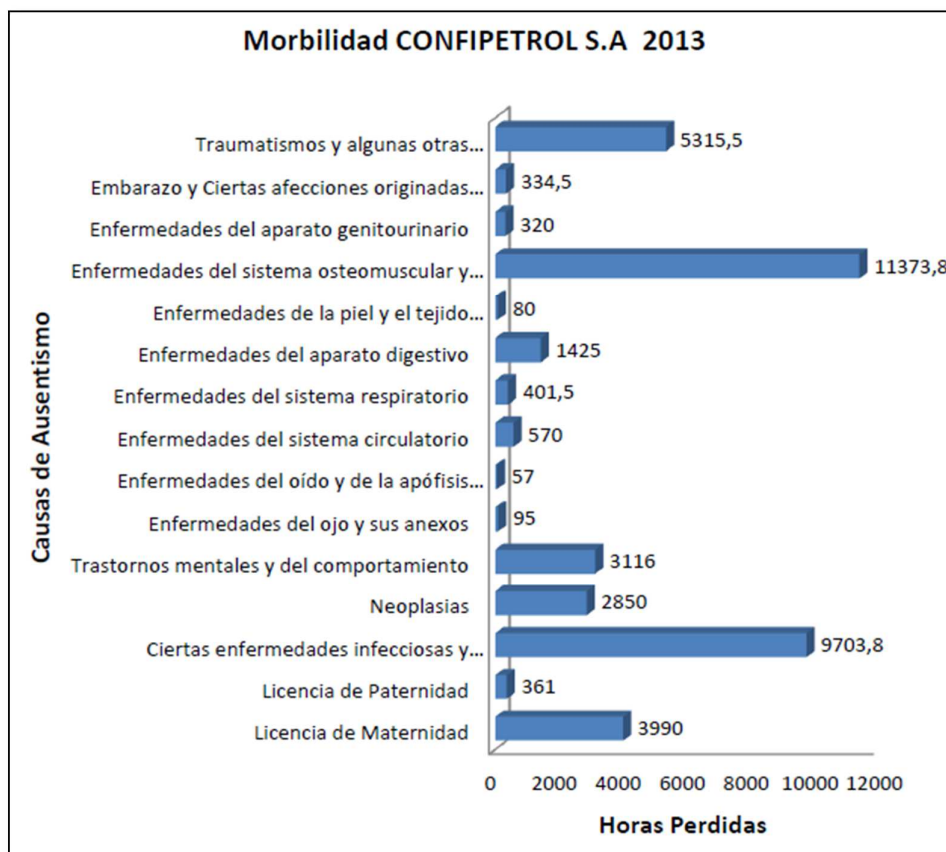




Del 100% de los trabajadores de CONFIPETROL expuestos a niveles de ruido mayores a 85 dB, el 76% de ellos tienen niveles auditivos dentro de límites normales a diferencia del 24% que presentan preexistencias de hipoacusias leves en su mayoría representada por patologías comunes y por edad. No hay incidencia de enfermedades laborales de tipo auditivo. No se presentaron accidentes de trabajo con impacto auditivo. Así mismo se realizaron capacitaciones de tipo preventivo, basadas en temas como Salud auditiva, enfermedades auditivas, uso y cuidados EPP Auditivos.

La clasificación de ausentismo se muestra a continuación, aspectos sobre los cuales se viene trabajando dentro de los Plan de Prevención Epidemiológica (PVE) y Programas de Gestión.





Las principales causas de ausentismo en CONFIPETROL está representada en un 24% por patologías Infecciosas, Enfermedades del sistema osteomuscular 28,4% y Traumatismos originados en su mayoría por accidentes de tránsito o accidentes comunes-caseros en un 13% No hay relación de incapacidades por accidentes laboral ni enfermedades laborales.

No se establecieron Patologías de Origen Laboral, ni casos sospechosos para los PVE visual, auditivo y de estilos de vida saludables

Todas las patologías de RCV, Visuales y auditivas en los trabajadores identificados por PVE se establecen preexistencias de origen hereditario y/o familiar en su mayoría.

#### 5.4.5. Seguridad Vial

Como impacto positivo se resalta la gestión sobre el programa de seguridad vial y la creación del Centro de Monitoreo, que aunque pareciera contradictorio vs el aumento de incidentalidad vial, realmente ha permitido encontrar los siguientes beneficios:

HSE	Económicos	Seguridad Física
Reducción de los índices de accidentalidad	Reducción en los costos de mantenimiento automotor	Control inmediato de los vehículos
Reducción de los índices de lesiones incapacitantes	Control y disminución del consumo de combustible	Ubicación en tiempo real de los vehículos
Reducción de los índices de contaminación ambiental, gracias al control de viajes innecesarios.	Reducción en los gastos de reparación de vehículos por accidentes	Acompañamiento en las actividades y lugares donde se presenten riesgos de cualquier índole
Concientización de los conductores en el cumplimiento a las leyes vigentes de seguridad vial		Individualización de las acciones y actividades fuera de la norma
Disminución de impacto a la comunidad al regular la velocidad disminuyendo así la probabilidad de incidentes con peatones		Verificación y apoyo en las acciones disciplinarias

#### 5.4.6. Estado de las Investigaciones de Incidentes

Como resultado a 31 de diciembre de 2013, se presentaron 68 incidentes a nivel nacional, sobre los cuales se gestionó la respectiva investigación y adoptadas las medidas y acciones correctivas.

#### 5.4.7. Promoción en Comités Paritarios y de Consulta

Durante el año 2013 se dio continuidad al proceso de inducción integral, designación de comités de convivencia y paritario en las diferentes sedes, matriz de R&R en HSEQ y Matriz de Comunicaciones incluyendo partes externas.

Se ha promovido el uso de herramientas de comunicaciones internas: correo electrónico, carteleras, reuniones, charlas de 5 minutos de HSEQ y emisión de información en cascada a través de los líderes. Se ha dado dinámica a la generación de boletines en HSEQ, los cuales se divulgan en la página web.

Se generó el modelo de relacionamiento y composición de comités internos con sus R&R, los cuales comienzan a adquirir dinámica.

Como organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de salud ocupacional, se tiene el Comité Paritario. Se ha venido realizando las reuniones y gestionado las acciones.

De igual manera, se tiene conformado un Comité de Convivencia, el cual durante el año 2013 atendió y resolvió 15 casos en total, en los cuales se evidenció que no había ocurrido ningún acoso laboral sino que realmente se presentó problemas asociados a mala comunicación.

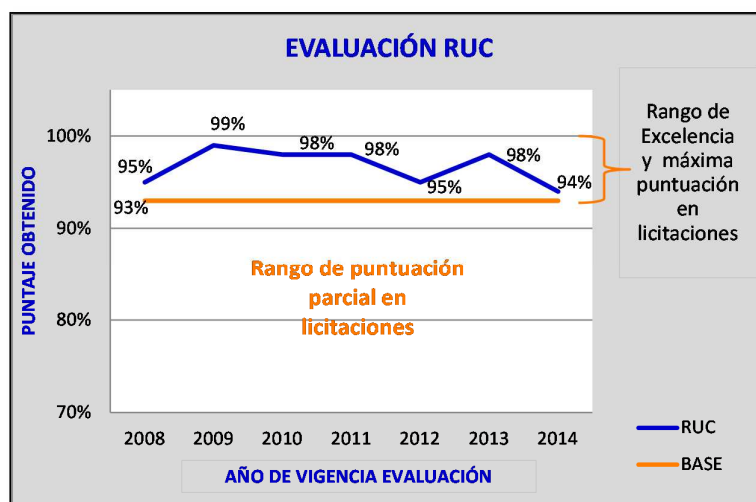
Nuestros trabajadores participan en la identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles a través de panoramas de factores de riesgo, ATS (Análisis de Trabajo Seguro), revisión de la política Integral de HSEQ y objetivos. Igualmente mediante la elaboración y actualización de procedimientos, revisión de elementos de protección personal, sustancias químicas y otros que puedan tener impacto en su seguridad. Inspecciones y programa de observación de tareas e Investigación de incidentes.

#### 5.4.8. Resultados de auditorías, actualización y evaluación de cumplimiento legal.

- Los días 13 y 20 de Diciembre de 2013, tuvo lugar la auditoria de seguimiento **RUC**, donde se realizó la visita al campo de Caño Limón (OXY), así como las oficinas administrativas.

Se obtuvo una calificación de **94%** y se levantaron 7 no conformidades menores, las cuales fueron cerradas, previa evaluación de las causas básicas y verificación de la eficacia de las acciones correctivas adoptadas.

Sobre estas se establecieron las acciones correctivas, las cuales serán cerradas en la próxima visita fijada para el mes de diciembre de 2014.



- Entre el 20 y 24 de enero de 2014, se realizó la auditoria de seguimiento integral sobre las normas ISO 9001, OHSAS 18001 e ISO 14001 por parte de ICONTEC.

Como aspecto relevante, se logró la ampliación del alcance del SIG, incorporando de manera detallada los servicios suministrados, aspecto que permite la participación en procesos licitatorios que anteriormente nos limitaban, al no contener literalmente palabras o conceptos propios de cada contrato.

Se levantaron 4 no conformidades menores las cuales fueron cerradas, previa evaluación de las causas básicas y verificación de la eficacia de las acciones correctivas, las cuales serán cerradas en la próxima visita fijada para el mes de agosto de 2014, fecha en la cual se llevará a cabo la auditoria de renovación (verificación de todos los requisitos).

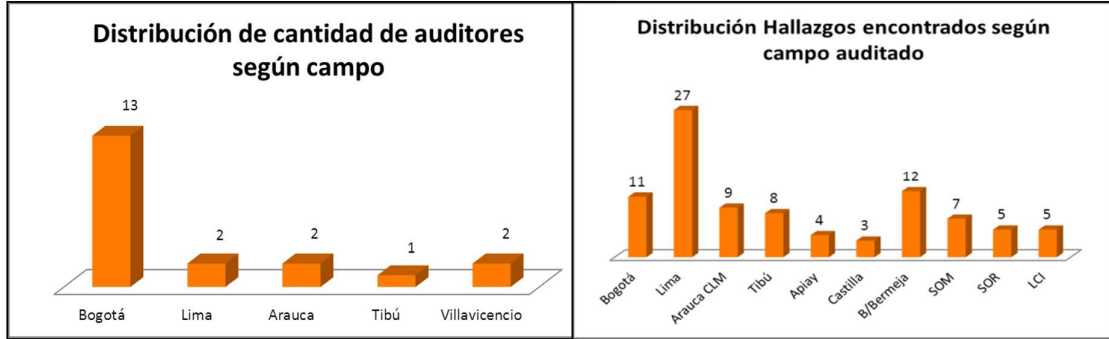
Finalmente, el resultado sobre la evaluación NORSOK S006 realizada, para la vigencia 2014 fue de 85%.



**CONFIPETROL**

*Reporte Integral de Gestión y Sostenibilidad 2013*

- Se presentan las siguientes gráficas relativas a la gestión de auditoría interna, donde se encontraron 49 no conformidades menores y 42 observaciones o no conformidades potenciales.



- En cuanto a la actualización de los aspectos legales, se dio continuidad al proceso logrando integrar hasta el mes de septiembre 18 nuevas normas distribuidas de la siguiente manera:

Integral (HSEQ): 1  
RSE: 9  
S&SO: 7  
AMBIENTAL: 1

Derivado de las auditorías externas, se están integrando 3 normas más, las cuales fueron mencionadas en los párrafos anteriores.

Se dio continuidad al mecanismo de **verificación de cumplimiento legal**, consistente en la valoración cualitativa (si o No aplica) y adicionalmente a la valoración cuantitativa (porcentaje de cumplimiento de las actividades cumplidas). El valor obtenido a diciembre 31 de 2013 fue de **98%**, quedando pendiente la culminación de tareas asociadas al trabajo en altura (formación), incorporación de varios aspectos de RSE (teletrabajo y vinculación de discapacitados).



### 5.5. Desarrollo y Formación en el lugar de Trabajo

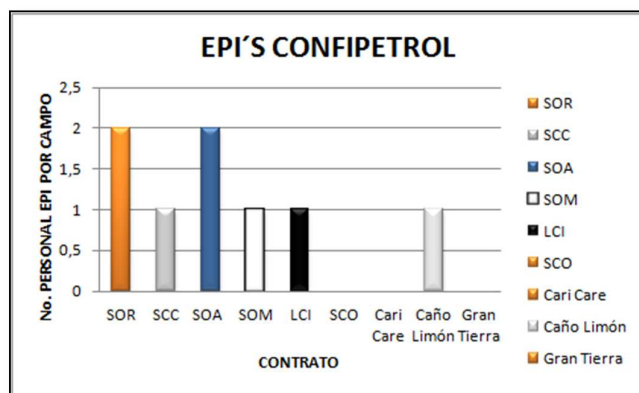
Dentro de las políticas corporativas que rigen nuestra organización, se ha considerado el desarrollo del talento humano como una de las herramientas claves e insumo primario para el éxito de nuestro negocio. Con esto en mente se ha establecido como programa de la Compañía, la estructuración de un **plan de carrera para los estudiantes en práctica** que formen parte de nuestra compañía tomando como ejes principales su desempeño, la condición dinámica del mercado y como este factor influye en la toma de decisiones y finalmente las necesidades a satisfacer en la organización, todo lo anterior bajo un acompañamiento y coaching a cada uno de los casos existentes en la Compañía.

#### 5.5.1. Promoción de la Política de Talento Humano – Nuestras Promesas de Valor

##### a) Programa EPI'S:

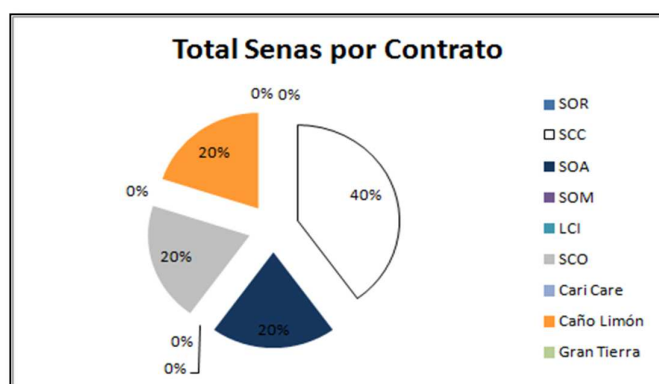
El programa de EPI, es la primera escala dentro del proceso de plan de carrera diseñado, el cual parte de la base de ubicar talentos en las universidades, próximos a graduarse o recién egresados, ofreciéndoseles una oportunidad de primer empleo bajo un programa de entrenamiento en una de las especialidades de la Compañía.

Este plan, nos permite por una parte, contribuir en la formación de profesionales en las áreas o especialidades que son de mayor demanda en nuestra operación, y por otra, de manera paralela se logra desarrollar un arraigado sentido de pertenencia hacia la organización, redundando en un menor rotación de personal y adicionalmente en un cumplimiento de nuestra política de RSE.



#### **b) Oportunidades para Aprendices SENA**

Para cierre de 2013 Campo Castilla contaba con 2 aprendices Sena, Apiay, Tibú, Caño Limón cada uno con un Sena por Campo.



Con los aportes que realiza la Compañía al FIC, se apalanca la formación de personas de menos recursos que se vinculan a los programas del SENA.

#### **5.5.2. Capacitación y Competencias**

Siendo la formación un pilar básico de nuestra organización, nuestra Compañía implementó un procedimiento de capacitaciones el cual tiene alcance a todo el personal de CONFIPETROL, en el cual se desarrollan temas técnicos, de seguridad, salud en el trabajo y ambientales, todos enfocados en aportar en el crecimiento integral y continuo en nuestros colaboradores.

Talento Humano bajo su objetivo de potencializar y mejorar la competencia del personal, para el año 2013 gestionó 1114 capacitaciones para trabajadores de CONFIPETROL y los Consorcios donde éste tiene participación.

HORAS HOMBRE	
PERSONAS TOTALES	HORAS TOTALES
1005	17630

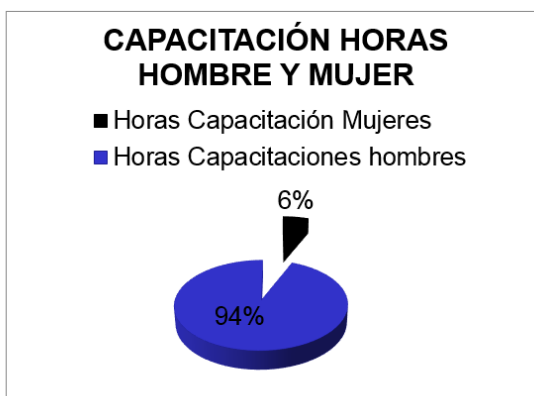


Para 2013 se impartieron 17630 horas hombre de capacitación, equivalentes a 13 horas para cada trabajador de la Compañía.

**Horas de Capacitación identificadas por Género Masculino**

HORAS HOMBRE/ GÉNERO FEMENINO	
CANTIDAD PERSONAS	H/H
31	764

HORAS HOMBRE/ GÉNERO MASCULINO	
CANTIDAD PERSONAS	H/H
507	11676



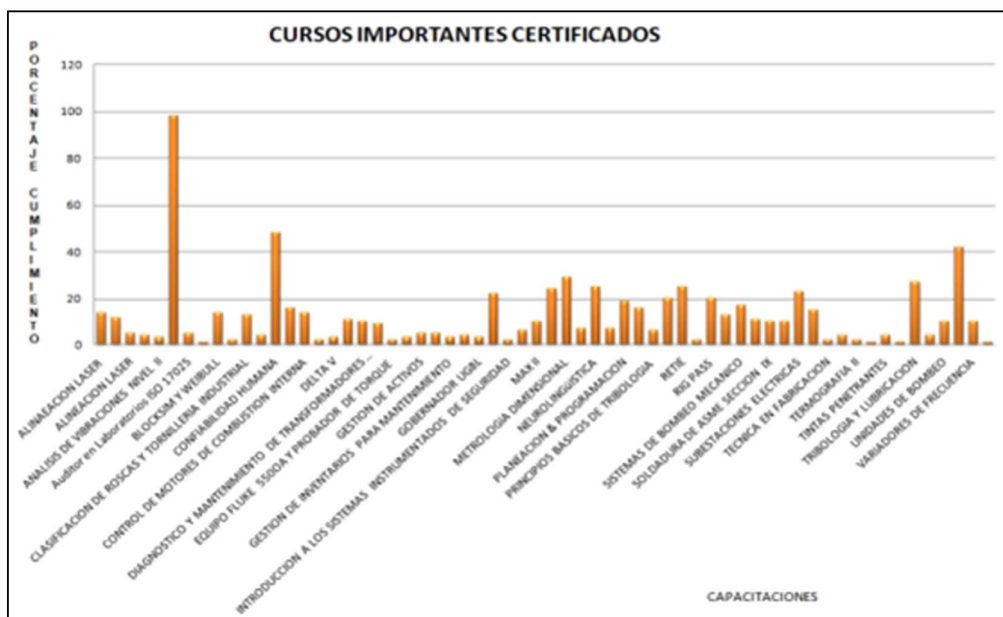
**Horas de Capacitación identificadas por Género Femenino**

HORAS HOMBRE/ GÉNERO FEMENINO			
ADMINISTRATIVO	CANTIDAD DE PERSONAS	O&M	CANTIDAD DE PERSONAS
112 HORAS	5	652 HORAS	27

HORAS HOMBRE/ GÉNERO MASCULINO			
ADMINISTRATIVO	CANTIDAD DE PERSONAS	O&M	CANTIDAD DE PERSONAS
264 HORAS	10	596 HORAS	496

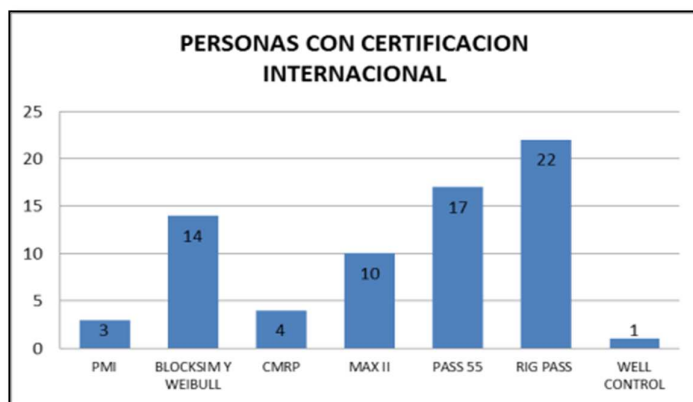
**Apoyo en realización de Cursos Importantes**

Durante el año 2013 se realizaron un total de 62 cursos de importancia entre ellos rectificación, izaje y aparejamiento, confiabilidad humana, atmosferas peligrosas y áreas clasificadas, análisis de vibraciones nivel III, alineación laser, gestión de activos, RIG PASS, clasificación de roscas y tornillería industrial, válvulas de seguridad, RETIE, Solidworks, confiabilidad, Blocksims y weibull, metrología dimensional, Gestión de Activos PAS 55 y entre otros, cuyo fin fue el desarrollo de competencias de nuestro personal, capacitándose 760 personas, de diferentes especialidades, instrumentación, eléctricos, mecánicos, profesionales, soldadores, personal administrativo, profesionales HSEQ, entre otros.



## Certificaciones Internacionales

Se obtuvieron 106 certificaciones internacionales durante el 2013, participando dentro de ellas en: Blocksim y Weibull, Pass 55, participando mecánicos, personal administrativo, de instrumentación, eléctricos, para estas certificaciones se impartieron 2049 horas de capacitación.



### Presupuesto ejecutado

Para 2013 el total de presupuesto ejecutado fue de **\$477.027.231**, total que equivale a logística, pago de instructor y generación de certificados, el costo horas hombre durante 2013 fue de **\$740.460.000**.



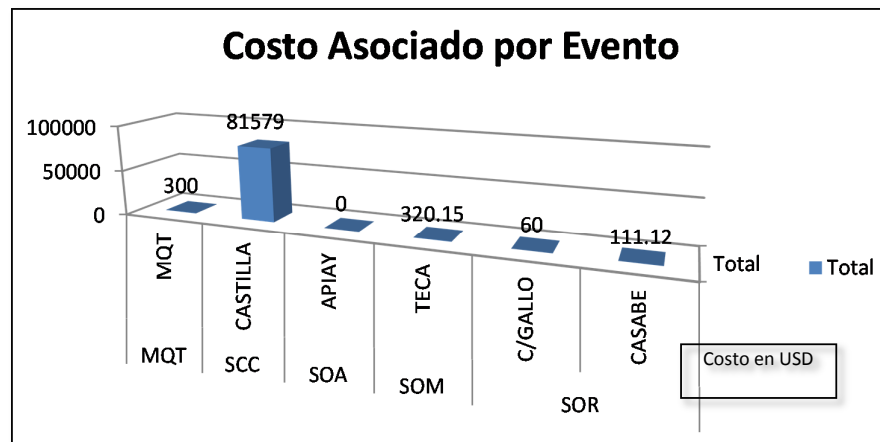
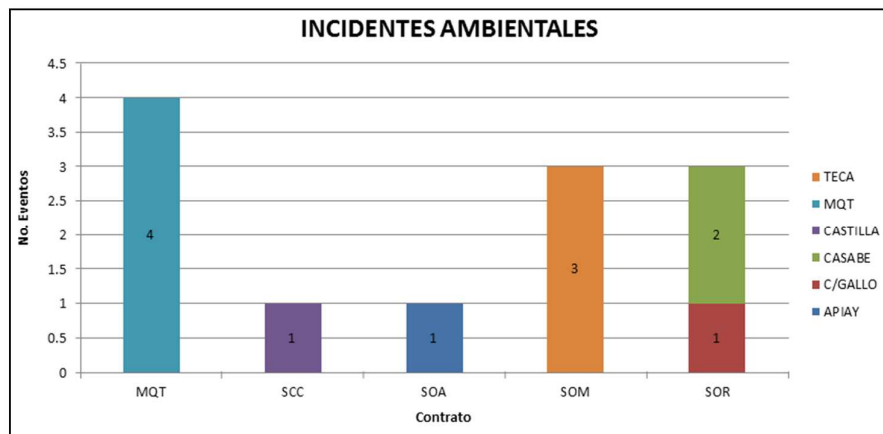
## 6. EL MEDIO AMBIENTE

El proceso de Gestión Ambiental en la organización cumple un papel muy importante, ya que este se encarga de establecer los lineamientos y de llevar a cabo las estrategias que permitan desarrollar las actividades y los programas en un marco de buenas prácticas ambientales, en donde se tenga en cuenta el concepto de desarrollo sostenible para todas y cada una de las actividades ejecutadas por la organización.

### 6.1. Prevención de la contaminación

La compañía declara en su Política HSEQ, el compromiso con la prevención de la contaminación y para ello ha establecido programas de gestión, como: Buenas prácticas ambientales, orden y aseo, manejo seguro de sustancias químicas y gestión integral de residuos, adicionalmente de la implementación de controles operacionales en donde se requieren, e implementando prácticas de Producción más limpia.

Como se mencionó en un párrafo anterior, el 2013 fue un año en el que se presentaron varios incidentes ambientales, sobre los cuales se realizó la correspondiente investigación y se establecieron acciones correctivas. Tres (3) de ellos fueron imputados a causas ajenas a nuestra gestión, encontrándose dentro de estos el presentado en castilla con alta gravedad y costo aproximado de USD 81.000.



## 6.2. Uso sostenible de los recursos

Comprometidos con la conservación de los recursos y siendo conscientes de la gran importancia que requiere dar un uso adecuado y eficiente desde el origen de las materias primas, propias para la realización de las actividades que hacen parte fundamental del proceso productivo de la organización, se monitorean de manera permanente los consumos de recurso, generación de residuos tanto convencionales como peligrosos.

AGUA

CONSUMO AGUA

No Años Registro
2

AÑO	2012	2013	2014	2015
m <sup>3</sup> /Año	251	215		
m <sup>3</sup> /Unidad de Producción y/o Servicios	4,5636	3,3594	#iDIV/0!	#iDIV/0!

DELTA (Δ) MEJORAMIENTO INDICADOR (%)	2012-2013	2013-2014	2014-2015
	26%	#iDIV/0!	#iDIV/0!

En este indicador se realiza un comparativo anual del consumo de agua en m<sup>3</sup> con respecto a la unidad de producción, que en este caso corresponde al número total de trabajadores de la muestra y se evidencia la efectividad de los controles operacionales implementados para la reducción del consumo del recurso.

ENERGÍA TOTAL						
ENERGÍA ELÉCTRICA						
	No Años Registro		AÑO			
	2		2012			
			2013			
			2014			
			2015			
	Kw-h/Año		26136	16532		
	Kw-h/U Prod. Año		475,200	258,313	#iDIV/0!	#iDIV/0!
DELTA (Δ) MEJORAMIENTO INDICADOR (%)			2012-2013	2013-2014	2014-2015	
			46%	#iDIV/0!	#iDIV/0!	

En este indicador se realiza el comparativo anual del consumo de energía Kw-h/año con respecto a la unidad de producción, que en este caso corresponde al número total de trabajadores de la muestra y se evidencia la efectividad en la implementación del proyecto de producción más limpia relacionado con la reconversión tecnológica de las oficinas administrativas.

RESIDUOS						
TOTAL RESIDUOS APROVECHABLES	No Años Registro					
	4					
		AÑO	2012	2013	2014	2015
		Ton/Año	0,232	0,074	0	0
RESIDUOS TOTALES	No Años Registro					
	4					
DIPOSICIÓN FINAL + APROVECHADOS + RESPEL		AÑO	2012	2013	2014	2015
		Ton/Año	0,315	0,2395	0	0
		Ton Residuos				
		Totales/U. Prod	0,0057	0,0037	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!
DELTA (Δ) MEJORAMIENTO INDICADOR (%)			2012-2013	2013-2014	2014-2015	
			34,66%	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!	

En este indicador se realiza el comparativo anual de la generación de residuos representados en Toneladas de residuos totales con respecto a la unidad de producción, el resultado de esta disminución se debe a la implementación de controles de disminución directamente desde la fuente y adicionalmente con seguimiento periódico de los consumos y evaluando la efectividad de las campañas de ahorro y uso eficiente del papel.



### 6.2.1. Consumo Sostenible

A través de este se promueve el consumo racional de productos, de tal manera que se aseguren los recursos para las generaciones futuras, es por ello que en la compañía se han venido realizando prácticas implementado los programas post consumo en convenio con la ANDI.

  	PROGRAMA	DESCRIPCIÓN	AHORRO GENERADO
	ECOCOMPUTO	236 Kg Computadores y Periféricos	\$ 590.000
	LUMINA	35 Kg Tubos Fluorescentes	\$ 297.000
	PILAS CON EL AMBIENTE	50 Kg Pilas AA, AAA, Cuadradas	\$ 150.000
	POSCONSUMO DE LLANTAS	587 Kg Llantas usadas de Camionetas	\$ 1.761.000
 La disposición de los residuos anteriores se realiza en promedio de manera trimestral			
 Disposición de llantas usadas			

### 6.2.2. Miembro de comité 228 ICONTEC- Gestión energética

En el año 2013 se da continuidad a la participación en el Comité de normalización de Gestión Energética como única empresa del sector.

En este comité se hace el estudio de las normas NTC ISO 50002 - Auditorías Energéticas, NTC ISO 50003 - Auditoría del SGE y competencias del auditor, NTC ISO 50004 - Guía de implementación, mantenimiento y mejoramiento de un SGE, NTC ISO 50006 - Líneas de base energética (LBE) e Indicadores de Desempeño Energético (IDE) - Guía y principios generales, NTC ISO 50015 - Medición y verificación del desempeño energético de una organización - Principios generales y directrices

Actualmente se está trabajando en el PROYECTO DE GUÍA TÉCNICA COLOMBIANA DE 281/09, esta guía técnica proporciona orientación sobre el establecimiento, implementación, mantenimiento y mejora de un sistema de gestión energética y su coordinación con otros sistemas de gestión.

Durante el año 2013 la compañía hace parte del Comité de normalización de Gestión Energética, en el cual se hace el estudio de las normas ISO 50001, ISO 50002 e ISO 50004.

### 6.2.3. Proyecto de reducción y eficiencia energética

Durante el año 2013 se realizó la implementación del proyecto de reducción de eficiencia energética, el cual se enmarca en la filosofía de la producción más limpia, este proyecto consistió en la reconversión tecnológica de las oficinas administrativas de Bogotá, actualizando los equipos de cómputo por unos más eficientes y con certificaciones *energy star*, cambiando los módulos por unos que permitiera utilizar de manera eficiente la luz día y disminuir el encendido de lámparas durante la mayoría de la jornada laboral, adicionalmente permitían la circulación del aire evitando así el uso de aparatos eléctricos para refrigeración de los espacios y por último cambio de los aparatos telefónicos por unos equipos que permiten el suministro de energía directamente desde la red telefónica, evitando así la alimentación por energía eléctrica.



**CONFIPETROL**

*Reporte Integral de Gestión y Sostenibilidad 2013*

Los resultados de este proyecto saltan a la vista y se pueden evidenciar en los indicadores anteriormente presentados.

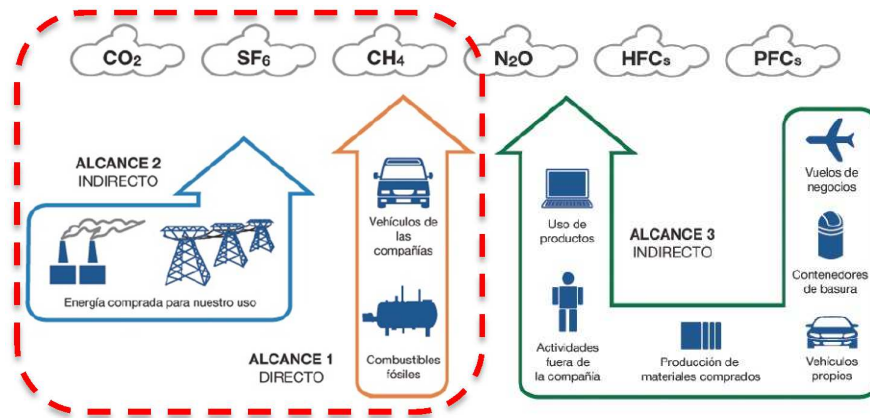
### 6.3. Mitigación y adaptación al cambio climático

Comprometidos con la reducción de los impactos ambientales generados durante el desarrollo de las actividades propias de la operación, en la actualidad la compañía ha realizado el diagnóstico de la generación emisiones de gases de efecto invernadero.

#### 6.3.1. Huella De Carbono

Es una estrategia para la mejora del desempeño ambiental y las reducciones de gases de efecto Invernadero - GEI

CONFIPETROL cuenta con acceso al Software STORM de la Secretaria del Medio Ambiente, el cual permite hacer la medición de Huella de Carbono (Alcance 1 y 2) con el respaldo de la Secretaria Distrital de Ambiente – SDA, permitiendo así, realizar la medición de Huella de Carbono a nuestros clientes en los campos en donde se tenga operación a través de acuerdos enmarcados en el contrato.



#### 6.3.2. Mesa de Principios Ambientales

En relación a medio ambiente, se lidera en el país la iniciativa internacional de *Pacto Global Caring for Climate*. En Colombia es liderado en conjunto con SUMAR, con el apoyo técnico de CECODES.

Esta iniciativa ha permitido promover mayor capacidad de las organizaciones para gestionar impactos de las operaciones frente al cambio climático.

Las Mesas de trabajo desarrollan un plan estratégico alineado al plan de la Red Local, protocolos de funcionamiento que definen propósitos, alcances, objetivos, mecanismos de participación y toma de decisiones.



**CONFIPETROL**

Reporte Integral de Gestión y Sostenibilidad 2013

### **Gestión Ambiental Empresarial**

Es un programa direccionado por la Secretaría Distrital de Ambiente en el cual se busca potenciar conocimientos, habilidades y fortalezas, a través de su programa de capacitación, como una herramienta que le permita al sector empresarial de la ciudad, la implementación de sistemas de gestión ambiental.



### **Beneficios**

- Capacitaciones gratuitas
- Publicaciones
- Conocimiento de los trámites ambientales obligatorios
- Conocimiento y aplicación de buenas prácticas ambientales entre otras estrategias.
- Adquisición herramienta de Ecoindicadores
- Posibilidad de comercializar residuos - BORSI
- Ecodirectorio empresarial <http://ambientebogota.gov.co/en/web/ecodirectorio/inicio>
- Reconocimiento ambiental
- Auditorías ambientales
- Imagen – reconocimiento sectorial
- Beneficios tributarios



**Certificado Nivel III**

### **6.4. Protección del medio ambiente, la biodiversidad y restauración hábitats naturales**

Desde el proceso de Gestión Ambiental, la compañía ha trabajado en el desarrollo del programa de buenas prácticas ambientales, campañas con nuestros colaboradores y la comunidad, implementación de los controles operacionales y el desarrollo de estrategias enmarcadas en la protección y conservación de los recursos, biodiversidad y protección de hábitats naturales.



A continuación se presentan los boletines y las campañas más destacadas durante el año 2013:

**CONFIPETROL**

05/06/2013 Boletín Ambiental No 006

**Día Mundial del Medio Ambiente**

El Día Mundial del Medio Ambiente fue establecido en 1972 por las Naciones Unidas durante la Conferencia de Estocolmo. La celebración del Día Mundial del Medio Ambiente tiene que ver con: ¿Cómo acciones individuales pueden provocar un cambio global positivo?

El DMMa se celebra en todo el mundo a través de conciertos "verdes", actividades en las calles, competencias escolares, campañas de limpieza y reciclaje, y mucho más.



Fuente: Fuente: [www.minambiente.gov.co](http://www.minambiente.gov.co)  
Elaboró: RI Corporativo

[www.confipetrol.com](http://www.confipetrol.com) - [info@confipetrol.com](mailto:info@confipetrol.com)

**CONFIPETROL**

05/03/2013 Boletín Ambiental No 002

**Destacado Ambiental de la semana**

El pasado 28 de Febrero durante la Reunión Sistemática realizada por Ecopetrol en Campo Río Zulia, se destacó el grupo Consorcio Confipetrol AM, por la responsabilidad en las reglas fundamentales sobre su decálogo de Compromisos:

"Sigo los procedimientos durante la ejecución de mis actividades para cuidarme, cuidar al otro y cuidar el medio ambiente, utilizando siempre los elementos de protección personal" Aplicando así uno de los cinco Pilares de la Calidad de Confipetrol "Buen Entorno"

**Destacado de la Semana**  
**CONFIPETROL**



Empresa: CONFIPETROL  
Lugar: Estación Principal Campo Río Zulia  
Semana: 22 al 28 de febrero 2013

Fuente: (<http://iris.ecopetrol.com.co>)  
Elaboró: HSEQ Corporativo

[www.confipetrol.com](http://www.confipetrol.com) - [info@confipetrol.com](mailto:info@confipetrol.com)

**CONFIPETROL**

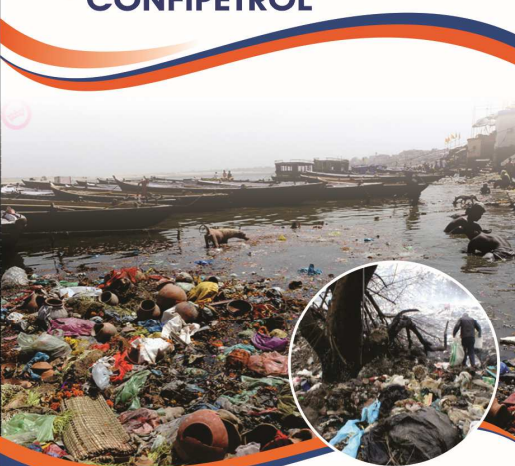


**¡Y Tú de Que Lado Quieres Estar!**

Luchando por un mundo sin contaminación

**Y TU CON QUE TE COMPROMETES**

**CONFIPETROL**



**¡Y Tú de Que Lado Quieres Estar!**

Contaminando día tras día nuestro planeta

**Y TU CON QUE TE COMPROMETES**



### Concurso de Pesebres Ecológicos

En el mes de diciembre se motivó a la gran familia CONFIPETROL en todos los campos y oficinas administrativas para su participación en la campaña “**Navidad en Armonía con el Ambiente**”, mediante la elaboración de pesebres con la utilización de materiales reciclados y/o reutilizados, promoviendo una cultura ambiental sostenible y fomentando espacios creativos y de integración permitiendo el intercambio de ideas y habilidades de los participantes.



Estos fueron los pesebres participantes:





## **7. PRACTICAS JUSTA DE OPERACIÓN**

En CONFIPETROL no solamente trabajamos en la seguridad y salud de personas o la gestión ambiental, nuestra Compañía desarrolla una visión integradora de los riesgos previamente identificados, pues hemos integrado riesgos de RSE y Seguridad Física que pueden afectar la operación y al mismo cliente (corrupción, extorsión, secuestro, violación de derechos humanos, lavado de activos, financiación del terrorismo, etc). Integramos matrices de riesgo, procesos de debida diligencia (implementación de políticas, capacitación, asesoría, verificación de antecedentes, diligenciamiento de formatos SARLAF. Nos apoyamos en el Frente de Seguridad Empresarial de la Policía Nacional y DIJIN, como miembros activos.





### **7.1. Anticorrupción**

CONFIPETROL cuenta con un código de ética el cual está definido desde la alta dirección y tiene como objetivo definir el marco legal, normativo y lineamientos bajo el cual actúa la Compañía, en cuanto al manejo confidencial de la información, las responsabilidades éticas, morales y penales que cobijan la propiedad intelectual de la información de CONFIPETROL y bajo los cuales se definen los negocios y se ejecutan las actividades en la compañía.

El código de ética aplica a todos los funcionarios de CONFIPETROL, se extiende al gobierno corporativo, asesores y consultores, clientes, proveedores, contratistas, comunidades, empresas aliadas y demás grupos de interés.

La Compañía cuenta además, con unos mecanismos de denuncias, dudas o sugerencias por medio de los cuales los *stake holders* pueden realizar sus apreciaciones sobre el modus operandi de la organización.

Los mecanismos de CONFIPETROL para consultas, denuncias, dudas sobre acciones o sugerencias son los establecidos en el código de ética de la Compañía. Los cuales se identifican a nivel interno:

-  Correo electrónico [etica@confipetrol.com](mailto:etica@confipetrol.com)
-  Correo electrónico [control interno@confipetrol.com](mailto:controlinterno@confipetrol.com)
-  Correo electrónico [presidencia@confipetrol.com](mailto:presidencia@confipetrol.com)
-  Comité de convivencia o Comité de ética

Y a nivel externo se tienen:

-  Entidades de control y denuncia externas

Igualmente, se cuenta con la política de anticorrupción la cual establece lineamientos de prevención, detección de todos aquellos actos que atenten contra el código de ética, la verdad y la transparencia en los procesos, siendo una herramienta fundamental para erradicar prácticas de corrupción como el soborno y la extorsión como lo cita el principio décimo del pacto global.

CONFIPETROL tiene la firme convicción de combatir la corrupción al interior de todos sus procesos dando cumplimiento del estatuto de anticorrupción dispuesto por la ley Colombiana.





**CONFIPETROL**



## Protección Integral (*Seguridad Física*)



- ☞ Aliados del Frente de Seguridad Empresarial (FSE) DIJIN - Policía Nacional.
- ☞ Acompañamiento a la operación mediante Centro de Monitoreo 24 Hrs - 365 días.
- ☞ Tecnología GPS en nuestra flota vehicular.
- ☞ Promovemos los DDHH y mente ética en todas nuestras operaciones.
- ☞ Debida diligencia ante riesgos de sarlaft, conflicto de intereses, confidencialidad y orden público.
- ☞ Estrategias conjuntas y sinérgicas con nuestros aliados.

☞ *Aliados del Frente de Seguridad Empresarial (FSE) DIJIN - Policía Nacional:* Recibimos capacitación, investigación de antecedentes penales a personas naturales y jurídicas (trabajadores, proveedores clientes y otros). Mantenemos permanente comunicación y acceso a reportes preventivos sobre situaciones de orden público con más de 300 empresas vinculadas. Apoyo inmediato en cualquier zona del país ante siniestros y actividades con potencial de riesgo (viajes, visitas, reconocimiento de áreas, denuncias, etc).

☞ *Acompañamiento a la operación mediante Centro de Monitoreo 24 Horas - 365 días:* Más de 250 vehículos al servicio de la operación cuentan con GPS. Flota de avantel/celular para todos nuestros conductores, quienes reciben alertas sobre estado de vías, restricción vehicular, recomendaciones, recordación de políticas. Seguimiento sobre rutas, geo cercas, excesos de velocidad. Control de conductores mediante llaves dallas. Cursos de manejo defensivo y pruebas de manejo comentado. Reportes a nuestro cliente.

☞ *Debida diligencia ante riesgos de LA/FT, conflicto de intereses, confidencialidad y orden público:* Promovemos en nuestros colaboradores, proveedores y clientes, la declaración sobre conflicto de intereses, certificación de no estar inmersos y promover el lavado de activos y financiación del terrorismo, la adhesión a nuestros lineamientos de anticorrupción, el deber de mantener la confidencialidad de la información. Realizamos a nuestros futuros y actuales colaboradores según sea pertinente, investigación de antecedentes penales y pruebas de confiabilidad (visita domiciliaria, polígrafo, etc).

Promovemos la socialización e interiorización de políticas y protocolos ante situaciones de extorsión, secuestro, corrupción, confidencialidad de información, conflicto de interés, prevención de lavado de activos y financiación del terrorismo. Debida diligencia y deber de denuncia.

☞ *Estrategias conjuntas y sinérgicas con nuestros aliados:* Contamos con un proceso de Protección Integral, conformado por especialistas en seguridad física que trabajan de la mano con nuestros clientes o sus representantes así como la fuerza pública para identificar y mitigar riesgos presentes en la operación. Promovemos la comunicación permanente y el intercambio de información.

## **7.2. Participación política responsable**

El Código de Ética expone las políticas y principios que expresan los valores y normas de CONFIPETROL y establece una estructura para la toma de decisiones a nivel individual y empresarial.

Una de las directrices adoptadas por nuestra Compañía y que reposan en este Código, es que CONFIPETROL no tiene filiación ideológica, política ni partidista, pero alienta la colaboración cívica en asociaciones profesionales y organismos ciudadanos, a la vez que estimula el ejercicio responsable de los derechos políticos.

La participación de sus empleados en procesos políticos y/o electorales es enteramente a título personal y no incluye contribuciones de tiempo, apoyo financiero y recursos que pertenezcan a la Compañía. Cuando un trabajador elige participar en política, aportar y dar su opinión, lo hace como individuo haciendo la aclaración expresa que actúa a título personal y no debe dar la apariencia de estar actuando en nombre y/o representación de la Compañía.

## **7.3. Competencia justa**

CONFIPETROL compete en los mercados de forma leal, impulsando la libre competencia, con pleno respeto a la normativa vigente y evitando cualquier conducta que constituya un abuso o restricción de aquella.

Los acuerdos que puedan tener efectos negativos sobre la libre competencia son siempre puestos a verificación del departamento jurídico de la compañía.




La Compañía es opositora de influir sobre la voluntad de personas ajenas para obtener algún beneficio mediante el uso de prácticas no éticas. Tampoco permite que otras personas o entidades puedan utilizar esas prácticas respecto a nuestros empleados internos.

Las decisiones de nuestra Compañía se basan en el sistema del mérito, por tanto los miembros integrantes de nuestra organización no pueden aceptar ni hacer (ni directa ni indirectamente) pagos, obsequios, préstamos, compensaciones o tratamiento especial de ningún tipo que no se consideren propias del curso normal de los negocios, congruente con las buenas prácticas empresariales, para tratar de influir en sus relaciones comerciales, profesionales o administrativas.

La Compañía tiene establecido procedimientos adecuados para la prevención, vigilancia y en su caso, la sanción de las conductas constitutivas de corrupción y soborno.

### **7.3.1. Reputación extendida a nuestros aliados**

Nuestro proceso de Jurídica y RSE velan permanentemente para evitar potenciales demandas, quejas y reclamos que puedan deteriorar la imagen de nuestro cliente.

-  Las comunidades hablan bien de nuestra gestión.
-  Tenemos experiencia en debido manejo con los sindicatos de industria.
-  Los procesos de selección involucran estudios de seguridad y debida diligencia ante riesgos por corrupción, lavado de activos y financiación del terrorismo, que extendemos a nuestra cadena de abastecimiento.

## **7.4. Promover la responsabilidad social en la cadena de valor**

La compañía considera a sus proveedores, empresas contratistas y colaboradores como agentes indispensables para conseguir sus objetivos de mejora en el servicio, construyendo relaciones basadas en la confianza, la transparencia y la puesta en común de conocimientos, experiencias y capacidades.

Los proveedores y demás entidades son seleccionados en función de sus méritos. Una de las grandes metas que tiene CONFIPETROL, es la implementación en su proceso de selección de proveedores, la valoración y constatación, que sus procesos de fabricación y distribución tengan en cuenta la disminución de los impactos sociales - ambientales y cumplan con la legislación aplicable en materia de condiciones laborales y de prevención de riesgos.

#### **7.4.1. Sobre nuestra cadena de suministros**

El proceso inicia con una necesidad para la cual se genera una Requisición(RQ) a través de portal RQWeb en la cual el usuario debe especificar: Descripción completa del Artículo o Servicio, cantidad, especificación, referencia o marca si es un artículo o el alcance si es un servicio y un costo y proveedor recomendado en caso de conocerlo; dicha solicitud pasa a autorización del gerente del área que solicita o del campo el cual revisa y rechaza si la información no es correcta o aprueba si la información es correcta; una vez aprobada la RQ llega a un comprador el cual revisa y realiza la gestión de compra la cual consiste en: Solicitar las cotizaciones que se requieran de acuerdo al procedimiento GCC-GEN1-P-1, evaluarlas teniendo en cuenta valor ofertado, servicio técnico o garantía, tiempo de entrega y forma de pago, una vez seleccionado el proveedor si es nuevo se realiza el proceso de inscripción y evolución de Proveedores de acuerdo al procedimiento GCC-GEN1-P-2 y si ya existe se le genera una Orden de Compra o Servicio en el sistema SAP la cual pasa a autorización de Gerente de Abastecimiento el cual revisa si la compra o servicio se ajusta a lo requerido y decide si rechaza o aprueba la compra; una vez aprobada el comprador genera la Orden en el sistema y envía al proveedor para su gestión; una vez enviada el comprador realiza el seguimiento hasta que el artículo o servicio se entrega al cliente final que lo requiere.

#### **Clasificación de proveedores**

CONFIPETROL ha establecido un sistema de diagnóstico y clasificación de los proveedores en función de los distintos niveles de riesgo. Este está documentado en el procedimiento "Inscripción, Calificación y Evaluación de Proveedores", el cual registra los criterios de aceptación de proveedores y la forma como se le debe realizar seguimiento para que no se vean afectadas la Calidad, Tiempo de Entrega, Embalaje, Cumplimiento de Items entregados y la Documentación requerida con cada una de las compras.

Si el proveedor tiene una calificación baja se le realiza seguimiento y acompañamiento para que pueda cumplir con las expectativas arriba mencionadas y poder seguir apoyando a las regiones en las cuales desarrollamos nuestras operaciones de mantenimiento.

Así mismo, la organización cuenta con una metodología de evaluación de proveedores basada en los criterios de compras responsables previamente definidos que cubre progresivamente a los distintos grupos de riesgo detectados.

- Proveedores Críticos: Afectan directamente a la operación: Combustibles, Alimentación, Hidratación, Transporte Terrestre, Transporte Fluvial, Peajes, Pólizas y seguros.

La criticidad se mide por el alto impacto sobre la calidad: Talleres de mecanizado, mantenimiento de la flota vehicular, suministro de equipos de inspección y ensayo, así como su mantenimiento y calibración.

Sobre el aspecto ambiental, encontramos proveedores de sustancias químicas (aerosoles, jabones, desengrasantes y otros), servitecas, lavaderos de vehículos, manejo de llantas y aceites usados.

A nivel eléctrico: cables, alambres, luminarias que deben cumplir con requisitos RETIE y RETILAP, además de la preferencia de acuerdos post consumo.

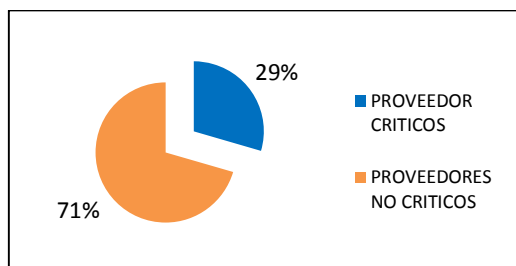
A nivel mecánico: vehículos, llantas y su correspondiente plan post consumo.

Equipos de cómputo y accesorios: donde se busca preferencia por aquellos que ahorren energía.

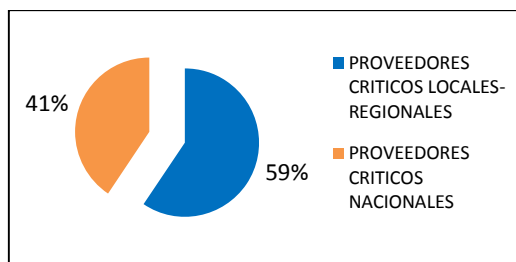
Otros Servicios: recolección de residuos peligrosos y no peligrosos, lavaderos, talleres de mecánica, baños portátiles y monitoreos de agua potable.

- Proveedores No críticos: Demás proveedores.

**Relación proveedores críticos/proveedores totales:**



**Relación proveedores críticos locales-regionales/proveedores críticos totales:**



**Estudios previos a la selección:**

Al proveedor actualmente se le solicitan: Formato de Inscripción y Evaluación de CONFIPETROL, RUT, Cámara y Comercio, Certificación Bancaria, y Certificación Comercial; se tiene previsto incluir dentro del proceso de selección como un requisito obligatorio, la inclusión del deber de diligenciar el Formato SARLAFT, así como el adelantar verificaciones donde se evalúe en cada proveedor crítico el procedimientos de prevención de actividades de lavado de activos, fraudes, apoyo a prácticas terroristas, que cumplan con normas laborales, etc.

Dentro del procesos de selección se revisan los requisitos mínimos legales, es decir que la empresa este legalmente constituida, que tenga su Registro Único Tributario, que esté inscripto ante la cámara de comercio, que el valor de constitución de la empresa sea acorde a su actividad económica y que tenga certificaciones vigentes ya sea de calidad, de medio ambiente o seguridad y salud ocupacional; actualmente no se da relevancia a otros aspectos.

**Compromisos trazados frente a nuestra cadena de valor**

Nuestra Compañía reconoce que cuenta con un gran desafío frente al perfeccionamiento del relacionamiento con sus aliados/proveedores, retos que identificamos así:



- Contribuir en mayor porcentaje en su crecimiento o formación empresarial
- Involucrar en el proceso de evaluación de gestión factores tales como: sociales y derechos humanos
- Hacer extensivos a todos nuestros proveedores sin exclusión, nuestros procedimientos y medidas de auto cuidado, especialmente en temas de lavado de activos, soborno, extorción y patrocinio de terrorismo.

### **7.5. Respeto a los derechos de la propiedad**

En cumplimiento del artículo 47 de la Ley 222 de 1995 modificada con la Ley 603 del 27 de Julio 2000 nos permitimos informar el estado de cumplimiento de normas sobre propiedad intelectual y derechos de autor por parte de la sociedad.

En cumplimiento del artículo 1 de la Ley 603 de Julio 27 de 2000 CONFIPETROL puedo manifestar ante sus accionistas y ante las autoridades que los productos protegidos por derecho de propiedad intelectual están siendo utilizados en forma legal, es decir con el cumplimiento de las normas respectivas y con las debidas autorizaciones; y en el caso específico del software de acuerdo con la licencia de uso que viene con cada programa; y que además las adquisiciones de equipos es controlada de tal manera que nuestros proveedores satisfagan a la empresa con todas las garantías de que estos son importados legalmente.

## **8. ASUNTOS DE CONSUMIDORES**

Considerando que CONFIPETROL es una empresa cuyo objeto es la prestación de servicios de mantenimiento integral operativo, dentro de su cadena de servicio no hay un destinatario final que pueda ser identificado como consumidor.

### **8.1. Prácticas justas de marketing, información objetiva e imparcial y prácticas justas de contratación**

CONFIPETROL en desarrollo de su estrategia de mercadeo ha propendido desde su creación hasta la fecha por:

- ↻ Suministrar información real y verídica de la Compañía, sus servicios y personal a todos sus Clientes potenciales y reales.
- ↻ El relacionamiento con Clientes y Competidores se realice bajo comportamientos éticos, transparentes y sostenibles.
- ↻ En la revelación de nuestra cadena de servicio, se informen los posibles o potenciales impactos sociales, económicos y ambientales que pueden presentarse.
- ↻ Rechazamos cualquier práctica de competencia desleal frente a nuestros competidores.

Con base en nuestra Política de Mercadeo y Servicio al Cliente, la Compañía propende mantener actualizada el área comercial con la dinámica de los negocios en el mercado, asegurar la inscripción de CONFIPETROL en la base de datos de los diferentes clientes potenciales y activos, asegurar la continuidad de los negocios y la permanencia, sosteniendo el liderazgo de la empresa frente a necesidades del mercado.

El enfoque del mercadeo es mantener actualizado las condiciones del micro entorno, las amenazas comerciales, los sistemas cambiantes de comercialización y contratación.

También se busca conocer las estrategias de mercado de los competidores.

A través de la Política de Mercadeo, se impulsara la medición de la satisfacción del cliente, la atención de quejas y reclamos, buscando retro alimentar nuestra gestión y el direccionamiento hacia el mejoramiento continuo.





**CONFIPETROL**

*Reporte Integral de Gestión y Sostenibilidad 2013*

Durante año 2013, de nuestro equipo de marketing es destacable la diversificación que ha obtenido la organización en sus clientes, evitando una alta dependencia a un solo Cliente Nacional.

Se promovió una estrategia de visita y consolidación de la imagen corporativa, para lo cual se ha participado en diferentes ferias, uso de material POP, participación en revistas y otras publicaciones.

La dinámica en otros países, es también relevante, logrando consolidación en Perú y apertura de la oficina de Bolivia.

#### **8.2. Protección de la salud y la seguridad de los consumidores**

No aplica.

#### **8.3. Consumo sostenible**

No aplica.

#### **8.4. Servicios de atención al cliente, apoyo y resolución de quejas y controversias**

CONFIPETROL reconoce que su cliente interno y externo, es su activo más importante y estratégico en el logro de sus objetivos, por ellos tiene como propósito constante atenderle (positiva o negativamente) a todas sus peticiones y quejas, pues reconoce que ellas contribuyen en su proceso de fidelización y mejora constante.

En materia de recepción y atención, podemos agrupar en el siguiente las PQR's más relevantes para nuestra Compañía de acuerdo a su origen, aclarando que por Clientes Internos se encuentra integrada por trabajadores activos, y por Clientes Externos, autoridades, trabajadores retirados y terceros.

Tipo	No. de quejas presentadas	No. de quejas atendidas	% Cumplimiento	Observaciones
Externo	6	6	100%	Actos en su gran mayoría al margen de trabajo (competencia desleal por conformación de grupo económico, despido extrabajador sin justa causa, pago por R.C.)
Interno	7	7	100%	Descuento injustificado por no asistencia durante paro, tratos discriminatorios y acoso, indemnización por despido sin justa causa
Cliente	1	1	100%	Requerimientos sobre condiciones contractuales (equipo mínimo SOR)
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>	-

A Diciembre 31, se presentaron 14 PQR, sobre las cuales no se evidencian aspectos de gravedad para el cumplimiento contractual y otros requisitos suscritos por la organización, así como sanciones proferidas. Todas han sido atendidas, asegurando el cumplimiento de objetivos internos.

Se resalta la labor que se viene realizando en el proceso Jurídico, mediante el control de las PQR, logrando una respuesta oportuna sobre todas las solicitudes.



### **8.5. Protección y Privacidad de los Datos de los Consumidores**

Para CONFIPETROL SA como empresa privada especializada en la prestación de servicios de operación y mantenimiento integral dirigido a los sectores petroleros, gas, petroquímico, industrial, energético y minero, es muy importante la comunicación con cada uno de nuestros Clientes, Proveedores, Aliados y Colaboradores, por esto, tener información relevante en nuestras bases de datos de cada uno, es fundamental para lograr una interacción efectiva.

Con el propósito de mantener esta información, la cual ha sido recaudada con ocasión de las diferentes relaciones comerciales o de cualquier otra índole que se han dado en el tiempo, y dando cumplimiento a la Ley 1581 de 2012 y del Decreto 1377 de 2013, CONFIPETROL y los Consorcios en que ésta participe, como práctica se consolidó en el año 2013, que se solicitara la autorización ya se Clientes, Proveedores, Aliados y Colaboradores nuevo, para mantener sus datos en nuestras bases. Expresándole que en desarrollo de nuestra política de Responsabilidad Social Integral y Código de Ética, toda información suministrada está salvaguardada con la más estricta confidencialidad que garantiza que su uso sea seguro e impide el acceso de ésta a terceras personas no autorizadas.

### **8.6. Acceso a servicios esenciales**

No aplica.

### **8.7. Educación y toma de conciencia**

No aplica.

## **9. PARTICIPACIÓN ACTIVA Y DESARROLLO DE LA COMUNIDAD**

### **9.1. Participación activa de la comunidad**

CONFIPETROL contribuye activamente a la sociedad, ejecutando de manera efectiva, segura y sostenible sus operaciones, acompañando a los grupos de interés con programas que propendan el aumento de su bienestar.

Así mismo, se compromete voluntariamente a integrar en su estrategia y gestión aquellos aspectos sociales, laborales, éticos y ambientales que superen las exigencias del mercado.

### **9.2. Educación y cultura**

#### **9.2.1. Programa CONFIAPRENDER**



**CONFIAPRENDER**, es un programa que inicialmente, se diseñó enfocado a los niños de las comunidades, por medio de un plan de formación que pretendía generar una cultura de conocimiento en temas como el medio ambiente, el autocuidado, derechos humanos, seguridad vial y salud, buscando fortalecer los valores éticos en los niños.

Una de las actividades que se desarrollaron bajo este programa fue el acompañamiento de la celebración de la Navidad, en donde en colaboración con varios de nuestros proveedores y colaboradores de CONFIPETROL, logramos hacer un importante acercamiento con los niños de las comunidades del área de influencia menos favorecidas de diferentes campos y entregamos 354 regalos.



**CONFIPETROL**

Reporte Integral de Gestión y Sostenibilidad 2013

Las comunidades beneficiadas con estas actividades fueron:

Comunidad	Número de niños beneficiados	Fecha de entrega
Villa Checoop, Castilla La Nueva. Contrato MA-0026287	64 niños	20 de diciembre de 2013
Barrio Charrascal, Villavicencio	70 niños	24 de diciembre de 2013
Vereda Quenane, Apiay. Contrato MA-0026302	60 niños	24 de diciembre de 2013
Cantagallo, Contrato MA-0026364	30 niños	22 de diciembre de 2013
Vereda Cristalina y el Cerrito, Cantagallo Contrato MA-0026364	100 niños	23 de diciembre de 2013
Tibú	30 niños	12 de diciembre de 2013

Desde el proceso de RSE se diseñó una estrategia la cual permitiera la participación de todos y cada uno de los miembros de CONFIPETROL, de esta forma los colaboradores de los diferentes campos se manifestaron con esta noble causa e hicieron su donación en los diferentes centros de acopio establecidos por la compañía.

Esta actividad nos permitió fortalecer los lazos de amistad con nuestros colaboradores y con las comunidades del área de influencia, además de la inmensa satisfacción que genera el contribuir con la alegría de niños de escasos recursos.

A continuación un poco de la experiencia vivida:

***Villa Checoop, Castilla La Nueva***



**Vereda Quenane, Apiay**



**Vereda Cristalina y el Cerrito, Cantagallo**



**Tibú, Norte de Santander**

Con la estrategia diseñada para la entrega de los regalos de navidad de los niños menos favorecidos de las comunidades, la compañía ahorro cerca de \$6.232.000 (seis millones treinta y dos mil pesos), gracias al éxito de la campaña la cual se financio con los aportes de algunos proveedores y la solidaridad de colaboradores de la compañía.



**9.3. Creación de empleo y desarrollo de habilidades**

Se desarrolla en el Capítulo 4. Prácticas Laborales.

**9.4. Desarrollo y acceso a la tecnología**

No aplica.

**9.5. Generación de riqueza e ingreso**

Este punto se desarrolla en el numeral 4. Prácticas Laborales

**9.6. Salud**

CONFIPETROL es consciente de que la salud constituye un elemento esencial de la vida en sociedad y es un derecho humano fundamental. Las amenazas a la salud pública pueden tener efectos graves sobre las comunidades y pueden entorpecer su desarrollo.

Sin embargo, aun cuando es una preocupación para la Compañía, dentro de las actividades y apoyos que se brindaron a la comunidades en el 2013, estas estuvieron enfocadas a otras preocupaciones y/o necesidades, por ello para el año 2014 se han programado la realización de diferentes campañas y jornadas de medicina general y oral, para sectores poblacionales como los niños y adultos mayores, a quienes identificamos como un sector altamente vulnerable.

**9.7. Inversión social**

El proceso de RSE en compañía del área Financiera y Jurídica lideró el proceso de unificación de criterios y la documentación mínima requerida para efectuar donaciones y/o atender las necesidades de las comunidades.

En lo transcurrido del año 2013 se recibieron, aprobaron y tramitaron las solicitudes relacionadas en el cuadro 1. Sin embargo y teniendo en cuenta que no se contaba con el procedimiento de atención a solicitudes y/o peticiones de las comunidades, éstas se tramitaban desde el proceso de RSE con la aprobación/presupuesto de la gerencia correspondiente.

**Cuadro 1. Compromisos adquiridos en las socializaciones y con la comunidad.**

ZONA	SUPERINT.	COMPROMISO	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIÓN
<b>COMPROMISOS ADQUIRIDOS MEDIANTE ACTAS DE SOCIALIZACIÓN</b>				
<b>CENTRAL</b>	SOA	\$ 20.000.000	Actividades de inversión social que se realicen durante la vigencia del contrato	Actividades realizadas: (500) porciones de lechona \$3.750.000 (1) Festival Internacional de la Piña \$ 3.866.000 (1) Estudio de factibilidad de inclusión del servicio de energía eléctrica en Nuevo Amanecer.



	SOA		El contratista se compromete a generar un cupo para una vigía anualmente.	Se contrató a la señorita Cielo Patricia García Hernández, e ingresó el día 25 de julio de 2013.
	SOA		Se realizará un programa de formación en Seguridad Vial dirigida a los niños y adolescentes en veredas o en colegios, lo que contribuye a la disminución actual y futura de accidentes de tránsito.	
	SOA		Aporte al proyecto 3.6.1 "El renacer de los adultos mayores", del programa de RSE de Ecopetrol, por medio de la donación de juegos de mesa a los ancianitos de la vereda acordada.	
	SOA		Se realizará una jornada de promoción y prevención en salud semestral a los ancianitos de la vereda acordada.	
	SOA		Capacitar al personal de la vereda acordada, en el manejo y gestión de residuos promoviendo el aprovechamiento de los subproductos a través del reciclaje.	
	SOA		Convenio con una emisora de radio local, con el fin de abrir espacios para que el adulto mayor tenga un medio de comunicación donde pueda expresar sus experiencias con el fin de mantener vivas las costumbres, conocimientos y hábitos de cultura de la región.	Se gestionó un espacio en el programa radial BOTANDO CORRIENTE, de la facultad de Administración de Empresas Agropecuarias de la Universidad Santo Tomás. Y se recibió una respuesta positiva por parte de la institución. Hablar con ARCA, para verificar y



				concentra cita, tiene base de datos de los ancianitos de las veredas.
	SCC	\$ 25.000.000	Donación de \$25.000.000 para la construcción de la sede de la Corporación CJAID.	La documentación se encuentra en proceso de verificación por parte del área jurídica y financiera con el fin de asegurar el respectivo proceso.
	SOA		Siembra de variedad de árboles en espacios identificados por Ecopetrol, con la colaboración de los funcionarios de Confipetrol e integrantes voluntarios de la comunidad.	
	SCC		Confipetrol se compromete a dar la oportunidad de contratar a un practicante Sena por tres meses para que realice sus prácticas. Es decir, que en 1 año contratará 4 practicantes Sena.	Se contrató al señor Danilo García Buitrago e ingresó el día 29 de julio de 2013 como practicante Sena. Sin embargo se continúa con el seguimiento al compromiso ya que se deben realizar más contrataciones.
<b>COMPROMISOS ADQUIRIDOS DURANTE LA VIGENCIA DEL CONRATATO</b>				
<b>CENTRAL</b>	CAÑO LIMÓN	\$ 8.400.000	Donación para la construcción de la Casa del Adulto Mayor.	El 1 de noviembre de 2013 se llevó a cabo la entrega de inauguración de la Casa del Adulto Mayor, vereda La Pesquera en el municipio de Arauquita.
	SCC		Donación uniformes deportivos para el equipo femenino de voleibol de la Institución Educativa Castilla La Nueva.	El 16 de agosto de 2013 se realizó la entrega de



	SCC		Donación de plántulas de diferentes especies a la Institución educativa Castilla La Nueva.	El 19 de octubre se realizó la donación y siembra de (50) plántulas a la Institución Educativa Castilla La Nueva.
	SOA	\$3.866.000	Patrocinio con el Primer Festival Internacional de la Piña en Vereda Alto Pompeya.	El Primer Festival Internacional de la Piña contó el patrocinio y acompañamiento de CONFIPETROL.
NORTE	B/MEJA	\$ 2.987.600	Donación de materiales a la Fundación Creyendo Para Ver en la construcción de una vivienda	El 21 de diciembre se llevó a cabo la entrega e inauguración de la vivienda como proyecto de inversión para la señora Berenice y sus 9 hijos.

**Es de aclarar que varios de los compromisos en color rojo (sin ejecución), son los adquiridos para cumplir durante la vigencia del contrato (3 años).**

Parte de la gestión realizada al interior del proceso de RSE, se vio reflejada en la atención de las solicitudes de la comunidad previa aprobación, aspecto que se dio mediante la vinculación de auxiliares de soporte (1 para la Gerencia Magdalena y 1 para la Gerencia Centro). El contar con estas personas, permitió un mejor acompañamiento, acercamiento y seguimiento con algunas expectativas de la comunidad, sin dejar de lado los demás grupos de interés.

A continuación, se presentan las realizadas durante el año 2013, reforzando el compromiso de la Compañía con las comunidades locales, basada en respeto y mutuo beneficio:

#### **9.7.1. Actividades realidades en pro del desarrollo social**

##### **a) Construcción de una vivienda para la Fundación “Creyendo Para Ver”**

El 21 de diciembre se llevó a cabo la inauguración y entrega de la casa para la *Fundación Creyendo para Ver*. CONFIPETROL hizo parte de esta labor con la donación de materiales para construcción y acompañamiento permanente a la fundación. Para CONFIPETROL es motivo de orgullo ser partícipe de estos eventos, en los que se benefició una familia de escasos recursos que hoy cuentan con una vivienda para sus once integrantes.





***b) Donación uniformes deportivos***

Con el ánimo de contribuir en el desarrollo cultural y deportivo de los niños y jóvenes de la región, CONFIPETROL apoyo a la Institución Educativa Castilla La Nueva, donando los uniformes deportivos para todo el equipo de voleibol femenino, que participó en los juegos intercolegiados 2013 y obtuvo el segundo puesto.



***c) Siembra de árboles***

El 19 de octubre CONFIPETROL realizó la donación y siembra de plantas de distintas especies en la Institución Educativa Castilla La Nueva. Actividad que se logró realizar gracias a la colaboración y apoyo de varios trabajadores que laboran en campo Castilla y en Villavicencio; el equipo de RSE logro conseguir los árboles con la secretaría de Medio Ambiente del Departamento, sin ningún costo para la empresa.





**CONFIPETROL**

*Reporte Integral de Gestión y Sostenibilidad 2013*

**a) Estudio de factibilidad para la inclusión del servicio de energía eléctrica en Nuevo Amanecer**

Nuevo Amanecer es sector vulnerable de la vereda de Apiay, catalogado como asentamiento subnormal debido a que no cuenta con el acceso a servicios públicos básicos, razón por la cual la comunidad ha optado por realizar conexiones ilegales a las redes de distribución eléctrica del sector, incumplimiento de esta forma con la normatividad vigente y establecida en el Reglamento Técnico de Instalaciones Eléctricas – RETIE.



Teniendo en cuenta que CONFIPETROL es una compañía que se ha caracterizado por un alto grado de sensibilidad frente a las problemáticas y necesidades que aquejan a sus diferentes grupos de interés y el medio ambiente se solidariza con esta comunidad por medio de la elaboración del estudio de factibilidad para la inclusión del servicio de energía eléctrica.

Durante el 9 de noviembre se realizó el levantamiento topográfico, veamos:



**b) Inversión social para la Corporación comunitaria juntas de acción comunal área de influencia directa San Isidro de Chichimene “CJAID”.**

El 3 de Julio de 2013, en la socialización del contrato No. MA-0026287, CONFIPETROL adquirió un compromiso con CJAID “Corporación de Juntas de Acción Comunal del área de influencia directa San Isidro de Chichimene” de donar \$25.000.000 para la compra del lote para la sede de la corporación, al momento nuestra empresa ha adelantado todas las acciones pertinentes para dar cumplimiento al mismo, pero no se ha podido efectuar debido a que dentro de los requisitos exigidos por CONFIPETROL de acuerdo al procedimiento establecido, se encuentra la inscripción de la Corporación a la Gobernación del Meta (Dirección Administrativa de Participación Social), entidad territorial a quien legalmente le asiste la función de inspección, control y vigilancia de este tipo de entidades sin ánimo de lucro y la corporación está en proceso de realizar dicha inscripción.

Actualmente, el proceso de RSE está en constante seguimiento y acompañamiento a la Sra. Edith Santos, presidenta de la corporación “CJAID” con el fin de apoyar la gestión de la inscripción para poder cumplir con el compromiso.

**c) Donación de materiales para la construcción del salón cultural de la Vereda Alto Pompeya.**



**CONFIPETROL**

Reporte Integral de Gestión y Sostenibilidad 2013

Solicitud remitida por la Junta de Acción Comunal de la Vereda Alto Pompeya, en la cual manifestaban el interés de que CONFIPETROL los apoyará con la donación de materiales para la construcción del salón cultural, solicitud que se aprobó, y se procedió a solicitar la documentación pertinente para realizar la donación, actualmente, estamos en el proceso de la entrega de la donación.

**d) *Primer Festival Internacional de la Piña.***

El pasado 29 de noviembre se dio apertura al “*Primer Festival Internacional De La Piña*”, en la vereda Alto Pompeya, actividad que se ejecutó por medio de la gestoría social de Ecopetrol y en la cual CONFIPETROL participó como patrocinador.

Con el apoyo de esta actividad, CONFIPETROL reconoce y apoya la diversidad cultural de las comunidades del área de influencia.



**e) *Construcción de la casa del Adulto Mayor.***

Ratificando el compromiso social CONFIPETROL hizo parte del grupo de aliados que interesados por el bienestar del adulto mayor se vincularon al “*Proyecto de Responsabilidad Social de la Unidad de Negocio de Mantenimiento y sus Contratistas*”. El pasado 1 de noviembre se llevó a cabo la inauguración y entrega del proyecto Construcción de la “Casa Del Adulto Mayor” en la Vereda La Pesquera, Municipio de Arauquita.





CONTENIDOS BASICOS DEL GRI 4	INDICE DEL INFORME	INDICADORES	PRINCIPIO DEL PACTO GLOBAL
G4-32	INDICE GRI 4		
G4-1	CARTA DEL PRESIDENTE		
G4-3, G4-4, G4-28,	1. PARAMETROS DE LA MEMORIA	G4-DMA (a,b,c)	
G4-7	2. GOBERNANZA DE LA ORGANIZACIÓN		
G4-5, G4-6, G4-8	2.1. Perfil		
G4-34, G4-28, G4-37, G4-38	2.1.1. Logo		
G4-13	2.1.2. Eslogan		
G4-35	2.2. Donde operamos		
G4-56, G4-57, G4-58	2.3. Misión	G4-SO4	
G4-24, G4-25, G4-35	2.4. Visión	G4-DMA	
G4-17	2.5. Objetivos corporativos		
	2.6. Gobierno Corporativo		
	2.6.1. Organigrama		
	2.6.2. Incorporación del Código de Ética y Acuerdo de buena fe de Accionistas en la visión Corporativa		
	2.7. Políticas		
	2.8. Grupos de interés		
	2.8.1. Creación de valor en el relacionamiento con los grupos de interés		
	2.9. Desempeño Económico	G4-EC1	
	2.9.1. Cifras Relevantes		
	2.9.2. Estructura del Balance		
	2.9.3. Estado de Resultados		
	2.9.4. Asuntos Tributarios		
	2.9.5. Sanciones y multas significativas	G4-EN29, G4-S08, G4-PR9	
	2.10. Plan de relacionamiento		
	2.10.1. La Estrategia RSE		
	2.10.2. Gestión en Responsabilidad Social		
	2.10.3. En búsqueda de la Integración con grupos de interés		
G4-24	2.10.4. Asuntos relevantes para Confinetrol y sus grupos de interés		
G4-18, G4-19, G4-20, G4-21, G4-26, G4-27, G4-29,	2.10.5. Comprometidos con un Desarrollo Sostenible – EL Pacto Global		
G4-30, G4-31, G4-32, G4-33			
G4-15	3. DERECHOS HUMANOS	G4-HR3	PRINCIPIO 1, PRINCIPIO
	3.1. Debida diligencia		
	3.2. Situaciones de riesgo para los derechos humanos		
	3.3. Evitar la complicidad		
	3.4. Resolución de reclamaciones	G4-HR12	
	3.5. Discriminación y grupos vulnerables		
	3.6. Derechos civiles y políticos		
	3.7. Derechos económicos, sociales y culturales		
	3.8. Principios y derechos fundamentales en el trabajo		
G4-9, G4-10, G4-11	4. PRÁCTICAS LABORALES		PRINCIPIO 6
	4.1. Trabajo y Relaciones Laborales		
	4.1.1. Nuestra planta de personal		
	4.1.2. Gestión en Pro del Bienestar de Nuestros Trabajadores		
	4.2. Condiciones De Trabajo y Protección Social		
	4.2.1. Total de Personal vinculado en nuestra labor		
	4.2.2. La relevancia de la Mano de Obra Calificada y No Calificada en nuestras labores		
G4-11	4.3. Dialogo Social		PRINCIPIO 3
	4.4. Salud y Seguridad Ocupacional		
	4.4.1. Nuestro Equipo de HSEQ		
	4.4.2. En búsqueda constante de una Disciplina Operacional		
	4.4.3. La Gestión de nuestro equipo de HSEQ		
	4.4.4. Promoción de una vida saludable para nuestros trabajadores		
	4.4.5. Seguridad Vial	G4-EN29	
	4.4.6. Estado de las Investigaciones de Incidentes	G4-LA9, G4-LA10, G4-LA11	
	4.4.7. Promoción en Comités Paritarios y de Consulta		
	4.4.8. Resultados de auditorías, actualización y evaluación de cumplimiento legal.		
	4.5. Desarrollo y Formación en el lugar de Trabajo		
	4.5.1. Promoción de la Política de Talento Humano – Nuestras Promesas de Valor		
	4.5.2. Capacitación y Competencias		
	5. EL MEDIO AMBIENTE		8
	5.1. Prevención de la contaminación		
	5.2. Uso sostenible de los recursos	G4-EN1, G4-EN3	
	5.2.1. Consumo Sostenible		
	5.2.2. Miembro de comité 228 ICONTEC- Gestión energética		
	5.2.3. Proyecto de reducción y eficiencia energética	G4-EN15, G4-EN-16	
	5.3. Mitigación y adaptación al cambio climático	G4-EN12	
	5.3.1. Huella De Carbono		
	5.3.2. Mesa de Principios Ambientales		
	5.4. Protección del medio ambiente, la biodiversidad y restauración hábitats naturales		
	6. PRACTICAS JUSTA DE OPERACIÓN		PRINCIPIO 10
	6.1. Anticorrupción	G4-S04	
	6.2. Participación política responsable	G4-S06	
	6.3. Competencia justa	G4-S07	
	6.3.1. Reputación extendida a nuestros aliados		
	6.4. Promover la responsabilidad social en la cadena de valor	G4-EC9	
	6.4.1. Sobre nuestra cadena de suministros		
	6.5. Respeto a los derechos de la propiedad		
G4-12	7. ASUNTOS DE CONSUMIDORES		
	7.1. Prácticas justas de marketing, información objetiva e imparcial y prácticas justas de contratación		
	7.2. Protección de la salud y la seguridad de los consumidores		
	7.3. Consumo sostenible		
	7.4. Servicios de atención al cliente, apoyo y resolución de quejas y controversias		
	7.5. Protección y Privacidad de los Datos de los Consumidores		
	7.6. Acceso a servicios esenciales		
	7.7. Educación y toma de conciencia		
	8. PARTICIPACIÓN ACTIVA Y DESARROLLO DE LA COMUNIDAD		
	8.1. Participación activa de la comunidad		
	8.2. Educación y cultura		
	8.2.1. Programa ConfiAprender		
	8.3. Creación de empleo y desarrollo de habilidades		
	8.4. Desarrollo y acceso a la tecnología		
	8.5. Generación de riqueza e ingreso		
	8.6. Salud		
	8.7. Inversión social		
	8.7.1. Actividades realizadas en pro del desarrollo social		