

INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2015
CONFIPETROL

TABLA DE CONTENIDO

1. ESTRUCTURA Y GRUPOS DE INTERÉS.....	4
2. GOBERNANZA DE LA ORGANIZACIÓN	9
3. DERECHOS HUMANOS	38
4. PRÁCTICAS LABORALES	42
5. MEDIO AMBIENTE.....	81
6. PRÁCTICAS JUSTAS DE OPERACIÓN	95
7. PRÁCTICAS COMERCIALES: CLIENTES.....	109
8. PARTICIPACIÓN ACTIVA Y DESARROLLO DE LA COMUNIDAD	114

INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2015

CONFIPETROL

G4 1

Mensaje del Presidente

Para CONFIPETROL el año 2015, fue un año cargado de muchos retos que nos impulsaron a estar más alertas, a mostrar verdaderamente de que estábamos hechos, a entender que la dinámica del momento nos exigía modelos más flexibles, más optimizados y de mayor riesgo, logrando la adaptación ética de acuerdo con las necesidades del mercado de nuestro sector, apuntándole a la sostenibilidad integral y a la reputación de todos nosotros.

Pese a estas situaciones nos permitimos presentar nuestro Tercer Reporte de Sostenibilidad, el cuál fue elaborado bajo los lineamientos de la Guía G4.

En este informe declaramos de manera honesta y transparente los logros y avances obtenidos tras un proceso de transformación y modernización de nuestro sistema a través de la Optimización y Mejoramiento de Márgenes para nuestros clientes y nuestro propio negocio.



La presidencia reafirma el compromiso con el cumplimiento de los lineamientos de los diez principios del Pacto Global basados en las declaraciones y convenciones universales aplicadas en las cuatro áreas (Derechos Humanos, Medio Ambiente, Estándares Laborales y Anticorrupción) a través de nuestros objetivos y políticas corporativas.

La gestión realizada durante el año 2015 nos permitió potencializar las oportunidades que brindan estos cambios, minimizar y controlar las amenazas que pudiera impedir el logro de estos objetivos. La dinámica y la flexibilidad al cambio es parte de la creatividad, innovación, mente crítica, mente ética y gestión del riesgo, si queremos resultados diferentes debemos actuar diferente.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Oscar Jeovanny Fernández Moreno'.

Oscar Jeovanny Fernández Moreno
Presidente y Representante Legal

1. ESTRUCTURA Y GRUPOS DE INTERÉS

G4 28 / G4 29 / G4 31 / G4 31 / G4 33 / G4 19 / G4 32 / G4 18

Nuestro informe

Nos permitimos presentar el **TERCER INFORME DE SOSTENIBILIDAD**, en el cual se presenta la medición, divulgación y rendición de cuentas según la gestión realizada por la compañía en el periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2015 cuya periodicidad es anual. La última memoria se presentó el 31 de julio de 2014.

El informe sigue las recomendaciones de la guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad del Global Reporting Initiative GRI G4 de 2013 y bajo los principios establecidos en la misma: equilibrio (aspectos positivos, negativos y oportunidades de mejora), comparabilidad (comparación con años anteriores), precisión, claridad y fiabilidad (información detallada y clara), puntualidad (el reporte se presenta cada año en los tiempos establecidos por el Pacto Global), bajo la opción esencial de conformidad.

Este informe no fue sometido a verificación externa.

Se identificaron más de 20 aspectos relevantes y fueron sometidos a un proceso de evaluación que permitió identificar los más relevantes para la organización:



Figura 1. Aspectos relevantes.

G4 20 / G4 21 / G4 28

Límites y alcance del reporte

El reporte contiene información sobre la gestión económica, social y ambiental de la compañía, según periodo año 2015, incluye información de las operaciones en Colombia.

El informe contiene las materias de la ISO 26000, los principios del Pacto Global e indicadores de la guía GRI4.

G4 25

A continuación, se detalla los criterios utilizados para la priorización de los grupos de interés.

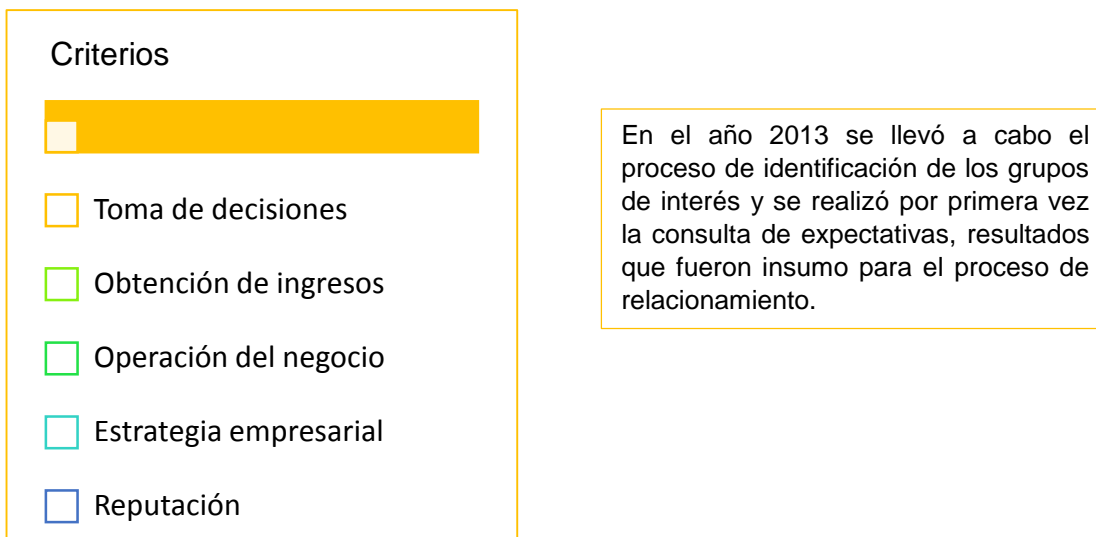


Figura 2. Criterios de priorización de grupos de interés

G4 22 / G4 23 / G4 24 / G426

Grupos de interés

A continuación, se relacionan los grupos de interés;



Figura 3. Grupos de Interés

Para CONFIPETROL todos y cada uno de los grupos de interés son parte fundamental del negocio, partiendo del principio de comprensión y responsabilidad por los impactos que nuestras decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medio ambiente mediante un comportamiento ético.

Estrategia de Relacionamento

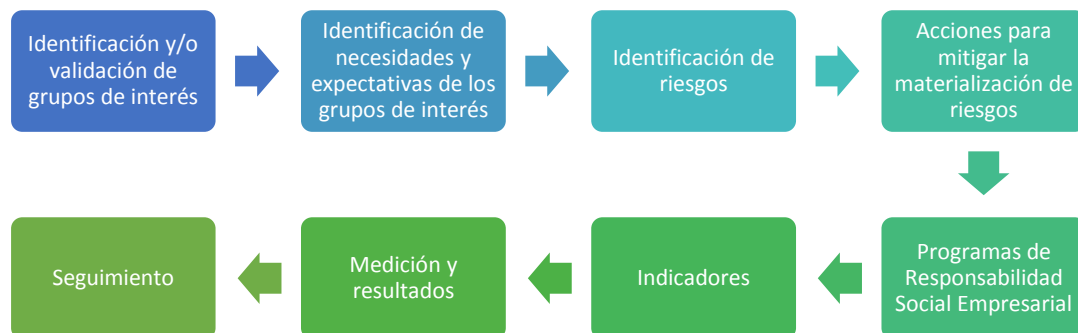


Figura 4. Estrategia de relacionamiento

En el año 2015 CONFIPETROL generó diferentes espacios de interacción con los diferentes grupos de interés. Buscando fortalecer estas relaciones e identificando expectativas, necesidades y oportunidades de mejora.

Los grupos de interés juegan un papel muy importante para las empresas, ya que se convierten en actores cada vez más exigentes y conocedores de las buenas prácticas empresariales. Además de ello pueden verse afectados por la operación de las empresas y también incidir en su operación. Para CONFIPETROL es prioridad establecer canales de comunicación directos, claros y precisos. Esto nos ha permitido una mayor y mejor gestión del riesgo, desarrollo de estrategias efectivas que permitan el relacionamiento con cada grupo de interés, relaciones basadas en el diálogo, la confianza y por su puesto la empatía.

Motivo por el cual CONFIPETROL ha definido procesos responsables para la atención y gestión de requerimientos de cada stakeholder:



Figura 5. Grupos de interés e interlocutores

G4 26

La comunicación y relacionamiento con los diferentes grupos de interés se facilita de forma constante, inicia en el proceso de licitación (cliente, competencia) preparación y entrega de ofertas (empleados, proveedores), adjudicación de proyectos (clientes), socialización de los contratos (autoridades, comunidades, proveedores), y desde el inicio de labores en cada proyecto hasta la finalización del mismo se mantienen relaciones con todos los grupos de interés.



Figura 6. Grupos de interés y objetivos

G4 27

Situaciones presentadas a raíz de la participación de los grupos de interés

En el año 2015 se presentaron diferentes bloqueos protagonizados por líderes del sindicato Unión Sindical Obrera - USO y de las comunidades locales, que llevaron a la conformación de mesas de diálogo para alinear expectativas y compromisos en temas como participación y empleabilidad principalmente. En estas mesas de diálogo también hicieron parte, en algunos casos, autoridades locales tales como Inspectores de Policía, Ministerio de Trabajo, quienes atestiguaron y respaldaron los acuerdos logrados a fin de mantener un relacionamiento estable, respetuoso y legal entre las partes.

De los paros presentados en el año, se resaltan:

- Paro Campo Provincia de Ecopetrol SA durante los meses de marzo y diciembre 2015 que involucró a 33 trabajadores.
- Paro Campo Tibú de Ecopetrol SA entre el día 19 y 22 de marzo 2015.
- Paro en los Campos de Caño Limón y Caricare durante el mes de marzo de 2015.

2. GOBERNANZA DE LA ORGANIZACIÓN

G4 3

CONFIPETROL

CONFIPETROL es una compañía Multinacional que brinda soluciones en Servicios integrales de **Operación y Mantenimiento**, con la aplicación de técnicas de Confiabilidad bajo estándares internacionales tales como Gestión de Activos pas 55 y técnicas predictivas de diagnóstico con tecnología, dirigido a los sectores: **Gas, Minero, Petróleo, Petroquímico, Industriales.**



Con más de 8 años de experiencia en labores de Operación y Mantenimiento siendo el principal aliado estratégico en el servicio de Mantenimiento para los principales Campos Petroleros a nivel Nacional.

G4 5

Sede principal de la organización

La casa matriz de CONFIPETROL se encuentra en Bogotá DC. En la calle 110 No. 9-25 Oficina 613, Torre Empresarial Pacific.

G4 7 / G4 12

Naturaleza y forma jurídica

CONFIPETROL es una Sociedad creada en el año 2007 como sociedad anónima, para posteriormente por temas estratégicos en la estructura Organizacional, transformada a una Sociedad por Acciones Simplificadas a partir de mediados del año 2014, siendo su objetivo principal, la prestación de servicios integrales de Operación y Mantenimiento a la Industria Petrolera y Energética en la República de Colombia o en el Exterior.

En el año 2015, en desarrollo de su objetivo de expansión y diversificación en nuevos mercados, CONFIPETROL continuó su proceso de consolidación en el exterior, con las Sucursales en el Perú y Bolivia, sumando a su haber la adquisición de una nueva sociedad en el Perú con la que pretende incursionar en la industria minera en esta región andina.

Misión

CONFIPETROL 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.

Visión

CONFIPETROL 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.

Objetivos

- 🔗 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.

G4 15

Políticas

CONFIPETROL define en código de ética el marco legal, normativo y lineamientos bajo el cual actúa la compañía.

Igualmente cuenta con (21) políticas las cuales establecen el marco de actuación económico, social y ambiental de todos los procesos en pro mejora continua.

- ☞ GG-GEN1-PO-1 Política de HSEQ.
- ☞ GG-GEN1-PO-2 Política de talento humano.
- ☞ GG-GEN1-PO-3 Política de alcohol, tabaquismo, drogas y armas.
- ☞ GG-GEN1-PO-4 Política de ética y conflicto de intereses.
- ☞ GG-GEN1-PO-5 Política de conservación de activos.
- ☞ GG-GEN1-PO-6 Política de procesos y procedimientos.
- ☞ GG-GEN1-PO-7 Política de teléfonos fijos, celulares y avénteles.
- ☞ GG-GEN1-PO-8 Política de mercadeo y servicio al cliente.
- ☞ GG-GEN1-PO-9 Política de tecnología, modernización y cambio.
- ☞ GG-GEN1-PO-10 Política de finanzas.
- ☞ GG-GEN1-PO-11 Política de derechos humanos en comunidades.
- ☞ GG-GEN1-PO-12 Política de seguridad vial.
- ☞ GG-GEN1-PO-13 Misión, Visión y Objetivos.
- ☞ GG-GEN1-PO-14 Distribución de la bonificación de compensación por desempeño dentro de los contratos de mantenimiento integral entre Ecopetrol S.A y Consorcio S.A
- ☞ GG-GEN1-PO-15 Política uso de elementos y equipos de protección personal.
- ☞ GG-GEN1-PO-16 Política de responsabilidad social.
- ☞ GG-GEN1-PO-17 Principios y valores corporativos.
- ☞ GG-GEN1-PO-18 Política de anticorrupción.
- ☞ GG-GEN1-PO 19 Política de trabajo en condiciones climáticas adversas
- ☞ GG-GEN1-PO-20 Políticas administrativas del sistema de gestión del riesgo lavado de activos y financiación del terrorismo. (LA/FT).
- ☞ GG-GEN1-PO-21 Política de seguridad y protección integral

G4 15 / G4 16

La compañía participa en diferentes iniciativas:

☞ Red del Pacto Global

Desde el año 2013 nos encontramos adheridos a la iniciativa promovida por Naciones Unidas, que desde el proceso de RSE promueve en la organización el fortalecimiento en materia de:



De esta manera apostamos a la generación de crecimiento organizacional hacia una perspectiva de sostenibilidad corporativa.

Según reporte de la Red de Pacto Global Colombia, el año 2015 cierra con un balance positivo. A la fecha *“son más de 500 organizaciones comprometidas en la construcción de una sociedad más justa, equitativa y por tanto sostenible. En la Red, la difusión de buenas prácticas, la gestión del conocimiento y el apoyo técnico han sido nuestras principales herramientas para ayudar a quienes deciden mejorar sus condiciones organizacionales y las de su entorno”*.

Teniendo presente que son las empresas las encargadas de generar los impactos deseados y mejorar las condiciones de vida de las personas que se encuentran en su área de influencia directa. Así mismo corresponsables del entorno en donde se ejecuta sus operaciones, de la divulgación y aplicación de las áreas temáticas del pacto global.

Programa de Excelencia Ambiental Distrital PREAD

El PREAD es un mecanismo de incentivo a empresas del Distrito Capital que fomentan estrategias de Autogestión y/o Autorregulación Ambiental, enfocadas hacia la Prevención y el Mejoramiento Continuo.











G4 4

CONFIPETROL Maneja una marca registrada ante la Superintendencia de Comercio como casa Matriz, esta describe la línea de negocios de la compañía lo cual se resalta la Confiabilidad en el sector Petrolero.

Líneas de servicio



CONFIPETROL ofrece líneas de negocio como: Mantenimiento, operación, paradas de planta, gestión de activos, laboratorio metrología, predictivo y CBM, overhaul, generación y venta de energía, donde su promesa de valor está enfocada en la innovación, la creatividad, mente Crítica, Mente Ética y generando mejoramiento de márgenes en los clientes, aplicación de técnicas y optimización, identificando beneficios para el cliente, realizando ajustes a los procesos.

Mantenimiento

-  Mantenimiento preventivo y correctivo de vehículos, aires acondicionados e iluminación
- Trabajos de taller industrial y reconstrucción de partes y componentes.
-  Mantenimiento preventivo y correctivo de vasijas separadores, tanques, tratadores térmicos electrostáticos, etc.
-  Mantenimiento preventivo a bombeo y cajas reductoras
-  Aseguramiento y control metrológico.
-  Servicios generales de facilidades.
-  Planeación y programación.
-  Supervisión.
-  Soporte técnico mediante especialistas.
-  Soldadura y Metalistería
-  Mantenimiento de redes de alta, media y baja tensión, transformadores, subestaciones eléctricas, motores eléctricos, bombas, planta de inyección y tratamiento de agua, estación compresores, turbinas, etc.

Operación

Suministro y operación de:

-  Vehículos tipo liviano y pesado
-  Centros de generación y distribución de Energía

- 🔧 Equipo móvil: Grúa, camión canasta, camión de vacío, brazos articulados, camabajas, cama alta, PHs

Operación de Equipos y Sistemas de:

- 🔧 Plantas de inyección y tratamiento de agua.
- 🔧 Estaciones de extracción, recolección, tratamiento, despacho de crudo.
- 🔧 Estaciones compresoras de gas.
- 🔧 Plantas de gas
- 🔧 Gasoductos y oleoductos
- 🔧 Work over y varilleo
- 🔧 Centros de control
- 🔧 Spill control y derrames
- 🔧 Monitoreo y asistencia a pozos

Paradas de planta: Planeación, Programación, reparación mayor, pruebas y puesta en marcha.

- 🔧 Plantas de Gas
- 🔧 Plantas de Azufre
- 🔧 Plantas de turbomaquinaria de parafinas
- 🔧 Plantas de aguas residuales (PTAR)
- 🔧 Plantas de tratamiento de agua (PTAT)
- 🔧 Plantas de inyección de agua
- 🔧 Planta de Apiay
- 🔧 Planta de Provincia

Confiabilidad y Gestión de Activos

- 🔧 Diseño, evaluación e implementación de estrategias de IMC
- 🔧 Implementación y administración de CMMS
- 🔧 Planeación y optimización de mantenimiento (PMO)
- 🔧 Gestión de activos (PAS 55)
- 🔧 Implementación de subprocesos de confiabilidad (RCM, RCA, RIM, FMEA, FMECA, RAM, LCC, RBI, MIP)
- 🔧 Confiabilidad operacional (Rondas estructuradas, ventanas operativas)
- 🔧 Modelamiento de Confiabilidad (Block Sim)
- 🔧 Análisis Weibull (Weibull ++7)
- 🔧 Mantenimiento productivo total (TPM)
- 🔧 Facilidades de protección instrumentada (IPF)
- 🔧 Soporte técnico especializado
- 🔧 Auditorías, Matriz de la excelencia de Mantenimiento integrada a la Confiabilidad Humana

Predictivo y CBM

- 🔧 Fluidos: Agua, aceite de transformadores
- 🔧 Índice de polaridad y nivel de aceite de e aislamiento
- 🔧 Vibraciones a equipos rotativos con tecnología de punta
- 🔧 Desempeño dinámico a equipos reciprocantes con equipo Windrock
- 🔧 Pruebas especiales, Termografías y ultrasonidos
- 🔧 Flujometrías de calor
- 🔧 Inspección visual y remota (Videoscopio)
- 🔧 Pruebas de ensayos no destructivos
- 🔧 Inspección de equipo estático
- 🔧 Calidad de energía con equipo MCE MAX
- 🔧 Revisión de desgaste del tren de potencia con equipo DYNAPROBE

- ✂️ Análisis de tendencia de datos operacionales
- ✂️ Definición de matrices de CBM Definición de matrices de CBM
- ✂️ Eficiencia Energética

Overhaul

- ✂️ Generadores eléctricos
- ✂️ Compresores reciprocantes, de tornillo, radiales
- ✂️ Motores a gas, diésel y eléctricos
- ✂️ Separadores electrostáticos
- ✂️ Revamping a plantas de proceso
- ✂️ Calderas
- ✂️ Equipos de Work Over y Varilleo
- ✂️ Bombas rotativas y reciprocantes

Generación y Venta de Energía

Estudios de factibilidad, evaluación, ingeniería y diseño, planeación, Construcción, montaje, precomisionamiento, condicionamiento y Puesta en marcha de centros de generación eléctrica.

- ✂️ Venta de energía
- ✂️ Operación y mantenimiento de Centros de generación
- ✂️ Alquiler de equipos
- ✂️ Venta de equipos
- ✂️ Subestaciones y centros de control
- ✂️ Paquetización de equipos

Otros servicios

- ✂️ Alquiler de Equipos
- ✂️ Reparación de bombas Ametek y Fluke
- ✂️ Asesoría en Gestión Metrológica
- ✂️ Reparación, Diagnóstico y ajuste de los equipos de medida

Laboratorio de Metrología

Nuestras calibraciones son trazables a patrones nacionales e internacionales, sustentados en un sistema de gestión de calidad conforme a la norma ISO/IEC 17025:2005

- ✂️ Calibración Dimensional
- ✂️ Calibrador Pie de Rey
- ✂️ Comparador de Caratula
- ✂️ Micrómetro de Exteriores
- ✂️ Variables Eléctricas
- ✂️ Multímetros
- ✂️ Pinzas Voliamperimétricas
- ✂️ Osciloscopios
- ✂️ Analizadores de Redes
- ✂️ Calibrador de Procesos
- ✂️ Indicadores de Temperatura (TC y RTD)
- ✂️ Termocuplas tipo J, K
- ✂️ Simuladores de Corriente
- ✂️ Fuentes de Poder
- ✂️ Secuencímetros
- ✂️ Fuerza
- ✂️ Verificación de Torques desde 80 a 600 lb/ft

Otros Servicios

- 🔧 Alquiler de Equipos
- 🔧 Reparación de bombas Ametek y Fluke
- 🔧 Asesoría en Gestión Metrológica
- 🔧 Reparación, Diagnóstico y Ajuste de los equipos de medida.

G46 / G4 8

Mercado y países de operación. La compañía opera en Colombia, Bolivia y Perú.



Gas



Petróleo



Industriales



Minero

Clientes año 2015

PAÍS	CLIENTE	CONTRATO	CAMPOS/REGIÓN
COLOMBIA	OCCIDENTAL DE COLOMBIA	CA- 3615 CRC	Caricare / Arauca
		CA- 3614 CLM	Caño Limón / Arauca
	HOCOL	C 14 0115	Castilla la Nueva / Meta
	ECOPETROL	MA-0026374 SOM	Centro – El Centro, Lizama, El Llanito /Santander Provincia-Sabana de Torres / Santander; San Martin / Cesar. Teca-Puerto Perales, Puerto Nare / Antioquia
		MA-0026371 SOR	Casabe – Yondo/ Antioquia Cantagallo – Cantagallo / Cesar Puerto Wilches/ Santander Cicuco – Cicuco/Bolívar
		MA-0026355 LCR	Centro – Campo 23, El Centro / Santander
		MA-0026302 GDA	Apiay, /Meta
		MA-0026287 GDT	Castilla la Nueva y Chichimene/ Meta
		MA-0026315 SCO	Tibú, Saravena y Zulia
		MA-5221229 SCO	Tibú, Saravena y Zulia
		MA-5212818 GDC	Caño Sur
		5225751	Activo Santana: Putumayo y Cauca
		OLE184-14	Zambito, Carare, Cantimplora, Sauce, Velásquez 26: Santander
	MANSAROVAR	OLE184-14	Zambito, Carare, Cantimplora, Sauce, Velásquez 26: Santander
	CEPSA	8010011093	Ramiriqui, Puntero, Onca, Jilguero
PERÚ	REPSOL	037-2012	Nuevo Mundo Lote 57
BOLIVIA		RE&PCC-121/14	Paloma, Monteagudo, Suribí No, Caipipendi, Cambeiti

Se relacionan los clientes de CONFIPETROL con los que se hizo un trabajo de relacionamiento fuerte en las diferentes áreas como: Contratación, Compras y en la parte Técnica Mantenimiento. En el año 2015 se ganaron dos negocios con clientes nuevos como lo son: Mansarovar y Ecopetrol Santana. Logros que permitieron desarrollar a cabalidad los diferentes servicios e incursionar en otros campos del mismo cliente donde no se tiene presencia.

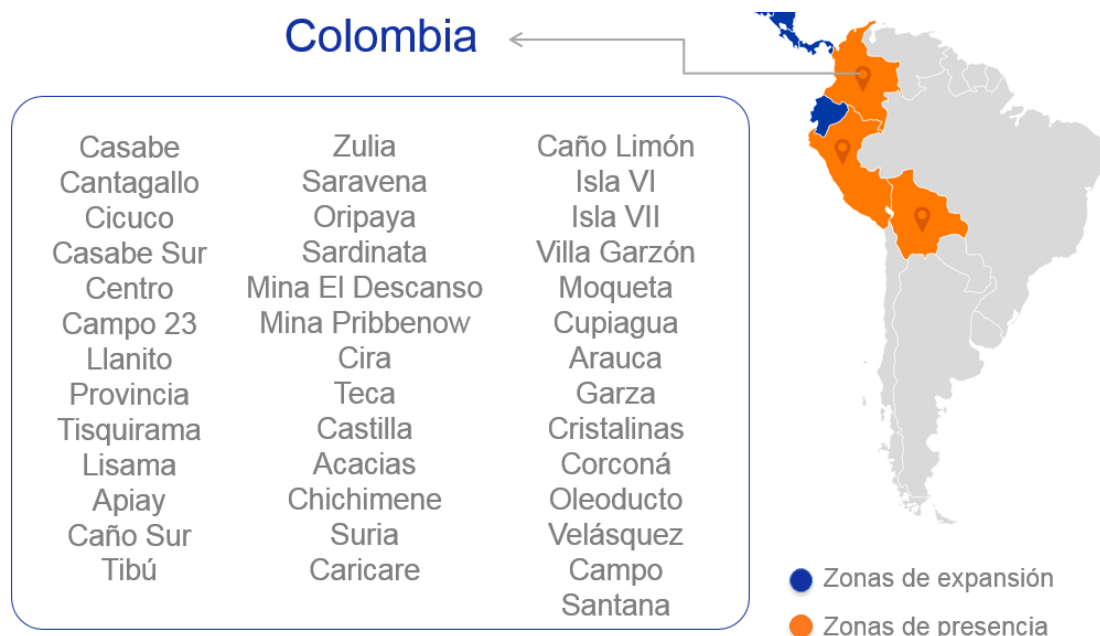


Figura 7. Campos de Operación Colombia

Sector de Hidrocarburos

Este sector es uno de los más importantes para la compañía ya que se ha venido desarrollando y aumentando la participación. En el año 2015 se planteó la estrategia para licitar los campos menores de la empresa estatal Ecopetrol y convertirlos en una oportunidad de negocio para desarrollar en el año 2016.

Para el año 2015 se incursionó en nuevos campos, con la compañía Mansarovar, adelantado actividades de mantenimiento en los oleoductos.

Sector de Minería

La minería ha ganado mucha participación dentro de la actividad económica del país, está fue una puerta de entrada para CONFIPETROL en el año 2015 ya que se logró la apertura del nuevo cliente en Drummond, donde CONFIPETROL presto varios servicios logrando convertirse en un proveedor líder para los contratos de Operación y Mantenimiento en las minas Pribbenow y El Descanso en la Loma.

En el año 2015 se implementaron estrategias y planes de trabajo en el sector Minería para desarrollar la prueba piloto en los diferentes mercados de: Petroquímica, Minería e Industrial. Donde se trabajó en los análisis de macro entorno, conocimiento de la competencia, empresas y clientes potenciales de interés para CONFIPETROL.

Estrategia de CONFIPETROL ante la crisis del sector petrolero

Aunque la producción del país se mantuvo por arriba del millón de barriles día, no se sostuvieron los precios del crudo, los valores pasaron cercanos de los 100 dólares por barril a 40 dólares por barril, lo cual afectó en la cadena de valor de los servicios petroleros pues se requirieron constantes optimizaciones que impactaron los ingresos de CONFIPETROL con miras a hacer sostenibles en el mercado.

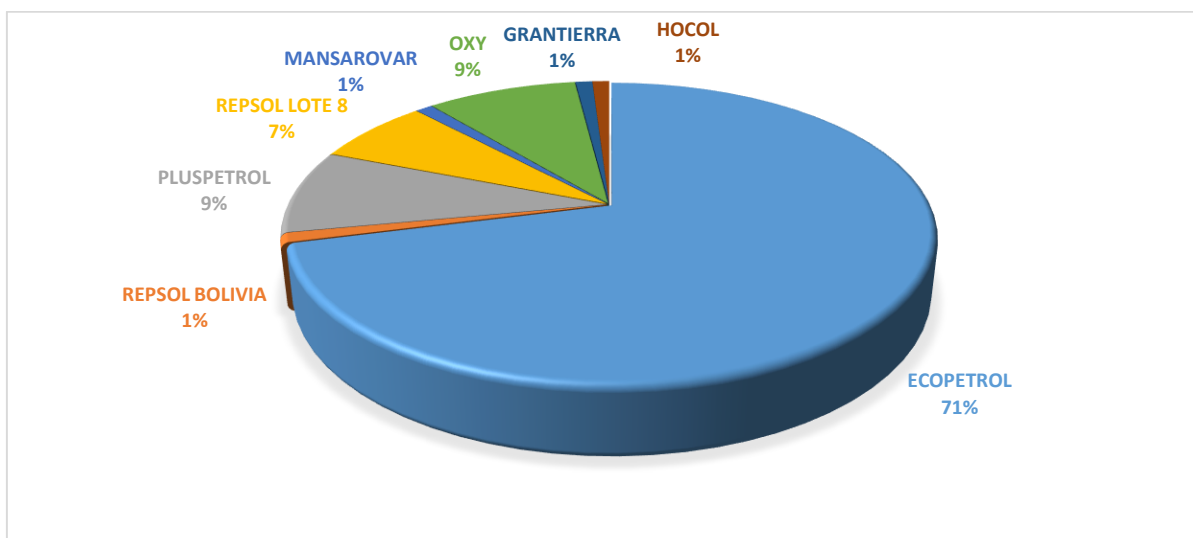
Dentro de este plan de Optimización como estrategia de la compañía se desarrollaron servicios a la medida de cada cliente y propuestas de unificación de servicios permitiendo de esta manera minimizar los procesos de licitación e integrar los diferentes proyectos o contratos en uno solo garantizándole al cliente ahorro en personal y gastos administrativos.

Penetración en nuevos mercados año 2015



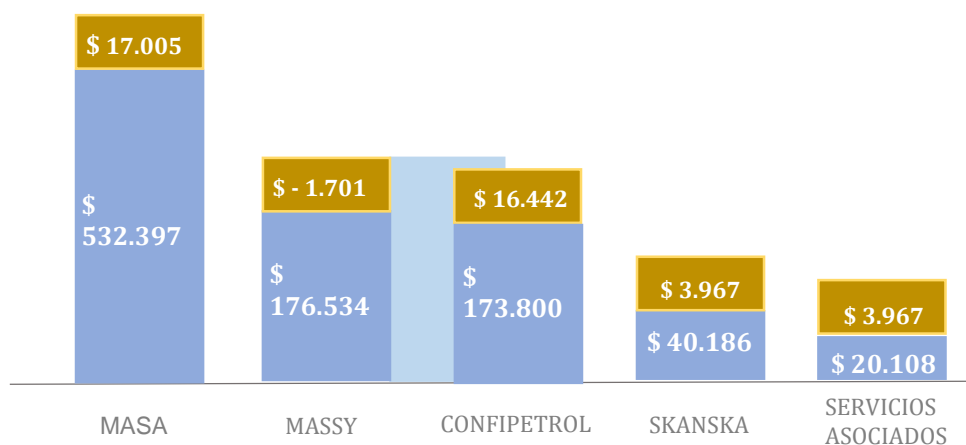
Figura 8. Clientes 2014 - 2015

Segmentación del mercado



Para el año 2014 se contaban con los clientes: Ecopetrol ocupando el 80% como cliente líder de CONFIPETROL, se tenían los contratos de los clientes Hocol, Gran tierra y OXY. Para el año 2015 la estrategia de relacionamiento con nuevas clientes permitió incursionar con la empresa Mansarovar, Campos nuevos de Ecopetrol, la renovación de los contratos de OXY, los contratos con las empresas Repsol, Pluspetrol logrando diversificar e incursionar con estos clientes permitiendo la diversificación de los mismos y lograr un crecimiento acelerado posicionando a CONFIPETROL ante los clientes como una compañía estratégica y robusta en su portafolio de servicios.

Posición de CONFIPETROL y otras empresas del sector.



Fuente: superintendencia de sociedades

Figura 9. Posición empresas del sector

La gestión realizada permitió mejorar la posición de la compañía respecto al año 2014.

G4-34

Estructura de gobierno de la organización.

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

A continuación, se detalla la estructura:

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

En el año 2015, el accionista mayoritario tiene el 80.87% de la participación societaria y corresponde a uno de los fondos que administra TRG Management LP ("The Rohatyn Group", o "TRG"). The Rohatyn Group es una empresa dedicada a la administración y gestión de inversiones y activos financieros en mercados emergentes globales, que tiene su sede principal en la ciudad de Nueva York, Estados Unidos de América. Para el año 2015, TRG manejaba activos por valores superiores a los 5,000 millones de dólares y cuenta con presencia local en varias ciudades alrededor del mundo, incluyendo, Singapur, Hong Kong, Londres, Buenos Aires, Lima, Montevideo, Ciudad de México, Santiago, São Paulo, Mumbai y Nueva Delhi. A través de sus distintos vehículos de inversión, TRG ha contribuido al crecimiento de múltiples negocios en distintos mercados incluyendo, Colombia y Perú, así como en diversos sectores, incluyendo, entre varios otros, el sector industrial, de servicios públicos de generación eléctrica, y de hidrocarburos.

Junta Directiva: Con base en las directrices impartidas por la Asamblea de Accionistas; la Junta directiva de CONFIPETROL conformada por cinco miembros, dentro los que se destacan importantes personajes de talla internacional, son los encargados de presentar ante la Presidencia Corporativa, todas las directrices que debe seguir la Organización. Como funciones principales de éste órgano se tienen, entre otras, la fijación de los lineamientos internos de la Sociedad, la Elección del Presidente y Representante Legal y el nombramiento de los miembros del Comité Ejecutivo.

Comité Ejecutivo: Éste órgano de gobierno, se encuentra conformado por integrantes de la Asamblea de accionistas, designados para autorizar al Presidente o Representante Legal la ejecución de cualquier actividad que supere los límites monetarios impuestos en los estatutos sociales.

Presidente: La presidencia de CONFIPETROL se ratifica al Ingeniero Oscar J. Fernández M., Ingeniero Mecánico egresado de la Universidad Rusa de la Amistad de los Pueblos (RUDN), Magister en Administración de Negocios Globales de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Por su larga trayectoria en el sector y liderazgo de éxito demostrado en los años precedentes, fue ratificado en el año 2015 en su cargo por la Junta Directiva.

G4 39

Órgano superior y su administración

La presidencia de CONFIPETROL en cabeza del Ingeniero Oscar J. Fernández M., quien obra también como accionista de la sociedad, en el año 2015 fue ratificado en su cargo por la Junta Directiva, permitiéndole con ello que pueda continuar con la Representación Legal de la sociedad y liderando la gestión del negocio social.

El Ingeniero Fernández a través de estos años ha logrado posicionar la marca CONFIPETROL como una de las más importantes del país y de la región andina, siendo reconocida por su compromiso

social, búsqueda constancia de la excelencia operativa, por su respeto con el medio ambiente y además una profunda responsabilidad por el desarrollo de su equipo humano.

G4 41

Acciones de prevención de conflicto de interés por parte del órgano superior

CONFIPETROL tiene el firme compromiso de incorporar a sus procesos medidas eficaces para prevenir entre sus Directivos la presencia de actos de corrupción y evitar posibles conflictos de interés; por ello durante el 2015, se esforzó en el diseño y estructuración de unas acciones directivas fuertes y vinculantes para minimizar estos riesgos.

Como resultado de este arduo proceso, en el que se tuvo el apoyo de asesores externos, se elaboraron e implementaron los siguientes documentos, los cuales entraran a regir previa divulgación y socialización entre los Directivos para el año 2016, a saber:

- ☞ Declaración escrita de conflictos de interés.
- ☞ Política de vinculación de personas expuestas públicamente (PEP's)
- ☞ Acuerdo escrito de Confidencialidad
- ☞ Declaración Origen de Fondos
- ☞ Declaración conocimiento de ética

G4 13

Cambios significativos

El 2015 fue un año importante para nuestra Compañía por cuanto se consolidaron las sucursales en el exterior con la adjudicación de nuevos contratos con clientes importantes en el sector, tales como Repsol y Pluspetrol Norte. Así mismo, se concretó la adquisición de una nueva sociedad en el Perú con la que se pretende incursionar en el sector minero y de gas.

G4 14

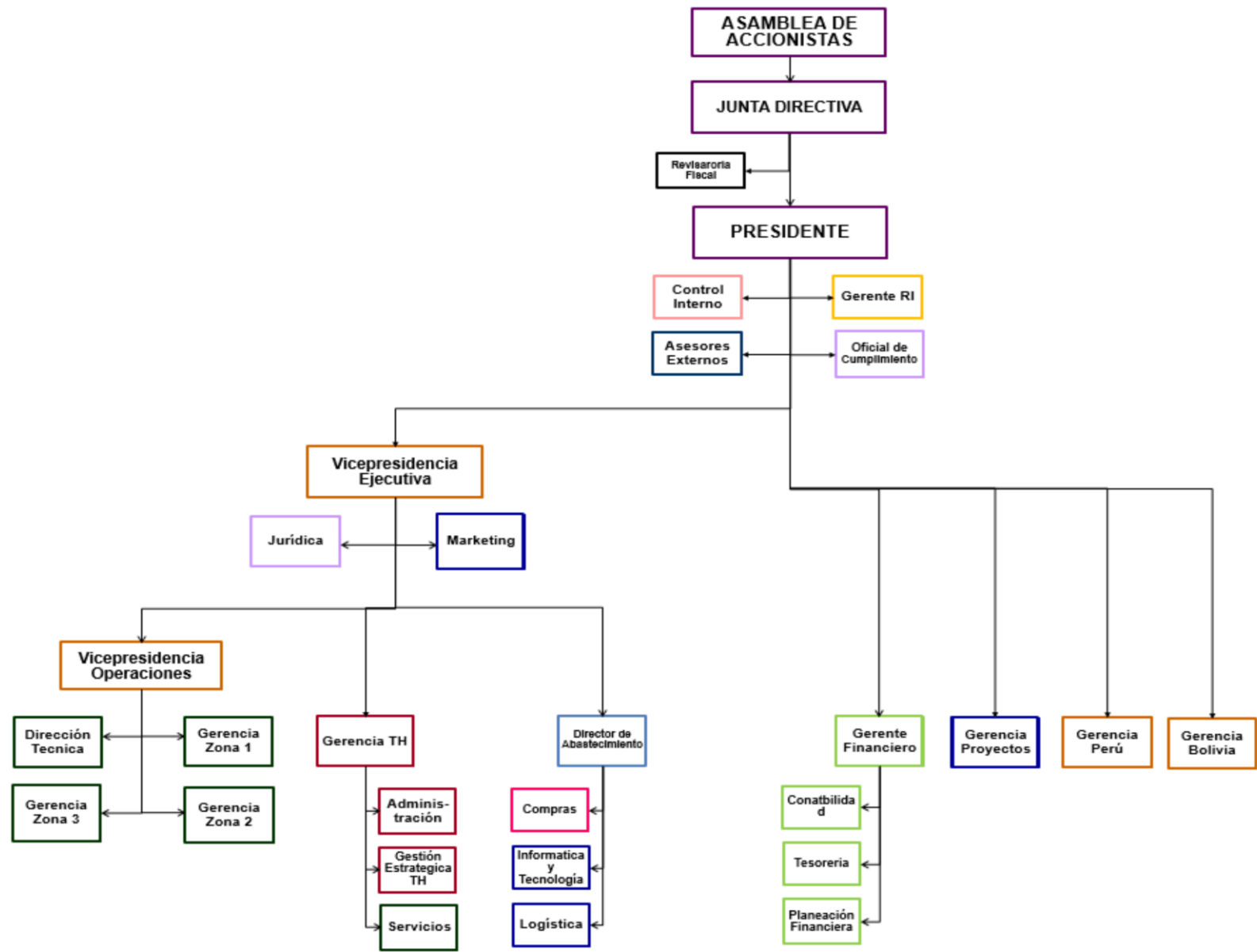
Para nuestra Compañía, la transparencia y la ética son valores rectores de nuestra gestión empresarial. Comprometidos con el fortalecimiento y constancia en estos valores, durante el año 2015 CONFIPETROL conformó un Comité de Ética, quien tendría a su cargo la socialización, investigación, análisis y gestión todos los casos y/o denuncias presentadas al interior de la Compañía referente a corrupción, lavado de activos, financiación del terrorismo, extorsión, fraude, soborno y desviaciones a la ética. Garantizando la debida diligencia y la minimización del impacto de dichos casos en futuras ocasiones a través de lecciones aprendidas.

Siguiendo esta línea, se continuó con la realización de talleres para sus colaboradores líderes sobre la importancia de la ética y la transparencia en todas las actuaciones cotidianas, así como la socialización de los beneficios de éste, como reflejo de una práctica corporativa consolidada.

Los asuntos de ética y cumplimiento son temas prioritarios para la Compañía, pues contribuyen en la prevención y atención de riesgos estratégicos y operacionales. Por esta razón, se han trascendido en la selección de proveedores y en general a toda su cadena de contratación.

Por otra parte, como apoyo a las medidas de precaución que adopta CONFIPETROL, se tiene conformada una Matriz de Requisitos Legales, la cual se actualiza periódicamente de tal forma que la Compañía identifique, acceda, actualice y comunique los cambios que surjan en la normatividad y requisitos legales a los que debe ceñirse sus diferentes actividades, asegurando que sus actuaciones, además de adecuarse a los valores corporativos cumpla con la normatividad vigente.

Organigrama



Mejora Continua

La mejora Continua son los pequeños cambios incrementales en los procesos productivos o en las prácticas de trabajo que permiten mejorar la productividad de la organización.

Para CONFIPETROL la mejora continua está basada en el ciclo PHVA, el cual es definido en las caracterizaciones de los procesos en donde desde el Planear, Hacer, Verificar y Actuar se identifican todos los factores que pueden incrementar o disminuir la productividad de CONFIPETROL y tomar acciones para mejorar las desviaciones que se puedan presentar.

CONFIPETROL a través de la medición de los indicadores de gestión, ejecución del programa de auditorías, visitas gerenciales, revisión por la dirección, Comités, presentación de informes, evaluaciones de desempeño de personal, ejecución de los programas del SG SST y Ambientales y la medición de la satisfacción del cliente se identifican todas las mejoras que puedan permitir mantener o incrementar la productividad de la organización.

El procedimiento de auditoria que tiene definido CONFIPETROL dentro de su Sistema Integrado de Gestión, establece la metodología y responsabilidades para la atención y ejecución del ciclo de auditorías, permitiendo así la verificación del cumplimiento de los requisitos legales y/o contractuales e internos definidos, buscando detectar sistemas no conformes con las disposiciones planificadas y evaluar la implementación y el fortalecimiento de las mismas, al igual que el cumplimiento de las acciones y seguimiento de los hallazgos presentados durante el proceso de auditoría.

Los procesos de auditorías y los resultados de la misma permiten a la compañía brindar seguridad y confianza en cada uno de los procesos con los clientes y/o posibles clientes, enfocados en el compromiso del Sistema Integrado de Gestión eficiente y demostrable, este proceso permite fortalecer la imagen corporativa y la competitividad en el mercado y el cumplimiento de requisitos legales y otros suscritos.

Contar con certificaciones de la ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001, NORSOK S-006 y RUC, nos permite obtener el total de puntos asignados por el operador durante los procesos licitatorios y la permanencia de los mismos.

Desde el 2013 CONFIPETROL integró en su Sistema Integrado de Gestión la Responsabilidad Social Empresarial bajo la Guía ISO 26000 y la norma SGE-21 y asumiendo los principios del Pacto Global; el haber involucrado dichas iniciativas posiciona a CONFIPETROL como una compañía a la vanguardia de los avances en materia de sostenibilidad.

Certificaciones CONFIPETROL

CONFIPETROL consiente de la importancia de satisfacer las necesidades y expectativas de sus grupos de interés, mantiene un Sistema Integrado de Gestión (SIG), con base en las normas NTC-ISO 9001:2008 para la gestión de calidad, NTC-OHSAS 18001:2007 para la gestión de Seguridad, Salud Ocupacional y la NTC-ISO 14001:2004 para la Gestión Ambiental, sistemas actualmente certificados por el Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación ICONTEC para la sede principal en Colombia y la sucursal Perú. Adicionalmente cuenta con la certificación Norsok S-006 (Sistema de Gestión HSE) con una calificación de 90 Puntos para la sede de Colombia en 2015.



Figura 10. Logos certificados del SIG

De igual manera la compañía se encuentra vinculada al Registro Uniforme de Evaluación del Sistema de Gestión en Seguridad, Salud Ocupacional y Ambiente – SSOA para Contratistas - RUC, contando con una calificación de 91 Puntos para la vigencia 2016, según evaluación realizada en diciembre de 2015.



Figura 11. Logos entes certificadores

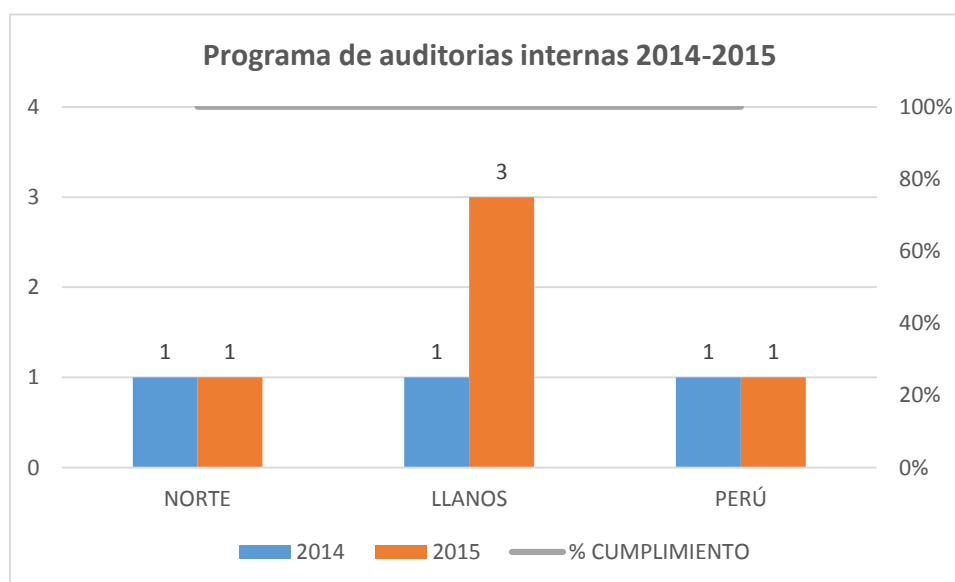
Programa de auditorías

El programa de auditorías es definido por CONFIPETROL con el fin de hacer seguimiento a la implementación de los Sistemas Integrados de Gestión SIG en cada uno de los procesos.

Estas auditorías se enfocan en el cumplimiento del SIG y auditorías a los procesos, áreas y al plan de responsabilidad del Sistema Integrado de Gestión, Riesgos y Auditorías dando cobertura a la totalidad de los Contratos, buscando detectar si los sistemas son conformes con las disposiciones planificadas y evaluar si se han implementado y se mantienen de una forma eficaz en los proyectos ejecutados por CONFIPETROL.

Auditorías internas

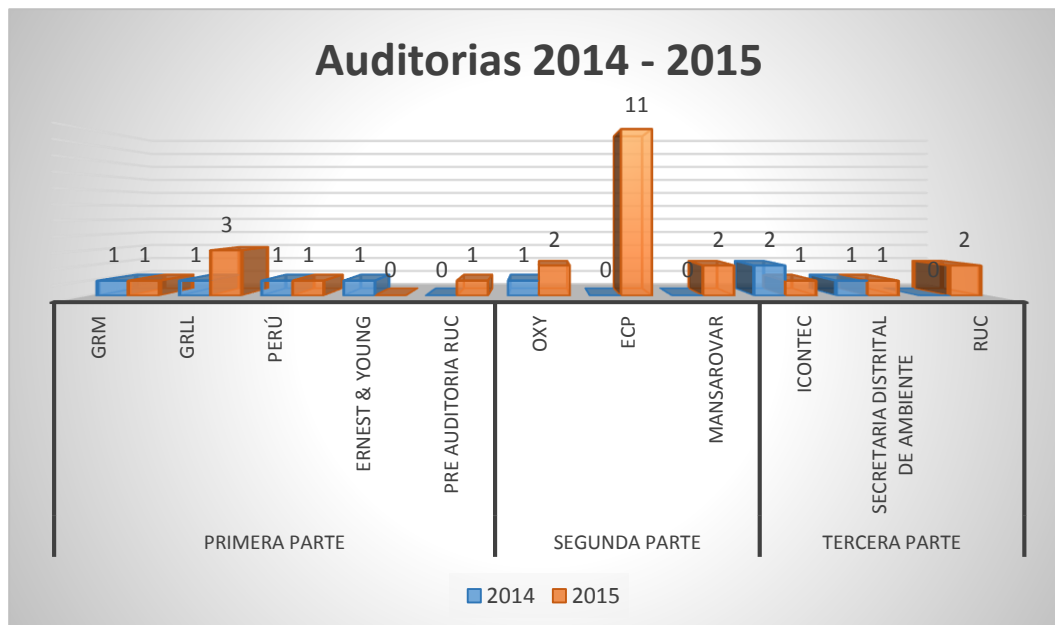
Para el año 2015 se llevó a cabo el programa de auditorías internas, en donde se planearon 5 auditorías; (1) zona Norte-GRM (La Cira, Cantagallo y Barrancabermeja), (3) zona Llanos - GRLL y Bogotá, distribuidas así: (1) Caño Limón, (1) Cari Care y (1) Apiay, Castilla, Villavicencio, Bogotá y (1) Sucursal Perú.



En la gráfica anterior se presenta el cumplimiento del programa de auditorías que ha definido CONFIPETROL en los dos últimos años, Ejecutar el programa al 100% le permite a la organización identificar factores que pueden afectar el desempeño del SIG y tomar acciones correctivas y preventivas para mejorar las desviaciones presentadas.

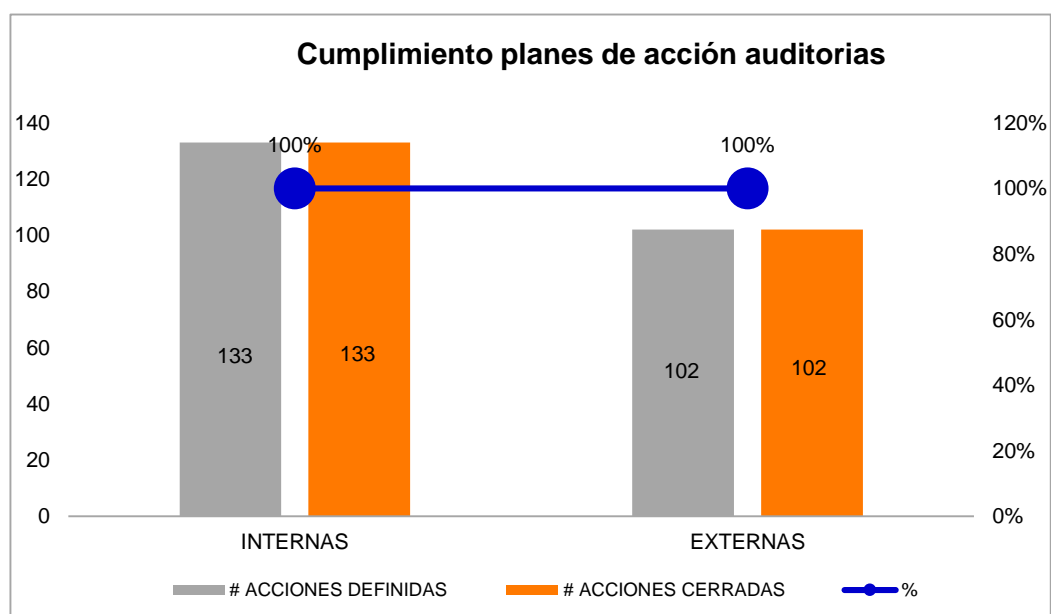
Auditorías ejecutadas año 2014 y 2015

CONFIPETROL ejecutó y atendió auditorías, las cuales se clasifican en primera Parte (aquellas programadas por la organización), segunda parte (auditorías ejecutadas por los clientes) y de tercera parte (auditorías de certificación). A continuación, se relaciona las auditorías atendidas durante los años 2014 y 2015.



CONFIPETROL en búsqueda de la mejora continua durante el año 2015 programó, ejecutó y atendió diferentes auditorías que le permitieron identificar oportunidades de mejora en temas financieros, ambientales, administrativos y seguridad y salud en el trabajo.

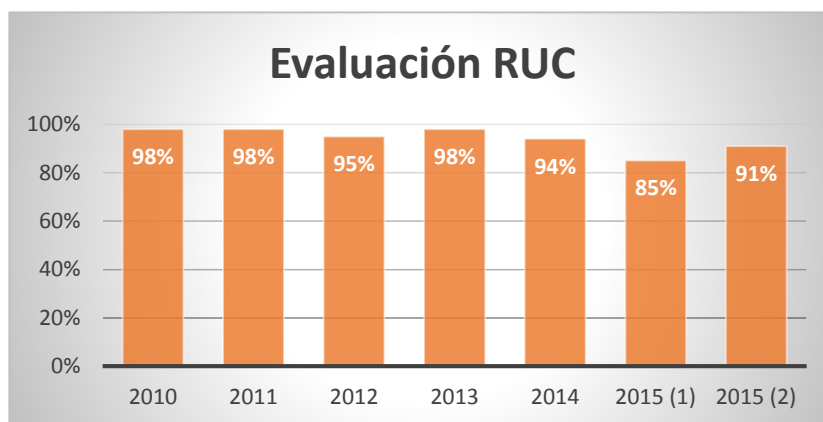
Hallazgos de las auditorías



Durante el año 2015 se presentaron Auditorías Internas (53 no conformidades) y Externas – ICONTEC y RUC (23 no conformidades) para un total de 76 No Conformidades que fueron

analizadas generando 235 acciones (Correcciones, Correctivas y Preventivas), a corte del año 2015 se generó el cierre total de las acciones planteadas.

Registro Único de Contratistas - RUC



La gráfica inmediatamente anterior presenta los resultados de las evaluaciones del RUC desde el año 2010 obteniendo calificaciones que nos han permitido participar en procesos de licitación superando ampliamente los requisitos establecidos por las empresas contratantes del sector.

Finalizando el año 2015, pese al aumento de la exigencia y el cambio en la metodología de evaluación de la guía RUC del Consejo Colombiano de Seguridad, se obtuvo un puntaje del 91%, logrando superar la meta de todos los clientes para procesos de licitación.

Disciplina Operativa

CONFIPETROL tiene definido el ciclo de disciplina operativa en el cual se establece el método o la manera de ejecutar la actividad de forma segura (identificando los peligros, riesgos, aspectos e impactos asociados a la tarea específica) y de asegurar que las actividades u operaciones sean llevadas a cabo con las mejores prácticas, previamente documentadas en los procedimientos y/o instructivos de trabajo los cuales están siempre disponibles para consultas en la plataforma SIGI.

Para ejecutar el ciclo de Disciplina Operativa se tienen definidas las siguientes actividades:



Figura 12. Ciclo de disciplina Operativa

1. Identificación de las actividades o tareas críticas: CONFIPETROL definió el formato Soporte “INVENTARIO DE ACTIVIDADES” en el cual el responsable de cada área, campo o plataforma identifica sus actividades o tareas críticas, el frente de trabajo al que pertenece esta tarea, el campo, el nombre del supervisor a cargo de supervisar dicha tarea, identificará si esta actividad está documentada (es decir, que se encuentre bajo las metodología establecida por CONFIPETROL para crear instructivos o procedimientos de trabajo).


		CONFIPETROL					
		INVENTARIO DE ACTIVIDADES					
ITEM	NOMBRE DE ACTIVIDAD	FRENTE	CAMPO	SUPERVISOR	ESTA DOCUMENTADA (SI/NO)	FECHA DE ELABORACIÓN	CODIGO

Figura 13. Formato de Inventario de Actividades

Este inventario, permite cuantificar las actividades que se ejecutarán en cada una de las áreas y conocer si están o no documentadas bajo la metodología establecida por CONFIPETROL. Este inventario es la fuente principal para definir acciones que permitan documentar aquellas actividades y estandarizarlas bajo su propia metodología.

2. Capacitación y entrenamiento al personal que documentará la actividad de acuerdo a los lineamientos establecidos por el Sistema Integrado de Gestión: Una vez se identifican las actividades o tareas críticas, se procederá a realizar el ciclo de capacitación y entrenamiento al personal que documentará la actividad.

Esta capacitación y entrenamiento la realiza el equipo HSEQ del corporativo, divulgando el procedimiento para la elaboración de documentos, flujograma de creación, revisión, visto bueno de HSEQ y aprobación de la documentación.

CONFIPETROL asegura que sus trabajadores conozcan e identifiquen la metodología establecida para la elaboración de documentos a través de una capacitación en donde se evaluará su conocimiento.

3. Creación de Procedimientos e Instructivos en el Sistema Integrado de Gestión Interactivo -

SIGI: Dentro del ciclo de capacitación se entrena al personal responsable de elaborar los documentos en el aplicativo SIGI. Esta capacitación es dirigida únicamente a los líderes del contrato, supervisores y planeadores, quienes tendrán la potestad de crear y/o aprobar los cambios de los procedimientos e instructivos generados durante la ejecución del contrato con el cliente.

4. Divulgación de los Procedimientos o Instructivos creados a los grupos de interés (áreas, campos o plataformas): Una vez se tengan creados los documentos de acuerdo al Sistema Integrado de Gestión de CONFIPETROL se asegura que el personal que ejecuta la actividad conozca el documento y este familiarizado con el mismo. Es responsabilidad de los líderes del contrato, supervisores y planeadores divulgar los documentos creados y las actualizaciones que se generen a los mismos.

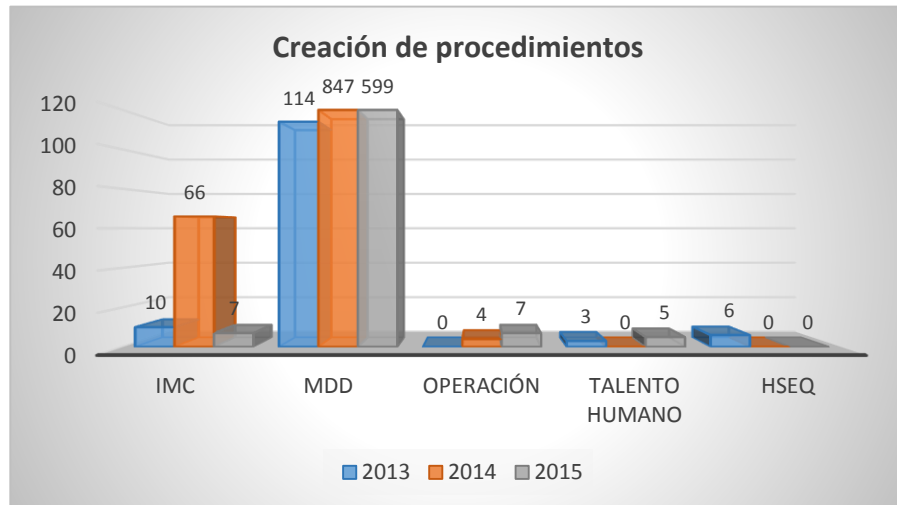
5. Ejecución de auditorías en los campos de cada contrato verificando la aplicabilidad de los procedimientos e instructivos existentes: Se programan auditorías de seguimiento con el fin de identificar y evaluar la correcta aplicación de los procedimientos e instructivos a la tarea específica.

6. Revisión periódicamente las actividades o tareas documentadas: Los procedimientos e instructivos podrán ser actualizados cada vez que amerite cambios y/o ajustes, estas modificaciones las puede sugerir cualquier colaborador, bien sea mediante el aplicativo SIGI o desde campo o plataforma haciendo llegar la sugerencia al supervisor o encargado.

Procedimientos

CONFIPETROL cuenta con el aplicativo SIGI (Sistema Integrado de Gestión Interactivo), esta herramienta permite tener compilada la documentación del Sistema Integrado de Gestión, logrando que cualquier trabajador independientemente del lugar o sucursal donde se encuentre pueda acceder a la documentación vigente del sistema.

Durante el año 2015 se crearon 618 Procedimientos e instructivos en el aplicativo SIGI lo que permitió estructurar y/o documentar la forma de proceder a la hora de desarrollar las actividades de manera segura. A continuación, se relaciona los procedimientos creados por procesos y Subprocesos.



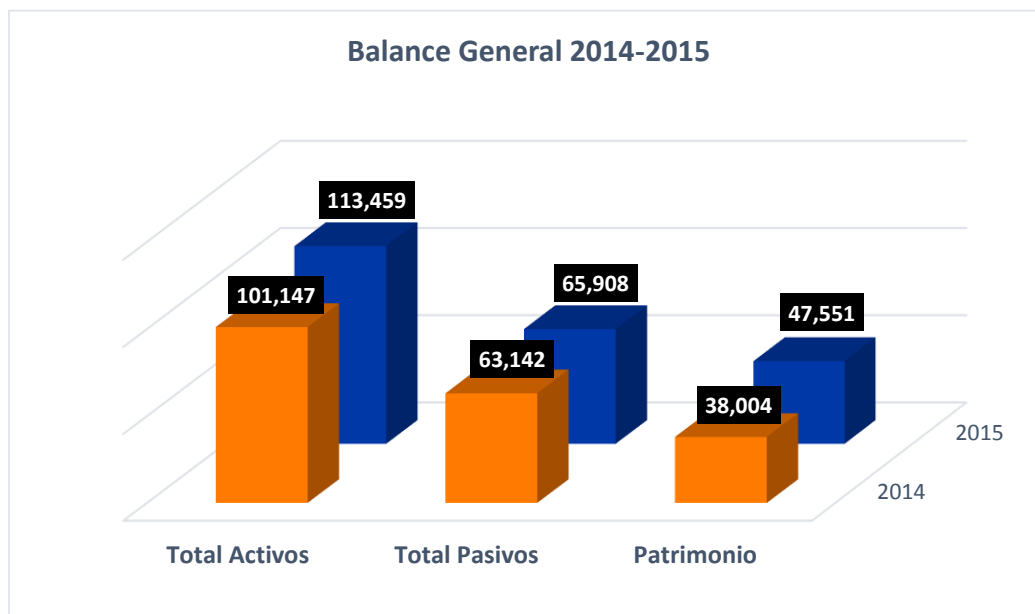
Revisión, actualización y creación de nuevas políticas.

Con el fin de asegurar el mantenimiento de los activos se crea el proceso de Protección Integral, para darle un debido seguimiento a la continuidad del negocio y de las personas, por tal fin se crea la Política de Protección Integral.

Versión	Nombre Documento / Código	Motivo del Cambio o Creación	Fecha del Cambio / Creación
0	Política de seguridad y Protección integral GG-GEN1-PO -21	CONFIPETROL se compromete con el desarrollo de operaciones seguras en las diferentes facilidades y zonas de trabajo mediante la aplicación de análisis de vulnerabilidad y riesgos, así como el establecimiento de estrategias y controles efectivos que proporcionen confiabilidad, seguridad y calidad en nuestras actividades, velando permanentemente por el cumplimiento de nuestros compromisos dentro del marco legal y contractual vigente y aplicable, enfocando nuestros esfuerzos a la mejora continua de la organización y la óptima interacción con nuestros grupos de interés.	07/07/2015
Nota: Las demás políticas y elementos del direccionamiento estratégico, fueron revisados y se mantienen en vigor. El control de cambios se mantiene en el SIGI.			

DESEMPEÑO ECONÓMICO

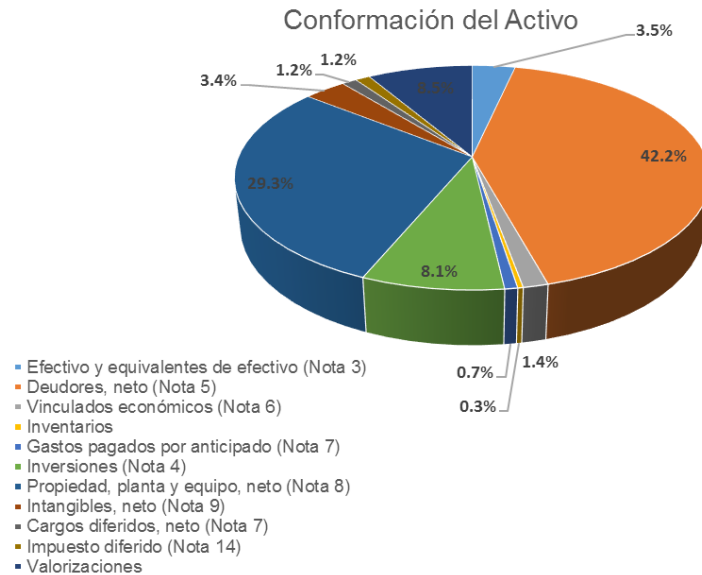
Balance General Comparativo



Activos

Para el año del 2015 el activo creció en un 12.5% con respecto al año inmediatamente anterior. Los incrementos más significativos se dan en la cuenta de cartera con un valor de \$ 3,764 millones con una participación del 8.77% y las cuentas entre compañías que corresponden a los saldos por cobrar al Consorcio CONFIPETROL por efecto de las utilidades generadas durante el 2015 por valor de \$ 1,587 millones.

La cuenta de inversiones presentó un incremento de \$2.960 millones correspondiente a los valores que son retenidos por el cliente Ecopetrol SA con objeto de los contratos que actualmente tiene la compañía con ellos y que son retenidos del valor base de las facturas de venta en un 2%. En las propiedades planta y equipo se observa un crecimiento del 20.51% esto como resultado del traslado de los activos que se encontraban registrado en la cuenta de intangible ya que fueron adquiridos mediante la modalidad de Leasing.



Pasivo

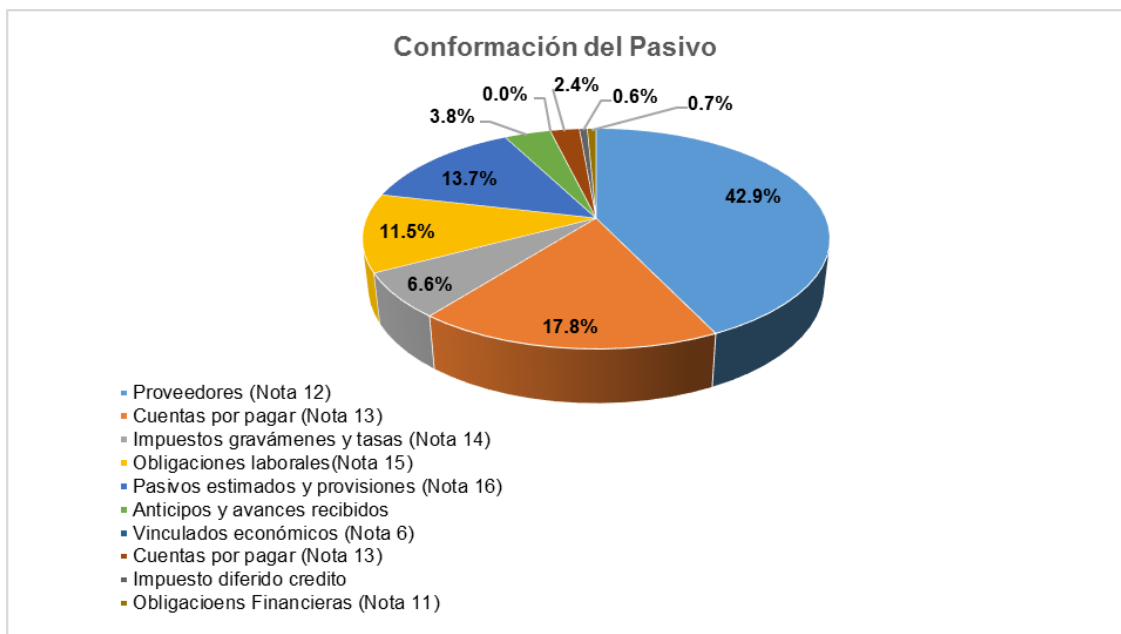
El pasivo presenta un incremento del 4.38% con respecto al año 2014, los rubros más representativos dentro del pasivo fueron las obligaciones financieras las cuales presentaron un incremento neto de \$ 537 millones que son el 1.94%, las mismas se encuentran detalladas de la siguiente forma:

Obligaciones	2015	2014
Obligaciones financieras CP	5,702.00	6,363.00
Obligaciones financieras LP	20,102.00	21,354.00
Cupo Rotativo – Banco Bogotá Factoring (1)	2,450.00	0.00
Total Obligaciones Financieras	28,254.00	27,717.00

(Cifras en millones)

El Cupo rotativo tiene como finalidad anticipar el recaudo de facturas de venta, que son descontadas a una tasa pactada con el banco y que es respaldada con este título valor endosado al banco.

Los proveedores presentaron un incremento frente al año anterior de un 8.86%, esta variación está dada por las operaciones propias de la operación de la Sucursal Bolivia que para el año 2015 inicio operaciones. Así mismo, las cuentas por pagar presentan un incremento del 50%, quien al finalizar el año presentar saldos por pagar de Salud, pensión y demás relacionados con los aportes parafiscales de los empleados y lo obligados para el empleador.

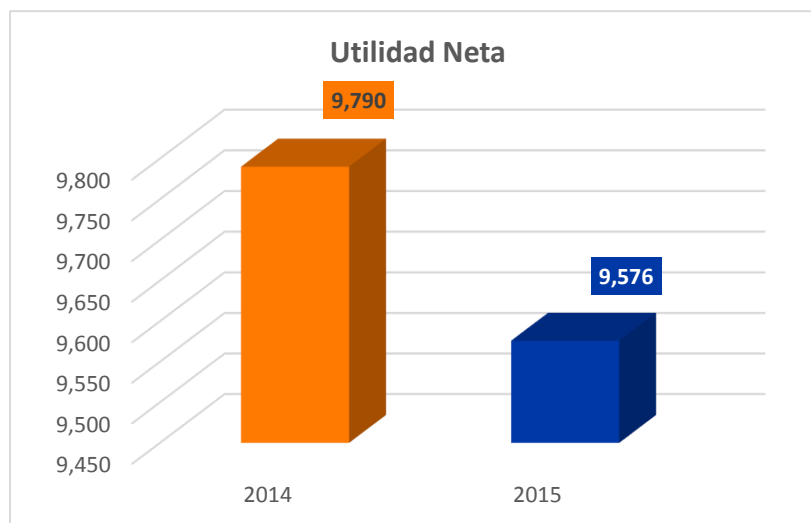


G4 9

Patrimonio

Con el objeto de fortalecer el patrimonio de la compañía los socios, capitalización vía utilidades por un valor de \$ 8,811 millones de pesos y apropiación de la reserva legal por valor de \$979 millones.

Utilidad Neta



La utilidad neta disminuyó en 2% del año 2015 respecto al año 2014.

Estado de Resultados

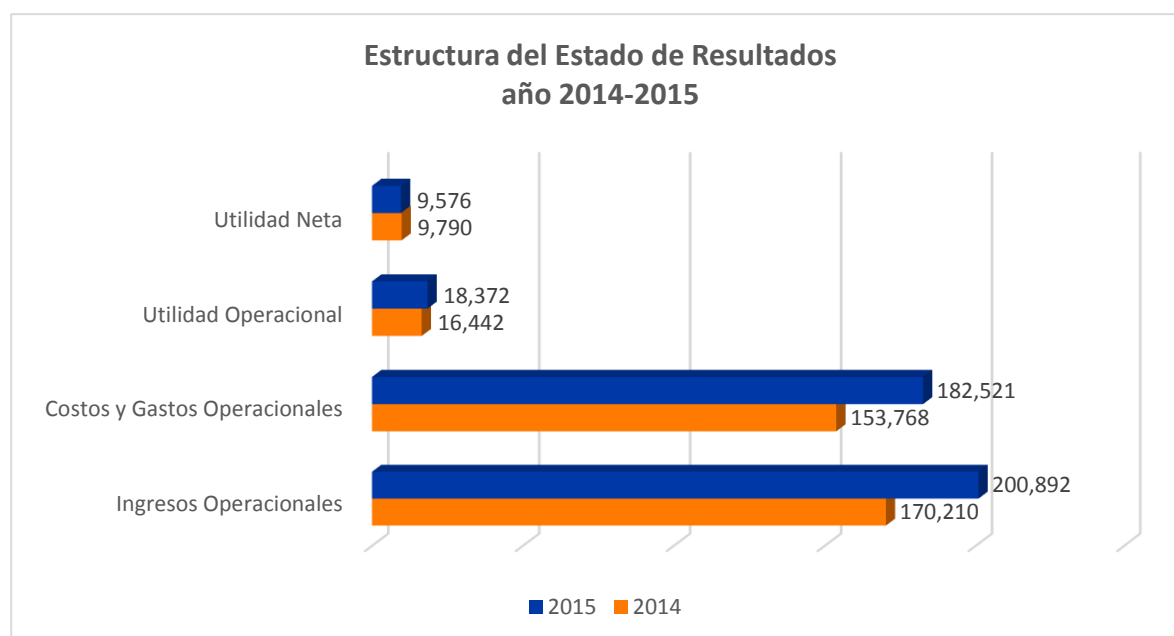
Durante el año 2015 CONFIPETROL SAS continuaba a cargo de siete contratos de Ecopetrol, tres de Oxy, uno de Hocol, Gran Tierra, Drummond, Caño Sur y los servicios de Metrología para Colombia; en Perú se mantiene el contrato con Repsol y se inicia en el mes de noviembre de 2015 un contrato con el Cliente Pluspetrol Norte y en la Sucursal Bolivia se inicia operaciones con el cliente Repsol. El ingreso consolidado de la marca CONFIPETROL presentó un incremento del 18% frente al año 2014, esto incluye el resultado de la participación que CONFIPETROL SAS tiene en el

consorcio CONFIPETROL, los ingresos por el Pluspetrol Norte en Perú, Repsol en Bolivia y adicional en CONFIPETROL se llevaron a cabo dos paradas de planta.

G4 EC1 valor económico directo generado y distribuido 2014-2015

Ingresos	2015	2014
Colombia	165.5023	159,068
Perú	16,463	11,142
Bolivia	18,927	-
Consolidado	200,892	170,210

Cifras en millones de pesos



G4 17

A continuación, se detallan las entidades que figuran en los estados financieros.

Entidades
CONSORCIO CONFIPETROL SA
CORSORCIO CONFIPETROL AM
CONSORCIO CONFIPETROL
CONFIPETROL SUCURSAL PERÚ
CONFIPETROL SUCURSAL BOLIVIA

En la información financiera se reporta el consolidado de las entidades antes mencionadas, sin embargo, Consorcio AM, Perú y Bolivia no figuran en la totalidad de la memoria.

G4 9

Las ventas por clientes en Colombia, se encuentran detalladas de la siguiente forma:

	2015	2014
Ingresos por clientes		
Ecopetrol S.A.	\$142,054,631	\$136,056,490
Consortio CONFIPETROL (90-99%)	86,345,539	90,534,981
CONFIPETROL S.A.	55,709,092	45,326,460
Consortio CONFIPETROL A.M. (90%)	—	195,049
Consortio CONFIPETROL SA (32%)	—	—

Occidental De Colombia Llc	19,126,508	17,787,852
Gran Tierra Energy Colombia Ltda.	2,680,323	4,249,943
Mansarovar	1,147,512	–
Cepsa	116,046	–
Hocol S.A.	0	661,705
Metrología	277,395	
Drummond Ltda.	0	198756
Otros	100,229	88,244
Consortio Central 1	0	25,080
	\$165,502,644	\$159,068,070

Como se puede observar en el siguiente cuadro la totalidad de los costos y gastos sin incluir los Otros Ingresos y otros Egresos la participación de estos en el ingreso para el año 2015 es del 90.9% y en el 2014 fue de 85.02%. La nómina se convierte en el rubro más representativo con un 59,4% de participación en el ingreso y del total del costo y gasto tiene el 65,4%, siguiéndole en su orden de importancia los arrendamientos con el 7.6% y los diversos que es la cuenta que contiene lo que corresponde a Gasolina y alimentación.

Detalle	2015	2014
Mano de obra	119,424.00	91,540.00
Arrendamientos	13,845.00	12,507.00
Diversos (1)	11,407.00	8,664.00
Mantenimiento y reparaciones	10,009.00	10,693.00
Depreciaciones	6,588.00	4,731.00
Gastos de viaje	4,756.00	3,306.00
Impuestos	3,918.00	2,735.00
Servicios	3,733.00	4,857.00
Materiales	3,332.00	2,418.00
Honorarios	2,376.00	1,173.00
Seguros	1,340.00	877.00
Amortizaciones	1,268.00	1,355.00
Gastos legales	204.00	67.00
Adecuación e instalación	187.00	49.00
Provisiones	71.00	0.00
Contribuciones	60.00	51.00
Total Costos y Gastos	182,518.00	145,023.00
Participación en el ingreso	91%	85%

Diversos: gastos de combustible y alimentación para el año 2015

Detalle	2015
Combustibles y lubricantes	2,270.00
Casino y restaurante	7,510.00
Total	6,963.00

En este punto es importante aclarar que estos gastos incluyen consorcios como Sucursales y para el caso particular de casino y restaurante, la sucursal de Bolivia presta el servicio de Catering a la empresa Repsol, razón por la cual se observa un incremento considerable de esta cuenta.

El costo de la operación para el 2015 participa del ingreso en el 81.87% y el de administración en un 8.02 % sin incluir los gastos financieros, incluido el este el porcentaje es del 10,41%, como se detalla a continuación:

Detalle	2015	2014	% Part Ingreso
Costos de la Operación	164,473.00	137,568.00	81.87%
Gastos Administrativo	16,116.92	12,936.60	8.02%
Gasto de Venta	1,930.94	0.00	0.96%
Gastos Financieros (1)	4,796.00	5,036.00	2.39%
Total	187,316.86	155,540.60	93.2%

Los gastos financieros se encuentran para el año 2015 presenta la siguiente composición;

Detalle	2015	2014
Intereses (i)	3,124	3,592.45
Upac	-11	0.00
Descuentos comerciales	904	1,096.82
Comisiones	634	272.59
Gastos bancarios	59	47.02
Diferencia en cambio	86	27.21
Otros Gastos financieros		0.00
Total Gastos Financieros	4,796	5,036.09

Intereses Financieros

Detalle	2015
Por préstamo	2,555.00
Por mora	240.00
Por sobregiro	97.00
Por leasing	232.00
Total Intereses	3,124.00

Reporte del Estado Financiero de Apertura bajo International Financial Reporting Standard - IFRS

CONFIPETROL en compañía de la firma Ernest Young inicio desde el 2014 la implementación de las IFRS, durante el año 2015 se elaboró el diagnóstico, políticas IFRS aprobadas por la Junta Directiva, plantillas de reclasificación, las cuales son inicio para el balance de apertura.

CONFIPETROL SAS durante el año 2015 lleva la contabilidad bajo la norma local y bajo IFRS para que al finalizar el año 2016 se tengan los primeros estados financieros comparativos bajo IFRS, para dar cumplimiento con este objetivo se deben realizar algunas adecuaciones al Software y para ello se realizó la actualización del ERP SAP business one, software que actualmente tiene la compañía y que cumple con las funcionalidades requeridas para ello.

La aplicación de IFRS será para toda marca CONFIPETROL, es decir, que tanto CONFIPETROL SAS como Consorcio CONFIPETROL, AM y SA aplicaran todas las políticas que fueron aprobadas.

Planeación Fiscal

La compañía actualmente tiene obligaciones fiscales a nivel Nacional y distrital, con periodicidad anual, trimestral, bimestral y mensual compuestas de la siguiente forma:

Impuesto de Renta y Complementarios

Este es un impuesto de fuente nacional, la tarifa actual es del 25%, sobre las utilidades, con una periodicidad anual. Para el año gravable 2015 la declaración de renta del año 2014 fue presentada oportunamente en cumplimiento de las obligaciones y normatividad fiscal vigente, se encuentra en proceso de revisión sin avance significativo por parte de los auditores de la Dian.

Impuesto para la Equidad - CREE

Impuesto para la equidad, es de fuente nacional, la tarifa aplicable es del 9%, su base gravable es sobre las utilidades, la periodicidad del impuesto es anual y para el año 2015 con la Ley 1739 de diciembre de 2014 se implementa la sobretasa a dicho impuesto con una tarifa marginal del 5%.

Impuesto de Industria y Comercio - ICA

Industria y comercio (ICA) es un impuesto de fuente Distrital, su tarifa promedio es del 10x1000, la base gravable son los ingresos obtenidos dentro de la jurisdicción municipal, Actualmente La compañía tributa en los siguientes municipios:

Industria y Comercio
ICA BOGOTÁ (Bimestral)
ICA ACACIAS (Anual)
ICA ARAUCA (Anual)
ICA ARAUQUITA (Anual)
ICA CASTILLA LA NUEVA (Anual)
ICA GUAMAL (Anual)
ICA MOCOA (Anual)
ICA TIBÚ (Anual)
ICA VILLAVICENCIO (Anual)
ICA YONDO (Bimestral)
ICA CICUCO (Bimestral)
ICA CUCUTA (Anual)
ICA PUERTO BOYACA (Anual)
ICA PUERTO NARE (Anual)
ICA PUERTO TRIUNFO (Anual)
ICA PUERTO WILCHES (Anual)
ICA SABANA DE TORRES (Anual)
ICA SAN MARTIN (Anual)
ICA SAN VICENTE DE CHUCURI (Anual)
ICA SARAVERA (Anual)
ICA AGUAZUL (Anual)
ICA CIMITARRA (Anual)
ICA PIAMONTE (Anual)
ICA PUERTO ASIS

Para el año 2015 fueron presentadas en debida forma y oportunamente 56/58 declaraciones de ICA, esto corresponde a un 97% de eficacia, dos fueron presentadas en forma extemporánea, las causas del incumplimiento obedecen a la tributación en un municipio que no correspondía.

Impuesto al Valor Agregado (IVA)

El impuesto al valor agregado (IVA) tiene una periodicidad bimestral, es de fuente Nacional, con una tarifa aplicable a la compañía del 16% sobre el total de los ingresos. La presentación de declaraciones de IVA se cumplió un 100% con referencia a la planeación, sin embargo, el pago no obtuvo el mismo cumplimiento, de las 12 declaraciones presentadas en forma oportuna y en debida forma, se pagaron 9 dentro de los plazos, y tres en forma extemporánea, El costo de la sanción por extemporaneidad ascendió a \$ 0 e intereses moratorios \$ 23 millones.

Retención en la Fuente y Autorretención

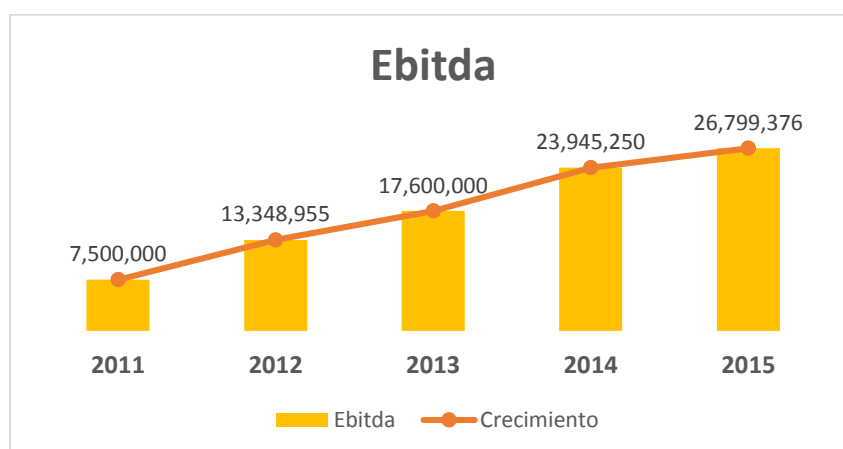
La frecuencia de pago de la retención en la fuente es mensual y se presentaron y pagaron todas en debida forma dentro de los plazos estipulados en la ley.

Gestión Fiscal

Durante el año 2015 la Dian no se hizo presente para realizar las visitas de verificación de la declaración de renta que a corte de diciembre se encuentra dentro los tiempos de revisión teniendo como fecha de caducidad para la renta de 2013 el 16 de junio de 2016 y para la del año 2014 el 10 de mayo de 2017.

Crecimiento del EBITDA

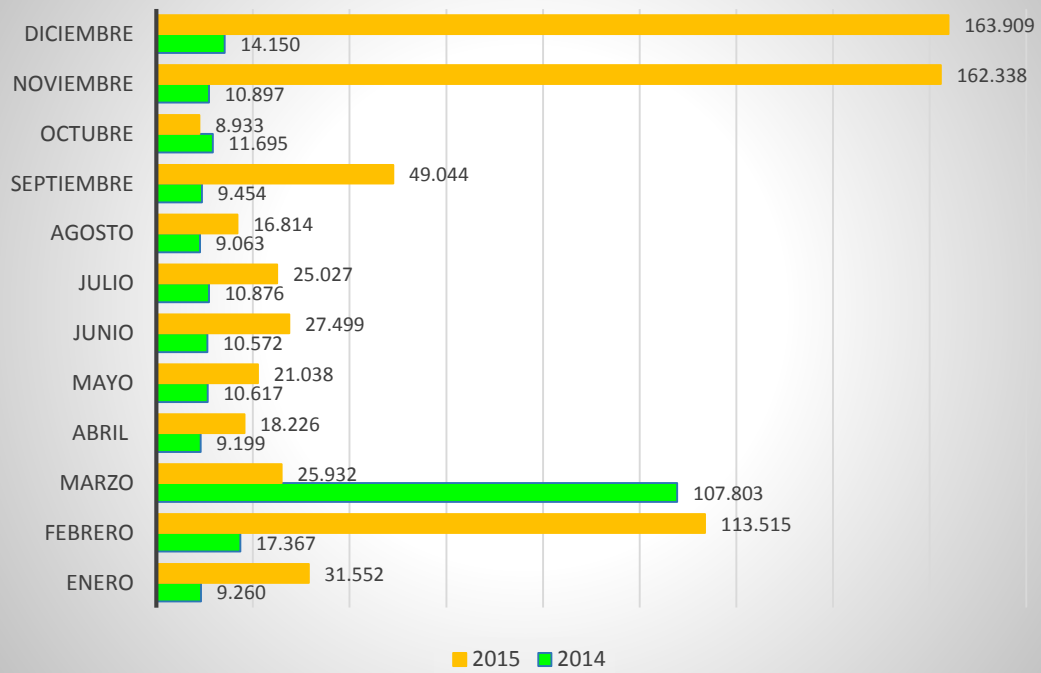
La compañía refleja a cierre del año 2015 un margen Ebitda de 13.3%. Este Ebitda demuestra el constante crecimiento de la compañía.



Gastos Bancarios

Los gastos bancarios aumentaron un 187.4% con respecto al 2014 pasando de \$230.952.538 a \$663.776.220, este incremento se debe especialmente al pago de la comisión del stand-by emitidos en el mes de febrero de 2015 y en el mes de diciembre de 2015 a favor del BCP, además de los gastos incurridos en los envíos de dinero a la sucursal Bolivia desde la sucursal Perú y la matriz.

Gastos Bancarios



3. DERECHOS HUMANOS

DERECHOS HUMANOS

Debida diligencia /Asunto 1 6.3.3/

CONFIPETROL cuenta con una política de derechos humanos y comunidades GG-GEN1-PO-11 en la que establece las condiciones a las que tienen derecho todos aquellos que participen en procesos de selección de personal: igual de oportunidades, procesos transparentes, no discriminación. Así mismo, las condiciones para el personal vinculados a la compañía: salarios legales, afiliaciones a entidades promotoras de salud, administradora de riesgos laborales, pensiones, cesantías, caja de compensación familiar, dotaciones, elementos de protección personal, entre otras.

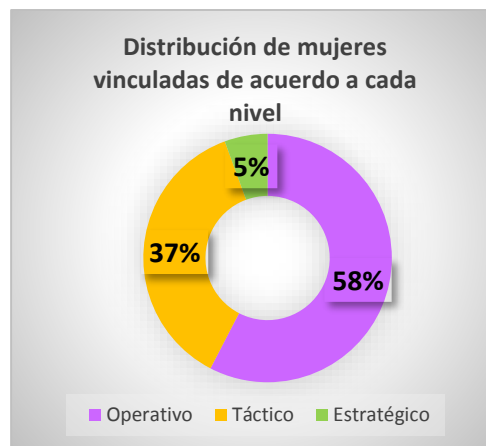
Adicional ratifica el compromiso por el mantenimiento de relaciones armónicas con las comunidades del área de influencia, sobre la base del respeto mutuo, la concertación y la participación.

CONFIPETROL ha establecido acciones para identificar, prevenir y abordar impactos sobre los derechos humanos derivados de su operación. Adicional a ello ha propiciado espacios de capacitación en los que se informa y entrena a niños y adultos del área de influencia sobre la importancia, deberes, derechos, responsabilidades asociadas a los derechos humanos.

Discriminación y grupos vulnerables /Asunto 5 6.3.7/

CONFIPETROL se caracteriza por ser una empresa con una visión de inclusión, ya que en sus procesos de reclutamiento y selección no discrimina por género, color o raza, por el contrario, se garantiza la participación en el área de influencia por lo que contamos con portales de empleo a nivel nacional.

Aunque el sector se ha caracterizado porque sus labores han sido ejecutadas en su gran mayoría por hombres, CONFIPETROL ha generado oportunidades que promueven la equidad de género y ha vinculado mujeres en cargos técnicos, operativos y de alta gerencia. Tanto así que la compañía durante el 2015 finalizó con un total de 125 mujeres:



Derechos civiles y políticos /Asunto 6 6.3.8/

CONFIPETROL respeta y promueve espacios de opinión, por ello se han establecido comités de convivencia en cada frente de trabajo, para que a través de ellos los funcionarios expresen su sentir frente a las relaciones laborales y diferentes situaciones presentadas en el día a día.

Se garantiza el derecho a la libre asociación contando con 29 funcionarios afiliados a Sindispetrol - Sindicato nacional de trabajadores de empresas operadoras, contratistas, subcontratistas, de bienes, servicios y actividades de la industria del Petróleo, petroquímica y similares y quienes participan en fondos de empleados ajenos a la compañía. CONFIPETROL concede los espacios requeridos para realizar las reuniones entre colaboradores y la Unión Sindical Obrera – USO para que dialoguen sobre temas de su ejercicio sindical.

Igualmente se garantizan las condiciones adecuadas para el desarrollo seguro de las actividades, suministrando equipos, herramientas, elementos de protección personal, afiliaciones a seguridad social, capacitaciones, campañas que permitan generar conciencia y fortalecer la cultura del autocuidado.

Dentro del Reglamento Interno de Trabajo se estipula:

- 🔗 Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.

- ☞ Poner a disposición de los colaboradores los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
- ☞ Procurar a los trabajadores, locales apropiados y elementos adecuados, de protección contra los accidentes y enfermedades laborales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.

Derechos económicos, sociales y culturales /Asunto 7 6.3.9/

CONFIPETROL realiza estudios de medición de puestos y ambientes de trabajo con el fin de garantizar un espacio digno donde los colaboradores desarrolle no solo sus actividades laborales sino su desarrollo personal.

CONFIPETROL motiva a sus colaboradores para que den continuidad a sus estudios académicos, para ello concerta con sus colaboradores condiciones que permitan al funcionario asistir a sus jornadas académicas mediante horarios flexibles.

Con el fin de desarrollar competencias en los funcionarios, la compañía establece por medio del proceso de capacitaciones una serie de cursos, talleres, seminarios dirigidos a colaboradores con necesidades específicas de acuerdo a rol dentro de la organización.

Principios y derechos fundamentales en el trabajo /Asunto 8 6.3.10/

La Empresa contempla dentro del Reglamento Interno de Trabajo diversos artículos donde se garantiza y vela por el respeto de los derechos fundamentales en el trabajo, en el Capítulo XV Labores prohibidas para mujeres y menores de 18 años;

Artículo 73º Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.

Artículo 74º Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.

15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábrica de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajos en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agro industriales que impliquen alto riesgo para la salud.

PARÁGRAFO 1º Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de quince (15), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio del Trabajo, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo y del Ministerio de Salud y Protección Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (artículo 117, Ley 1098 de noviembre 8 de 2006, Código de la Infancia y la Adolescencia, Resolución 1677 de mayo 16 de 2008 y Resolución 4448 de diciembre 2 del 2005).

4. PRÁCTICAS LABORALES

G4 10

PRÁCTICAS LABORALES

Para CONFIPETROL los colaboradores son vistos como personas integrales con capacidades humanas y técnicas idóneas para gestionar el riesgo de manera integral, para dar solución y atención a los requerimientos de nuestros clientes, así como los propios de la compañía, para anticiparnos a los eventos o situaciones negativas, para gestionar nuestras operaciones de manera limpia y sostenible, entre otras.

Para lograr lo anterior, la Organización invierte en las personas no solo en mejoramiento de capacidades técnicas sino en el desarrollo de la sensibilidad hacia el querer a sí mismos, a la compañía y valorar sus compañeros.

En la política de Talento Humano se establece las buenas prácticas laborales a partir de integrar un equipo de trabajo comprometido con los objetivos y estrategias de la organización, que desarrolle sus actividades en forma efectiva y proactiva, con los medios adecuados, en un entorno seguro, mediante las siguientes acciones:

- ✎ Establecer e implementar procedimientos para gestionar los procesos de talento humano alineados a los requisitos contractuales.
- ✎ Aplicar la política social, derechos humanos y comunidades de la compañía.
- ✎ Aplicar la legislación laboral vigente del país donde operemos.
- ✎ 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 administradora de riesgos laborales y caja de compensación.
- ✎ Definir e implementar el manual de buenas costumbres y convivencia
- ✎ Implementar mecanismos para atender oportunamente sugerencias, peticiones, quejas y reclamos de los grupos de interés.

Es de vital importancia el crecimiento de nuestros trabajadores, es por esto que se propician los ascensos, asignaciones temporales por cubrimiento de vacaciones, de incapacidades, entre otros; esto como oportunidades con las que el trabajador cuenta para futuros ascensos internos, adquiriendo nuevos conocimientos y adquiriendo mayor experiencia.

Así mismo se establece en nuestro reglamento Interno de Trabajo que los trabajadores “Aceptan su traslado a otro cargo dentro de la empresa y/o el Cliente, siempre que no sufra desmejoramiento en su salario o en el cargo para el cual fue contratado. Este traslado debe ser aceptado voluntariamente por el trabajador”. Capítulo V jornada de trabajo. Frente a este artículo tenemos casos de éxito con personal que se ha enviado a las sucursales de Perú y Bolivia ocupando cargos gerenciales y de coordinación.

Trabajo y relaciones laborales /Asunto 1. - 6.4.3/

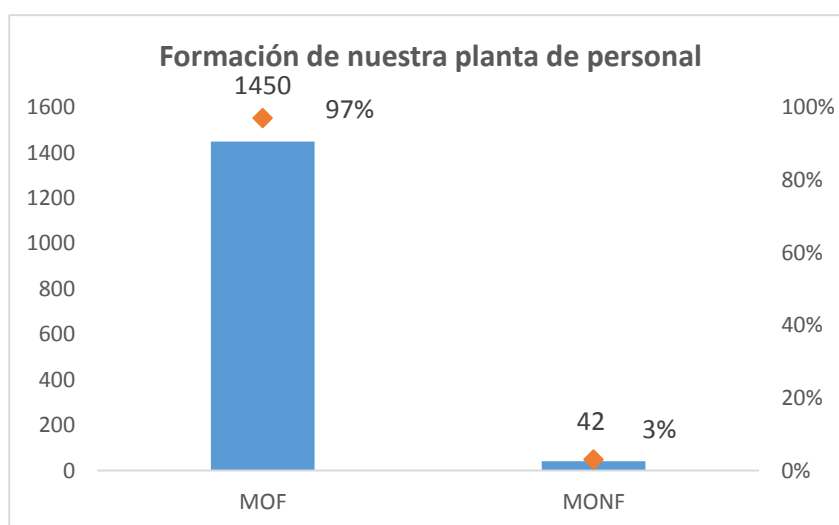
La política de Talento Humano y los procedimientos se encaminan al reconocimiento e importancia de los colaboradores, de esta manera se promueve:

- ✎ Aplicar la legislación laboral vigente del país donde operemos.
- ✎ 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 administradora de riesgos laborales y caja de compensación
- ✎ Asegurar la Existencia y la actualización permanente de los Roles y Responsabilidades para cada cargo, donde se mencionen las funciones, las competencias y requisitos de otra índole, que debe cumplir cada aspirante y cada trabajador de la compañía.
- ✎ Efectuar la evaluación y validación de competencias de cada trabajador y encontrar sus vacíos.

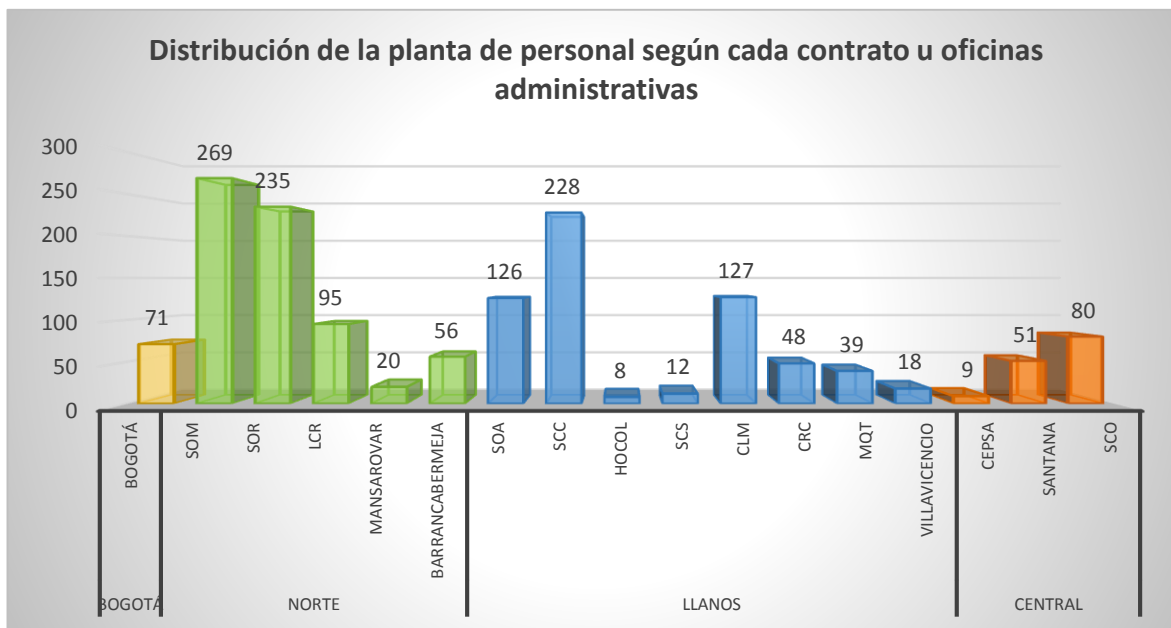
- 🔧 Definir la estrategia con el fin de eliminar los vacíos y nivelar las competencias del talento humano utilizando una matriz de capacitación, entrenamiento, coaching y demás acciones pertinentes.
- 🔧 Definir y aplicar procedimiento para la evaluación de desempeño con el fin de medir la gestión y el 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.

Se genera un plan de bienestar donde se ejecutan actividades lúdico recreativas que permiten el desarrollo de nuestros colaboradores y nos encaminamos a generar un buen ambiente laboral.

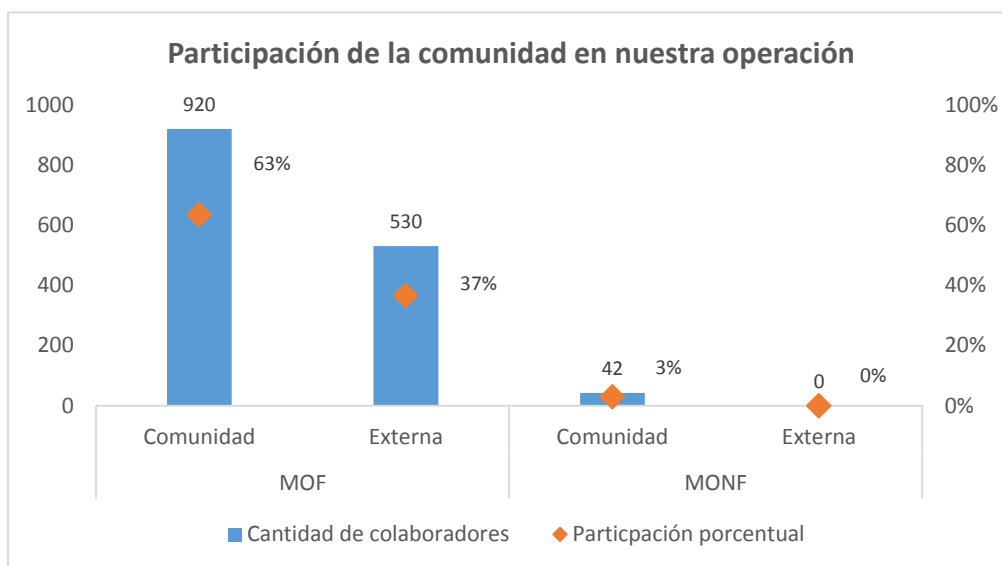
Nuestra planta de personal



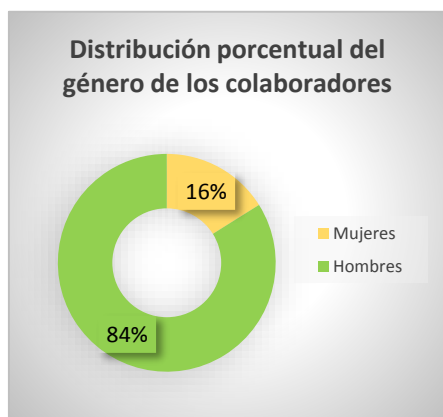
En la gráfica inmediatamente anterior se detalla la distribución de la formación del personal, 1450 colaboradores son catalogados como mano de obra formada (MOF) representados en un 97% y el restante 42 colaboradores son mano de obra no formada (MONF).



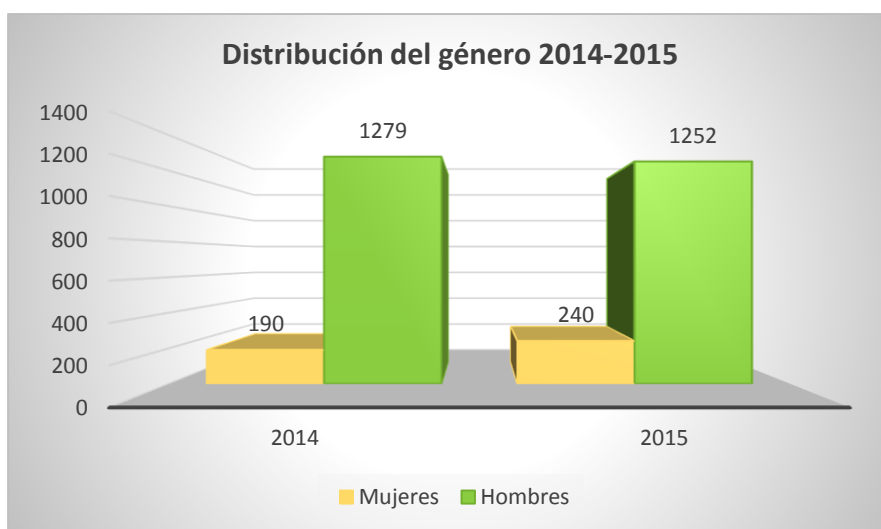
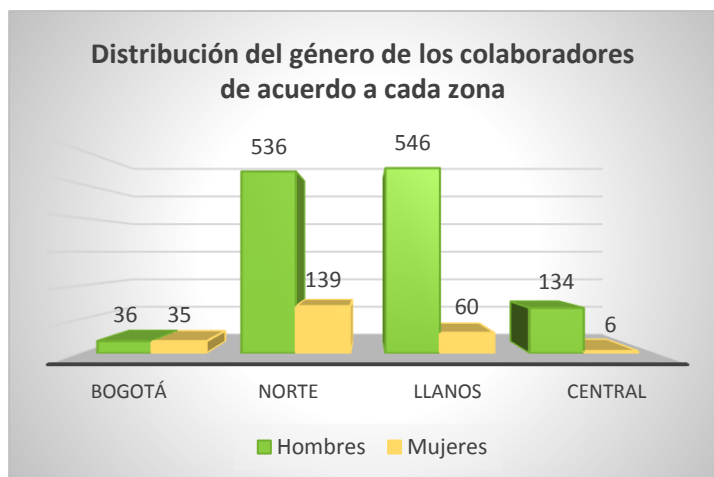
La zona Norte concentra el 45% del personal total, seguido de la zona llanos con el 41%, el 55% restante comprende la zona central y la oficina administrativa de Bogotá.



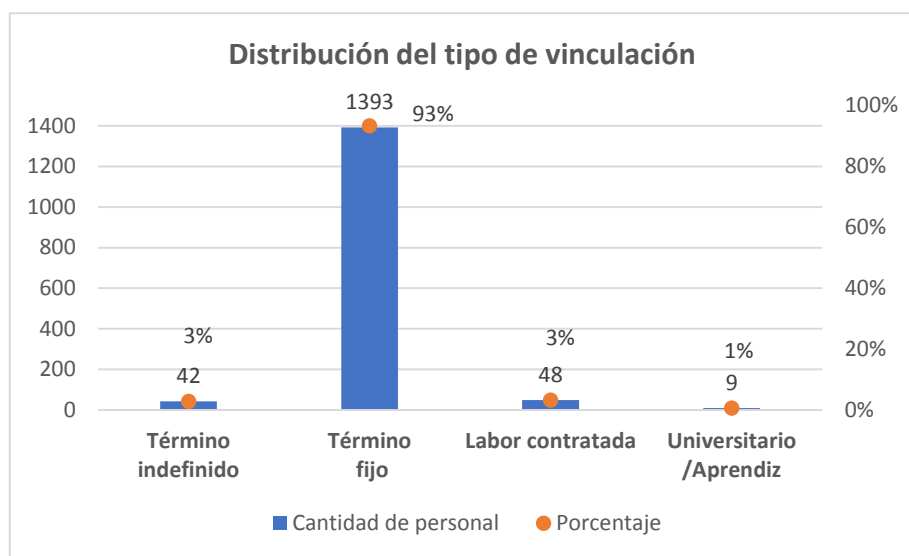
962 (66%) de los colaboradores de CONFIPETROL pertenecen a las comunidades del área de influencia en donde se desarrollan los proyectos. Y el 100% de la mano de obra no formada pertenece a la comunidad, lo que evidencia el firme compromiso de CONFIPETROL con la participación laboral y el cumplimiento de la legislación legal vigente: decreto 2089 de 2014.



240 de planta de personal son mujeres, lo que representa el 16%.

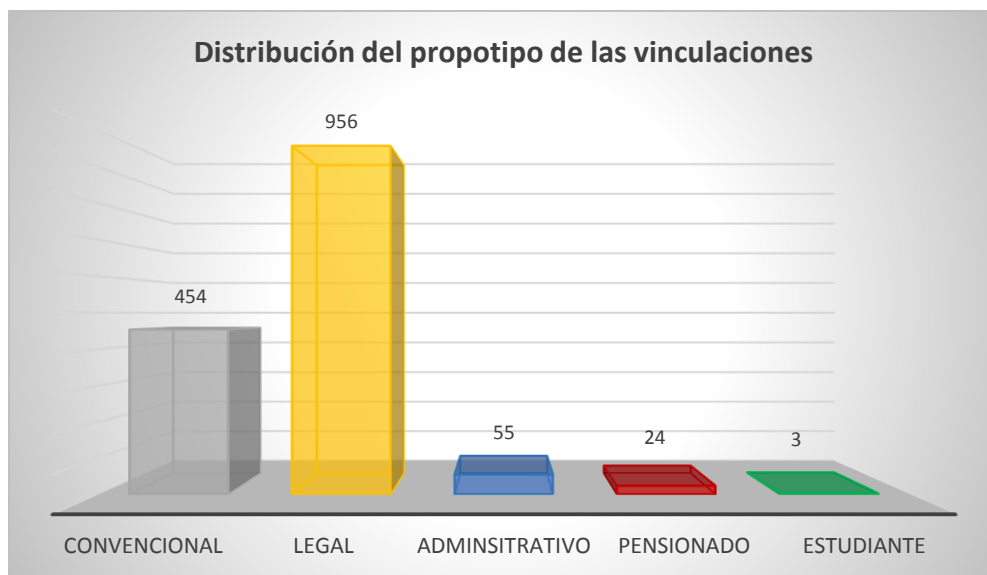


La diferencia significativa en cuanto a la vinculación de hombres y mujeres se debe a la disponibilidad de mano de obra con las competencias requerida según el tipo de actividades a desarrollar la compañía. En el mercado laboral para el sector resulta más consecuente encontrar hombres que mujeres.



El 93% de las vinculaciones se realizaron bajo contrato a término fijo, generando estabilidad laboral por el tiempo pactado y con la de postergar el contrato de acuerdo a su desempeño y necesidades de la organización.

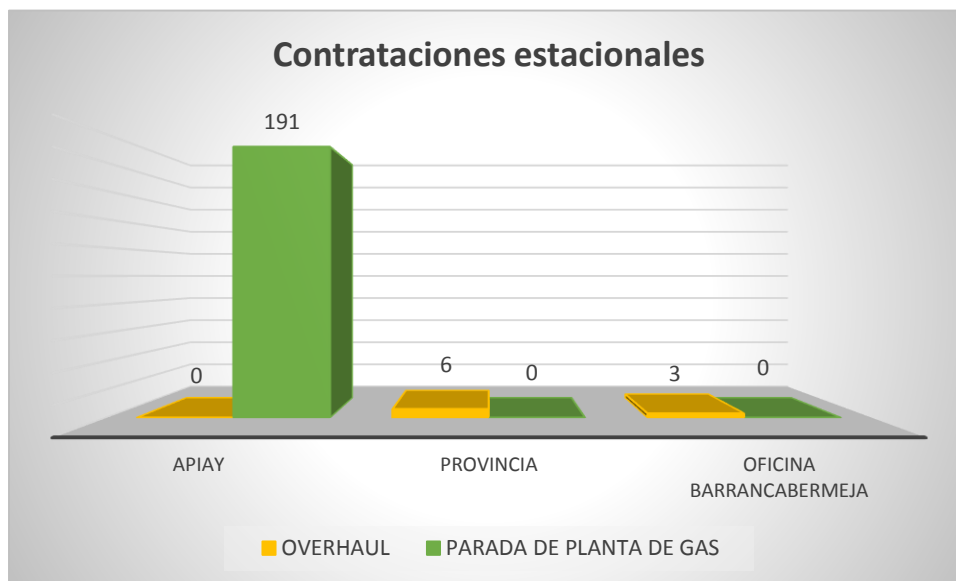
G4 11



El 64% de las contrataciones se realizan bajo prototipo legal, seguido del 30% de vinculación convencional. La vinculación del personal convencional cuenta con los beneficios y condiciones de del convenio colectivo de trabajo.

G4 10

Durante el año 2015 se realizaron (4) reparaciones mayores, distribuidas así (2) overhaul, es decir, revisión de equipos a intervalos programados con el fin de detectar posibles fallas o bien cuando la fiabilidad del equipo ha disminuido notablemente, permitiendo una funcionalidad óptima. también se realizaron (2) paradas de planta, las cuales se realiza un plan de actividades tendientes a ejecutar trabajos que no pueden ser realizados durante la operación normal de la planta de proceso y generalmente orientados hacia el reemplazo de partes o componentes por vencimiento de vida útil.



Estas reparaciones mayores permitieron la contratación de **200** personas a parte de la planta de personal.

Condiciones de trabajo y protección social /Asunto 2. - 6.4.4/

Para CONFIPETROL es de vital importancia el pago oportuno y justo del salario a sus colaboradores, por ello garantizamos el pago oportuno los 15 y 30 de cada mes, adicional dentro de nuestro procedimiento se encuentra estipulado por objetivo el Cumplir con la elaboración, pago y entrega oportuna las nóminas quincenales y mensuales de los trabajadores de la Compañía.

Dentro del procedimientos estipula:

- 🔧 Revisar, validar y aprobar novedades Generales cargadas por web según el procedimiento de reporte de novedades
- 🔧 Cargar en KACTUS las Novedades adjuntas por web, como Incapacidades, Embargos, ausentismos, vacaciones y libranzas.
- 🔧 Revisar y generar la nómina quincenal y/o mensual en Prenomina
- 🔧 Liquidar el personal reportada por novedad de retiro por la web, según el procedimiento de novedades
- 🔧 Generar archivos Magnéticos para los respectivos pagos de la nómina
- 🔧 Generar y entregar comprobantes de pago de la nómina
- 🔧 Entregar los comprobantes de pago de forma oportuna a los trabajadores.



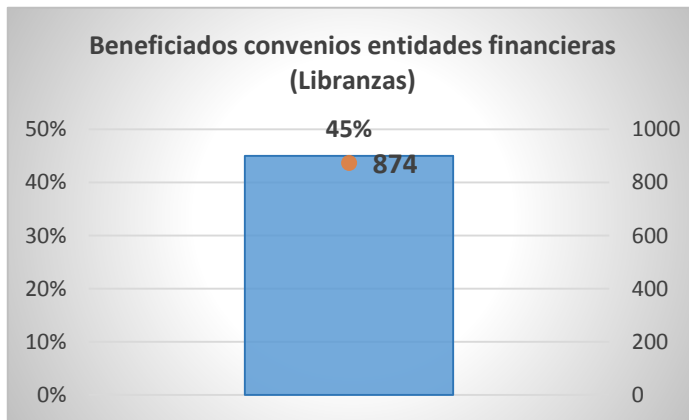
Como parte del programa de retención de talentos y garantizando el know How de la compañía, ofreció beneficios específicos a sus colaboradores, a saber:



La compañía subsidia el **2%** de la planta de personal con el servicio de medicina prepagada.



14 funcionarios fueron patrocinados por CONFIPETROL para fortalecimiento de sus competencias; (3) programas de especialización, (10) pregrado y (1) diplomado. Un total de **\$43.573.596**



874 funcionarios tuvieron acceso a créditos de libranza durante el 2015.

Póliza colectiva vida

El personal podrá acceder a pólizas colectivo de vida, viéndose beneficiados con mejores tarifas y descuento directo por nómina. En el 2015 (9) funcionarios adquirieron su póliza colectiva de vida.

CONFIFELIZ

Programa dirigido al talento humano siendo el activo más importante de la compañía, se concentran esfuerzos para propender por el aumento del bienestar y mejoramiento de la calidad de vida y la de las familias de los funcionarios.

Como estrategia, la empresa, implementa diferentes prácticas, remuneración justa, motivación, capacitación, formación, incentivos, promociones, un clima organizacional apto para el desarrollo de las actividades, jornadas de recreación, entre otras.



MODELO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES – CAMPAÑAS

El modelo de prevención de riesgos laborales de CONFIPETROL contempla las campañas de seguridad como un elemento de alto valor dentro de los esfuerzos encaminados a reducir la accidentalidad de las organizaciones. Creemos que la prevención parte de estrategias que busquen generar cambios comportamentales en los individuos que tengan un impacto directo en su cultura y percepción de la seguridad en relación con su familia, compañeros, sueños y entorno.

El modelo de comunicación participativa: METODOLOGÍA EPAI (Evalúo, propongo, atraigo, involucro) propia de CONFIPETROL, busca cambiar estos comportamientos por medio de actividades vivenciales que involucren a los trabajadores en la cultura de la prevención y sientan verdaderamente lo que pasaría si no se anticipan a los riesgos para llegar seguros a casa. Cada año se genera un cronograma de campañas basados en una estrategia de prevención de riesgos con 5 enfoques que son el motor del propósito de cambio comportamental y cultural que se quiere generar:

Participación: Involucrando al personal en todas las actividades que se generan (actividades 100% vivenciales).

Innovación: Usando herramientas visuales, manuales y tecnológicas de alto impacto en la generación de nuevos productos e ideas creativas que atraigan al trabajador.

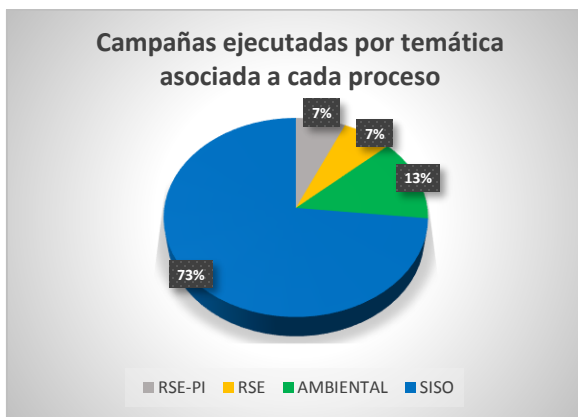
Control Metodológico: Verificando que a cualquier idea de campaña se le realice un Brief que la alinee a la metodología EPAI.

Control técnico: Asegurando el seguimiento de ejecución, cobertura e impacto de las campañas realizadas y mejoras que se puedan generar.

Comportamiento Seguro: Logrando cambios comportamentales y culturales en el individuo que se evidencien en la reducción de la accidentalidad dentro y fuera de la organización.

Para ello CONFIPETROL cuenta con un profesional competente especializado en Seguridad y Salud en el Trabajo con amplia experiencia en el diseño y ejecución de actividades de prevención para diversos sectores de la industria colombiana, quien es el encargado de realizar estas actividades y hacer seguimiento y mejora a las mismas.

Las campañas realizadas en el año 2015 estuvieron asociadas a los procesos pertenecientes a la gerencia de Responsabilidad Integral: Responsabilidad Social Empresarial (RSE), Protección Integral (PI), Ambiental, Seguridad Industrial y Salud Ocupacional (SISO), a saber;



\$26.543.719 invertidos en las campañas.

11.819 Horas Hombre en participación en campañas – **8 Horas** por colaborador.

Durante el año 2015 el 73% de las actividades ejecutadas fueron diseñadas con el objetivo de generar cultura de autocuidado y disminuir el índice de actos inseguros. Seguido de un 13% en temas ambientales 7% en RSE y en PI. Se sugiere mayor intervención en las otras temáticas y ligar las actividades a los programas establecidos por cada subproceso con la finalidad de brindar soporte en prevención a todos los procesos.

AGENCIA DE TRABAJADORES **CIA** – **C**AUTELOSOS **I**NFORMADOS Y **A**TENTOS



La Agencia de trabajadores CIA se creó como mecanismo de intervención hacia la vulnerabilidad de la información de los trabajadores en redes sociales, encuestas callejeras, llamadas extorsivas y cualquier otro mecanismo de afectación a la vulnerabilidad.

Doctor Tránsito Calle

Campaña generada exclusivamente para campo Caño Sur como una respuesta a una necesidad y un requerimiento puntual de prevención enfocado a la seguridad vial



Árbol de la vida

Campaña generada para realizar una labor de homenaje por fallecimiento de trabajador, en accidente de tránsito fuera de su jornada laboral, el cual, generó su lamentable fallecimiento.

La campaña además de brindar homenaje también brindó apoyo psicológico para superación de pérdida y estimulación de cambio de hábitos comportamentales inseguros, aumento de la concentración y cuidad ambiental

Esta campaña se generó como una necesidad puntual de campo en respuesta a los índices de accidentalidad vial de los trabajadores fuera de su jornada laboral.



Cine Foro de Seguridad Vial



Campaña generada como mecanismo de prevención de riesgos viales en todos los campos donde CONFIPETROL opera a nivel nacional y como apoyo a lo establecido en el Plan estratégico de Seguridad Vial.

Con100trados – Actividad concéntrese

El programa Con100trados “Conscientes de la seguridad nos mantenemos concentrados con el rendimiento al 100%) surge como atención a la necesidad de intervención frente al aumento de la incidentalidad en los campos de Cantagallo y Casabe.



Con100trados – Actividad Profesor Cuy

Debido al gran éxito en el programa Con100trados y los buenos comentarios de todos los participantes se empezó a extender el programa a los demás campos.



Mago Prudencio Vasolino



Como parte al requerimiento de participación en el SEMANASO de nuestro cliente ECOPETROL, se generó un producto que permitiera darle continuidad al programa Con100trados y que también se pudiera aplicar en la actividad para el cliente, por primera vez se realizaron 3 actividades en forma simultánea.

Campaña Antirucomchis con el Dr. Alejo Elchisme

Buscando fomentar el buen clima laboral y la comunicación asertiva entre los trabajadores se generó la Campaña Antirucomchis con el Dr Alejo Elchisme



Fenómeno y Manita

Como parte de la respuesta al requerimiento del cliente en cuanto a plan de acción para capacitación en manejo seguro de sustancias químicas, se generó fenómeno y manita que en combinación con la estrategia de prevención Talleres de Energía, se le dio un alcance superior.



Papá Noel de la Seguridad

Papá Noel de la seguridad volvió a los campos de CONFIPETROL dando un mensaje de prevención y concentración en las fechas decembrinas y de año nuevo, aprovechó también para dar un refuerzo de RUCOMCHIS a aquellas personas que lo necesitaron.



G4 34

Dialogo Social /Asunto 3. – 6.4.5/

Frente al dialogo social CONFIPETROL mediante sus comités (COPASST, Convivencia, Gerenciales, Estratégicos, Talento Humano) genera los espacios propicios para que los trabajadores a todo nivel expresen sus opiniones, oportunidades de mejora, solicitudes, a fin de tener siempre los canales abiertos de comunicación para que no se presenten malos entendidos y para generar un acercamiento que permita la inclusión y participación de todos.

Nuestro mayor ejemplo son los comités de convivencia, evidenciándose en tener un comité por campo de trabajo con el fin de garantizar un mejor ambiente laboral.

CONFIPETROL ha establecido diferentes canales e interlocutores para facilitar la comunicación:



Figura 14. Alineación y comunicación

El sistema de comunicación ha permitido tener una comunicación directa, clara y fluida al interior de la organización y con las partes interesadas externas. Igualmente ha permitido una identificación necesidades, expectativas y riesgos asociados a cada grupo de interés.

Los miembros del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y del Comité de Convivencia son representantes de los trabajadores y velan por la seguridad y protección de los trabajadores en relación a los riesgos psicosociales y de entorno que puedan afectar la salud y el ambiente laboral.

G4 26

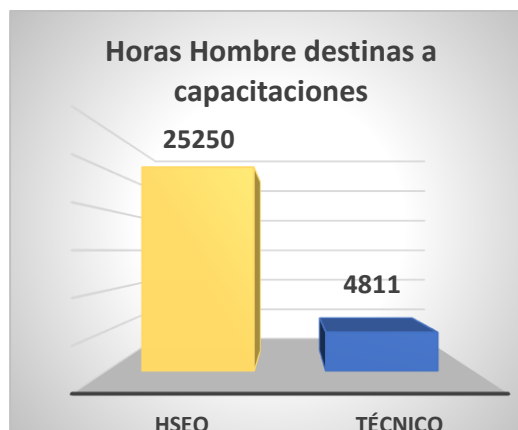
El área de Talento Humano dentro de sus objetivos tiene el estar en constante comunicación e interlocución con los empleados de la compañía, con el fin de conocer sus necesidades e inquietudes, es así, como por parte del equipo se realizan visitas a los campos y se realiza atención persona a persona en las oficinas, resolviendo inquietudes, atendiendo sugerencias o mejoras y propiciando un mayor acercamiento con nuestros colaboradores.

Así mismo el área de talento humano diseña, ejecuta y analiza una encuesta de satisfacción del cliente interno que se realiza cada dos años, cuyo objetivo es medir el grado de satisfacción de los funcionarios. La última se realizó en el año 2014 motivo por el cual en el año 2015 no se realizó.

Desarrollo humano y formación en el lugar de trabajo /Asunto 5. – 6.4.7/

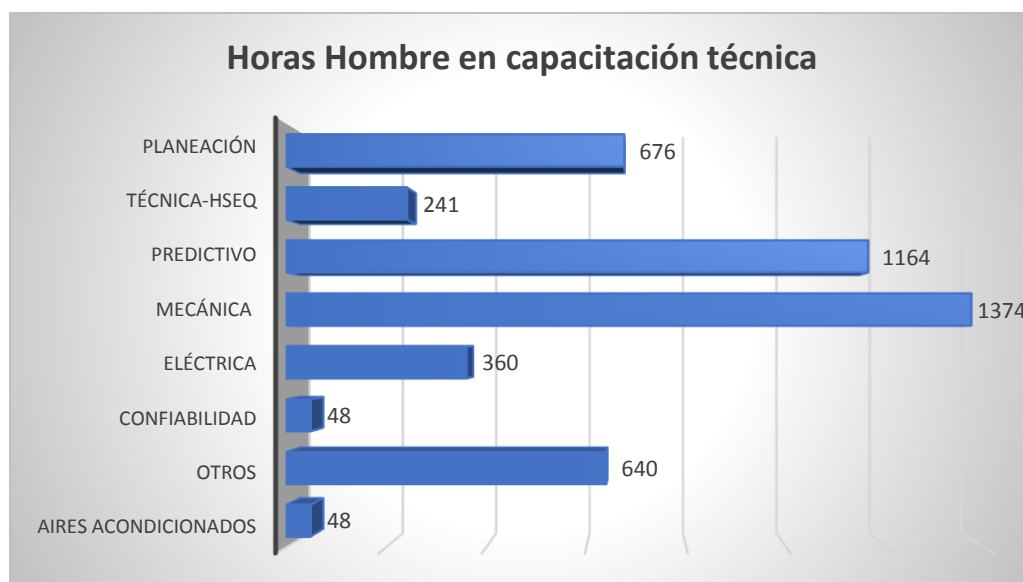
Para TH el proceso de capacitaciones de columna vertebral y con él se pretende determinar la manera idónea para que el personal desarrolle e incremente su conocimiento, habilidades, formación, desempeño y competencia, buscando de esta manera aumentar la productividad y satisfacción del cliente.

El objetivo principal de este proceso es el de garantizar el cierre de brechas de conocimiento en el personal de la Empresa y garantizar la formación y desarrollo de todo el personal de CONFIPETROL dentro del marco de responsabilidad social empresarial.

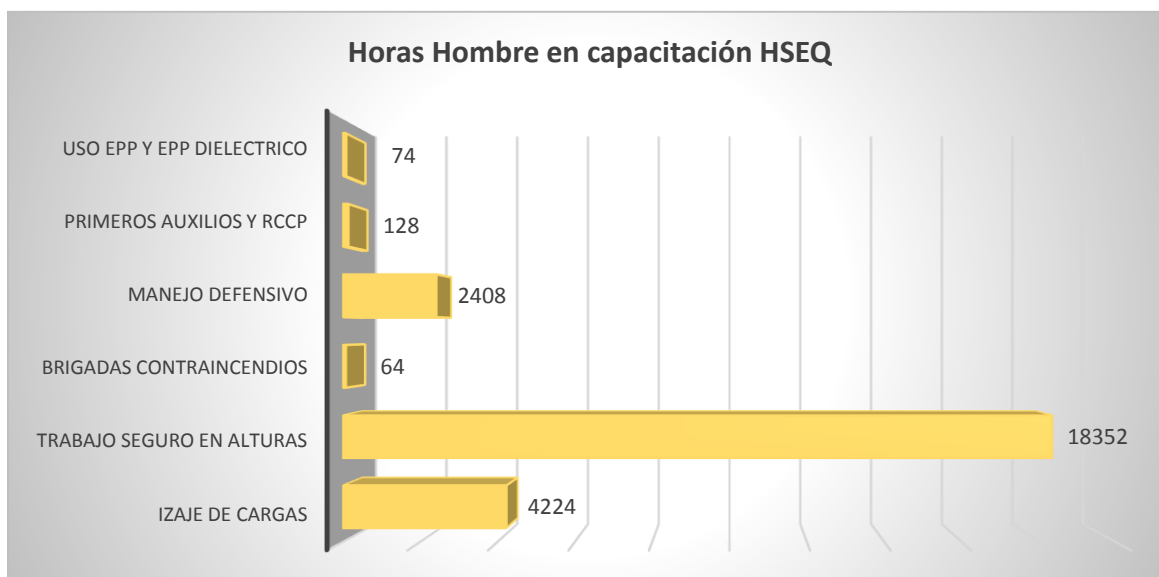


Durante 2015 se destinaron más de 30.000 Horas Hombre para capacitación.

A continuación, se detalla áreas de capacitación;



Se impartió un total de 4811 Horas Hombre en capacitación técnica, de las cuales 29% fueron en temas mecánicos, seguido del 24% de temas de Predictivo. En otros se dictaron capacitaciones en alienación de ejes y SAP módulo PM.



Se destinaron 25250 Horas Hombre a capacitación en HSEQ, de las cuales el 73% corresponde a trabajo seguro en altura, seguido de un 17% de izaje de cargas.

Oportunidades Internas

Para el cubrimiento de vacantes a Nivel Interno se realizan Convocatorias Internas.

Dependiendo del Nivel del Cargo o Especialidad, se determina si se convoca a todo el personal de la compañía o a quienes se conoce cumplen con el perfil requerido, siempre haciendo referencia y puntualidad en las especificaciones técnicas y/o requerimientos específicos del cargo a ocupar.

En el formato de Convocatoria Interna se divulgan los siguientes aspectos:

1. *Condiciones generales del proceso*
 - a. Fecha de Apertura
 - b. Fecha de Cierre
 - c. Cargo
 - d. Proceso
 - e. No. De Vacantes a Ocupar
 - f. Salario, Beneficios y Adicionales (Previa autorización de divulgación)
2. *Requisitos clave (Especificaciones que dan Cumplimiento al Perfil)*
 - a. Educación
 - b. Formación
 - c. Competencias Específicas
 - d. Experiencia
3. *Proceso de evaluación y definición de criterios de selección*
 - a. Aplicación de Pruebas
 - i. Pruebas de Conocimiento Técnico Específico
 - ii. Pruebas Psicotécnicas
 - b. Entrevistas
 - i. Evaluación por Competencias y/o Ejercicios Prácticos
 - ii. Evaluación por parte de Gerentes, Líderes, Coordinadores de Área, etc. (De acuerdo al organigrama del proceso).

4. *Divulgación de resultados y retroalimentación*

- a. Se establece fecha para divulgar los resultados. Inicialmente a los participantes dando la correspondiente retroalimentación de cada una de las etapas del proceso.

Divulgación a nivel general de la decisión tomada. Informando a toda la compañía o a quienes se hizo extensiva la convocatoria

En el año 2015 se realizó 1 convocatoria Interna para cubrir la vacante de Gerente O&M. En el caso del proceso para el cargo de Gerente de Operaciones Zona Norte, se diseñó y ejecutó el proceso de Evaluación y Selección con la Firma de Consultoría Tasa WorlWide (Firma especializada en procesos de Selección y Desarrollo).

Se realizó un proceso de evaluación de Tipo Ejecutivo Gerencial en el que se tuvieron en cuenta aspectos relacionados con Competencias Organizacionales más que de tipo Técnico. Es importante reiterar que, aunque se evaluaron competencias organizacionales, los candidatos participantes cumplieron al 100% con las especificaciones Técnicas exigidas por el perfil.

Se optó por éste método de evaluación para garantizar la transparencia y contribuir al objetivo de potencializar además de las competencias laborales promover el desarrollo personal y profesional de sus colaboradores.

Éstas Convocatorias Internas más que un método de Evaluación, son una Oportunidad de Mejora o Crecimiento tanto a nivel personal como profesional, las cuales le permiten a la compañía establecer Planes de Acción y herramientas clave para el Diseño de Planes de Formación y Capacitación, además de generar mayor sentido de pertenencia y confianza en la compañía.

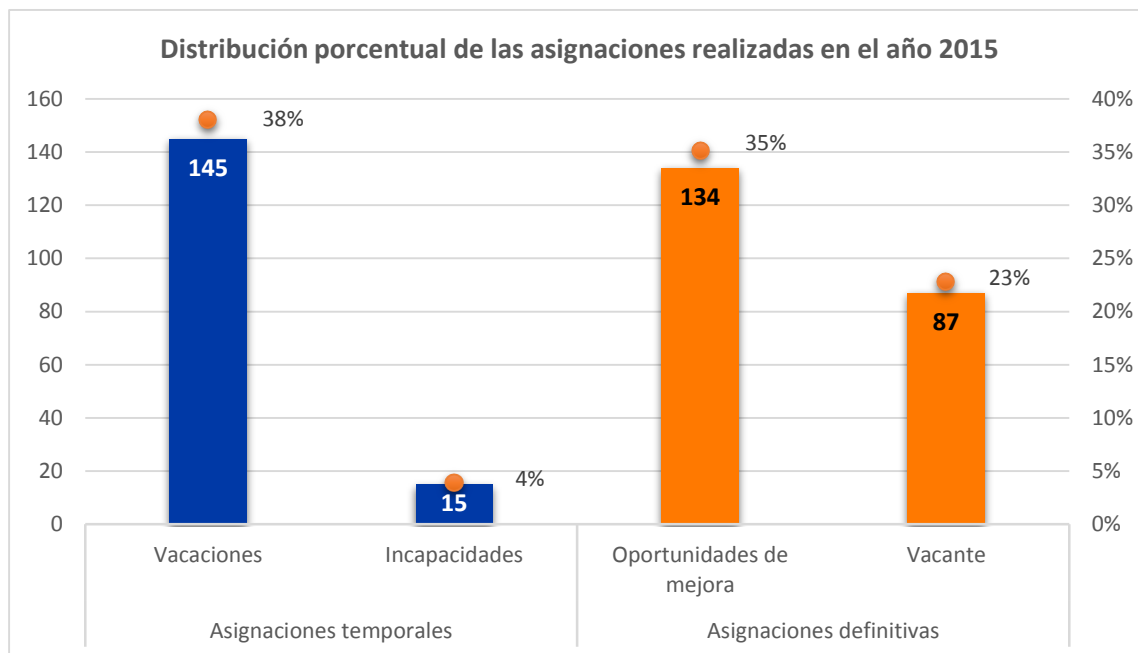
Inclusión de Terceros: Una vez cerrada la convocatoria interna (obedeciendo a fechas establecidas) se procede a la revisión de Hojas de Vida y verificación de cumplimiento de perfil. Si se determina que dentro del personal activo que aplicó no existen quienes cumplan las especificaciones requeridas, se recurre al reclutamiento externo, es decir a la publicación de la vacante en Fuentes Externas de Reclutamiento.

Reemplazos y asignaciones temporales.

CONFIPETROL brinda oportunidades a sus colaboradores, generando espacios en los que por periodos temporales (vacaciones o incapacidades) y/o definitivos (vacante y oportunidades de mejora) adquirieren responsabilidad y/o cargos superiores a los habituales.

Estas asignaciones son proyecciones y base para la generación de planes de sucesión y plan carrera para el personal de nuestra Compañía, para lo cual se ha generado una base de datos que permitirá tener como primeros opcionados a estos trabajadores para futuros ascensos.

A continuación, se detallan las asignaciones 2015:



El 58% de las asignaciones fueron asignaciones definitivas, es decir 221. El 42% restante (160) corresponde a asignaciones temporales

Programa de Estudiantes en Práctica Industrial – EPI's

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 presidencia, 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. El siguiente documento presenta en primer lugar la estructura general y el plan general para los estudiantes en práctica. Posteriormente se plasma la metodología a utilizar para el acompañamiento del proceso de cada uno de los Estudiantes en práctica Industrial (EPI) bajo la metodología de mentoring y coaching. Finalmente se presenta el estado actual del grupo de EPI junto con las consideraciones particulares a cada caso.

El modelo general parte de la necesidad de desarrollar y potencializar el personal idóneo para nuestras diferentes áreas de la organización. Dentro de la estructura de la compañía se puede abordar esta necesidad desde dos perspectivas: Solución de requerimientos a través del mercado o formación interna mediante el desarrollo de planes de carrera. Esta última opción nos permite formar profesionales de acuerdo a nuestras necesidades como compañía, mientras en el proceso se logra desarrollar un arraigado sentido de pertenencia hacia la organización. Esto redundará en menor rotación de personal y adicionalmente en un cumplimiento de nuestra política de RSE.



Figura 15. Ciclo de vida en la organización del personal que ingresa bajo la modalidad EPI

Durante el 2015 CONFIPETROL vinculó (5) Estudiantes en Práctica Industrial bajo las siguientes en el área de mecánica distribuidos en los diferentes contratos.

Planes de sucesión y programas de crecimiento para cubrir cargos críticos

Estructurar grupos específicos de trabajadores activos a fin de Formar, Capacitar y Certificar en Cargos Críticos y/o en aquellos cargos para los cuales se pretende hacer Plan de Sucesión.

Se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

Competencias	Histórico dentro de la empresa	Expectativas del trabajador
<ul style="list-style-type: none"> 🔧 Educación. 🔧 Formación. 🔧 Experiencia. 🔧 Habilidades. 🔧 Conocimiento de los procesos administrativos de la compañía. 	<ul style="list-style-type: none"> 🔧 Fecha de Ingreso. 🔧 Cargos Desempeñados 🔧 Evaluación y Medidas de Desempeño (en cada cargo). 🔧 Procesos Disciplinarios 🔧 Concepto Jefe (s) Inmediato (s). 	<ul style="list-style-type: none"> 🔧 Labores y Profesionales con argumentación detallada y objetiva de lo que espera del nuevo Cargo y de la Compañía. 🔧 Personales y Familiares.

A continuación, se detalla el tiempo de entrenamiento de acuerdo a los cargos críticos:

No.	Cargo	Tiempo estimado	Descripción
1	Presidencia	5 años	Debido a la complejidad del cargo en cuanto a conocimiento de las normas y procedimientos de la compañía y al nivel de responsabilidad en cuanto a la toma de decisiones.
2	Vicepresidencia	5 años	Debido a la complejidad del cargo en cuanto a conocimiento de las normas y procedimientos de la compañía y al nivel de responsabilidad en cuanto a la toma de decisiones.
3	Gerencia	3 años	Previo conocimiento de los procedimientos del área a gerenciar.
4	Coordinador O&M	2 años	Previo conocimiento de la operación, relaciones contractuales y ejecución de los procesos ya sea de orden operativo y/o administrativo.
5	Líder Contable	1 año	Previo conocimiento de los procedimientos, actualización y aplicación de la normatividad vigente aplicable al sector.
6	Control de Costos	3 años	Previo conocimiento y dominio de estrategias y procedimientos que midan los resultados operativos y administrativos Vs. Presupuesto.

7	Líder de Nomina	1 año	Previo conocimiento de los procesos administrativos y operativos del cargo en cuanto a dominio de los conceptos bajo los cuales se debe liquidar la nómina (aspectos convencionales y contractuales).
8	Tesorero	2 años	Debido a la complejidad en cuanto a manejo de información confidencial relacionada con los ingresos percibidos y pagos realizados por la compañía.
9	Oficial de cumplimiento	2 años	Previo conocimiento de la legislación vigente y de todos los subprocesos de la compañía que pueden ser sensibles y blanco del Lavado de Activos.
10	CBM	3 años	Cumplimiento del tiempo mínimo requerido por el perfil y contar con todas las certificaciones específicas más la previa aceptación y aprobación del cliente.
11	Ingeniero de Confiabilidad	3 años	Cumplimiento del tiempo mínimo requerido por el perfil y contar con todas las certificaciones específicas más la previa aceptación y aprobación del cliente.

Seguridad Industrial y Salud Ocupacional /Asunto 4. – 6.4.6/

Para CONFIPETROL el desarrollo de la sociedad parte del crecimiento integral de los individuos, fundamentado en lograr que los pensamientos, palabras y carácter encierren unidad de criterio hacia la seguridad y la salud en el trabajo, esta premisa se hace evidente cuando vivimos la disciplina operacional con un alto sentido de responsabilidad y ética. Creemos que la generación de empleos con condiciones laborales dignas y herramientas que permitan generar cultura de prevención en los colaboradores, contribuyen a la felicidad personal y colectiva, generando un verdadero equilibrio entre nuestra actividad laboral, las buenas relaciones familiares, aspectos sociales y personales donde se ve beneficiado el colaborador como individuo, sus familias y su entorno. De esta manera CONFIPETROL asegura que el trabajo genere beneficios y no limitaciones a la salud.

En CONFIPETROL estamos interesados en asegurar día a día el bienestar de todas nuestras partes interesadas, en especial nuestros colaboradores. Por tanto, como política CONFIPETROL se compromete a asegurar el bienestar y un ambiente de trabajo sano y seguro, donde el colaborador por medio de programas de gestión de riesgos encaminados a prevenir accidentes y enfermedades laborales, logre también mejorar sus condiciones de salud adoptando estilos de vida saludable en compañía de profesionales competentes que guían al cumplimiento de estos objetivos.

En el año 2015 el equipo HSEQ estaba conformado por un poco más de 50 profesionales, por medio de los cuales se da cumplimiento a los objetivos trazados por la compañía para cada una de las ramas de prevención y mitigación de riesgos.

A nivel operativo la gestión HSEQ estuvo liderada por 37 personas, gracias a sus labores se logra incluir en cada actividad realizada los factores de seguridad y cuidado del medio ambiente necesarios para asegurar una operación limpia, segura y saludable. Así mismo, se logra por medio del equipo médico llevar a cada uno de nuestros colaboradores los programas de vigilancia, asesorías y toda una gestión para el cuidado y mejoramiento de su salud y la de sus familias, este equipo se encuentra conformado por profesionales de la salud (Fisioterapeutas, Médicos, Enfermeras y Psicólogos) todos especialistas en Seguridad y Salud en el Trabajo. Todo el cumplimiento de las actividades programadas estuvo acompañado y respaldado por el equipo corporativo, quienes de manera continua están apoyando la gestión asegurando el cumplimiento de los lineamientos del Sistema Integrado de Gestión de CONFIPETROL, apoyando en la planeación y verificación por medio de auditorías internas en cada uno de los campos.

Es así como toda la gestión HSEQ es fortalecida por la experiencia, competencia y criterios de cada uno de sus integrantes, principal insumo para la obtención de los resultados alcanzados.

Organigrama HSEQ.

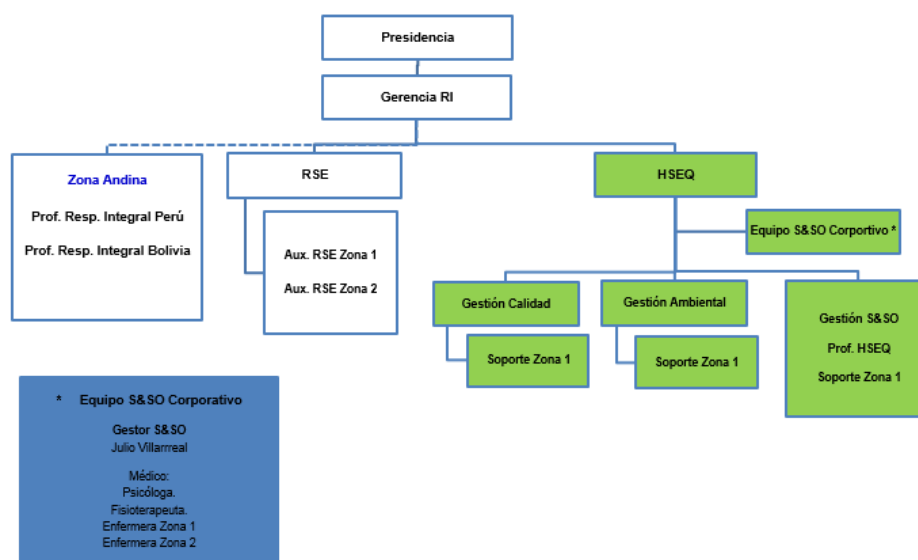
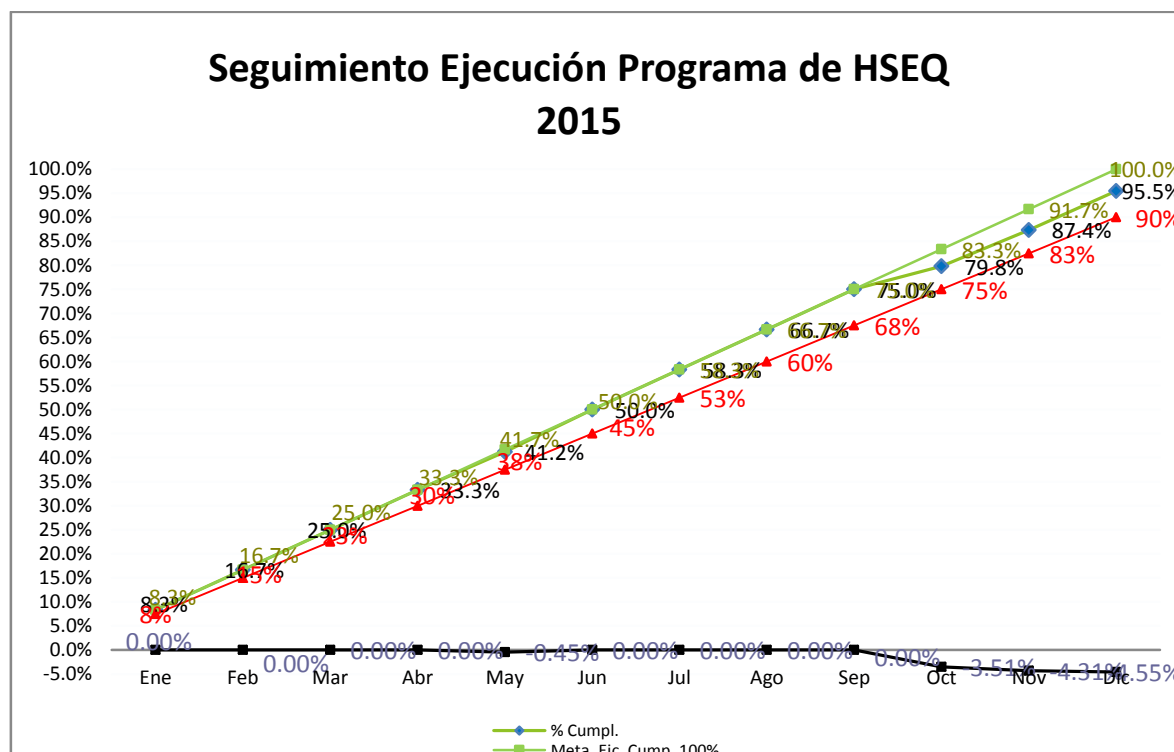


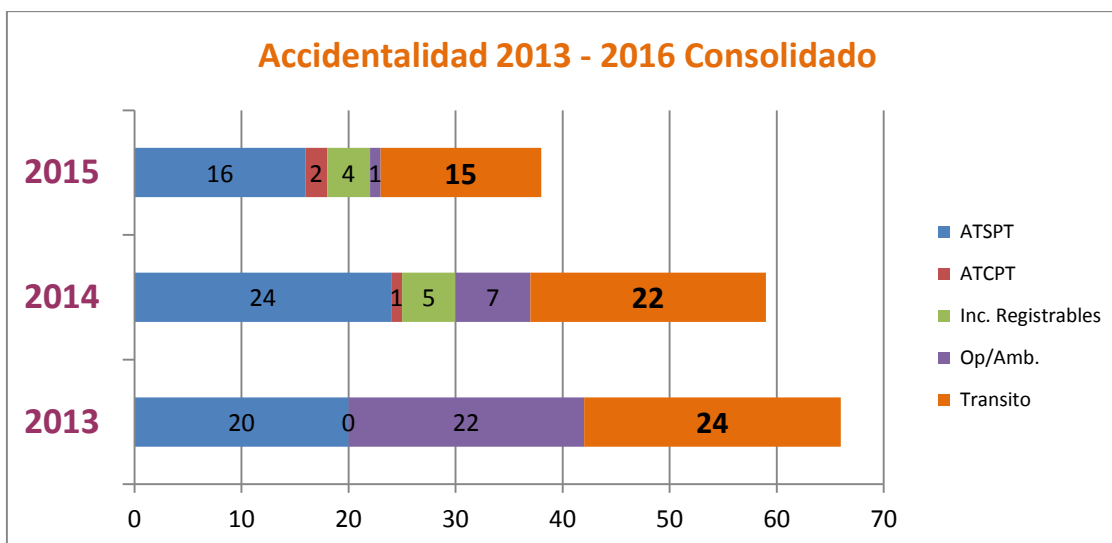
Figura 16. Organigrama Responsabilidad Integral

Cumplimiento programa HSEQ

Para el año 2015 se cumple con la meta planteada de cumplimiento del cronograma HSEQ (>90%) con respecto a cada una de las actividades proyectadas. Sin embargo, se puede evidenciar para el último trimestre del año una desviación de 4.55% relacionada con el fortalecimiento de las brigadas de atención de emergencias.



Accidentalidad.



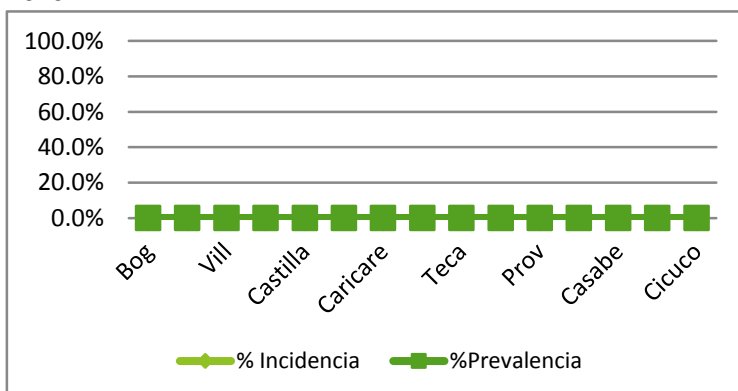
Gracias al compromiso de la alta gerencia y al respaldo brindado en la ejecución de la estrategia de prevención y promoción de incidentes, para el año 2015 se evidencia una significativa disminución en los eventos presentados en comparación con años anteriores. Para el año 2016 se buscará continuar con la tendencia de disminución de incidentes en la compañía.

Programas de Salud Ocupacional

Programa de gestión Factores Psicosociales

El objetivo del programa de gestión de factores psicosociales es Propiciar el mejoramiento del bienestar en el desarrollo del Sistema de Vigilancia Epidemiológica (SVE) de factores psicosociales de los trabajadores pertenecientes al grupo empresarial CONFIPETROL, con el fin de optimizar los procesos productivos, y brindar un mejor servicio.

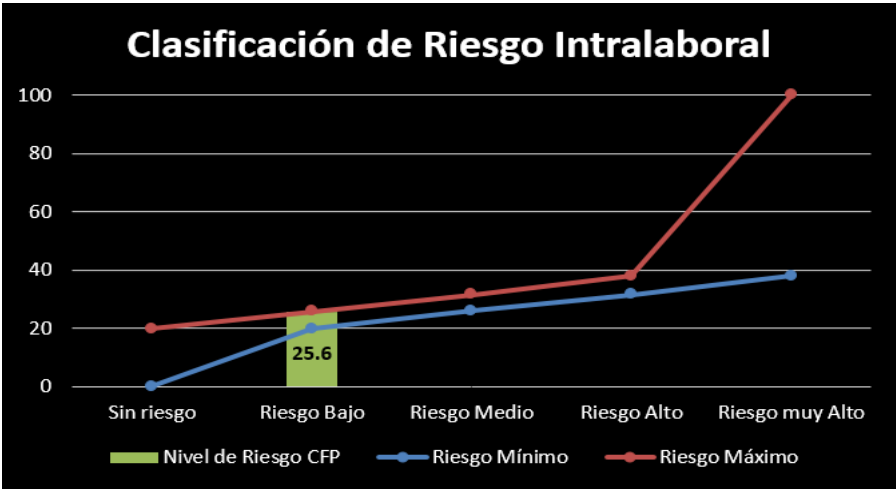
Tendencia de los Planes de Vigilancia Epidemiológica Psicosocial del consolidado nacional 2015



Durante este 2015 la empresa CONFIPETROL no se ha presentado agentes etiológicos psicosociales frente a los factores de riesgo ocupacionales y se evidencia que no hay casos de enfermedades asociadas a Factores Psicosociales, razón por la cual se seguirán estableciendo estrategias que prevengan este tipo de patologías, centradas en

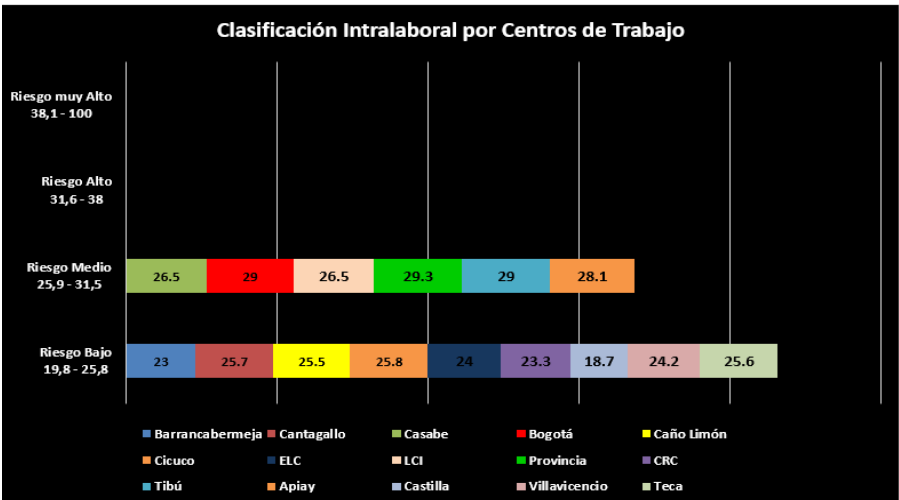
espacios grupales y asesorías individuales a los diferentes centros de trabajo en el manejo y prevención de aspectos asociados para el 2016.

Resultado de la clasificación de los riesgos intralaborales en la empresa CONFIPETROL



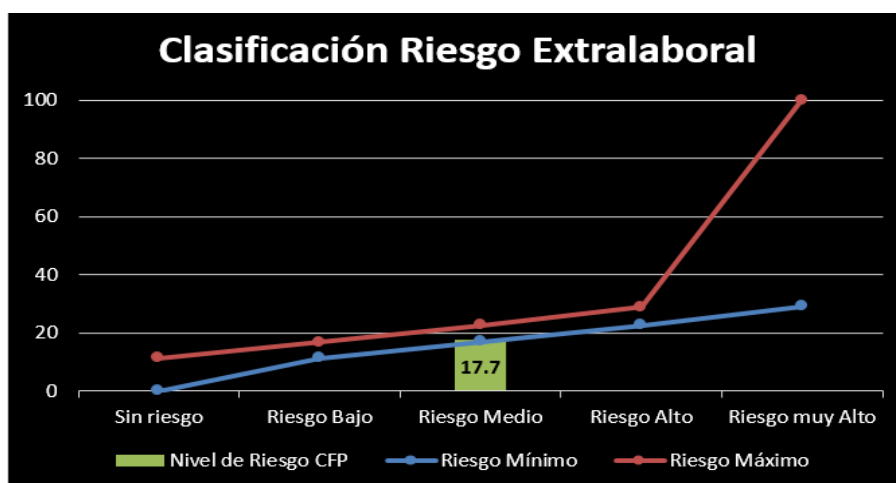
Tomando la gráfica del diagnóstico hecha en el 2014 a niveles intralaborales, CONFIPETROL presenta un nivel de riesgo Bajo (25.6), se tiene presente las recomendaciones dadas en el informe para intervenir en las variables Características de Liderazgo, trabajo en equipo para lograr disminuir los errores en la comunicación que se presentan en los equipos de trabajo y a través de la reflexión se genere cambios y se logre un sentido de pertenencia.

Resultado de la clasificación de los riesgos intralaborales por centros de trabajo en la empresa CONFIPETROL



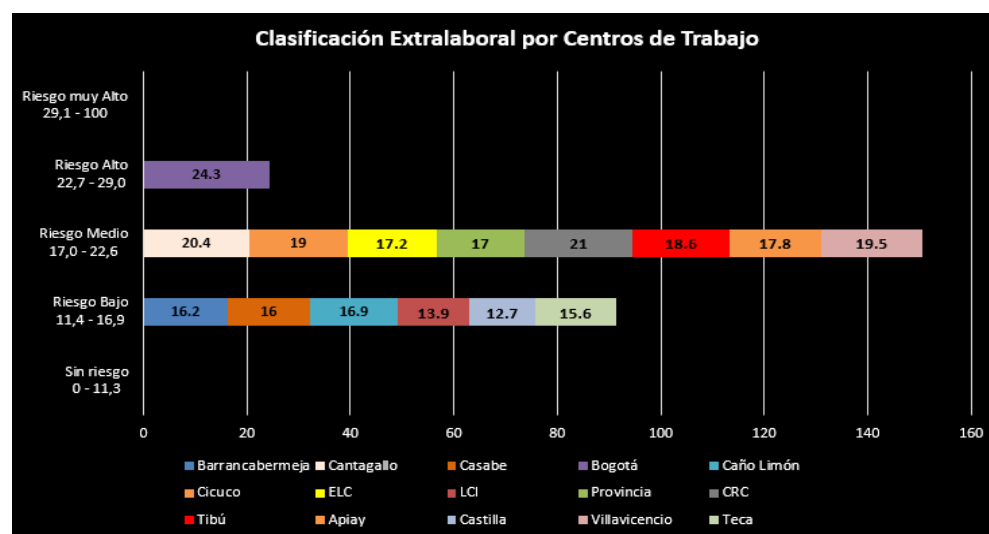
A nivel intralaboral, los centros de trabajo Casabe, Bogotá, Provincia, LCI, Tibú y Apiay presentaron riesgo medio, por lo que las intervenciones que se han dado en este 2015 buscaron disminuir el nivel de riesgo en estos campos, se plantea también para los campos que muestran un riesgo bajo, las mismas estrategias para lograr promover la mejora continua.

Resultado de la clasificación de los riesgos extralaborales en la empresa CONFIPETROL



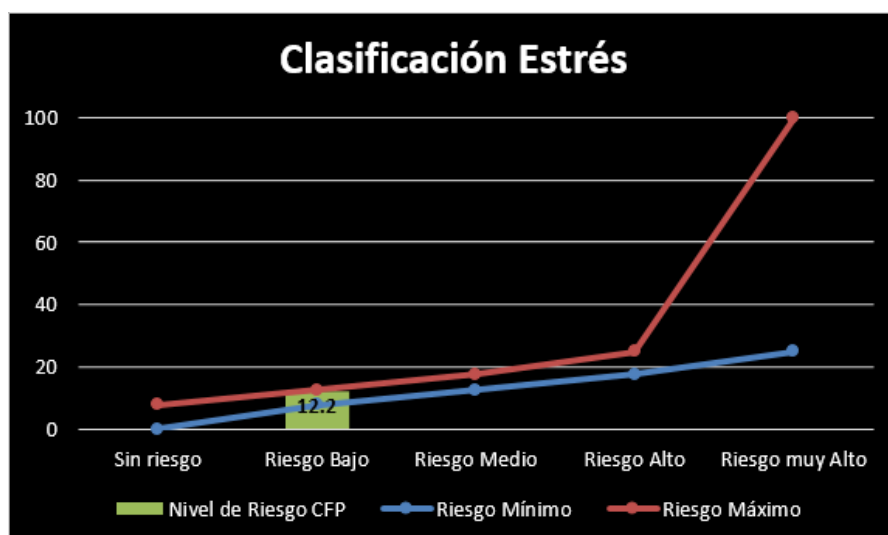
A nivel extralaboral, CONFIPETROL presento un nivel de riesgo medio; en el 2015 se logra intervenir las variables relacionadas a altas respuestas de estrés, la importancia de la buena comunicación a nivel familiar, reconocimiento de prioridades y cómo influye el entorno extralaboral sobre el trabajo en miras de minimizar el riesgo encontrado en el diagnóstico Psicosocial.

Resultado de la clasificación de los riesgos extralaborales por centros de trabajo en la empresa CONFIPETROL



En los centros de trabajo analizados en el 2014 se evidencio a Bogotá con un nivel de riesgo Alto, por lo tanto, se genera unas recomendaciones que fueron tomadas en la intervención en el 2015, planes de acción que buscaron motivar y generar un mejoramiento en los aspectos relacionados a la vida por fuera del trabajo, se toma la herramienta de asesorías psicológicas para todo el personal que hace parte de CONFIPETROL en búsqueda de disminuir el riesgo presente en alto, medio y bajo.

Resultado de la clasificación de Estrés de trabajo en la empresa CONFIPETROL



En esta escala de Estrés se puede evidenciar que el nivel de riesgo es **Bajo** en el 2014, lo que indica una baja frecuencia de síntomas de estrés y por tanto escasa afectación del estado general de salud. Frente a este resultado para el año 2015 se mantuvieron acciones preventivas (actividades como el Corazón de la Amistad, boletines manejo anti-estrés), a fin de mantener la baja frecuencia de síntomas.

Resultado de la clasificación de Estrés de trabajo por centro de trabajo en la empresa CONFIPETROL



Esta Gráfica permitió que el 2015 se identificaran la clasificación por campos o centros de trabajo donde se hicieron intervenciones sobre el manejo de estrés para lograr disminuir el riesgo en los aspectos extralaborales e intralaborales presente en la empresa CONFIPETROL.

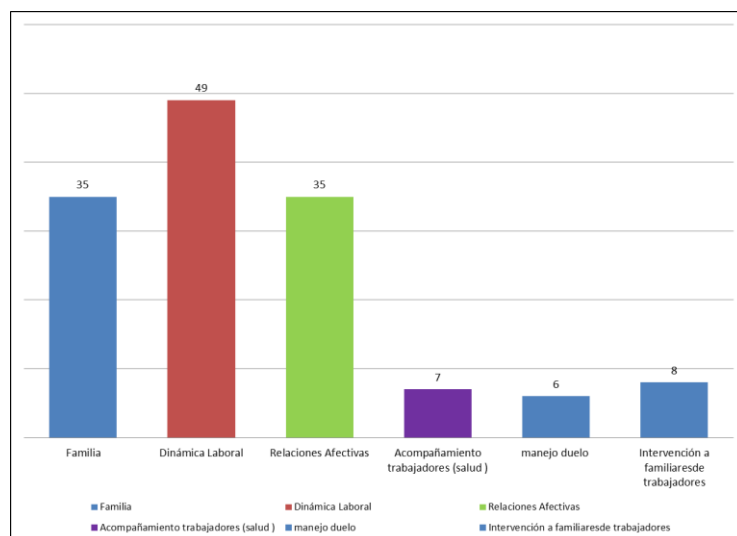
Plan de acción de intervención a partir del diagnóstico psicosocial en el 2015

Se implementó buenas prácticas dentro del PVE Psicosocial, se realizó medidas según sus características en la prevención, reducción o eliminación. Por lo que las técnicas e instrumentos fueron caminadas a generar unas técnicas de control a los trabajadores de CONFIPETROL.

Asesorías Psicológicas

La asesoría psicológica se dio es un espacio de escucha hacia los trabajadores, en donde cada uno expone sus inquietudes de manera personal. Este espacio permite establecer alternativas de solución.

Asesorías psicológicas realizadas en el 2015

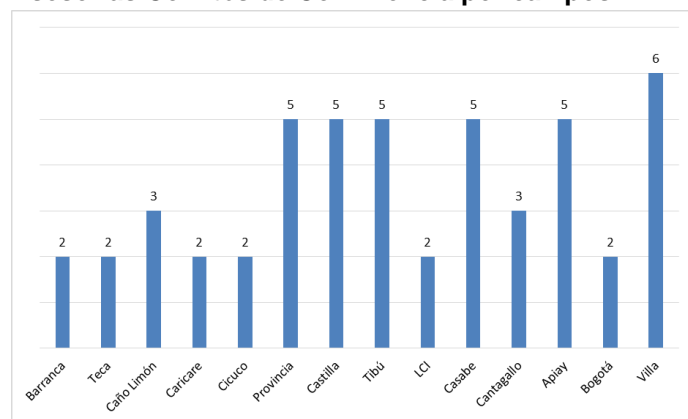


Durante este 2015 se han realizado 133 asesorías psicológicas en los campos de CONFIPETROL, las cuales en su mayoría fueron relacionadas a la dinámica laboral del trabajador (50 casos), a Nivel de familia (35 casos), relaciones de pareja (35 Casos) acompañamiento a trabajadores en el área de salud por incapacidades médicas (7 casos) y aceptación de pérdida de un familiar (6 casos) e Intervención a familiares (8); permitiendo disminuir el riesgo intralaborales y extralaboral a los que se ven expuestos los trabajadores de la compañía; estos espacios de asesoría se ha logrado resolver las situaciones que

aquejan a los trabajadores y se les da un seguimiento para lograr que el personal a través de ser escuchado establezca soluciones .

En la siguiente gráfica, se evidencia que para el año 2015 los campos que solicitaron más asesorías en temáticas de familia, dinámica laboral, relaciones afectivas, acompañamiento en el área de salud y manejo de duelo fueron Casabe (14), Centro (13), Tibú (12), Cantagallo (11), sede Administrativa Barrancabermeja (11), Caño Limón (9), la Cira (9), Teca (9), Castilla (8), Provincia (8) le sigue Bogotá (7), Cicuco (3), Caricare (3) y Apiay (2).

Asesorías Comités de Convivencia por campos



Se brindó acompañamiento a los comités de convivencia a nivel nacional 41 asesorías encaminadas a temas como son: Funciones de los miembros del comité de convivencia, normatividad con el objetivo dar a conocer las responsabilidades adquiridas, Acoso laboral, la importancia a de la divulgación del equipo del comité de convivencia a todos los trabajadores de campo para generar gestión para una buena convivencia a través de

carteleros o afiches, divulgación de procedimiento comité de convivencia TH-DE1-P-2, Se han trabajado en acciones concretas centradas en generar un mejor entorno a nivel laboral y personal, así mismo en estrategias que aporten a mejorar el diagnóstico psicosocial.

A partir de este acompañamiento se inicia la revisión de construir una política contra el acoso laboral la cual buscara que sea ingresada al SIGI en el 2016 y seguir fortaleciendo los comités de convivencia.

Plan estratégico de intervención 2015

Técnicas cognitivas

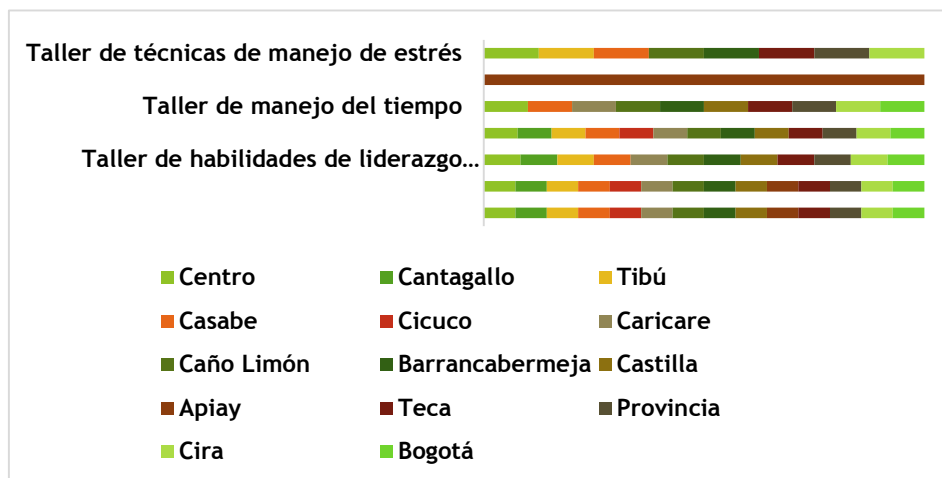
Se hace la intervención con la finalidad de cambiar la forma de ver la situación (la percepción, la interpretación y evaluación de los problemas). Para lograr que afronte y facilitar una reestructuración en los esquemas cognitivos; donde se puso en práctica la técnica de **la reorganización cognitiva** que permite el cambio de los pensamientos irracionales y con **la Modificación de pensamientos automáticos y pensamientos deformados** la intervención de estos pensamientos permite lograr una descripción objetiva de la situación donde se identifica las distorsiones y se modifican mediante razonamientos lógicos.

La intervención está encaminada a llevar o indicar al sujeto un auto registro de los pensamientos que le surgen de su vida normal y que intente evaluar en qué medida considera que reflejan la situación que ha vivido llevándolos progresivamente a darse cuenta de sus pensamientos automáticos y distorsionados para desestimar su importancia, haciendo una detención del pensamiento negativo reiterativo para sustituirlos por pensamientos positivos.

Se utilizaron unas metodologías didácticas y reflexivas con el fin de que el trabajador aprenda. El trabajo en Equipo fue la temática más trabajada en los centros de trabajo, en estos talleres se utilizó el elemento de preguntas reflexivas permitiendo a los asistentes revisar cómo se presenta las dificultades u obstáculos comunes en los equipos de trabajo, en miras de conocer los concepto que manejan sobre el trabajo en equipo como es: El significado de trabajo en equipo, ¿qué es un equipo de trabajo?, ¿el por qué trabajar en equipo?, ¿cuáles son los beneficios de trabajar en equipo?, Situaciones donde unidos han logrado objetivos tanto a nivel laboral o familiar

Es importante mencionar que estos talleres se realizaron por frentes de trabajo específicos, pues de esta manera se recopilan más elementos que aporten a la dinámica de cada equipo y la guía principal es el diagnóstico psicosocial realizado en cada campo para generar la disminución del riesgo, los espacios con los trabajadores se busca generar confidencialidad e intimidad para propiciar intervención grupal positiva.

Actividades grupales por centros de trabajos



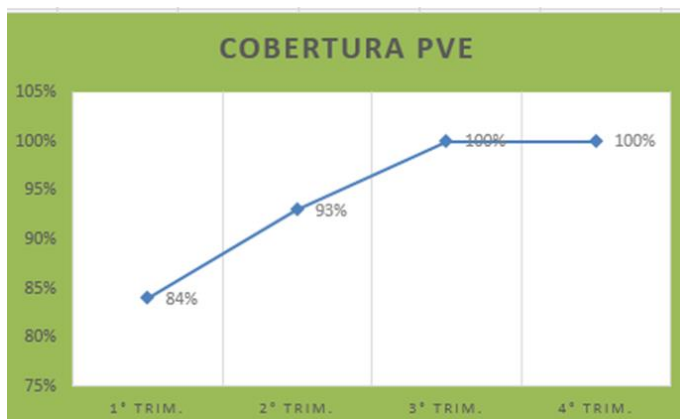
En este 2015 se plantea talleres para minimizar el riesgo psicosocial al finalizar este año hemos logrado las intervenciones por campos en los temas trabajo en equipo, comunicación asertiva, liderazgo motivacional y con grupos específicos intervención manejo positivo del conflicto, manejo del tiempo, actitud positiva y técnicas de manejo del estrés.

Programa vigilancia Epidemiológica para Prevención de Lesiones Musculo Esqueléticas

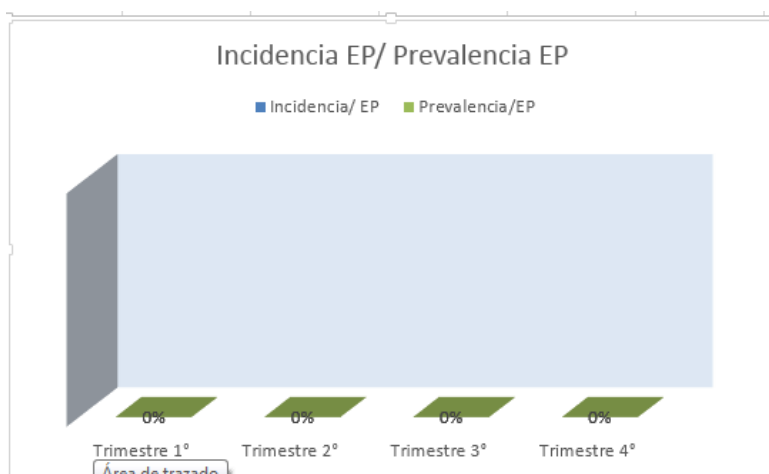
El objetivo del programa vigilancia Epidemiológica para Prevención de Lesiones Musculo esqueléticas es Identificar oportunamente los factores de riesgo Biomecánicas que actualmente se han evidenciado y valorado presentados por patologías de origen común u origen laboral durante periodos del año 2015.

Cobertura total del PVE Osteomuscular

Durante el año 2015 se realizaron diferentes actividades con el objetivo de prevenir lesiones musculo esqueléticas que afectaran el sistema biomecánico de la población que labora en CONFIPETROL en los diferentes frentes de trabajo. Podemos observar que se logra realizar una cobertura de actividades en los 4 trimestres del 2015 logrando en el primer trimestre 84%, generando aumento 93% en el segundo trimestre y 100% en el tercer trimestre de las actividades ejecutadas y un 100% actividades durante cuarto trimestre. Así mismo se contó con la población requerida para cada una de las actividades establecidas con el objetivo de generar un compromiso en los trabajadores y del mensaje de autocuidado que queremos divulgar.



Tendencia Enfermedad Laboral Osteomuscular Nacional.

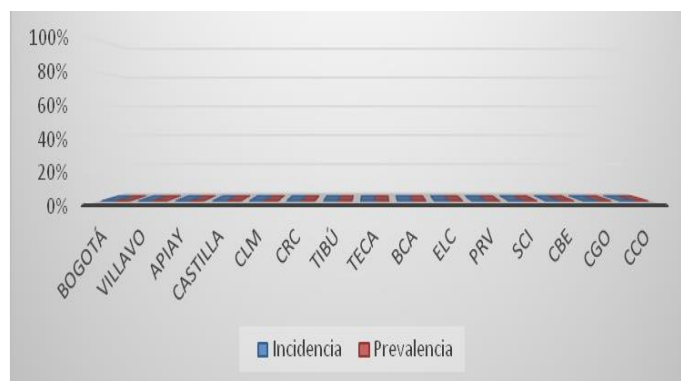


A nivel general se observa que en CONFIPETROL no se han presentado casos de enfermedad laboral asociada por movimientos repetitivos, higiene postural y levantamiento de cargas durante el año 2015; razón por la cual se seguirán estableciendo estrategias que prevengan este tipo de patologías.

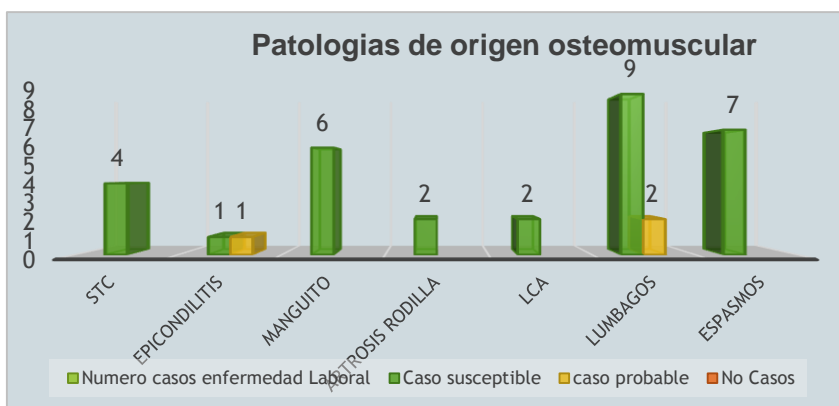
Durante el año 2015 se estableció una fuerte gestión hacia la prevención de lesiones Musculo Esqueléticas; para lo corrido del primer trimestre se llevó a cabo campañas de prevención con el uso adecuado Therabans fortaleciendo así nuestro programas de pausas activas, en el segundo trimestre análisis y nuevas evaluaciones tanto de salud como del mismo puesto de trabajo con apoyo diagnóstico de condición de salud a través exámenes periódicos y durante este tercer trimestre se continúa la divulgación de buenas prácticas de autocuidado con capacitaciones Higiene Postural, Manejo de Cargas.

Tendencia Enfermedad Laboral Osteomuscular.

Al observar cada uno de los centros de trabajo, se evidenció para el año 2015, no se presentan Casos de Enfermedades ocupacionales por lesiones de tipo osteomuscular durante el año 2015.



Patologías Osteomuscular de Origen Común.

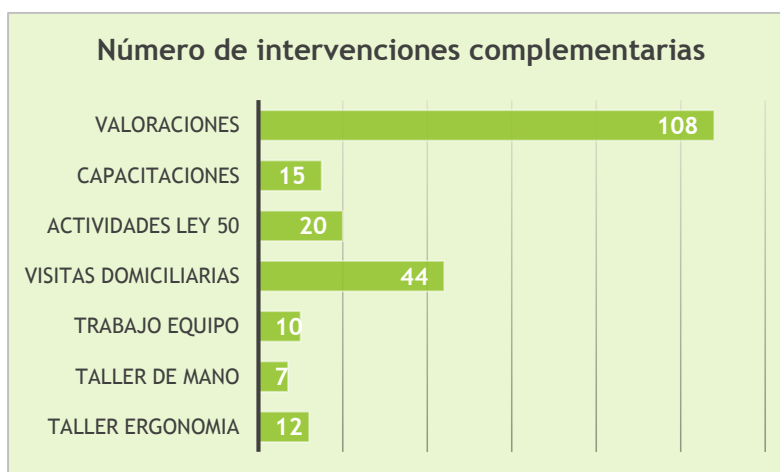


Dentro de los casos más representativos, se registraron 34 con mayor incidencia de los cuales los casos susceptibles dentro de los que se destacan sintomatologías relacionadas con patologías de tipo osteomuscular, en primer lugar, signos y síntomas en miembros inferiores y en un 9% Lumbago, 7% espasmos musculares

ocasionados por stress, 2% Artrosis de rodilla y LCA ocasionados por lesiones antiguas accidentes de tránsito, ácido úrico o lesiones deportivas.

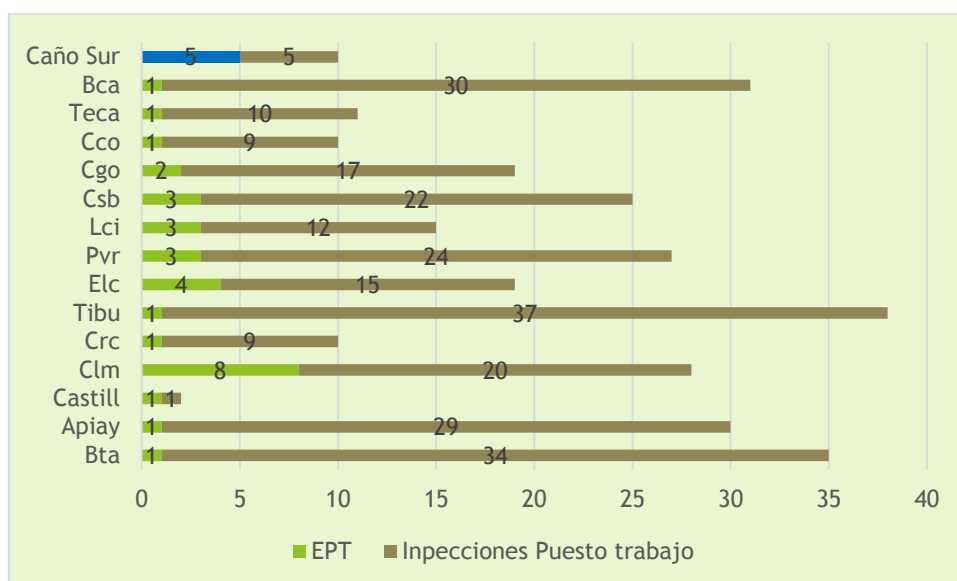
En un segundo lugar tenemos lesiones de miembros superiores con 6% síntomas manguito rotador hombro, un 4% de síndrome túnel carpo y por ultimo tenemos 2% con síntomas relacionados a epicondilitis por movimiento repetitivo presentados por diagnósticos como origen común donde se remiten a sus EPS para continuar con su tratamientos médicos y sesiones de fisioterapia.

Número de Intervención Complementarias



Se logró realizar las actividades implementadas sugeridas en este PVE, siendo estas de gran importancia para los trabajadores, presentando gran asistencia en los diferentes campos, llevando a cabo asistencia máxima y solicitudes que logren mantener una buena condición de salud, y cultura ergonómica; las valoraciones al igual que las demás actividad corresponde a la frecuencia de cada una, las visitas y de gran importancia para los trabajadores que ven importancia de la empresa que se preocupa por su condición de salud y prevé que estas se vean en un detrimento.

Estudios de Puestos de Trabajo Realizados



Dentro del programa de vigilancia epidemiológica Osteomuscular se realizaron 36 estudios de puestos de trabajo y 274 inspecciones puesto de trabajo, de los cuales el mayor número EPT ejecutados corresponde a CLM con un 8; seguido de Caño Sur 5, El Centro 4, Provincia, La Cira, Casabe 3, Cantagallo 2. Presentando aumento inspecciones puesto trabajo Bogotá 34, Barrancabermeja 30 y Apiay 29.

Los estudios realizados además de buscar mejoras en los puestos de trabajo, se establecieron al igual para definir patologías de origen de acuerdo a lo solicitado en su mayoría por EPS en el año 2015 para calificar origen, finaliza con el 100% de las patologías evaluadas como de origen común.

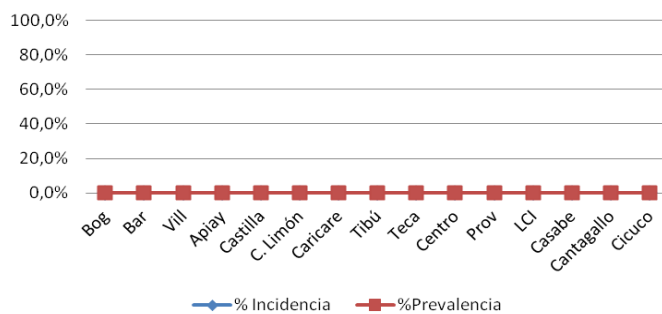
Al finalizar el año 2015, del total se logró un avance del 85% del cierre de las recomendaciones sugeridas de los EPT, de los cuales se tomaron acciones que condujeron a mejorar centros y puestos de trabajo en las diferentes Zonas Operativas y Administrativas de la Compañía. Así mismo se destacan algunas acciones en: La gerencia Norte oficinas de Barrancabermeja, Teca y El Centro donde hubo reubicación en el plano de trabajo creando mayor espacio y confort, ampliando la capacidad y la disponibilidad de puestos en lo que se mejora la problemática de hacinamiento por inadecuada distribución de los puestos; En las Oficinas de Bogotá remodelación de las "Oficinas de la 98" y redistribución de puestos de trabajo ampliando otra área de trabajo en otro piso dentro de esta se resalta la instalación con nuevos módulos y un mayor alcance para evitar lesiones de tipo lumbar u otras.

Programa para el Fomento de Estilos de vida saludable; Vida, Cuidado y Ejercicio

El objetivo del programa de estilos de vida saludable es fomentar la cultura y el desarrollo de estilos de vida saludable, identificando y tratando la población con riesgo cardiovascular, para prevenir la morbilidad y el ausentismo laboral.

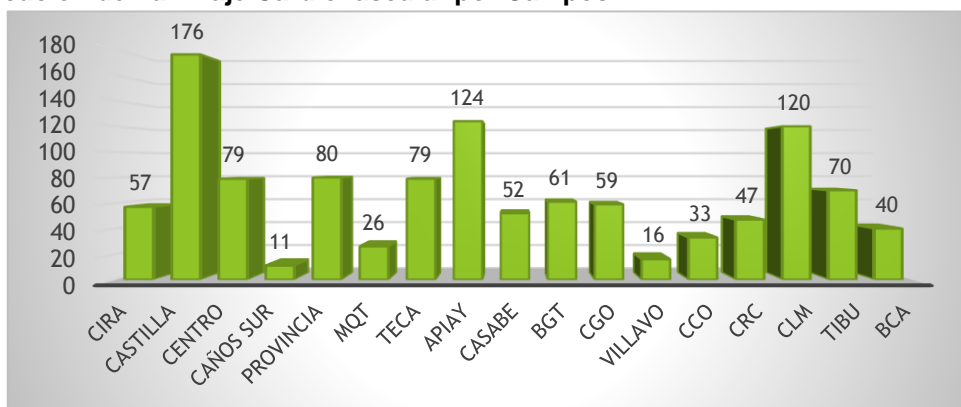
Durante el año 2015, se ha continuado con la fase de intervención Jornadas saludables, sin dejar de lado los centros de trabajo que faltaban por las pruebas de tamizaje estableciendo los planes de acción. Centrados en actividades de tipo grupal que buscan reforzar capacitaciones y asesorías. Esto con el fin de dar cumplimiento total del tamizaje, seguimientos y demás intervenciones.

Tendencia Riesgo Cardiovascular por Centros de Trabajo



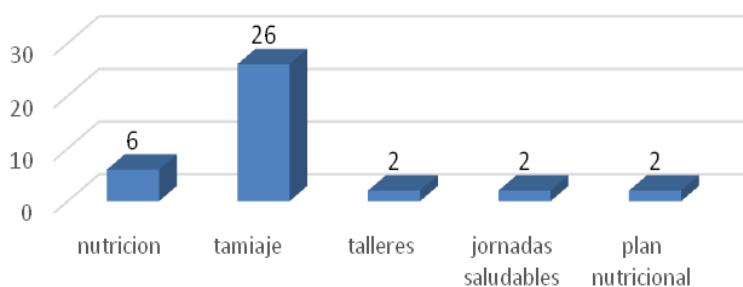
Se observa que durante los tres trimestres de seguimiento médicos y control en los diferentes campos no sean presentados casos de origen laboral manteniendo así el seguimiento trimestral con jornadas de Tamizaje y las diferentes campañas.

Ejecución de Tamizaje Cardiovascular por Campos



Las jornadas de tamizaje ejecutadas en los diferentes campos al corte del cuarto trimestre deja entrever un logro significativamente positivo con un 90% de cubrimiento al personal, se mantuvo la relación de la cobertura y cumplimiento mantenimiento los seguimientos necesarios a los tratamientos médicos de acuerdo a los diferentes tamizajes realizados a través de cada una de las EPS's y los cuales han sido remitidos por la Compañía.

Asesorías de Riesgo Cardiovascular

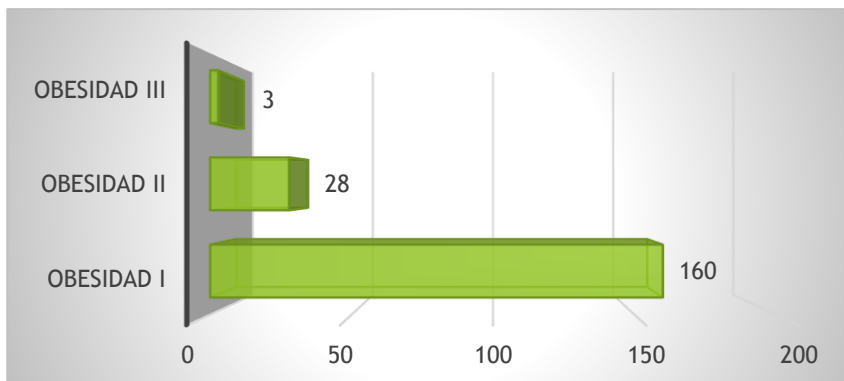


Durante el año 2015 se han realizado 97 asesorías Riesgo Cardiovascular en los campos de CONFIPETROL, las cuales en su mayoría fueron relacionadas a la dinámica laboral donde es importante mencionar que algunos casos fueron por patologías de laboratorios como control triglicéridos, colesterol.

Estas asesorías son ejecutadas en cada uno de los campos en que se intervienen.

Población que ingresa al PVE según clasificación

En comparación al año 2014 para este mismo periodo, en el 2015 habido una reducción significativa de casos de obesidad, pasando de 184 a 160 casos de Obesidad tipo I, de 37 a 28 casos de Obesidad tipo II y de 8 a 3 casos de Obesidad tipo III, para un 13%, 24% y 63% respectivamente de



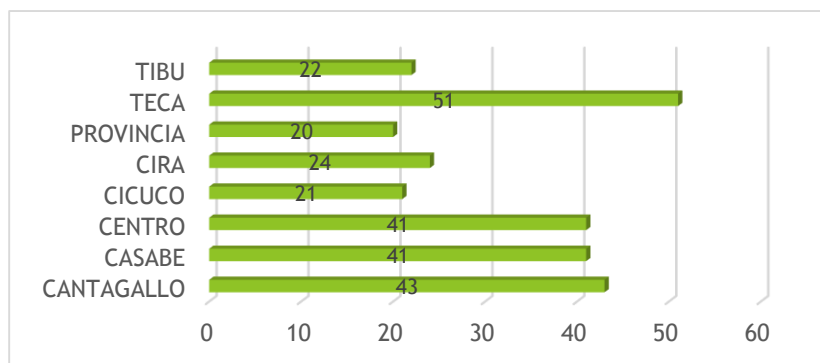
disminución de casos de Obesidad en cada uno de sus grados. Lo que es importante resaltar el interés de cada uno de los trabajadores identificados, y la efectividad del ejercicio de las remisiones médicas para la realización de respetivo tratamiento y autocuidado que se han realizado para lograr llegar a los parámetros normales y así evitar complicaciones médicas en su condición de salud.

Al igual que las estrategias planteadas y el compromiso de la Alta Dirección, para hacer posible los resultados obtenidos en términos de salud.

Programa de Vigilancia Epidemiológica para Conservación Visual

El objetivo de programa de vigilancia epidemiológica para conservación visual tiene como objetivo Proteger a los trabajadores de CONFIPETROL de la aparición de fatiga visual mediante el control de los factores de riesgo, el diagnóstico precoz, el tratamiento oportuno y la educación; impactando con ello en la prevención de accidentes de alto potencial de daño a la salud a los Trabajadores, a los activos de la empresa, al proceso productivo y a la prestación del servicio.

Inversión de lentes recetados Programa visual diferentes campos.



Inversión realizada a la fecha por cada campo de trabajo de las RQ aprobadas para valoraciones médicas y entrega de lentes recetados según especificación de Filtro dado por Programa de Vigilancia Visual a través de Corporativo RI y Gerencia; con 51 lentes en teca, Cantagallo 43 lentes, centro

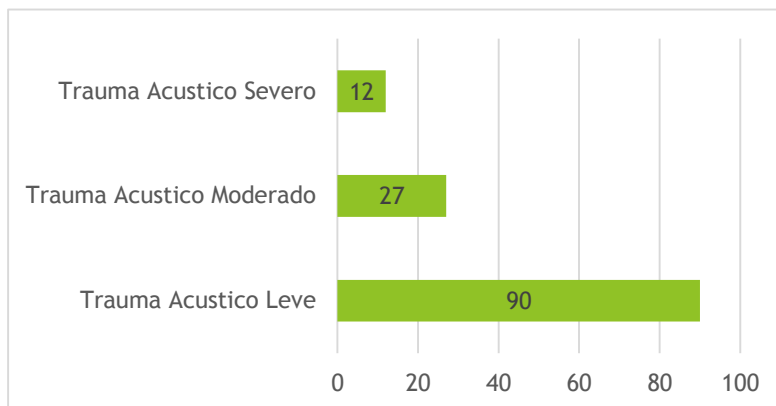
y Casabe 41, Cira 24 lentes, Tibú 22, Cicuco con 21 lentes y provincia 20 a la se tiene pendiente la cifra se sector de llanos para cierre.

Programa de Vigilancia Epidemiológica para Conservación Auditiva

El objetivo del Programa de Vigilancia Epidemiológica para Conservación Auditiva proteger a los trabajadores de las alteraciones auditivas mediante el control del factor de riesgo ruido, el diagnóstico precoz, seguimiento y educación de la población expuesta.

Indicador Específico por Clasificación Patológica PVE Auditivo

Para el año 2015, se ha considerado un seguimiento más preciso sobre las condiciones de salud del personal entre las que se contemplan las auditivas, a partir de este mismo año se establece que un 9,2% de la población trabajadora a nivel nacional, presenta algún tipo de patologías a nivel de pabellón auricular, representando en un 12% de traumatismo severo, un 27%



traumatismo Moderado y un 90% Traumatismo leve, gracias a estas cifras la Compañía ha logrado hacer identificación y planeamiento de estrategias para iniciar un proceso de aseguramiento frente a este casos que pueden ser sujeto de controversia frente a lo que se suponen como enfermedad común.

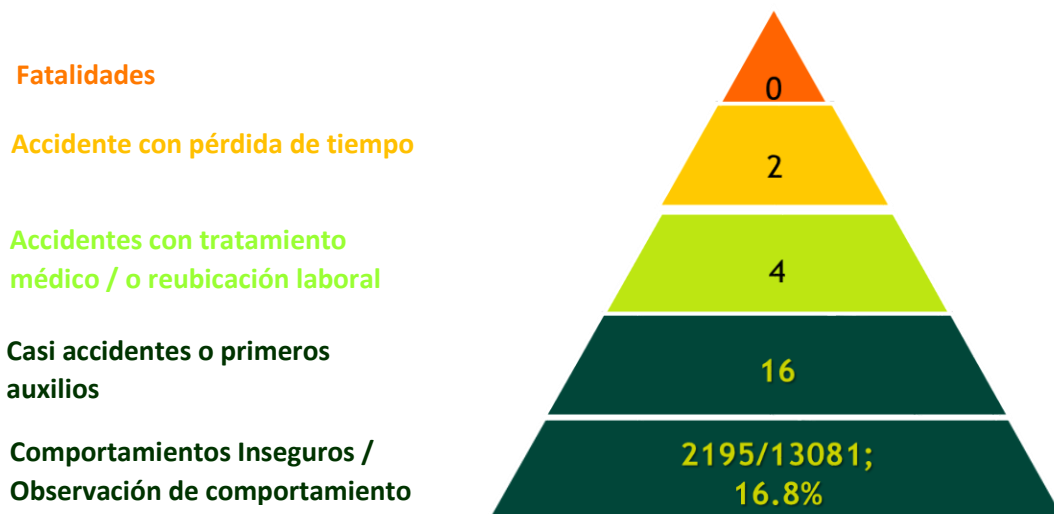
Accidentalidad y enfermedad laboral

Pirámide de BIRD General Nacional. En la base de la pirámide de accidentalidad o pirámide de BIRD las observaciones de comportamiento reportadas, de las cuales 83,2% son comportamientos seguros y el 16.8% comportamientos inseguros (los cuales fueron objeto de estudio y en base a los mismos se diseñó y desplego toda una estrategia con acciones preventivas y proactivas que permitió abordar estos temas y fortalecer la cultura de autocuidado).

Eslabón seguido se presenta los (16) casi accidentes o atención de primeros auxilios presentados durante el año objeto de la memoria.

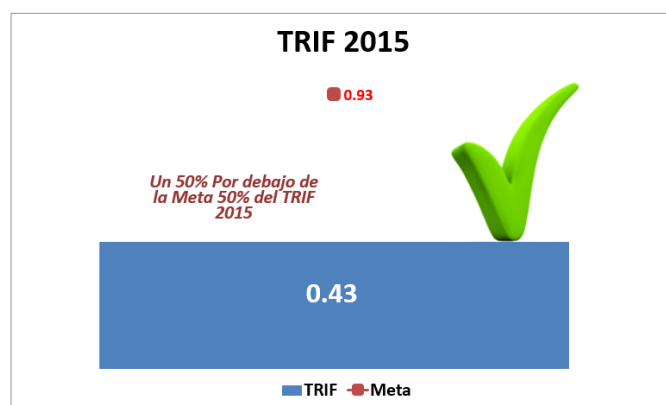
Finalmente, los accidentes con tratamiento médico / o reubicación laboral y accidentes con pérdida de tiempo (4) y (2) respectivamente.

Gracias a la estrategia y controles implementados no se presentaron fatalidades.

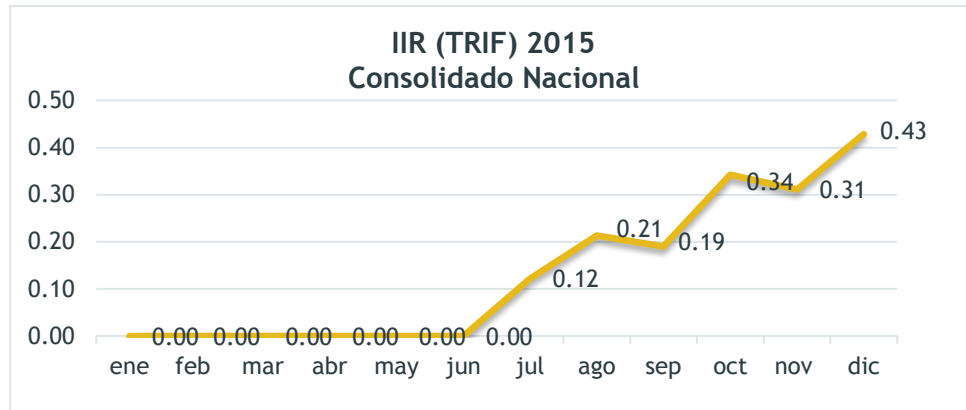


Para el año 2015 se presentaron un total de 13.081 reportes de observaciones de comportamiento de las cuales tan solo el 16% correspondieron a comportamiento inseguros, y estos fueron insumo para el desarrollo de campañas, actividades y estrategias en busca de la atención de tales comportamientos y capacitar e informar al trabajador para minimizar el riesgo de incidentes.

Índice de Frecuencia de total de casos registrales – TRIF

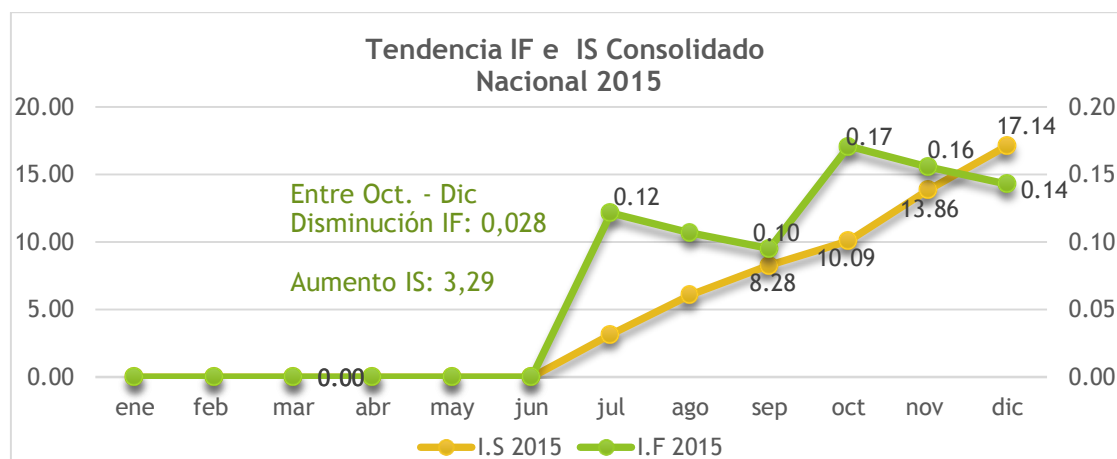


Para el tercer trimestre del año, el indicador del TRIF, termina con una tendencia positiva pese a los eventos que desviaron su buen comportamiento. Sin embargo, frente a la gestión realizada para el 2015 frente al año 2014, la tendencia es positiva, la reducción ha sido notable en 10 puntos lo que equivale a un 32% de disminución en comparación a los dos años.



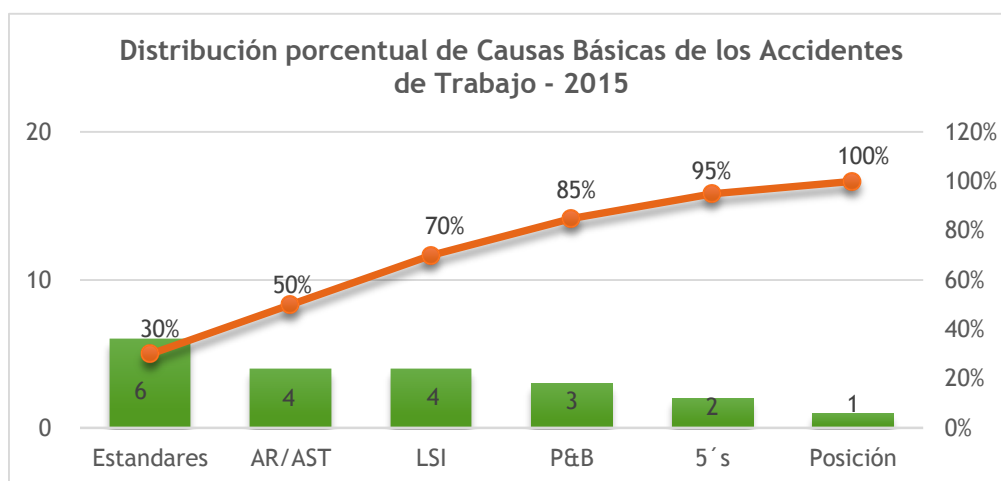
Tibú	
1	Campo Saravena (06/07/2015) Impactado con un AL por quemadura con Crudo para el contrato Tibú (Supervisor de Operación). El evento acumula a Dic.- 179 días de incapacidad.
Norte	
2	Campo Teca (27/08/2015), TM_ durante el varilleo en el pozo 231, al descender de la mesa de trabajo por las escaleras, el trabajador sufre una caída golpeándose el pie derecho.
3	Campo Provincia_ TM (03/12/2015), realizando actividades del Overhaul en la máquina 1 LP de la Estación Santos, en el momento de realizar el izaje de un cigüeñal, el trabajador Mecánico B4, sufre un atrapamiento de un dedo de la mano izquierda.
4	Campo la Cira Infantas_ Incapacitante_ El 29 de octubre de 2015 los trabajadores del área de facilidades se encontraban realizando montaje de un spool de la bomba 6254 en la planta de inyección 6 mientras soltaban el spool para acercarlo a la descarga de la bomba este se corre y golpea a uno de los trabajadores en la pierna izquierda.
Llanos	
5	Campo Apiay_ TR (28/10/2015), durante el montaje del motor eléctrico de la bomba AP537A El motor se desnivelo mientras el técnico verificaba el sistema de sellos de bomba, generando atrapamiento del dedo índice de la mano izquierda, causando fisura del penacho de la falange distal del dedo.
6	Campo Apiay _TM 10/12/2015 se encontraban haciendo mantenimiento al alumbrado del pozo Suria sur 9; el técnico se encontraba en la parte baja del poste de alumbrado y efectúa un retroceso para verificar si está alumbrando el reflector, al dar el segundo paso tropieza con estructura metálica (barrera protectora de zona de anclaje) pierde el equilibrio y cae soportando el peso de su cuerpo en la mano derecha.

Índice de Frecuencia IF - Índice de Severidad - IS



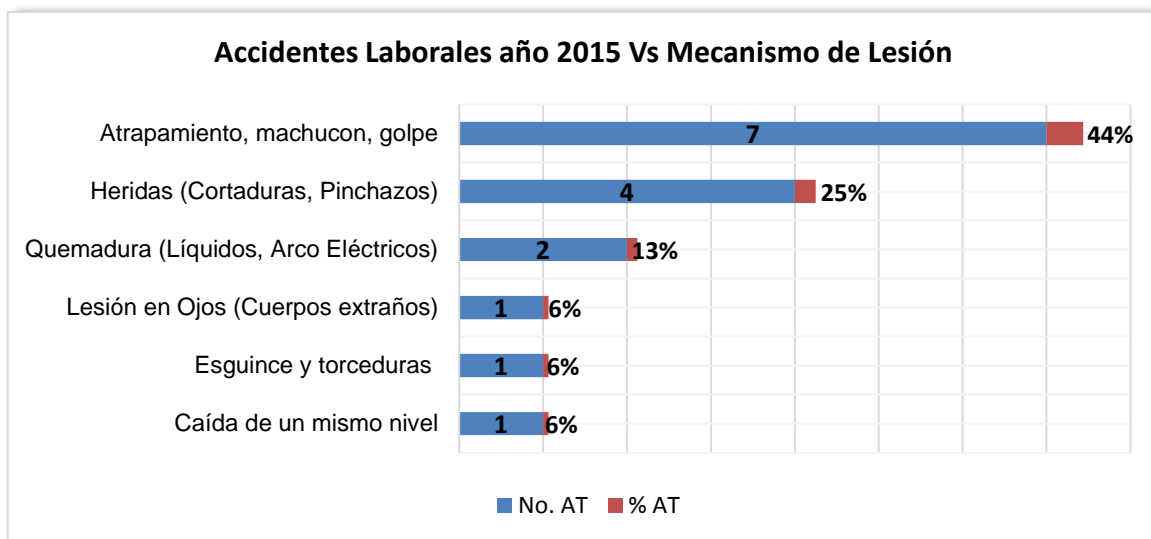
IF - IS: Impactado con un Accidente Laboral por quemadura con Crudo para el contrato Tibú (Supervisor de Operación). El evento acumula a diciembre. - 179 días de incapacidad y 63 días por el evento del contrato de La Cira Infantas, Accidente Laboral por golpe en pierna del trabajador con el Spool de la Bomba 6254.

Principales causas de la accidentalidad



La falta y la aplicación inadecuada de los estándares constituye un 30% de la causalidad de los eventos de Accidentes Laborales, son el principal componente de causalidad en la accidentalidad registrada en la Operación; mucho más que cualquier otra; como causas subsiguiente y asociado, se encuentra el deficiente Análisis de Riesgos (AR/AST) con un 20%, otro un 20% corresponde a la Falta de Liderazgo y Supervisión Inadecuada, (LSI), por último y no menos importante con un 15% las causas se encuentran relacionada a protecciones y barreras inadecuadas / herramientas y equipos inadecuadas.

Mecanismos de lesión por accidentes de trabajo



Se resalta un 69% de los eventos corresponden a atrapamientos, machucones o golpes, como principal mecanismo de lesión que se encuentran sujetos al entorno laboral y al desarrollo de las actividades diarias en campo; esta condición se pudo evidenciar principalmente en el contrato de Castilla (Llanos) y la SOM (Norte); un 38% por heridas (pinchazos y cortaduras); con un 13% por quemaduras una leve de primeros auxilios y una grave esta última con crudo (caso Saravena), con este mismo porcentaje se une el mecanismo de lesión por caída de un mismo nivel; y con un 6% Cuerpos extraños en ojos, esguince y torceduras, y caída de un mismo nivel respectivamente; aunque se han desarrollado actividades en prevención y auto- cuidado, y se pudo evidenciar un control sobre la condición Entorno (Causa principal hasta el año 2014) por picaduras de invertebrados como avispas; aún se deja entrever que deberá continuar proyectándose, no solo para el último trimestre del año 2015, sino también estrategias de mayor impacto para el control de la incidentalidad para el año 2016 donde se pueda ver disminuido la relación de eventos de acuerdo al mecanismo principal de lesión identificado en grafico anterior entre otras medidas, es mantener fortalecido el programa 24/7 que ha permitido hacer detección y control de riesgos a tiempo y de manera inmediata de condiciones potenciales de accidentes labores.

Casos de Enfermedades Laborales

Durante el año 2015 no se presentaron casos de enfermedades laborales.



Programa de Ausentismo

El programa de ausentismo contempla el análisis, control y seguimiento del ausentismo, así como mecanismo de identificación y consolidación para determinar las causas principales y datos de ausentismo, lo que permite generar planes de acción.



Se evidencia un mayor ausentismo por Enfermedad de origen común con 616 para un 60%, posterior a ello el alcance a las licencias de maternidad, paternidad con 23 con 0,23%, por ultimo desde el mes de enero a diciembre se han presentado 17 accidentes laborales presentados sin pérdida de tiempo e incapacitantes con un 0,17%.

Clasificación de las Causas de Ausentismo.

El ausentismo se comportó según causas definidas y al orden de su frecuencia, lo que para el 2015 tuvo un alto impacto los Traumatismos con 97.15% a la fecha, 86% síntomas y signos que influyen en la salud, 79% procedimiento quirúrgicos, enfermedades sistema osteomuscular 77%, enfermedades Digestivo y sistema respiratorios 57,9%, Sistema infeccioso 53%; factores que influyen estado de salud sistema genituitario y embarazo 39,6%; ley maría; Embarazo parto y puerperio 23,3%; enfermedades del oído 16%; tumor maligno 5% y enfermedades de la piel 1% Durante el año 2015.

5. MEDIO AMBIENTE

MEDIO AMBIENTE

CONFIPETROL dentro de su marco de Gestión Ambiental, está cada vez más interesado en alcanzar y demostrar un sólido desempeño ambiental mediante el control de los impactos de sus actividades, productos y servicios sobre el medio ambiente, acorde con su política y objetivos ambientales integrados en HSEQ.

El medio Ambiente y la responsabilidad social

La preservación del medio ambiente y la sostenibilidad se han convertido en la prioridad de CONFIPETROL, es por ello que durante el desarrollo de las diferentes actividades que desarrolla la compañía; el proceso de Gestión Ambiental ha identificado, actualizado y evaluado los diferentes aspectos que influyen directa o indirectamente en la degradación del medio ambiente y de los recursos naturales.

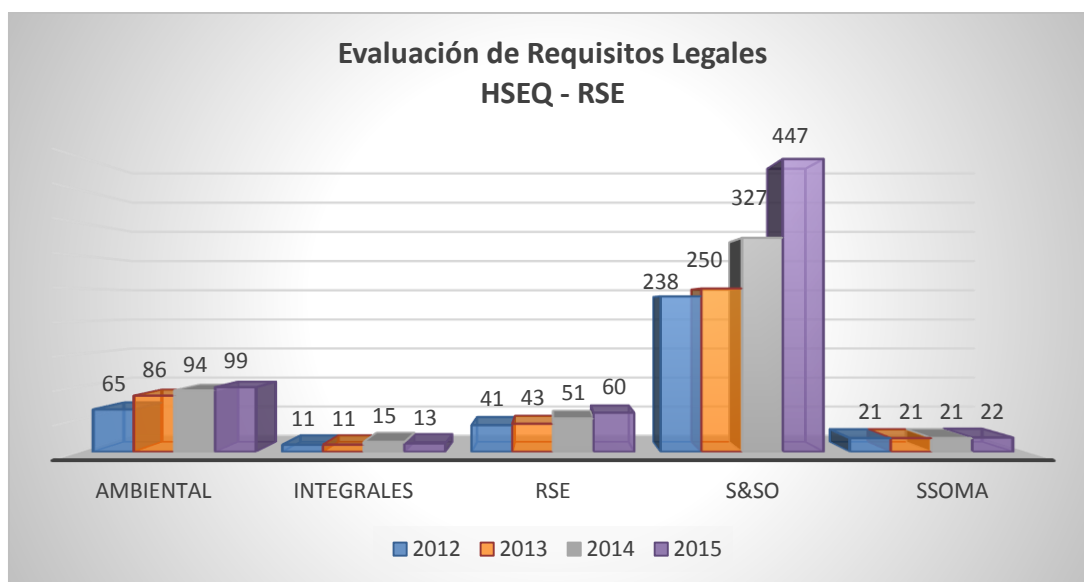
A través de los diferentes programas de gestión se han adoptado alternativas y mecanismos de control en pro de prevenir y/o mitigar los posibles impactos y repercusiones que se puedan generar antes, durante y después de cada uno de los contratos existentes.

Durante el 2015 se aseguraron actividades de seguimiento y control por parte de CONFIPETROL y de los clientes con el propósito de mantener los indicadores de gestión y contribuir con la mejora continua del sistema.

Las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), se encuentran alineadas al Sistema Integrado de Gestión HSEQ de la organización; apoyando distintas actividades bajo un enfoque preventivo y teniendo en cuenta los principios (7,8 y 9) del pacto global que favorezcan el medio ambiente.

- Cumplimiento normativo HSEQ

Para el año 2015 se evaluaron un total de 600 requisitos aplicables, discriminados en Leyes, Decretos y Resoluciones, el promedio general de cumplimiento para el año llegó al 99%.



La grafica muestra el aumento en cuanto a la implementación y evaluación de requisitos legales asociados a HSEQ y RSE. Aumentando en 9% del año 2012 al 2013, un 23% del año 2013 al 2014 y un 18% del año 2014, en el 2015 se identificaron 133 requisitos adicionales con respecto al año 2014.

Se evidencia compromiso por parte de la compañía en la identificación e implementación de nuevos requisitos legales.

- **Etiquetas verdes (consumo responsable)**

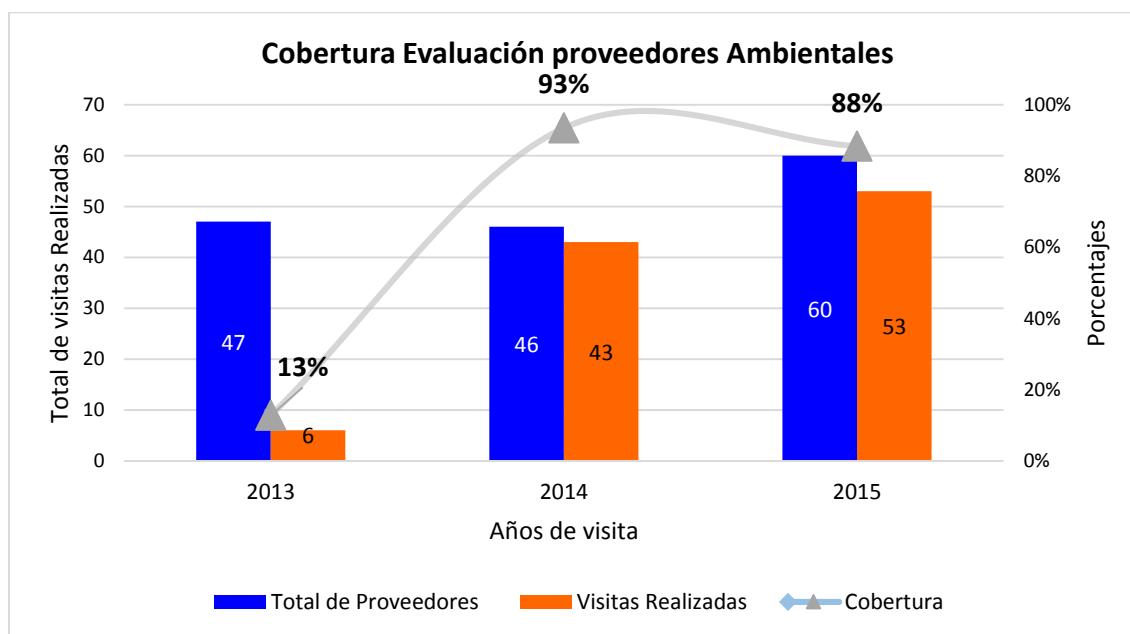
Por segundo año consecutivo **CONFIPETROL** recibe el reconocimiento de **“EXCELENCIA AMBIENTAL, GENERANDO DESARROLLO SOSTENIBLE”** por medio de la Resolución N° 03152 de 2015, en el marco del programa de Gestión Ambiental empresarial, otorgado por la Secretaria Distrital de Ambiente, enmarcado en este programa la compañía hace parte del proyecto de Compras Verdes, en el cual se establece el desarrollo de las siguientes actividades:



- 🔗 Realizar jornadas de sensibilización al interior de la organización involucrando el proceso de compras, proveedores y clientes
- 🔗 Estandarización de indicadores (Valor total de las compras de la organización año anterior – número total de compras de la organización año anterior – número de compras verdes – valor de compras verdes – número de proveedores y productos evaluados).
- 🔗 Implementación de un programa de compras verdes
- 🔗 Gestión en la cadena de suministro (Visitas, mesas, innovación)
- 🔗 Mecanismos y soportes de gestión de la cadena de suministro

- **Aprendizaje e incremento de la toma de conciencia:**

Durante el año 2015 con el apoyo del proceso de compras se fortaleció no solo la evaluación de proveedores ambientales sino también el acompañamiento a proveedores críticos con el objetivo de alinear sus prácticas empresariales con los requerimientos normativos, de clientes y los propios de la organización.



De 60 proveedores que nos proveen servicios en materia HSEQ (Lavaderos de vehículos, estación de combustible, planta de tratamiento y/o distribuidor de agua, distribuidor de hielo, restaurantes, gestor de residuos, químicos, asesorías y talleres), 53 fueron visitados durante el 2015, lo que representa una cobertura del **88%**.

- **Participación en proyectos gubernamentales – Secretaria Distrital de Ambiente**

En 2015 CONFIPETROL participó el **Nivel V RED DE EMPRESAS AMBIENTALMENTE SOSTENIBLES (RED)**, a través de su participación en proyectos que apoyan el fortalecimiento de la gestión ambiental en el sector empresarial, mediante la generación de experiencias para ser compartidas y/o guías que facilitan la implementación de cada uno de los ejes temáticos escogidos por las empresas que se encuentran en camino de la excelencia ambiental.

Los dos proyectos en los que la organización participó, son:

🔗 **Huella de carbono corporativa**

Se logró la participación en cinco talleres de formación en el Protocolo Greenhouse Gas Protocol (por sus siglas en inglés GHG) Protocolo de Gases de Efecto Invernadero para medición de huella de carbono corporativa, aclarando dudas relacionadas con la implementación de la metodología para hacer la medición de una manera estructurada.

La compañía ha identificado los Límites Organizacionales para la medición, los Alcances 1 y 2 correspondientes a Emisiones Directas e Indirectas, al igual que un Alcance 3 correspondiente a Emisiones Directas por Transporte Urbano en Bogotá y Emisiones Indirectas por vuelos Aéreos Nacionales.

Una vez se cuente con la información integrada se obtendrá la Cuantificación Anual en Toneladas de CO₂, Comportamiento anual Huella de Carbono y Toneladas de CO₂ equivalente por cada Alcance, adicionalmente se definirán las Estrategias de Mitigación y de Compensación de acuerdo con los resultados de la medición.

🔗 **Movilidad sostenible**

El proyecto “*Me muevo por una Bogotá Sostenible*” es una estrategia ambiental empresarial con énfasis en movilidad que surgió de la necesidad de las empresas Bogotanas en disminuir su huella de carbono y proporcionar una mejor calidad de vida a sus empleados en los desplazamientos de su domicilio al trabajo y viceversa.

CONFIPETROL participó en el Bicipaseo el pasado 5 de junio, con motivo de la Celebración del Día del Medio Ambiente, logrando posicionarse dentro de las empresas de la Red con mayor participación en este tipo de iniciativas.



La actividad se llevó a cabo gracias a la Alianza por una Movilidad Urbana Sostenible con la Secretaria de Movilidad y la Secretaria Distrital de Ambiente, para esta actividad se dispuso de una móvil en la cual se dio el espacio para acceder en forma ágil a los servicios de asesoría, información para utilizar el Sistema integrado de transporte público (SITP), y también la personalización y recarga de la tarjeta TULLAVE.



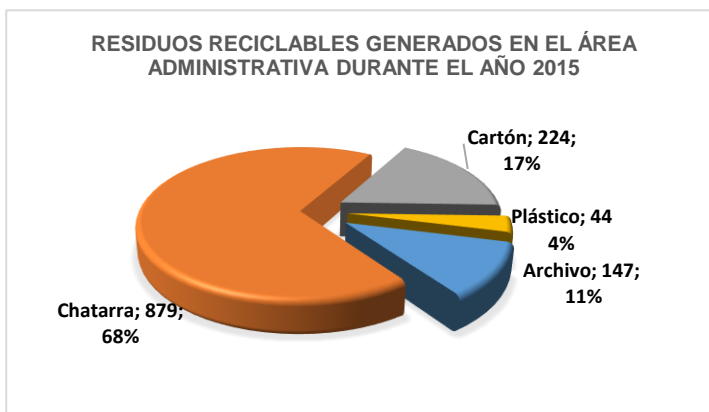
Prevención de la contaminación /Asunto 6.5.3/

Emisiones al Aire. Comprometidos con el uso racional de recursos entre ellos la calidad del aire, en CONFIPETROL durante el 2015 la organización identifico los Limites Organizacionales para la medición, los Alcances 1 y 2 correspondientes a Emisiones Directas e Indirectas, al igual que un Alcance 3 correspondiente a Emisiones Directas por Transporte Urbano en Bogotá y Emisiones Indirectas por vuelos Aéreos Nacionales.

Vertidos al Agua. (Vertimientos); Se identificaron algunos vertimientos indirectos por parte del grupo de interés; proveedores, “lavaderos de vehículos” específicamente; en medio de su compromiso social y medio ambiental CONFIPETROL brindo acompañamiento y asesoría en relación al formulario único Nacional de permiso de vertimientos (Decreto 1594 de 1984) a estos proveedores

Gestión de Residuos. A través del programa de manejo integral de residuos sólidos se garantiza el adecuado manejo, almacenamiento y disposición final de los residuos sólidos ordinarios y peligrosos generados en CONFIPETROL, promoviendo la correcta segregación en la fuente y el aprovechamiento de los mismos enfocados hacia la cultura de la no basura.

Reciclamos (Buenas Prácticas Ambientales). A través del programa de buenas prácticas ambientales (BPA), CONFIPETROL genera acciones que permitan prevenir y controlar aspectos ocasionados durante y después del desarrollo de las actividades propias de la operación, teniendo como filosofía la implementación de las 3 R's **R**educir, **R**eciclar, **R**eutilizar, es por ello que la compañía ha establecido vínculos con empresas gestoras autorizadas, en pro de realizar el aprovechamiento de los residuos reciclables generados dentro de la misma.



Con un **68%** los residuos de chatarra son los más aprovechados, teniendo en cuenta que su aprovechamiento es uno de los procesos en el que se logra un importante ahorro energético, de recursos naturales y de tiempo. Con un **17%** los residuos de mediana generación son el Cartón y archivo, debido a que se maneja toda la documentación de gestión administrativa principalmente.

El **4%** de los residuos plásticos **PET** aprovechados, equivalen a **44 Kg** de botellas y/o envases de gaseosa.

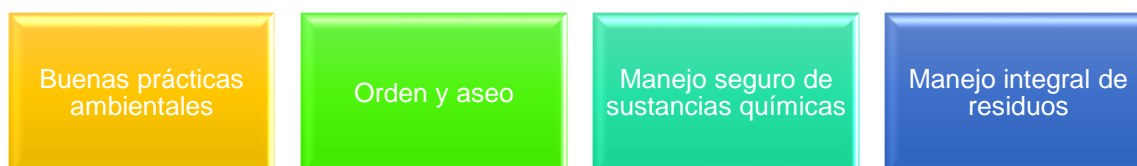
A través del Programa para el Manejo integral de Residuos Sólidos estos son embalados, acopiados y transportados a la empresa gestora autorizada, en donde son aprovechados y vinculados a procesos productivos como materia prima.

Uso y disposición de productos químicos. En CONFIPETROL se da cumplimiento a los requisitos legales aplicables para el manejo y almacenamiento seguro de las sustancias químicas empleadas en los procesos de mantenimiento, estableciendo medidas seguras que garanticen una adecuada recepción, clasificación, manipulación y almacenamiento de las sustancias químicas, así como de los residuos generados durante la ejecución de actividades de Operación y Mantenimiento.

Dentro del marco de gestión Ambiental de la organización y teniendo en cuenta el numeral 4.3.1 de la norma ISO 14001:2004., CONFIPETROL establece procedimientos que aportan de manera significativa al cumplimiento de la directriz ambiental enfocada a “Prevenir la contaminación, mitigación y/o compensación de los impactos ambientales” propuesta en la “Política y Objetivos del Sistema Integrado de Gestión” HSEQ.

Se cuenta con un Procedimiento Identificación de Aspectos e Impactos Ambientales HSEQ-GAM1-P-10, en el cual se evalúan desde los riesgos operacionales hasta los administrativos con el fin de mantener identificados los peligros, evaluación, las medidas de control necesarias de acuerdo a los procesos y subprocesos, actividades que se desarrollan en la organización.

Durante el 2015, a través de programas ambientales se aseguraron actividades de seguimiento y control por parte de CONFIPETROL, con el propósito de mantener los indicadores de gestión y contribuir con la mejora continua del sistema.



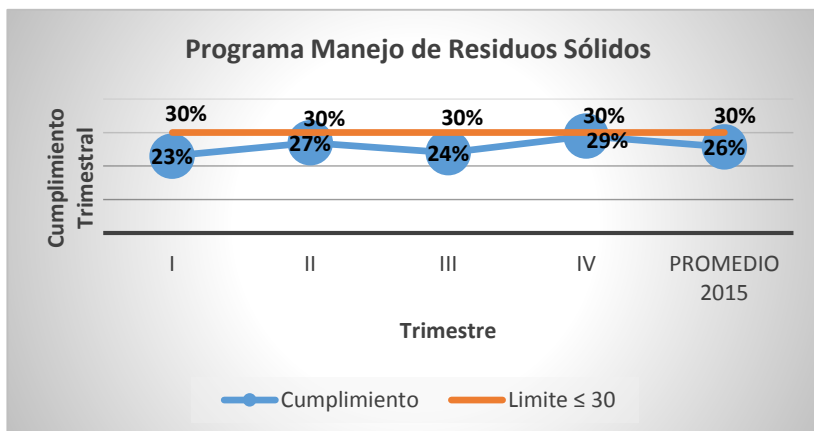
Uso sostenible de los recursos /Asunto 6.5.4/

CONFIPETROL ha impulsado el Procedimiento para el Uso Racional de los Recursos, cuyo objetivo principal es reafirmar en los Colaboradores el compromiso con uno de los pilares de la gestión ambiental denominada “Conciencia ambiental”

A través de cuatro líneas específicas se busca minimizar el impacto negativo de las operaciones de la compañía en el ambiente y sus recursos:

1. Programa de manejo integral de residuos sólidos

Este programa ha permitido dar adecuadas alternativas de manejo, almacenamiento y disposición final de los residuos sólidos ordinarios y peligrosos, generados por las actividades de la empresa, promoviendo la correcta segregación en la fuente y el aprovechamiento de los mismos, de modo que se garantice la minimización de impactos adversos al medio ambiente y logrando la reducción de costos.



La grafica anterior refleja el cumplimiento conforme a la meta fijada en el manejo de residuos sólidos, durante el año 2015 el promedio fue del **26%**.

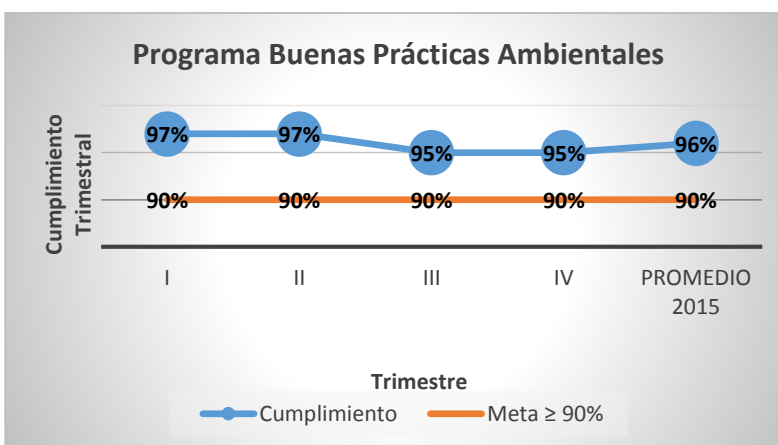
Para el programa de manejo integral de residuos sólidos **HSEQ-GAM1-PR-3**, se destaca que la compañía, ya se encuentra inscrita como generadora de residuos peligrosos

(RESPEL) en la jurisdicción de la corporación Autónoma Regional de Santander (**CAS**). Dando cumplimiento a lo establecido en el Decreto único Reglamentario **1076 del 2015**, reflejándose el plan de gestión integral de Residuos Peligrosos

2. Programa de Buenas prácticas Ambientales (ahorro y gestión del recurso energético ahorro y uso eficiente de agua)

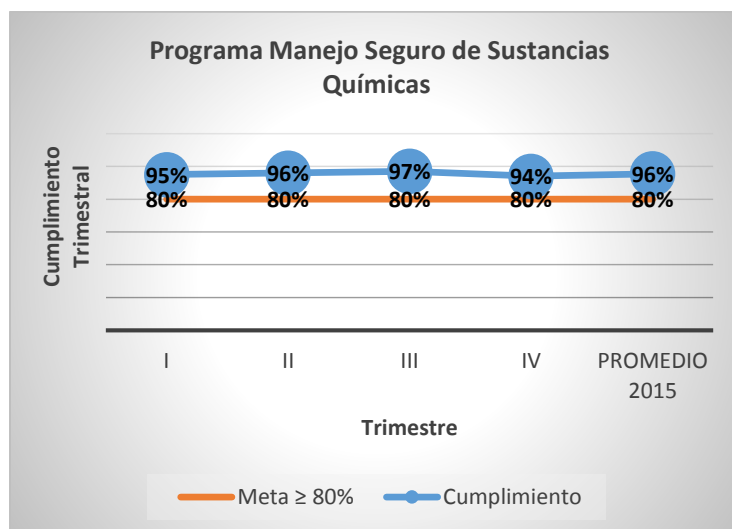
En el año 2015 se le dio prioridad al tema de formación y capacitación dirigido a nuestros colaboradores, logrando mayor receptividad en la implementación de buenas prácticas, la metodología empleada fue Lúdico pedagógica, aplicando concursos interactivos, de concentración y trabajo en equipo.

La grafica muestra el cumplimiento que supera la meta establecida ≥ 90 en la implementación del programa Buenas Prácticas ambientales, alcanzando un promedio anual del **96%**.

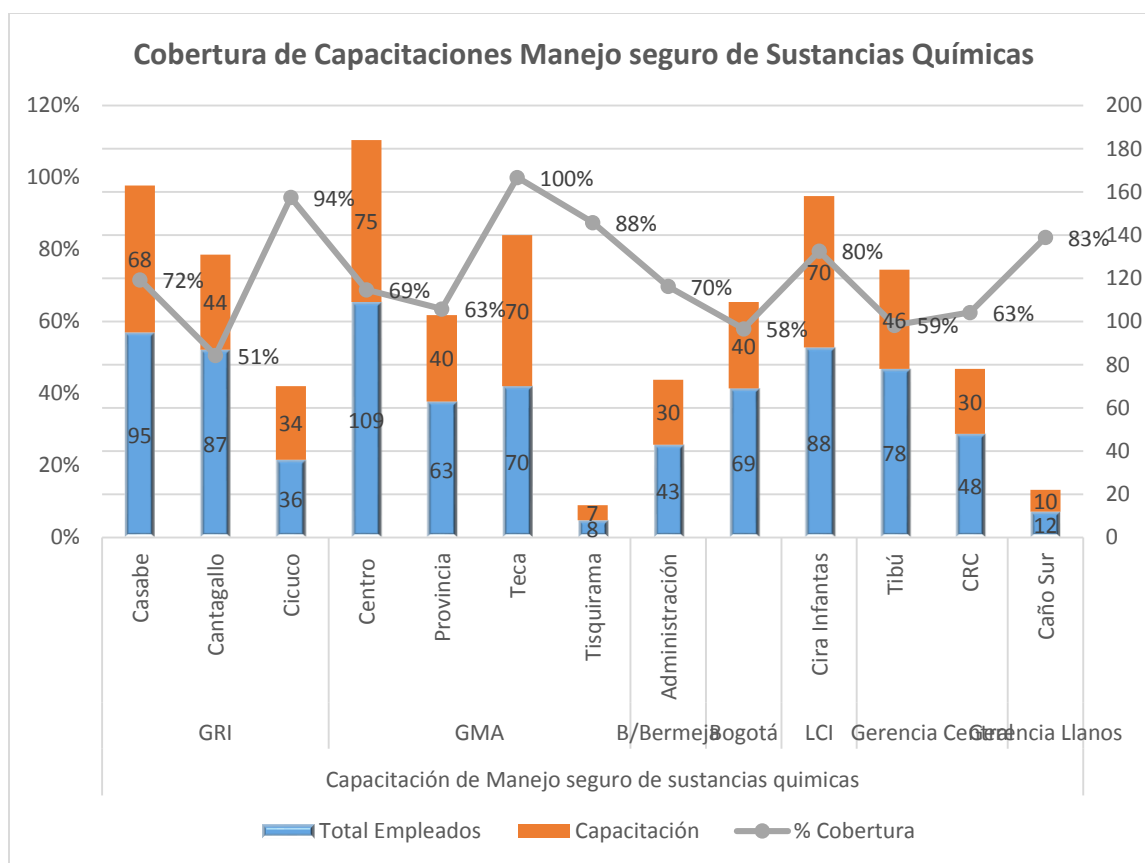


3. Programa de manejo seguro de sustancias químicas

Se encuentra en proceso de desarrollo una herramienta que permita asegurar el cumplimiento de los requisitos definidos en el programa de Manejo seguro de Sustancias químicas, tales como (Inventarios, MSDS, boletines, productos verdes, proveedores), que se ajustaran a las necesidades de cada contrato.



La gráfica muestra un porcentaje promedio de cumplimiento del **96%**, lo que supera en un 16 % la meta establecida.



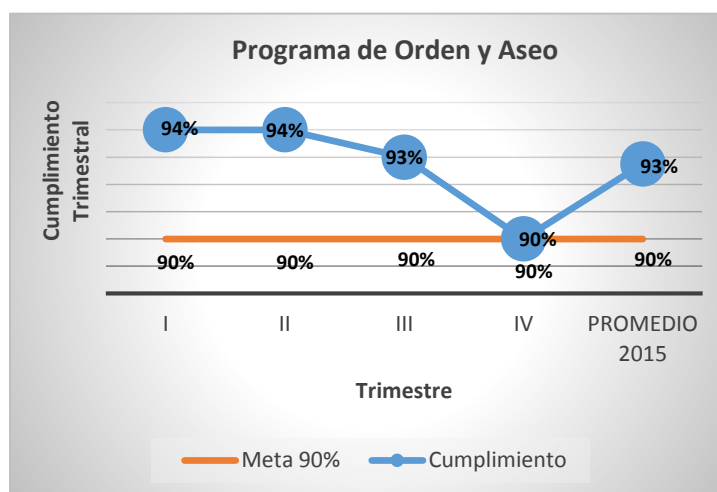
En el transcurso del año se desarrollaron diferentes capacitaciones con respecto al programa de manejo seguro de sustancias químicas (**HSEQ-GAM1-PR-1**); en cuyos temas centrales (Conceptos, tipos de sustancias, mecanismos de ingreso al cuerpo, identificación y señalización, diamante NFPA/HMIS III, compatibilidad para el almacenamiento y transporte, hojas de seguridad, EPP para el uso de sustancias químicas, efectos sobre el ser humano y el medio ambiente.

Obteniendo gran cobertura del programa, a través de excelentes metodologías de trabajo (Lúdico, video, didáctica, presentaciones, Evaluaciones y Talleres)

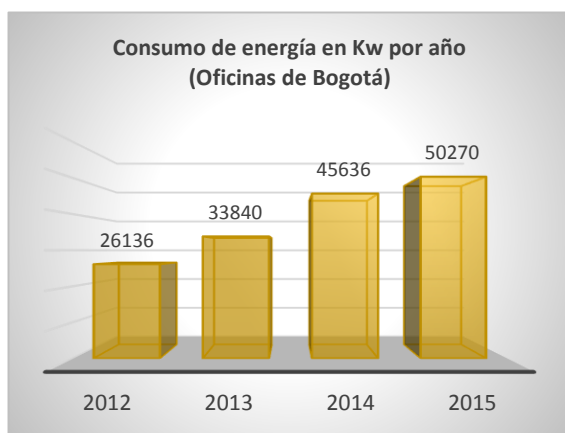
4. Programa de orden y aseo

Se han proporcionado herramientas basadas en la implementación de las 5's, de modo que garanticen lugares de trabajo en condiciones óptimas de orden y aseo, reflejando el bienestar de los trabajadores.

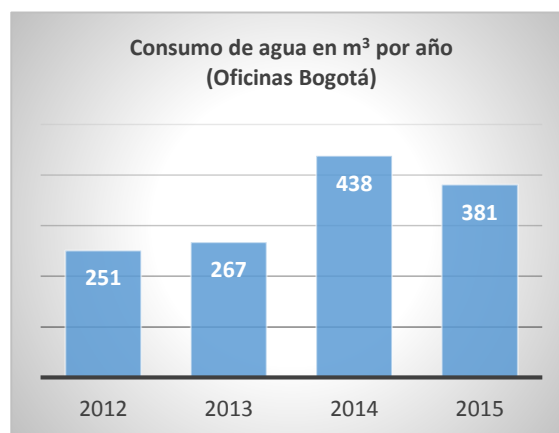
La grafica refleja el comportamiento trimestral de la ejecución del programa de Orden y aseo, alcanzando un promedio que supera en un 3% la meta establecida.



La Organización mide, registra y cuantifica los consumos tanto de energía como de agua en sus procesos administrativos, lo anterior con el fin de establecer controles que permitan hacer disminuciones en el caso que se requieran en cuanto a los niveles de uso del recurso.



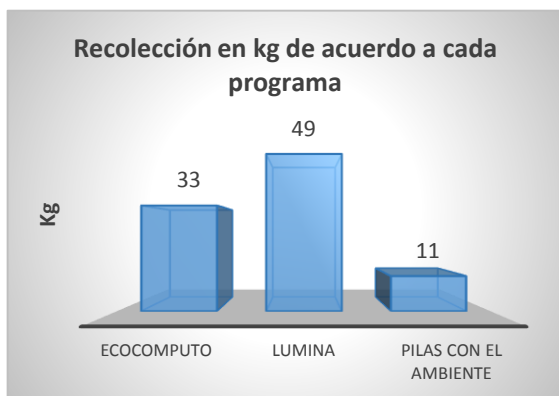
Durante el año 2015 se dio continuidad al proyecto de adecuación del centro de cómputo, con el fin de dar cumplimiento y estandarizarlo bajo los requerimientos de las normas ATA, EIA, IEEE, para ello se generó la adquisición de dos nuevos servidores, dos equipos de aire acondicionado, instalación de luminarias adicionales para los puestos de trabajo y en algunos casos extensión en las jornadas de trabajo debido a picos críticos, por lo anterior en la oficina se presentó un impacto significativo en el incremento del consumo de energía.



Se presentó una reducción en la planta de personal de la organización y se estableció la implementación de controles operacionales tales como ahorradores de agua, mantenimiento de la red sanitaria, campañas de buenas prácticas ambientales para el ahorro y uso eficiente de agua, se evidencia un impacto favorable en la disminución en el consumo de agua.

Manejo de Residuos en programa Posconsumo

Se dio continuidad a la vinculación del programa Lumina, el cual se encarga de la recolección de tubos fluorescentes o bombillas ahorradoras y de alta descarga (HD).



La grafica refleja la disposición en Kg de acuerdo al alcance de cada programa, Eco-computo (Computadores y periféricos), Lumina (Tubos fluorescentes), Pilas con el Ambiente (Pilas AA, Pilas AAA, pilas cuadradas)

Eficiencia en el uso de materias primas

Gestión de selección de proveedores Verdes y/o Biodegradables

Los días 29 – 30 de julio y 08 de septiembre del presente año, a través del proceso de Gestión Ambiental; se realizaron visitas y pruebas de desengrasantes **BIODEGRADABLES E HIDROSOLUBLES** con el objetivo de reevaluar el producto usado para el mantenimiento de piezas mecánicas, así como fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad Ambiental, enfocada al cumplimiento con nuestros principios Ambientales de la organización.

Gestión Ambiental Empresarial

Por segundo año consecutivo **CONFIPETROL** recibe el reconocimiento de “**EXCELENCIA AMBIENTAL, GENERANDO DESARROLLO SOSTENIBLE**” por medio de la Resolución N° 03152 de 2015, en el marco del programa de Gestión Ambiental empresarial, otorgado por la Secretaria Distrital de Ambiente, durante el año 2015 tan solo 126 empresas a nivel distrital lograron alcanzar este reconocimiento, **siendo CONFIPETROL la única empresa del sector en obtenerlo.**



Mitigación y adaptación al cambio climático /Asunto 6.5.5/

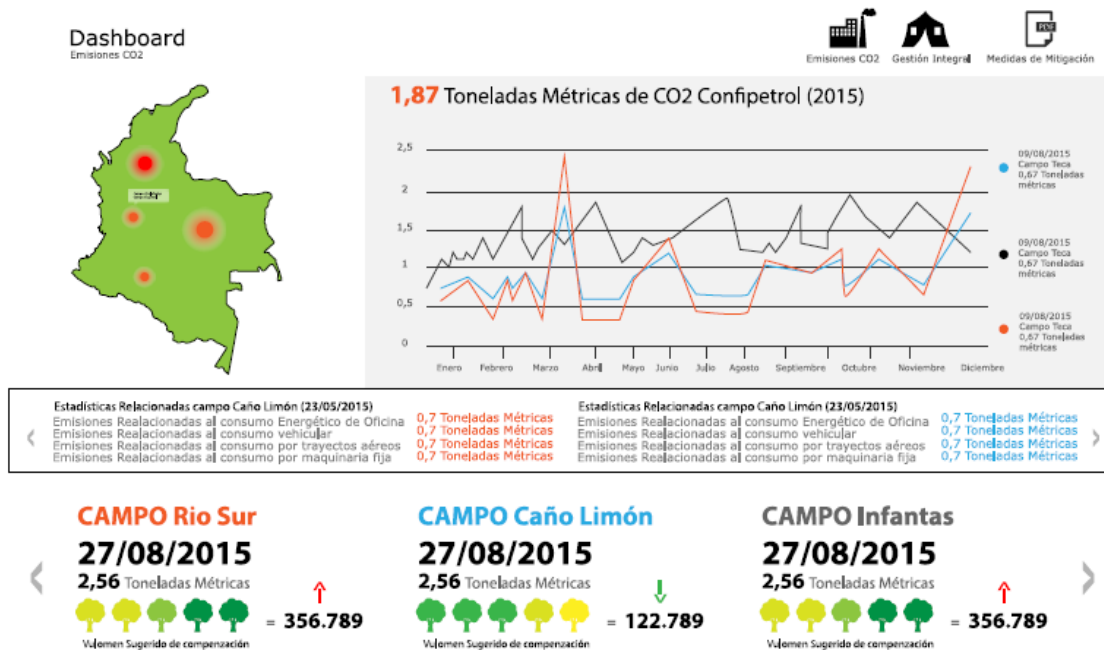
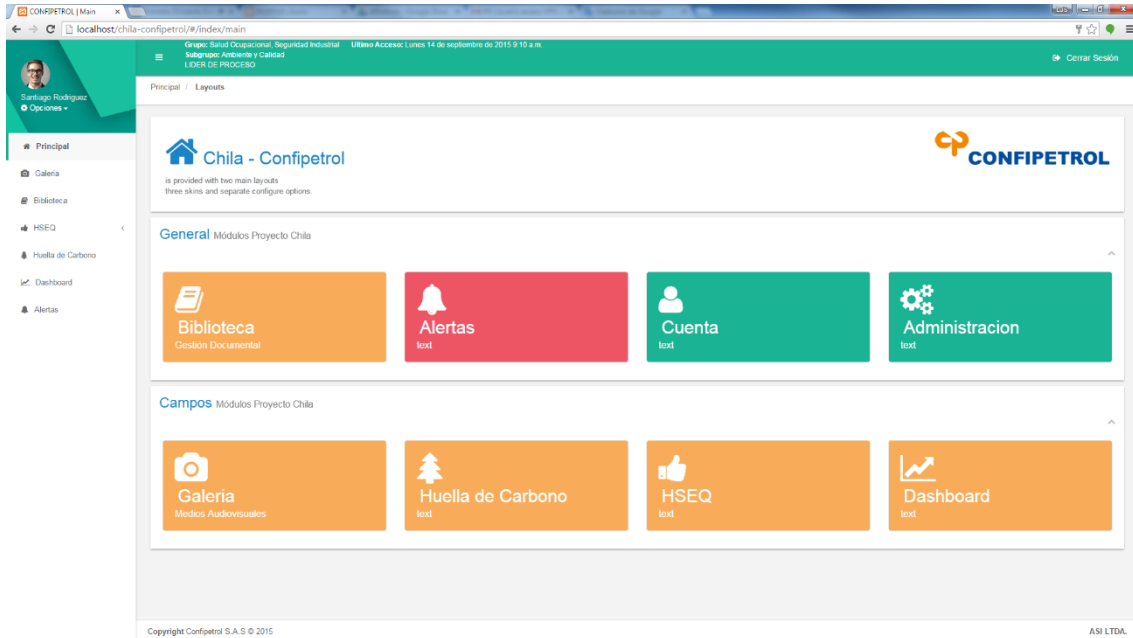
Huella de Carbono

Plataforma Chila - CONFIPETROL:

Se estableció un Módulo ambiental – Huella de Carbono, en el cual se desarrollará el inventario de las emisiones de gases de efecto invernadero asociadas a las actividades propias de la compañía para cada campo en donde tenemos operación, de esta manera y mediante un sistema, la información se captura in situ y alimenta las bases de datos arrojando los resultados, como:

- 🔗 Tablas de información, sobre fuentes de generación (tipo de combustible empleado, volumen de emisión CO₂)

- Un dashboard en donde se presenta el mapa de Colombia con la identificación y ubicación de los contratos de acuerdo con la operación y el registro de emisiones en cada uno de ellos, al igual que las medidas de compensación.



Durante el año la organización ha identificado los Límites Organizacionales para la medición, los Alcances 1 y 2 correspondientes a Emisiones Directas e Indirectas, al igual que un Alcance 3 correspondiente a Emisiones Directas por Transporte Urbano en Bogotá y Emisiones Indirectas por vuelos Aéreos Nacionales.

Actualmente la organización se encuentra en el proceso de subir a la plataforma la información, una vez se cuente con la integración de esta se obtendrá la Cuantificación Anual en Toneladas de CO₂, Comportamiento anual Huella de Carbono y Toneladas de CO₂ equivalente por cada Alcance, adicionalmente se definirán las Estrategias de Mitigación y de Compensación de acuerdo con los resultados de la medición.

Protección del medio ambiente, la biodiversidad y restauración de hábitats naturales /Asunto 6.5.6/

- Valoración y protección de la biodiversidad

Concurso de Fotografía Pacto Global

Se centró en la preservación de los recursos naturales agua, aire, suelo, fauna y flora, con especial énfasis en el recurso hídrico. Las fotografías participantes debían reflejar dos aspectos diferentes de cada recurso:

- 🔗 **Haz tu parte:** En este eje temático las fotografías debían reflejar las acciones positivas que los individuos, comunidades u organizaciones, adelantan en pro de la preservación, conservación, restauración o protección del recurso.
- 🔗 **Toma conciencia:** En este eje temático las fotografías debían conducir al observador a tomar conciencia acerca de la importancia de preservar el recurso, haciendo énfasis en su deterioro, uso irracional o escasez.



Nombre de la fotografía: Apnea Industrial
Eje Temático: Toma Conciencia
Tomada por: Daniel Vanegas

Educación ambiental (Buenas Prácticas Ambientales)



Actividad que se realiza con el **OBJETIVO** de recordar el adecuado manejo, almacenamiento y disposición final de los residuos sólidos ordinarios y reciclables generados en áreas administrativas de CONFIPETROL, promoviendo la correcta segregación en la fuente y un espacio de esparcimiento para el **APRENDIZAJE**.

Con un enfoque hacia la minimización de impactos adversos al medio ambiente.

Educación ambiental (Campaña Fenómeno y Manita)

Manejo Seguro de Sustancias Químicas

Con el objetivo de Orientar a los colaboradores sobre la importancia de manipular de manera segura las sustancias químicas asociadas a cada uno de sus diferentes procesos, se desarrolló la campaña **FENOMENO Y MANITA** para los colaboradores de campo Arauca **OXY** y **MANSAROVAR**; se dio un enfoque a la cultura de la seguridad centrada en el uso de los Elementos de Protección Personal, rotulación y disponibilidad de las hojas de datos de seguridad de los productos.

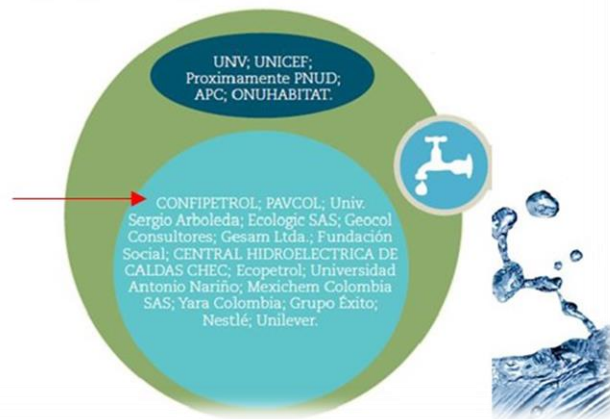
La actividad contó con la participación de **60** personas en Arauca y **20** por parte de **MANSAROVAR**; utilizando la metodología lúdico - participativa resaltando la importancia de nuestros sentidos (Visual y Auditivo); para el desarrollo de cada una de las actividades propias de la operación.



RED PACTO GLOBAL COLOMBIA

CONFIPETROL, fue parte de las empresas reconocidas durante el Foro del agua 2015 organizado por la Red pacto global Colombia como entidad vinculada a la Mesa de asuntos ambientales.

Actores que priorizan el agua como temática
estratégica de trabajo



Tomado de conferencia del CEO Water Mandate Pacto Global – abril 24 de 2015

6. PRÁCTICAS JUSTAS DE OPERACIÓN

PRÁCTICAS JUSTAS DE OPERACIÓN

CONFIPETROL ha establecido canales y condiciones de interacción que rigen la relación entre los diferentes de la empresa y los grupos de interés. Estas relaciones están basadas en la honestidad, transparencia, sana competencia y confianza.

CONFIPETROL cumple con las buenas prácticas comerciales y legales constituidas en las leyes en el país en donde opera.

Las prácticas justas de operación de CONFIPETROL han sido extendidas a lo largo de la cadena de valor, buscando con ello que las partes interesadas se alineen a las directrices de CONFIPETROL y ser multiplicadores de las buenas prácticas de operación.

Anticorrupción /Asunto 6.6.3/

CONFIPETROL en su política de Anticorrupción GG-GEN1-PO-18 establece los lineamientos de prevención, detección y respuesta a todos aquellos actos que atenten contra el código de ética, la verdad y la transparencia de los procesos, siendo una herramienta para erradicar las prácticas de corrupción, como el soborno y la extorsión.

Lo estipulado en la política es de estricto cumplimiento para todas las áreas, procesos y actividades de la empresa y su interacción con los diferentes stakeholders. En ningún caso serán aceptados regalos o promesas de o para algún tercero con el fin de buscar beneficio en sus decisiones, acciones u omisiones como tampoco será aceptada la recepción de dádivas que busquen que un colaborador de CONFIPETROL actúe de forma distinta a lo señalado en el código de ética.

CONFIPETROL también tiene plenamente identificados los riesgos asociados a la corrupción, así mismo se adoptan medidas para disminuir la probabilidad de ocurrencia.

Participación política responsable /Asunto 6.6.4/

La compañía no apoya ni finanza campañas políticas y se abstiene de manifestar alguna orientación política, adicionalmente no hace uso de su posición para influenciar su decisión de voto del personal ni al mismo.

Competencia Justa /Asunto 6.6.5

CONFIPETROL promueve y establece reglas y condiciones para garantizar igualdad de oportunidades en licitaciones y contrataciones en las que participan los diferentes proveedores. Además de ser consciente del contexto social en el que se desarrollan la operación y no se aprovecha de condiciones sociales para lograr beneficios.

La compañía garantiza un manejo responsable y confidencial de la información financiera, comercial, estratégica, operativa, técnica de sus proveedores o contratistas, así como la información a la que tenga acceso de empresas que se dediquen a la misma actividad económica de CONFIPETROL, y no sacará provecho de tal información.

CONFIPETROL establece durante el periodo de la Evaluación & Estructuración de cada proyecto reducir las oportunidades de comunicación entre licitantes, se informa a los estructuradores que en caso de tener conocimiento de cualquier indicio de comportamientos sospechosos y los patrones de presentación de ofertas inusuales que puedan ser señal de colusión se debe informar.

Así mismo CONFIPETROL ha establecido realiza sus actividades conforme a lo establecido en las leyes y regulaciones en materia de competencia y en cooperación con las autoridades competentes. La compañía se esfuerza y realiza actividades para generar conciencia en los empleados acerca de la importancia de cumplir con dicha legislación y con las directrices propias de compañía.

CONFIPETROL dentro del periodo estudiado, no se ha visto involucrada en casos de Competencia Desleal, Prácticas Monopolísticas o Contra La Libre Competencia.

Igualmente, la compañía cuenta con un procedimiento de compras en el cual se establece claramente las condiciones de participación y la adquisición de bienes y servicios en igualdad de condiciones, tanto así, que para escoger el proveedor favorecido se realiza un proceso de revisión de propuestas y/o cotizaciones y estas son analizadas y comparadas en el cual el elegido cumple con las premisas de calidad, precio y oportunidad.

A través de los procesos de socialización de los nuevos proyectos se informa a los empresarios y comunidad en general sobre los bienes y servicios requeridos para el normal desarrollo del proyecto, y se hace la invitación a participar de los procesos estableciendo relaciones comerciales bajo la premisa de relación gana-gana.

G4 S07 / G4 12

La compañía no se ha visto involucrada en casos de competencia desleal, prácticas monopolísticas o contra la libre competencia.

Promover la responsabilidad social en la cadena de valor /Asunto 6.6.6/

La compañía reconoce en sus proveedores y contratistas unos aliados estratégicos para potenciar la productividad, competitividad, contribución al desarrollo sostenible y generación de valor para ambas partes y para la comunidad en general. La relación se fundamenta en el respeto, la equidad y transparencia mutua. Se extiende los valores corporativos, el código de ética y demás políticas a proveedores y contratistas.



CONFIAPOYO



Dentro de la estrategia de Responsabilidad Social Empresarial se creó el programa **CONFIAPOYO**, el cual promueve el desarrollo de proveedores locales, fortaleciendo sus capacidades para desarrollar negocios y siendo cada vez más competitivos. Esto nos permite una articulación completa en toda la cadena de valor.

Igualmente, en los procesos de socialización de los nuevos proyectos se informa a los proveedores locales y a la comunidad en general sobre los bienes y servicios requeridos,

y estos tendrá preferencia en cuanto cumplan con las premisas de calidad, precio y oportunidad.

Dentro de programa de acompañamiento a los proveedores CONFIPETROL cuenta con programas de evaluación de proveedores (Procedimiento y formatos antes descritos del sistema de Calidad), visita a las instalaciones de los proveedores críticos, así como el programa de desarrollo de proveedores, el cual es llamado **CONFIAPOYO**.

Durante el año 2015 se realizaron 230 evaluaciones de proveedores activos, dentro del esquema de calidad de CONFIPETROL.

G4 26

La relación con los grupos de interés proveedores por parte CONFIPETROL, se inicia de la siguiente forma:

- Socialización de contratos indicando los modelos administrativos y de gestión del área de compras, activos y logística
- Generación de convenio comerciales con el cumplimiento de SARLAFT además de: Creación de los proveedores, Calificación, Evaluación todo enmarcado en el sistema de calidad de CONFIPETROL SAS.
- Consolidación de relaciones comerciales con la generación de órdenes de compra y/o servicios, así como contratos de alquiler de equipos, camionetas que se requieran para los modelos operativos de los contratos, de acuerdo al requerimiento socioeconómico de los mismo.
- De igual forma, de acuerdo a las necesidades de nuestros clientes se participa de forma activa en los consejos comunales de proveedores de los clientes.

Evaluación de proveedores

CONFIPETROL realiza evaluación de proveedores a todos los proveedores y cuyo objetivo es verificar el cumplimiento de aspectos tales como salud ocupacional, seguridad industrial, medio ambiente, responsabilidad social empresarial, calidad y cumplimiento en el servicio. Evaluación que se realiza bajo el formato Evaluación de proveedores de servicio GCC-GEN-1-F-11. Determinando tres niveles de calificación:

Satisfactorio: de 71% a 100%

Aceptable de 41% a 70%

Insatisfactorio: de 0% a 40%

Estas evaluaciones permiten a la compañía identificar falencias y oportunidades de mejora, las cuales son notificadas al proveedor y bajo el acompañamiento de la compañía se inicia un plan de acción.

La compañía ha identificado unos proveedores críticos, los cuales se encuentran relacionados en el formato GCC-GEN-1-F-15 Control operacional para compras de elementos y servicios críticos, a saber:

TIPO DE COMPRA	DESCRIPCIÓN
SERVICIO	CAPACITACION
	CALIBRACION DE EQUIPOS
	TRANSPORTE Y MOVILIZACIÓN DE CARGA PESADA
	TRANSPORTE FLUVIAL
	MOVIMIENTO DE CARGA (CARGUE Y DESCARGUE) Y ALQUILER DE EQUIPOS DE CARGA: BRAZOS ARTICULADOS, GRÚAS, MANLIFT, CAMA ALTA Y CAMA BAJA.
	ALQUILER DE VEHÍCULOS TIPO CAMIONETA
	TRANSPORTE DE PERSONAL (SÓLO VEHÍCULOS DE PLACAS PÚBLICAS: TAXIS, BUSETAS, BUSES)
	SERVICIOS MÉDICOS: IPS PARA EXAMÉNES
	RESTAURANTES
	SERVICIO DE RECOLECCIÓN Y APROVECHAMIENTO DE MATERIAL RECICLABLE.
	SERVICIO DE MANEJO Y DISPOSICIÓN FINAL DE RESIDUOS PELIGROSOS
	SERVICIO DE LAVADO DE VEHÍCULOS
	BAÑOS MOVILES
	MANTENIMIENTO DE AIRES ACONDICIONADOS
	COMPRA Y RECARGA DE EXTINTORES
	MANTENIMIENTO A MAQUINARIA Y EQUIPO, REPARACIONES, SERVICIOS TECNICOS, ASESORIAS DE TIPO RECOBRABLE, REEMBOLSABLE Y/O GASTO DIRECTO ITEM VARIABLE
	OBRAS CIVILES
	CERTIFICACION DE PERSONAS: OPERADORES DE GRÚA
	CERTIFICACIÓN DE EQUIPOS DE IZAJE: GRÚAS, BRAZOS HIDRAÚLICOS, MANLIFT

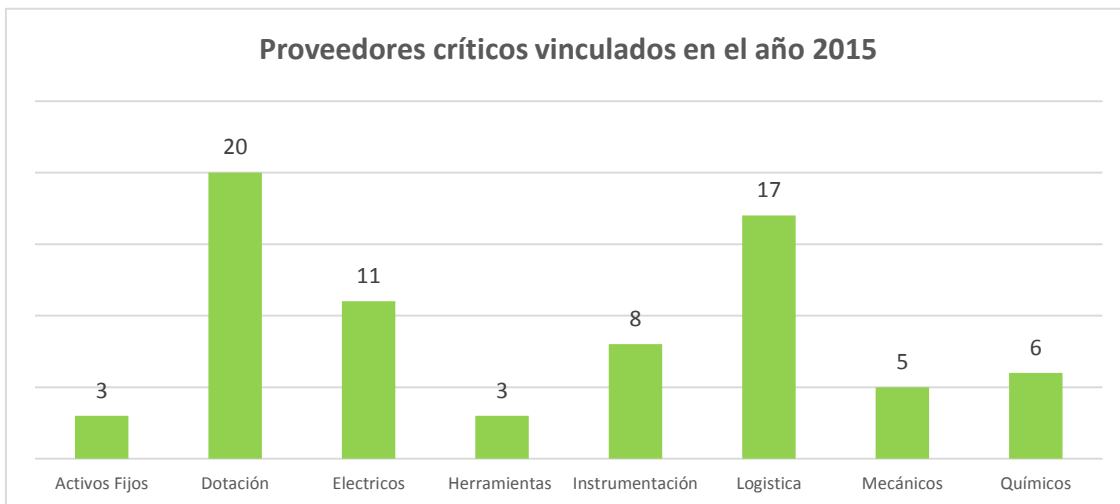
TIPO DE COMPRA	DESCRIPCIÓN
SUMINISTRO	SUSTANCIAS QUÍMICAS
	HERRAMIENTA MANUAL
	HERRAMIENTA ELÉCTRICA
	EQUIPOS DE MEDICIÓN Y/O EQUIPOS ESPECIALES
	APAREJOS PARA ISAJES DE CARGA (ESLINGAS, GRILLETES, CADENAS, CABLES, CANCAMOS, ETC.)
	ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL, ROPA DE TRABAJO, CALZADO.
	EQUIPOS DE PROTECCIÓN CONTRA CAÍDAS Y RESCATE EN ALTURAS
	DISCOS PARA PULIDORA
	LLANTAS
	ALAMBRE Y CABLES PARA USO ELÉCTRICO
	LUMINARIAS
	CINTAS AISLANTES ELÉCTRICAS

	CLAVIJAS Y TOMA CORRIENTES
	DISPOSITIVOS DE PROTECCIÓN CONTRA SOBRETENSIONES TRANSITORIAS (DPS)
	INTERRUPTORES MANUALES DE BAJA TENSIÓN
	COMPUTADORES PORTÁTILES
	COMPUTADORES DESK-TOP
	TECLADO
	PAD MOUSE
	CD
	MOUSE
	AGUA CONSUMO HUMANO
	PINTURA EN AEROSOL, O APLICACIÓN MANUAL
	JABÓN EN POLVO LAVAR ROPA
	JABÓN EN BARRA
	JABÓN LAVALOZA 1000 GR
	JABÓN INDUSTRIAL PARA MANOS
	JABÓN LIQUIDO PARA MANOS
	LAMINAS DE CAUCHO PARA ELABORACIÓN DE EMPAQUES
	RESMA DE PAPEL
	BATERIAS PARA VEHÍCULOS
	ROPA IGNIFUGA

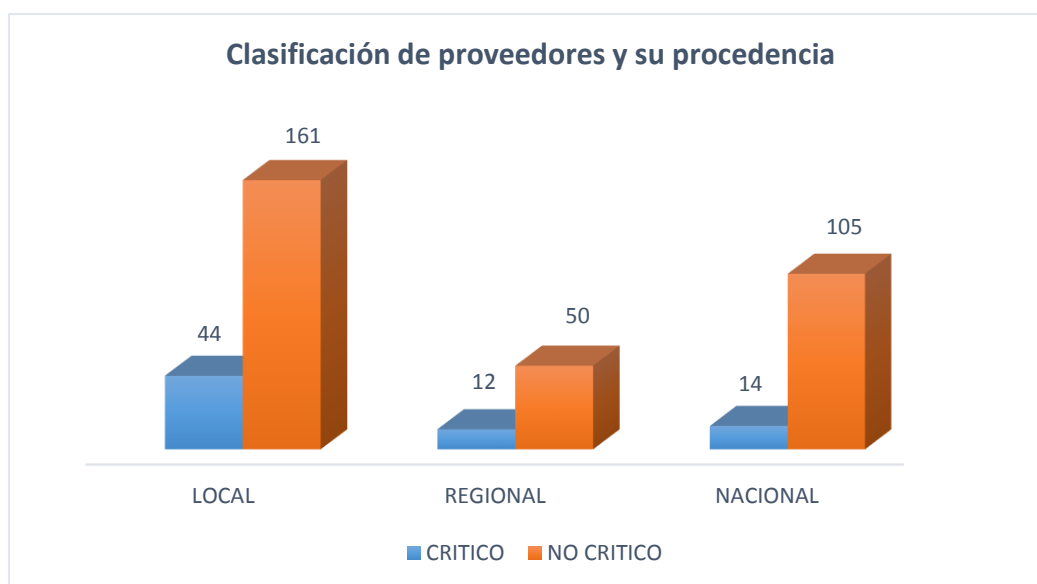
G4 EN32

Proveedores que se examinaron en función de criterios ambientales

Durante el año 2015 se realizó la inscripción y vinculación a la base de proveedores de (78) proveedores nuevos, de los cuales (73) son catalogados proveedores críticos debido al impacto que tienen en la operación, ya sea por continuidad del negocio y disposición final de residuos peligrosos.



A continuación, la distribución de la base de proveedores activos para el año 2015.



G4 HR5

Dentro de las políticas de creación de proveedores, CONFIPETROL no es solidario con la vinculación de mano de obra infantil tal como está establecido en la estrategia de Responsabilidad Social que abarca toda la cadena de abastecimiento. De igual forma esto se asegura mediante las evaluaciones anuales de proveedores, visita a las instalaciones, así como inspecciones periódicas a los proveedores críticos. Dentro de las zonas donde se dispone los contratos son de alto riesgo estas prácticas las cuales se mitigan por las anteriores acciones.

CONFIPETROL ha identificado los proveedores con alto riesgo de trabajo infantil: lavado de vehículos, restaurantes, talleres de mantenimiento automotriz y parqueaderos. Principalmente en ciudades intermedias y poblaciones por debajo de los 10.000 habitantes. Considerando que la operación de CONFIPETROL se desarrolla en sitios alejados del casco urbano, por lo cual estamos expuestos a que los proveedores tiendan a realizar estas malas prácticas.

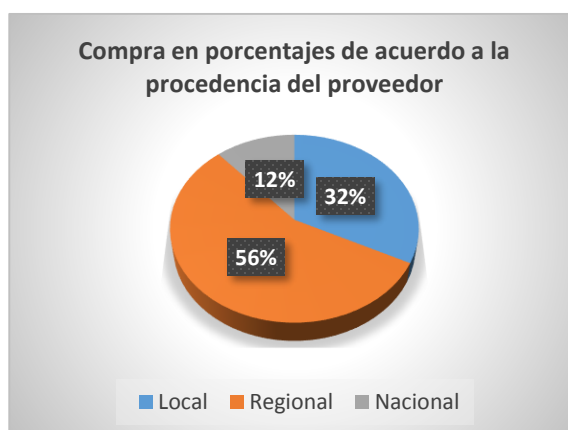
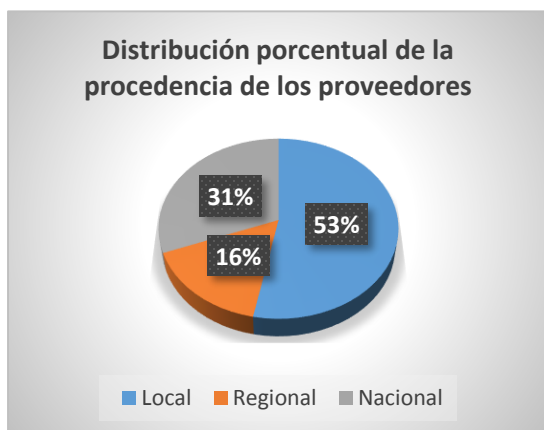
Para ello CONFIPETROL ha adoptado las siguientes acciones: divulgación del código de ética, condiciones claras de contratación, solicitud y verificación de planillas de parafiscales, en la orden de servicio se contempla la prohibición de la contratación de mano de obra infantil y cumplimiento en materia de normas laborales (código sustantivo de trabajo), de seguridad industrial y salud ocupacional. Realización de evaluación de proveedores en sitio que permita constatar este aspecto. Además, todos los funcionarios de CONFIPETROL están obligados a reportar cualquier amenaza de riesgos del infante, así como los principios del Pacto Global.

G4 SO9

CONFIPETROL toma medidas para disminuir los impactos sociales significativo, reales y potenciales de la cadena de suministro, tales como:

- Socialización de contratos indicando los modelos administrativos y de gestión del área de compras, activos y logística.
- Aseguramiento del cumplimiento de lo establecido en el cumplimiento de SARLAFT, mediante la consulta y cumplimiento de lo establecido en la ley Colombiana o según legislación en el país donde opere.

- Verificación de la información administrativa y financiera del proveedor, mediante la evaluación anual de proveedores

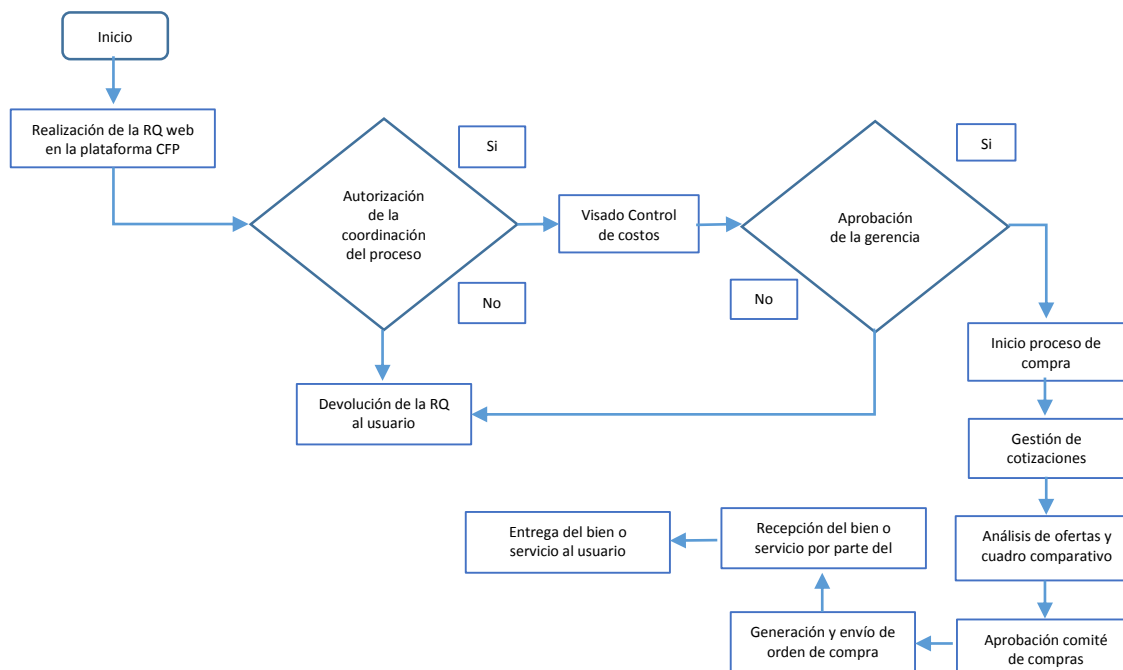


Del total 386 proveedores, el 53% corresponden a proveedores locales y el 16% a proveedores regionales y el restante a proveedores nacionales 31%. Las compras realizadas en el año 2015 fueron en su mayoría adquiridas a proveedores locales y regionales (56%) correspondiente a un aproximado \$15.307.282.796.

Debida diligencia

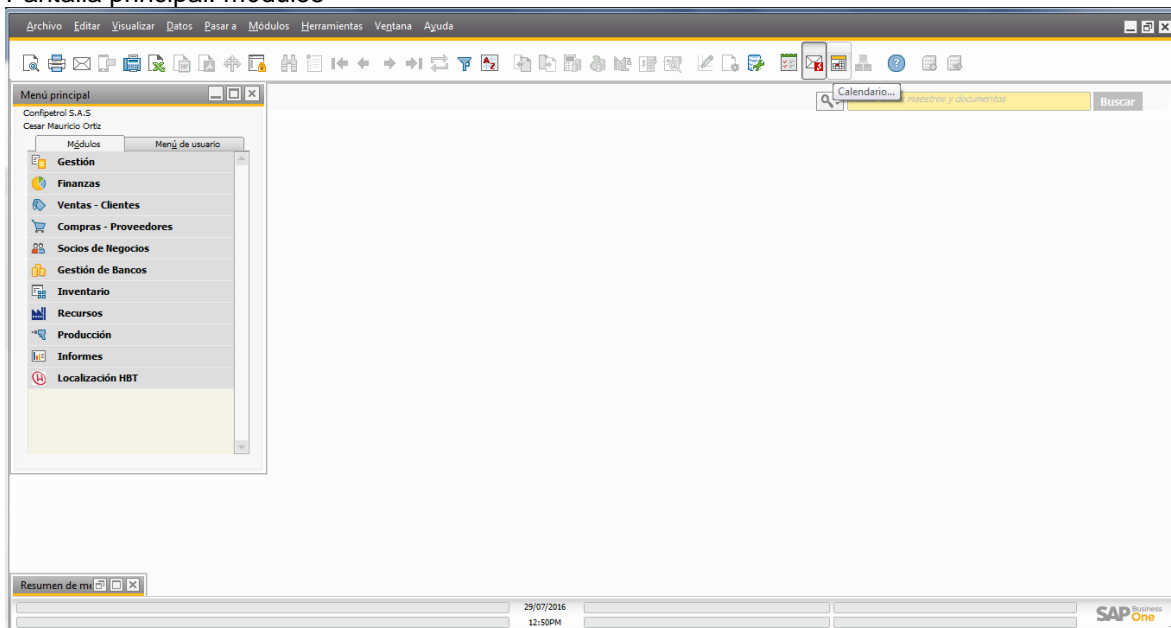
Teniendo en cuenta el proceso de debida diligencia, entendido este como el paso a paso e implementación de acciones y controles necesarios para garantizar el debido proceso. La compañía ha establecido lineamientos y condiciones para llevar a cabo la adquisición de bienes y servicios requeridos para el normal desarrollo de la operación. Además de garantizar una competencia justa.

A continuación, se describe el paso a paso para procesar una requisición - RQ

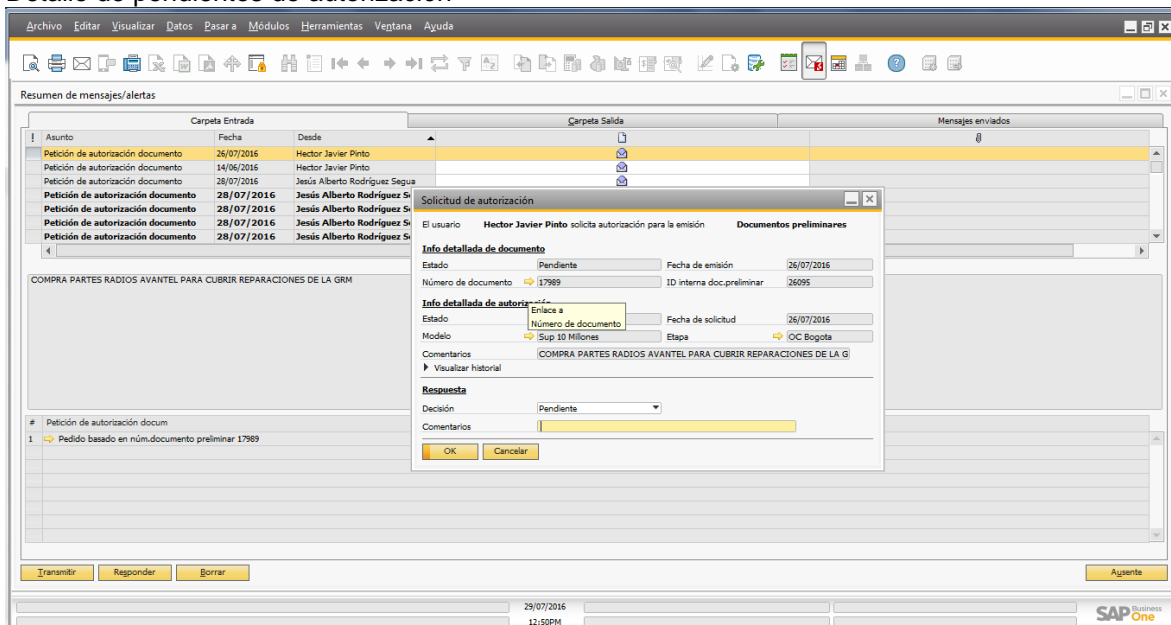


El área de compras cuenta con el software SAP Sistemas, Aplicaciones y Procesos, el cual permite la administración financiera, contable, compras, ventas, inventarios, informes, entre otros) de la empresa, lo que permite obtener información útil para la toma de decisiones y exposición de datos que facilitan su interpretación.

Pantalla principal: módulos



Detalle de pendientes de autorización



Orden de compra:

Pedido - Borrador [Pendiente]

Proveedor: PK79968620
 Nombre: MORA RUEDA FREDY JOSE
 Persona de contacto: [Seleccionado]
 No Factura Proveedor: [Vacío]
 Moneda local: [Vacío]

Nº: 17989
 Bta: - 0
 Estado: Borrador
 Fecha de contabilización: 25/07/2016
 Fecha de entrega: 26/07/2016
 Fecha de documento: 25/07/2016

Clase de artículo/serv	Servicio	Cuenta de mayor	Nombre de la cuenta de mayor	Proyecto	Precio por unidad	Indicador de impuestos	Precio ...
1	COMPRA DE PARTES PARA 20 AVANTELE	73451506	MAQUINADOS Y TRABAJOS DE TALLER	61010106100	\$ 6,500,000.00		5,500,000.0
2	COMPRA DE PARTES PARA 20 AVANTELE	73451506	MAQUINADOS Y TRABAJOS DE TALLER	61010104100	\$ 6,500,000.00		5,500,000.0
3	COMPRA DE PARTES PARA 20 AVANTELE	73451506	MAQUINADOS Y TRABAJOS DE TALLER	61010106100	\$ 6,500,000.00		5,500,000.0
4	COMPRA DE PARTES PARA 20 AVANTELE	73451506	MAQUINADOS Y TRABAJOS DE TALLER	61010105100	\$ 6,500,000.00		5,500,000.0
5	COMPRA DE PARTES PARA 20 AVANTELE	73451506	MAQUINADOS Y TRABAJOS DE TALLER	62010103100	\$ 6,500,000.00		5,500,000.0
6							

Encargado de compras: Hector Javier Pinto Rivera
 Titular: [Vacío]

Total antes del descuento: \$ 32,500,000.00
 Descuento: %
 Gastos adicionales: [Vacío]
 Redondeo: [Vacío]
 Impuesto: [Vacío]
 Total pago vencido: \$ 32,500,000.00

Comentarios: COMPRA PARTES RADIOS AVANTELE PARA CUBRIR REPARACIONES DE LA GRM RQCC63020000105-2016-11

Código de cliente/proveedor: 29/07/2016 12:50PM

Inscripción, calificación y evaluación de proveedores

CONFIPETROL cuenta un procedimiento de inscripción, calificación y evaluación de proveedores el cual establece la metodología para inscribir, seleccionar y evaluar y subcontratistas con el propósito de contar con aliados eficaces y en capacidad de satisfacer las necesidades de la compañía.

A continuación, se detallan algunos requisitos:

Persona Natural.

- Fotocopia del Registro Único Tributario – RUT.
- Copia de Cédula.
- Certificación bancaria.
- Diligenciamiento del formato de registro y actualización de datos del proveedor.
- Estados financieros de los dos últimos años

Persona Jurídica

- Fotocopia del RUT actualizado
- Copia de cédula del representante legal
- Certificación bancaria
- Estados financieros de los dos últimos años
- Cámara y comercio original no mayor a 30 días
- Presentación de la empresa
- (3) certificaciones comerciales
- Diligenciamiento del formato de registro y actualización de datos del proveedor.

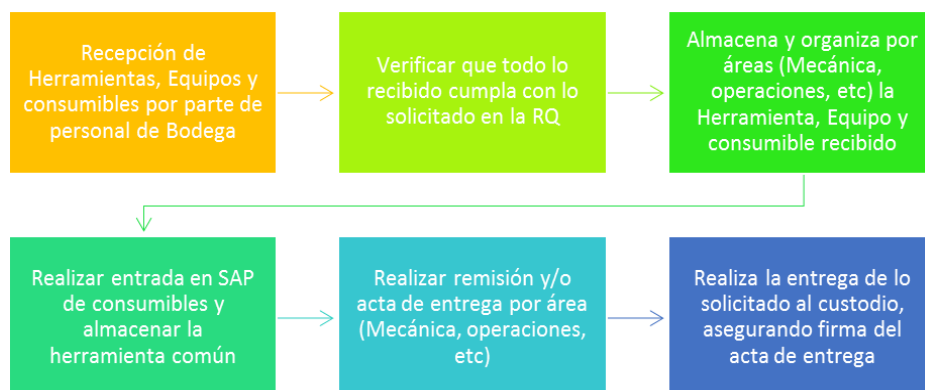
Esta información es revisada y analizada y permite a la compañía conocer de antemano a sus proveedores y/o potenciales proveedores, minimizando el riesgo de incumplimiento de normas de lavado de activos y financiación del terrorismo.

En la implementación del Sistema de administración de riesgos de lavado de activos y financiación del terrorismo el proceso de compras identifico las siguientes señales de alerta; Cualitativas y Cuantitativas. Lo cual hace parte de la gestión del riesgo.

Cualitativas
Precios de mercado ofrecidos no son competitivos de acuerdo con el mercado.
Ofrecen descuentos que no se ajustan con los topes establecidos por el mercado.
No entregan la información requerida por alguna razón aparente, evitando conocer el proveedor a cabalidad.
Se niega a responder a solicitudes de información acerca de sus accionistas, origen de fondos, explicación acerca de sus transacciones y en el peor de los casos proporciona información falsa.
Sospechas de falsedad o adulteración en los documentos suministrados.
Son proveedores legalmente constituidos recientemente y realizan altos volúmenes de ventas.
El proveedor se niega a revelar relaciones con otras empresas o instituciones financieras
Amenaza o intento de soborno al funcionario de la entidad con el fin de que acepte información incompleta o falsa.
Realiza operaciones por intermedio de un apoderado sin que exista una razón válida para utilizar este mecanismo.
Realiza operaciones por intermedio de un apoderado sin que exista una razón válida para utilizar este mecanismo.
Varias empresas tienen en común socios, gerentes, administradores o representantes legales, sin que se hayan reportado como grupo empresarial. Tampoco existe una justificación clara para esto.
Diligenciamiento de los formularios o formatos con letra ilegible o amañada.
Demuestran escaso conocimiento de su negocio. No parece familiarizado con las normas básicas de la industria.
En medio de la transacción o negociación surgen nuevos participantes o se proponen pagos a terceros sin vínculos identificables.
Tienen como propietarios o representantes legales, personas con poco poder adquisitivo, los cuales aparentemente manejan grandes volúmenes de dinero.
Cambios constantes de ubicación del proveedor.
Cambio de referencias bancarias constante y siempre a nombre de personas distintas.
Fraccionan los pagos o transacciones para evitar requerimientos de documentación y/o presentación de declaración de operaciones en efectivo.
El proveedor declara que sus accionistas se encuentran fuera del país y es imposible brindar información sobre el origen de sus recursos.
Las instalaciones del proveedor no corresponden con el volumen de operaciones que desarrollan.
El proveedor exige que se realicen pagos fuera del exterior
Cuantitativas
Aumento de los ingresos de año a año sin razón aparente o de ser su primer año tiene volúmenes de ventas altos de acuerdo con el sector al que pertenece.
Variación patrimonial alta (Patrimonio año anterior + Utilidad año Actual + (0.1 o 0.15 utilidad año Actual) = Patrimonio el cual se comparará con el Patrimonio del año actual. De existir una variación alta entre el patrimonio sin alguna razón aparente.
Incremento en el capital social, las compañías han sido constituidas con bajos capitales, recibiendo después grandes sumas de inversión, sin una razón aparente.
Realizan grandes inversiones, siendo creadas recientemente y sin musculo financiero aparente.
Composición de activos del proveedor que se relacionen con el objeto social.

El subproceso de Logística tiene definidos unos procedimientos que permiten la identificación, suministro y control del mantenimiento de la infraestructura física, equipos, herramientas, locaciones,

activos y vehículos requeridos para la operación; equipos de cómputo, comunicación, muebles de oficina, vehículos, maquinaria y equipos, elementos y propiedades del cliente bajo responsabilidad de CONFIPETROL, y demás elementos inventariables. A continuación, se detalla el flujograma del subproceso de logística:



Monitoreo y seguimiento satelital

Contamos con un centro de monitoreo para el seguimiento y control de la movilización del personal al momento de conducir los vehículos asignados a los contratos, garantizando un adecuado uso de los recursos y el comportamiento de la flota vehicular.



Nuestro sistema permite asegurar la disponibilidad de los vehículos en formato 24x7 y de igual forma controlar los límites de velocidad, desplazamiento controlados por medio de geocercas referenciadas, control de consumo de combustible por medio del kilometraje recorrido a diario, rutas alternas para mantener la continuidad de la operación, asignación de llaves dallas al conductor. Estos reportes son enviados de forma instantánea a las fuentes de interés para realizar el seguimiento y control.

Administración de la información para mantenimiento de equipos y vehículos: AutoMat

La compañía cuenta con el software de administración de la información para mantenimiento de equipo; Automat.

En el software se incluye la información básica del vehículo; placas, marcas, seriales, aseguradoras, seguro obligatorio, propietario, reparaciones, multas, características, entre otros. El sistema procesa la información y emite reportes para la toma de acciones y ejecución de mantenimientos preventivos y correctivos.

Mantenimientos preventivos
Sincronización, cambio de aceite, engrases, etc.
Colocar los requerimientos de insumos en cada actividad (1 filtro de aceite + 6 litros de aceite + 30 minutos de mecánico), como los insumos tienen costo unitario sale el costo de la actividad. Definir la Frecuencia de cada actividad para una planeación de estas (ej. cambio de aceite cada 5.000 kilómetros, sincronización cada 20.000).

Los mantenimientos correctivos se registran según sus consumos y quedan guardados por Vehículo con las fechas insumos utilizados y costos correspondientes.

Planeación automática del mantenimiento preventivo según los recorridos teóricos de cada Equipo.

Generación de las cantidades de insumos requeridas en cada periodo (día, semana, mes).

Seguimiento del plan de mantenimiento (cumplido o no).

Costo real y cantidades de insumos programados vs los teóricos.

Mantenimiento Correctivo

Definición de las ACTIVIDADES de mantenimiento para cada máquina. Ejemplos: Cambio de correa repartición, Sincronización motor, Cambio buje piñón principal, Engrase, Lavado y limpieza, Etc.

Codificación y marcación de las maquinas a mantener



Composicion de Productos 3197

Descripcion: **Cambio Aceite DT Brigadier 500** UN Buscar...

descripcion	cantidad	\$ Unit	\$ Total	% D	% P	Tipo	UND
Gasolina Comente	1.50000	7.300.00	10.950.00	0.00	0.00	SERVICIO	GL
Filtro Aceite Mobil XA6590	1.00000	25.000.00	25.000.00	0.00	0.00	PRODUCT	UN
MO Mecanico-1	0.50000	12.000.00	6.000.00	0.00	0.00	MANO DE O	HR
Aceite Essolube XT2 Multigrado 1/4	10.00000	7.500.00	75.000.00	0.00	0.00	PRODUCT	1/4

Valor del Compuesto: **116,950.00** Vta: 0.00 0.00 %

REPUESTOS y LUBRICANTES

Descripcion: **Llanta Dunlop 400/60/22 5 #335526** Agregar Grabar

Grupo Contable: PRIMERA Tipo: PRODUCTO Subclase: 3.280

Codigo numerico: BELL00220001
Codigo estructurado: BELL00220001
Codigo barras: BELL00220001
Descripcion: **Llanta Dunlop 400/60/22 5 #335526**
Unidad: UN
UR costo: 1,200.000
Tasa: 0
Venta Detal: 0
Venta Talleres: 0
Proveedor-1: ALMACEN DEL NORTE S.A.
Proveedor-2: ALMACEN CENTRAL S.A.
Espesor Llanta mm: 30
Fecha Compra: 2009/01/15
Fecha Recuson: 2009/05/25
Ref. Proveedor:

Buscar... Borrar Agrupación Borrar Item Anotaciones Reubicación

Archivo Ver Items Liquidar							
Abrir Grabar Ver Garant Ver Hitos Secciones Tareas Eliminar Modificar Totalizar							
Orden: 164		Referencia: MT-001		Descripción: MANTENIMIENTO GENERAL			
Nº	Descripción	Inicia	Dura	Cantidad	Ejecutado	Und	Costo
1.	MANTENIMIENTO GENERAL	0	30	6	0		0.00
1. 1.	DOBLETROQUES	0	30	0	0		0.00
1. 1. 1.	DT BRIGADIER 500 - AKY332	0	30	0	0		0.00
1. 1. 1. 1.	MOTOR	0	30	0	0		0.00
1. 1. 1. 1. 1.	Sincronizacion Brigadier 500	0	30	3	0	UN	183,282.00
1. 1. 1. 1. 2.	Cambio Aceite DT Brigadier 500	0	30	6	0	UN	106,000.00
1. 1. 1. 1. 3.	Cambio Radiador Brigadier 500	0	30	1	0	UN	180,000.00
1. 1. 1. 1. 4.	Cambio Ventilador radiador Brig-500	0	30	2	0	un	110,000.00
1. 1. 1. 1. 5.	Cambio bomba agua Briga-500	0	30	1	0	UN	205,000.00
1. 1. 1. 2.	SUSPENSION	0	30	0	0		0.00
1. 1. 1. 2. 1.	Cambio amortiguadores Brigadier 500	0	30	3	0	un	1,204,600.00
1. 1. 1. 3.	FREIOS	0	30	0	0		0.00
1. 1. 1. 3. 1.	Cambio frenos Brigadier 500	0	30	5	0	UN	605,100.00

Respeto a los derechos de propiedad /Asunto 6.6.7/

CONFIPETROL respeta los acuerdos contractuales adquiridos con los diferentes clientes, proveedores y contratistas, entre ellos los relacionados con los derechos de propiedad, adquiriendo

y utilizando softwares, antivirus, equipos legales, así como la adquisición de normas y guías originales (ISO 9000, ISO 14000, ISO 26000).
Igualmente, CONFIPETROL asegura un uso responsable de información financiera, administrativa, comercial, estratégica de sus clientes, proveedores y contratistas.

7. PRÁCTICAS COMERCIALES: CLIENTES

PRÁCTICAS COMERCIALES: CLIENTES

Los principios y valores corporativos están enmarcados en el código de ética, la transparencia en los negocios, el no conflicto de intereses de los accionistas y otras partes de interés, más la responsabilidad social empresarial, han permitido que la organización haya logrado los objetivos y metas propuestas, traspasando fronteras y creciendo internacionalmente alineados a la visión para llegar a ser líderes en latino América, meta que se va cumpliendo de manera paulatina y sostenidamente, superando las dificultades de las bajas del crudo que ha conllevado a una crisis dentro del sector donde generamos nuestros negocios.

Prácticas justas de marketing, información objetiva e imparcial y prácticas justas de operación /Asunto 6.7.3/

En **CONFIPETROL** la ética juega un papel muy importante dentro las prácticas de relacionamiento comercial, ya que ellas fundamentan la construcción de valor y servicio para el cliente buscando relaciones comerciales que perduren convirtiendo de esta manera al cliente en un aliado estratégico.

El proceso de Marketing es el responsable de generar un relacionamiento directo con el cliente de acuerdo a la estrategia comercial planeada. Además, ha establecido las siguientes practicas:

1. Dar a conocer la organización de manera relacional (Marketing B2B)
2. Generar lazos comerciales a largo plazo con los clientes donde se les trasmite la experiencia, los altos niveles de calidad, las diferentes líneas de servicio y la estrategia aplicada para cada cliente.
3. Tener un canal de comunicación directo: El canal de comunicación directo permite que cada cliente reciba la importancia e interés y se le atiendan sus solicitudes de manera eficaz y en corto tiempo. Esto permite que CONFIPETROL se posicione como una empresa que tiene servicio y cadena de valor.

Este tipo de comunicación se tiene con todos los clientes a nivel nacional e internacional lo cual ha dejado huella y recordación de manera positiva de la marca.

4. Generar posicionamiento y recordación de marca: Con los diferentes medios de comunicación publicitaria y actividades que se realizan en el relacionamiento lo cual permite que haya presencia de marca en las diferentes instalaciones de los clientes donde CONFIPETROL tienen presencia.
5. Manejo de publicidad ética: En el proceso de marketing se cuenta con personas especializadas y la agencia publicitaria donde se generan diferentes campañas, cumpliendo a cabalidad con los marcos legales dentro de la publicidad vigilada por entes externos. Estas campañas están enfocadas al buen servicio y trabajo en equipo, como pilar de servicio al cliente y dirigidas no solo para el personal de **CONFIPETROL** sino también para el personal del cliente.
6. Generar la cadena de comunicación y valor en los diferentes grupos de interés: No solo se trabaja la cadena de comunicación con el cliente sino con los diferentes Grupos de interés buscando aplicar unos de nuestros pilares del servicio: comunicación Clara y directa.

G4 PR7

CONFIPETROL cumple con la reglamentación y la normatividad vigente en el área de Marketing que abarca la parte publicitaria, manejo de la imagen, Marca y Patrocinios siguiendo las pautas generales y la norma de la comunicación con relación al servicio de Operación y Mantenimiento en el sector de Hidrocarburos & Oil Gas. Según las condiciones determinadas por la Ley, la compañía ha

considerado voluntariamente definir un marco de actuación en materia de publicidad y comunicación que garantice el cumplimiento de las políticas corporativas y atributos de la marca.

Estos lineamientos están enfocados con el propósito de documentar el compromiso con los clientes y el respaldo de la marca garantizando la buena comunicación y los mensajes aptos para transmitir los atributos del servicio que se ofrece y la concientización por medio de las diferentes campañas que se realizan en las instalaciones de los clientes por medio de publicidad y la comunicación asertiva responsable de la compañía.

CONFIPETROL como parte de la responsabilidad social garantiza que la información que comunica por medios publicitarios a sus grupos de interés es verídica y se ajusta a los lineamientos corporativos de la compañía dentro de sus marcos legales.

CONFIPETROL no ha sido objeto de sanciones o demandas por incumplimiento de la normativa o los códigos voluntarios relativos a las comunicaciones de mercadotecnia, tales como la publicidad, la promoción y el patrocinio, desglosados.

Protección de la salud y la seguridad de los consumidores /Asunto 6.7.4/

N/A. Debido a la actividad económica de **CONFIPETROL** no se cuenta con consumidores finales.

Consumo sostenible /Asunto 6.7.5/

N/A

Servicio de atención al cliente, apoyo y resolución de quejas y controversias /Asunto 6.7.6/

Se cuenta con reuniones periódicas mes a mes directamente con la vicepresidencia de Marketing y el líder encargado del relacionamiento donde se realiza seguimiento a las actividades y servicios prestados por la compañía con el fin de implementar mejoras continuas y garantizar al cliente un servicio que le genere valor.

En las visitas realizadas se reciben todas las inquietudes y requerimientos por parte del cliente donde la líder de relación escala a cada proceso el requerimiento o queja del cliente para dar solución y generar un seguimiento.

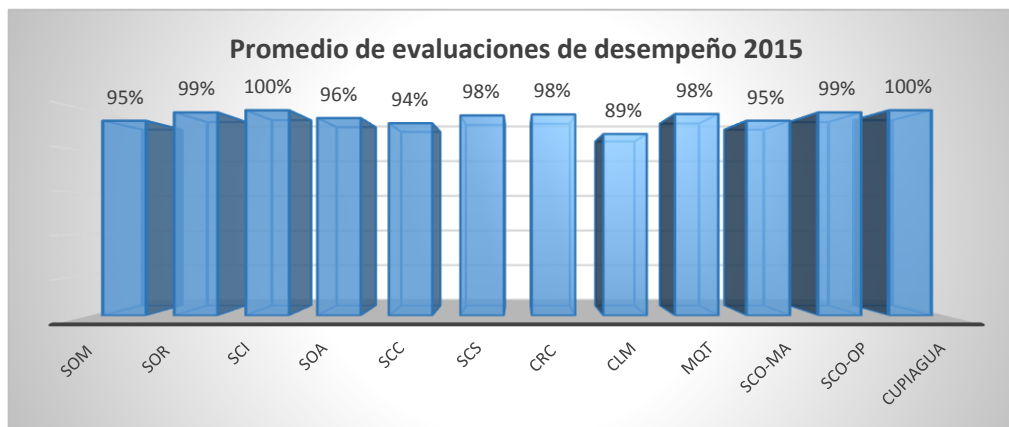
Durante el año 2015, se recibieron por el área de jurídica 45 comunicados escritos por parte de los Clientes Corporativos (entiéndase Ecopetrol SA, OXY, Gran Tierra, etc), las cuales obedecieron a respuestas de OPC's, cartas de apremio y hallazgos en auditorias principalmente.

En materia de apoyo o relacionamiento directo con los Clientes Corporativos, las siguientes son las actuaciones más relevantes adelantadas en este periodo:

- Se apoyó con el acompañamiento directo, análisis y proyección de la respuesta a Ecopetrol SA, respecto a las optimaciones que solicito en los todos los Contratos suscritos y vigentes en el Magdalena medio y Llanos.
- Se apoyó a la Coordinación O&M de Castilla en la respuesta referente con la cláusula de apremio radicada por Ecopetrol en febrero, por incumplimiento de las Especificaciones Técnicas del Contrato en razón del evento eléctrico presentado el día 2 de febrero de 2015 en el cual se vieron involucrados dos trabajadores de la Organización, con la aprobación de la Vicepresidencia de Operaciones y la Gerencia O&M Llanos se radicó la respectiva respuesta. Se cerró sin lugar a la imposición de la multa.
- Se apoyó en la liquidación de los Contratos de Plan de Gas en Tibú y Cupiagua, ambos suscritos con Ecopetrol SA, así como en el contrato con Gran Tierra Energy. En este último caso, además de apoyar en la recopilación de los paz y salvos exigidos, se proyectó Acta de Liquidación.

Satisfacción del cliente

Evaluación de desempeño de cada contrato tiene una periodicidad de 3 meses y cuyo objeto es verificar el cumplimiento de aspectos técnicos, administrativos, HSE, Responsabilidad Social Empresarial, entre otros. A continuación, se detalla el promedio obtenido en cada campo según periodo objeto de reporte:



G4 PR8

Protección y privacidad de los datos de los consumidores /Asunto 6.7.7/ (36) (123) (124) (125)

Dentro de los lineamientos y transparencia en el área de marketing esta garantizar la seguridad de la información suministrada por los clientes, por medio de firmas y acuerdos éticos que garanticen la confidencialidad de la misma.

CONFIPETROL realiza la inscripción con las diferentes plataformas de seguridad para el proceso de inscripción de proveedores donde la información suministrada queda protegida y avalada para realizar los diferentes análisis. Nosotros nos inscribimos como proveedor ante el cliente.

Las diferentes alianzas con Par servicios y con los que cuenta la compañía permiten realizar un rastreo continuo para garantizar la privacidad de la información y asegurar que no se produzcan fugas de la misma.

CONFIPETROL tiene un manejo serio y responsable de los datos que a ella le son proporcionados por cada uno de sus partes de interés, permitiendo siempre a cada titular respecto a su información personal, su acceso, inclusión, exclusión, corrección, adición, actualización y certificación conforme a la ley.

Resultado de esta honorable gestión y buen manejo, durante el 2015 no se presentó ninguna reclamación fundamentada sobre la violación de la privacidad y la fuga de datos.

Acceso a servicios esenciales /Asunto 6.7.8/

N/A

Educación y toma de conciencia /Asunto 6.7.9/

N/A

Descripción de la gestión y logros relevantes

En el presente documento se muestran los resultados de la gestión comercial y de relacionamiento realizado durante el año 2015. Se hace un balance de los principales sectores donde la empresa viene desarrollando actividades y se presenta en detalle el comportamiento de los principales indicadores de la gestión comercial y de relacionamiento con nuestros clientes.

- 🔗 Mansarovar
- 🔗 Cepsa Casanare
- 🔗 Campo Santana de Ecopetrol
- 🔗 Planta de Gas Apiay
- 🔗 Ecopetrol Cupiagua
- 🔗 Repsol Bolivia
- 🔗 Petrosud

Se logró extender los contratos firmados con Gran Tierra, Hocol y Ecopetrol Caño Sur, durante la mayor parte del 2015. Así mismo se aseguró la continuidad del contrato con Repsol en Perú. Para lograr estas invitaciones se garantizó la inscripción de proveedores al 100%, cumpliendo con la exigencia del mercado y de esta forma logra ser invitados.

El logro obtenido en invitaciones en la línea minera en Perú, refleja la penetración en ese nuevo mercado y el posicionamiento de marca en la sucursal.

Vale resaltar que, a pesar de la crisis en el sector, el comportamiento de las invitaciones fue alta, generando un incremento en las ventas del 17% con relación al año 2014.

La dinámica del mercado ha permitido desarrollar nuevas estrategias para garantizar el sostenimiento de las ventas e incluso retornos a crecer en el año 2016. Para esto, se han estructurado las siguientes:

Operación Integral de campos de Producción Esta estrategia se desarrolló en el año 2015 y se comercializara para desarrollar en el año 2016. Se aplica en campos menores donde el precio del petróleo está dejando sin márgenes de rentabilidad estas operaciones, llevando a las empresas operadoras a tomar la decisión del cierre de los mismos. Con la estrategia que presenta CONFIPETROL de integrar 100% todas las actividades requeridas para operar, se presenta una tarifa optimizada por barril producido que está siendo viable la continuidad de estos campos.

- A) Integración de actividades en contratos actuales
- B) Penetración del sector minero en Perú
- C) Desarrollo de un plan agresivo de overhauls y paradas de planta en Bolivia.

Finalmente se debe implementar a nivel corporativo un plan de atención al cliente que involucre a todos los niveles de la organización y a través del mismo se logre la fidelización de los clientes y así mismo tener mayores probabilidades de darle continuidad a los contratos que se tienen y que al futuro se lleguen a ganar.

8. PARTICIPACIÓN ACTIVA Y DESARROLLO DE LA COMUNIDAD

Responsabilidad Social Empresarial – RSE

Los diferentes procesos de desarrollo que se adelantan en materia de sostenibilidad, conllevan a que las empresas involucren todas las estrategias de responsabilidad social, de modo que se definan objetivos corporativos que consideren las necesidades de los Stakeholders. Las empresas socialmente responsables, muestran diversas ventajas competitivas frente a otras, tienen mejores oportunidades de negocio, reconocimiento y proyección en diversos mercados.

Proceso de Responsabilidad Social Empresarial

CONFIPETROL cuenta con un proceso de Responsabilidad Social Empresarial, dependiente de la gerencia de Responsabilidad Integral, formado por un grupo interdisciplinario cuyo objetivo en la organización es liderar y gestionar los aspectos de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) asegurando la integración de las especificaciones, expectativas y necesidades de nuestros grupos de interés, con la implementación de prácticas voluntarias que van más allá del cumplimiento legal, enfocadas a la mitigación de los riesgos que puedan representar daños o pérdidas y que permitan a la organización su sostenimiento a lo largo del tiempo, con resultados económicos favorables y el permanente compromiso de respeto por los recursos para la generaciones futuras; generando al interior de la organización impactos positivos en sus grupos de interés y un alto nivel de reputación y reconocimiento, dentro de un marco de mejora continua.

A continuación, se detalla el organigrama:

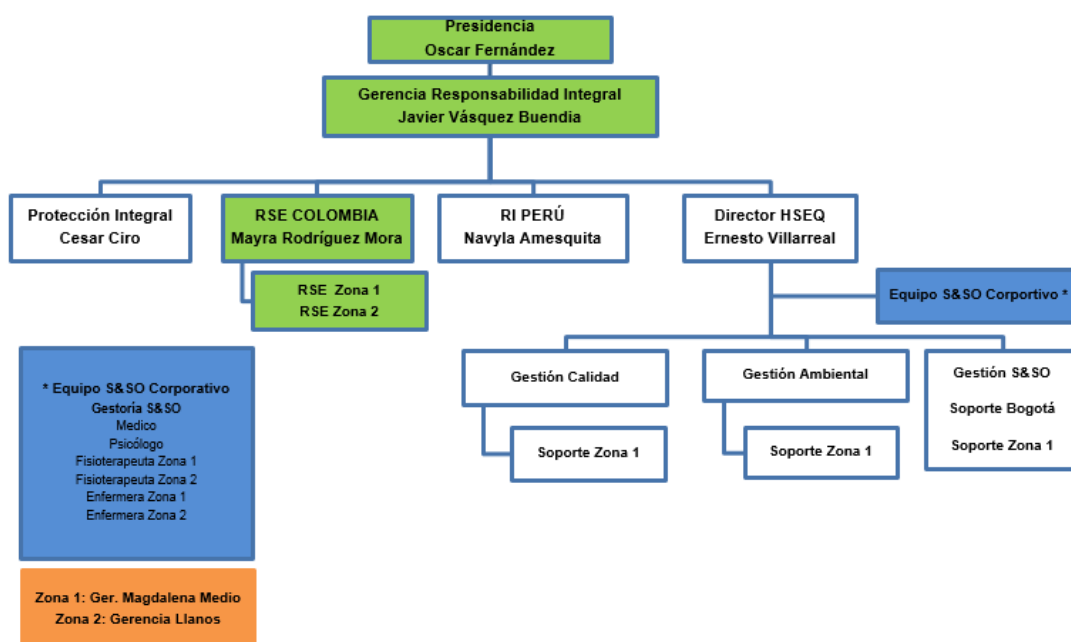


Figura 17. Organigrama Proceso de Responsabilidad Social Empresarial

El proceso de Responsabilidad Social Empresarial tiene como objetivos corporativos los siguientes:

- 🔗 Mejorar el relacionamiento de CONFIPETROL con los grupos de interés con el fin de aumentar la reputación de la empresa y la satisfacción de las partes interesadas
- 🔗 Implementar programas de gestión que permitan intervenir y medir los impactos en los diferentes grupos de interés.
- 🔗 Lograr la CERTIFICACIÓN de CONFIPETROL en la SGE 21: 2008 Sistema de Gestión Ética y Socialmente responsable y la implementación de la guía ISO 26000

- ☞ Atender las expectativas de las partes de interés identificadas en el diagnóstico de RSE, logrando aumentar su satisfacción.

La implementación de la estrategia de responsabilidad social en Confipetrol, ha permitido mejorar significativamente los canales de comunicación con los diferentes Stakeholders, durante el 2015 presentamos nuestro segundo reporte de sostenibilidad, en el cual se ven reflejadas las gestiones adelantadas por la compañía en materia social, ambiental y económica.

Plan de Responsabilidad Social Empresarial

CONFIPETROL cuenta con plan de Responsabilidad Social Empresarial el cual responde a requerimiento y necesidades puntuales de cada proyecto. En él se establece las practicas, actividades, controles operacionales, procedimientos, instrumento de cumplimiento legal, registros, objetivos e indicadores, las buenas prácticas comerciales, inversión social, participación laboral, para ejecutar en el contrato. Esto sin duda nos permite gestionar el riesgo y garantizar el normal desarrollo de la operación.

Programas de Responsabilidad Social Empresarial

Como parte de la estrategia de Responsabilidad Social Empresarial, se crearon tres programas, cuyo objetivo es propender por el bienestar, desarrollo y crecimiento, principalmente de tres grupos de interés;



Figura 18. Programas de Responsabilidad Social Empresarial

CONFIFELIZ

Programa dirigido al talento humano siendo el activo más importante de la compañía, se concentran esfuerzos para propender por el aumento del bienestar y mejoramiento de la calidad de vida y la de las familias de los funcionarios.

Como estrategia, la empresa, implementa diferentes prácticas, remuneración justa, motivación, capacitación, formación, incentivos, promociones, un clima organizacional apto para el desarrollo de las actividades, jornadas de recreación, entre otras. Ver. *Actividades y desarrollo en Prácticas laborales.*



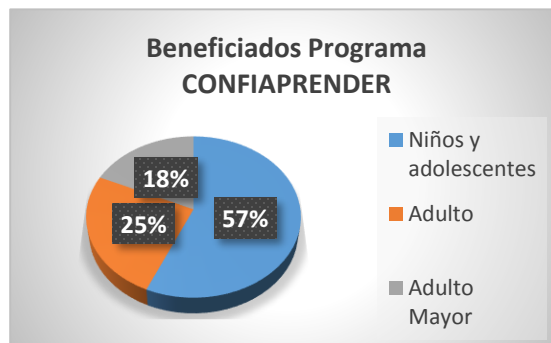
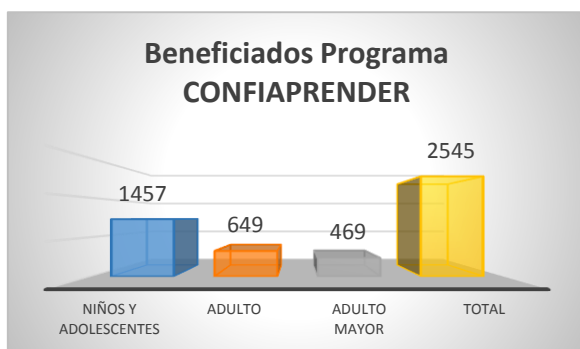
CONFIAPOYO

Por medio del programa CONFIAPOYO se busca promover el desarrollo de proveedores locales, fortaleciendo sus capacidades para desarrollar negocios y siendo cada vez más competitivos. Esto nos permite una articulación completa en toda la cadena de valor. Ver. *Prácticas Justas de Operación*.

CONFIAPRENDER

CONFIAPRENDER es el programa creado para fortalecer y garantizar lazos de confianza con el grupo de interés comunidad. Generando iniciativas, alianzas y actividades que promuevan una cultura de conocimiento en temas como el medio ambiente, el autocuidado, derechos humanos, seguridad vial y salud.

Establecer y mantener relaciones de confianza con las comunidades es un eje fundamental de la estrategia de CONFIPETROL. En la política RSE, la empresa asume el compromiso de mantener una convivencia armónica con las comunidades del área de influencia, contribuyendo a mejorar la calidad de vida e impulsar el desarrollo local.



A continuación, se relacionan las actividades principales:

Celebración día del niño – mes de mayo



El día 15 de mayo de 2015, se realizó actividad didáctico-recreativa, con 100 niños de la Escuela San Marcos del Llanito a fin de desarrollar habilidades comunicativas y trabajo en equipo de los estudiantes, pertenecientes al área de influencia de campo El Centro, contrato MA0026371. Se apoyó en la actividad con la entrega de refrigerios y unos obsequios a los participantes más destacados de la actividad.



Celebración día del niño – mes de octubre



En esta oportunidad participamos en la entrega de cincuenta (50) calabazas, a los niños y niñas, que se encuentran estudiando en esta Institución Educativa, con el fin de participar en la celebración del



día de niño, contribuyendo a la recreación y mejora de la calidad de vida de los niños

La población objeto comprende las veredas, Campo Gala, Pénjamo y Rodeo del Corregimiento El Llanito. La actividad que se realizó el día viernes 30 de octubre de 2015.

Los Derechos Humanos en la Asociación Centro de Vida del Adulto Mayor Mi Tercera Juventud – Barrancabermeja

En la Ley 1276 de 2009, se contempla Centro Vida como el “conjunto de proyectos, procedimientos, protocolos e infraestructura física, técnica y administrativa orientada a brindar una atención integral, durante el día, a los Adultos Mayores, haciendo una contribución que impacte en su calidad de vida y bienestar;” y entendiendo Atención Integral como el “conjunto de servicios que se ofrecen al Adulto Mayor, en el Centro Vida, orientados a garantizarle la satisfacción de sus necesidades de: alimentación, salud, interacción social, deporte, cultura, recreación y actividades productivas, como mínimo”. Y según artículo 11. 10) Uso de Internet



CONFIPETROL, apoya al Centro de Vida del adulto mayor mi tercera juventud, con la donación de dos equipos de cómputo, que contribuyen y benefician a un total de 100 adultos mayores, los que contarán con un espacio de formación, fortalecimiento de habilidades motrices y aprendizaje de nuevas herramientas, en este caso tecnológicas.

A fin de generar un impacto positivo en los adultos mayores del Centro de Vida, se otorgó un espacio de formación en derechos humanos, medio ambiente, entre otros temas, que consideremos pertinentes para esta población, con el fin de promover y desarrollar espacios de formación que vayan más allá de nuestro aporte en especie como empresa y contribuyan al fortalecimiento de una cultura de paz, reconciliación, respeto y práctica de los derechos humanos.

En el desarrollo de la donación, se realizaron las siguientes actividades:

- 🔗 Charla de DDHH y medio ambiente
- 🔗 Elaboración de macetas con materiales reciclables con mensajes sociales y ambientales
- 🔗 Siembra de 15 plántulas



Donación bomba de espalda para la defensa civil de Castilla la Nueva.

En el mes de marzo de 2015, se realizó la donación de una bomba de espalda para apoyar las actividades que realiza la defensa civil en el municipio de Castilla la Nueva en pro de la atención de eventos y contingencias que se presenten en relación a los incendios forestales, esta actividad permite a Confipetrol fortalecer el relacionamiento con las comunidades de influencia directa, adicional demostramos nuestro compromiso con el pacto global de las naciones unidas, apoyando actividades que propenden por el cuidado del medio ambiente.



Celebración día del niño hospital departamental de Villavicencio

CONFIPETROL Sumándose a la iniciativa Mundial de Celebración del Día del Niño, decide compartir algunos detalles con los niños y niñas de la unidad pediátrica del Hospital Departamental de Villavicencio.

En el marco de esta actividad logramos beneficiar a **28** niños y niñas.



Donación de video beam a la Fundación Ecológica y Social de Pompeya



En diciembre de 2015 se realizó la donación de un Video Beam dado de baja a FUNPOMPEYA, fundación del área de influencia directa del contrato de Apiay.

Esta fundación en asocio con diferentes establecimientos públicos (SENA) ofrece programas de formación técnica, encaminados a fortalecer y mejorar el acceso a las oportunidades laborales.

Con esta donación es posible favorecer a más 200 jóvenes y adultos de la comunidad de Pompeya.

Para el primer trimestre de 2016, se tiene previsto realizar un curso de formación en derechos humanos, para los estudiantes que se vinculen a uno de los programas que ofrece el SENA por medio de la fundación.

“En marcha la planta eléctrica de la Escuela Puerto Triunfo”. Confipetrol

El pasado 26 de mayo de 2015, CONFIPETROL reafirmando su compromiso con las comunidades toma participación activa con la donación de diversos materiales eléctricos que serán utilizados para adecuar la acometida eléctrica que permite poner en funcionamiento la sala de cómputo de la escuela Puerto Triunfo.



Con este proyecto 80 estudiantes de la escuela y 3 docentes, facilitando el acceso a la tecnología y mejorando las oportunidades de crecimiento y desarrollo de la comunidad, Asunto 4 de la guía ISO 26000, para Confipetrol significa un aporte a la promoción de la educación y cultura.



Prevención del maltrato y abuso infantil.

En asocio con diferentes entes de la fuerza pública como lo son la Policía de infancia y adolescencia y el ejército nacional, se realizó una charla en prevención del maltrato y abuso infantil para **87** estudiantes de los grados transición a quinto de primaria de las escuelas vegas del Guayuriba y santa rosa rio negro. Adicional se brindó a los estudiantes una jornada de recreación la cual fue dirigida por el Batallón 7 brigada de Villavicencio.



Campaña Donemos Vida

En septiembre de 2015, en asocio con los estudiantes de la institución educativa San isidro de Chichimene se realizó la siembra de 104 árboles nativos en la reserva natural finca Melesio Medica, de la inspección de San Isidro de Chichimene, área de influencia directa del contrato macro MA 0026287.



La jornada de siembra de árboles inicio con una charla liderada por el trabajador Diver Bejarano, trabajador de la disciplina de redes del contrato Castilla, en esta charla se divulgaron las actividades de poda y servidumbre que realiza Confipetrol y la importancia de estas en cumplimiento del objeto del contrato y mejoramiento del servicio eléctrico en la zona de influencia.



CONFIPETROL con el Adulto Mayor

Con el objetivo de generar jornadas de esparcimiento para adultos mayores, población fundamental para el desarrollo de nuestra estrategia de Responsabilidad Social Empresarial y a su vez dar cierre a dos (2) compromisos puntuales definidos mediante acta de socialización de fecha junio de 2013.

Se realizó la segunda jornada para los adultos mayores de la comunidad de Pompeya una charla sobre derechos humanos, una jornada de salud básica en la cual se llevó a cabo control de peso, presión arterial y se le compartieron a los participantes algunos consejos saludables, con acompañamiento de la



fisioterapeuta se realizó a los abuelitos una sesión de auto masaje y ejercicios para fortalecimiento de la memoria y prevención del alzhéimer.



Con una inversión total de \$1.214.000 logramos beneficiar a 42 abuelitos de la comunidad de influencia directa.

Apoyo al proyecto planta de agua potable Escuela la Osa.



Teniendo en cuenta el alto compromiso con el desarrollo y progreso económico y social de todas las comunidades circunvecinas en las áreas de operación, en esta oportunidad Confipetrol realizo entrega formal de un (1) tanque cónico con



capacidad de 1.000 litros, como aporte al mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes de la vereda la pesquera.

CAMPAÑA JUNTOS POR MAS SONRISAS



Juntos por mas sonrisas es una campaña que va encaminada a la recolección de regalos con motivo de la celebración de las festividades navideñas. Una vez recogidos todos los regalos se procede a realizar la entrega y distribución de los mismos en la mayor cantidad de comunidades del área de influencia directa.

Grupo Familiar Betel

El Grupo Familiar Betel, es un grupo familiar de la Iglesia Cristiana Cuadrangular Casa del Alfarero, el cual se dedica a proclamar, predicar y enseñar la palabra Dios a adultos, jóvenes y niños, para instruir valores y buenas acciones en cada hogar que asiste al grupo.

Realizan solicitud de apoyo en la celebración de la navidad para niños de escasos recursos para el día 19 de diciembre de 2015.



Asociación de Ancianos Casa de La Misericordia – Centro De Vida



La Asociación de Ancianos Casa de la Misericordia, solicita nuestra colaboración en la donación de refrigerios para la celebración de la novena navideña para 90 adultos mayores de su asociación.

Actividad en la que participamos realizando la novena el día 21 de diciembre, llevando alegría a los adultos mayores de este Centro de Vida, además de compartir con ellos la novena navideña, refrigerios, realizamos juegos para otorgar unos obsequios para sus talleres de habilidades motrices.



Vereda Los Magos – Casabe

El día 17 de diciembre de 2015, por iniciativa los colaboradores del campo Casabe, se adopta una comunidad de la vereda Puerto Los Mangos, beneficiando un total de 70 niños.



Comunidad Barrio San Martín



Los colaboradores del contrato Mansarovar, recaudaron aportes para brindar en la navidad de 2015 sonrisas a las personas de la comunidad del Barrio San Martín, se entregaron más de 46 regalos para los niños y mercados para tres familias del Barrio el Danubio.



Vereda San Agustín de Los Pozos – Rio Zulia

El Presidente de la JAC de la Vereda San Agustín de los Pozos, solicita vinculación a la celebración navideña a través de la entrega de regalos para los niños de su comunidad, a fin de otorgar alegría para esta fecha especial. El día 24 de diciembre se hace entrega de 12 regalos.



Caño Grande

Como empresa socialmente responsable, interesados por el fortalecimiento y mejoramiento de la calidad de vida de los niños de las comunidades de influencia directa, participa activamente en la convocatoria realizada por la JAC de la vereda Caño Grande,



sumándonos a esta iniciativa y en desarrollo de la campaña Juntos por mas sonrisas se realizó el acompañamiento en la novena de aguinaldos y la donación de 40 regalos.



Hospital Departamental de Villavicencio

Interesados por el fortalecimiento y mejoramiento de la calidad de vida de los niños de las comunidades de influencia; voluntariamente decide compartir algunos detalles con los niños y niñas que se encuentran internos en la unidad pediátrica del Hospital Departamental de Villavicencio.



En esta segunda jornada durante el 2015, se compartieron 30 regalos que nos dejaron una sonrisa y una

luz de esperanza y confianza para este nuevo año.

Puerto Triunfo y Cuernavaca

En diciembre de 2015 nos unimos a la iniciativa de donación de regalos en las comunidades de Puerto Triunfo y Cuernavaca, veredas del área de influencia directa del contrato caño sur; en esta oportunidad mediante la donación de regalos que realizaron diversas empresas de la zona y con el acompañamiento en la novena de aguinaldos logramos beneficiar a por lo menos 80 niños y niñas.



Comunidad Afrocolombiana

Una vez identificados los niños y niñas que se encuentran en situación de vulnerabilidad por su condición de desplazamiento forzoso y con el apoyo de la gestoría administrativa y la gerencia Llanos, decidimos compartir con 40 niños y niñas Afrocolombianos algunos detalles de navidad.

Esta actividad nos dejó una sonrisa y una luz de esperanza y confianza para este nuevo año.

Nuestras comunidades expresan su agradecimiento con CONFIPETROL

Las comunidades presentan su agradecimiento frente a los funcionarios que contribuyeron con la campaña de Juntos por más sonrisas llevando alegría en la navidad a los niños. Como es el caso puntual del Grupo Familiar Betel, quienes agradecen nuestra participación en su celebración navideña y acompañamiento en esta actividad.

Barrancabermeja, 21 de diciembre del 2015

Señores:
CONFIPETROL SAS
Attn: KATHERINE PARRA
DPTO RC

REF: AGRADECIMIENTOS.

Por Medio de la presente, queremos darles las gracias por ese gesto tan bonito que tuvieron con nuestros niños del Grupo Familiar Betel, estaban muy contentos, Bendecimos su vida y la empresa y a cada uno de los que aportaron para esa sonrisa especial en cada uno de los niños.

Que este año 2016 sea lleno de Salud, Bienestar y mucha prosperidad para cada una de las familias de Confipetrol.

**Mis planes para ustedes solamente
yo los sé, y no son para su mal, sino
para su bien. Voy a darles un futuro
lleno de bienestar.
Jeremías 29:11**

Cordialmente,

FRANCISCO GABRIEL PEINADO S.
Líder del Grupo Familiar Crecimiento Betel
I.C.C.S.

Participación activa de la comunidad

Para CONFIPETROL el grupo de interés COMUNIDAD juega un papel importante en la operación, motivo por el cual la compañía se ha esforzado en conocer sus necesidades y expectativas de identifica cómo desde el alcance de la organización se puede contribuir a la satisfacción de las mismas. Siendo así CONFIPETROL propende por poseer una administración eficiente, resultados favorables y un desarrollo sostenible y además por el desarrollo de una operación transparente e incluyente de todos los grupos de interés.

Desde la convicción inicial de participar en una licitación la compañía tiene en cuenta a sus grupos de interés y especialmente a sus comunidades, muestra de ello el estudio del entorno del área de influencia donde se pretende desarrollar el proyecto (oferta de mano de obra, características sociodemográficas, oferta de bienes y servicios, identificación de comunidades indígenas, costumbres, antecedentes, entre otros), pasando por la adquisición de bienes y servicio y contratación de mano de obra (la prioridad es la mano de obra y proveedores del área de influencia directa y se extiende en forma de espiral o esfera de influencia, en cuanto se dé cumplimiento al procedimiento de reclutamiento y selección así como las premisas de precio, calidad y oportunidad para proveedores), igualmente durante el desarrollo del contrato se implementan los tres planes de RSE; Confifeliz (colaboradores), Confiapoyo (proveedores) y Confiaprender (comunidades) y para finalizar el contrato CONFIPETROL garantiza la correcta finalización de relaciones laborales, comerciales y contractuales.

La interacción constante con la comunidad y el establecimiento de canales de comunicación efectivos ha permitido la atención oportuna a los requerimientos (peticiones, quejas, reclamos, solicitudes) y fortalecido la prevención y resolución de problemas.

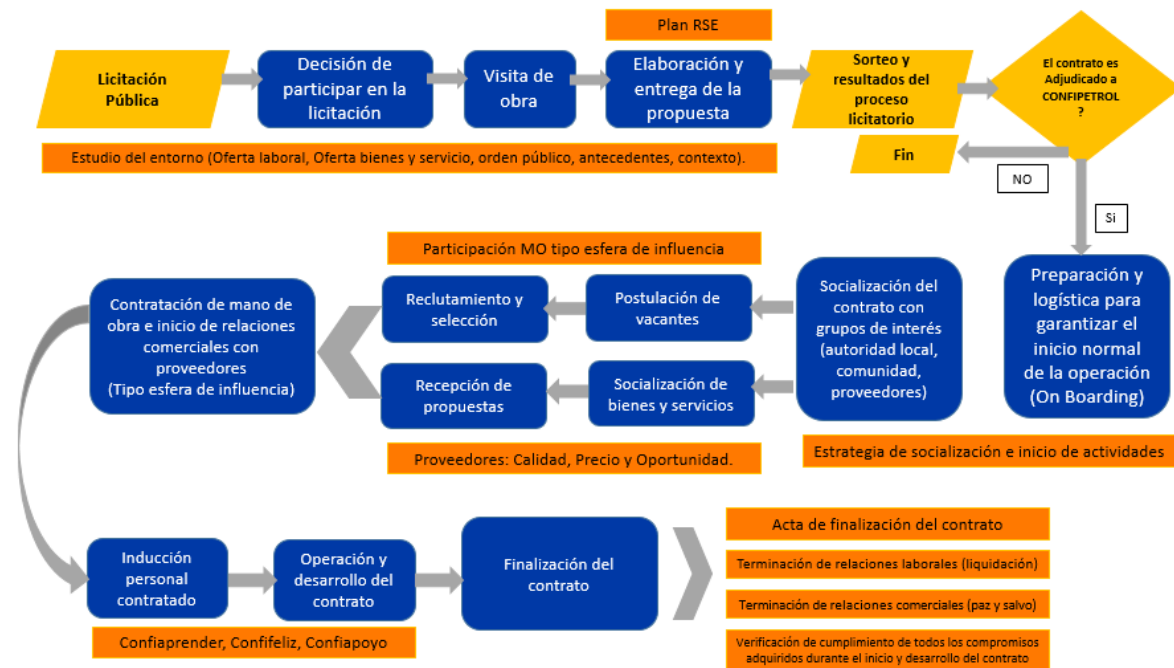


Figura 19. Participación de la comunidad en todas las etapas de los proyectos Confipetrol

Creación de empleo y desarrollo de habilidades

Durante el proceso de la elaboración de las propuestas CONFIPETROL realiza un análisis detallado de la mano de obra tanto calificada como no calificada (perfiles, roles, responsabilidad, experiencia, capacitaciones, etc.) que se requiere para la futura ejecución de los contratos.

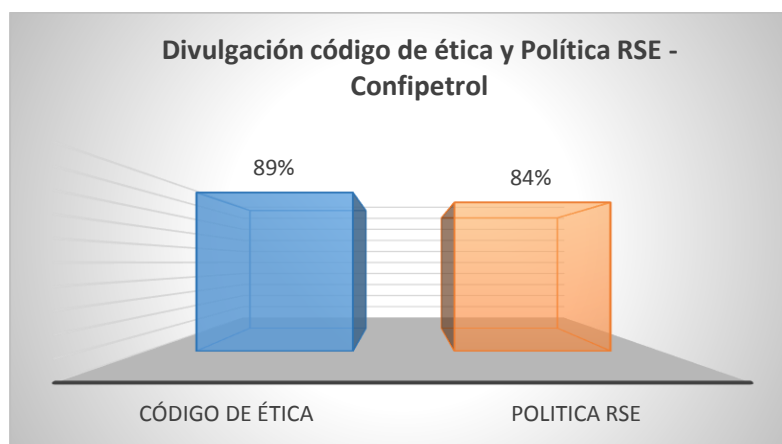
Código de ética y política

Para CONFIPETROL es de suma importancia la divulgación de cada una de sus políticas, buscando siempre la transparencia en el relacionamiento con las diferentes actividades que se ejecutan en el día a día, a fin de concientizar a las partes interesadas en el uso racional de recursos de manera que las actividades se desarrollen sin comprometer los mismos para las generaciones futuras y la

generación de una conciencia ética, enfocada hacia la competencia sana, transparente y la aplicación de las leyes vigentes del país donde se ejecuten las operaciones. Tener claro que por encima de los negocios está el nombre y reputación de la empresa, lo cual se logra con la ética y transparencia en los negocios, en la ejecución de cualquier actividad por parte de nuestros colaboradores y nuestros grupos de interés.

Todos los colaboradores se comprometen a cumplir, promover, divulgar y hacer cumplir dentro de nuestra organización el Código de Ética de CONFIPETROL y hacerlo extensivo a las otras partes de interés con las que interactuamos. De igual manera actuar de forma responsable teniendo en cuenta los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medio ambiente, a través de un comportamiento que contribuya al desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad.

Tomando como referencia este nivel de importancia CONFIPETROL asegura con sus colaboradores la divulgación de la política de Responsabilidad Social Empresarial y del Código de Ética a través de la inducción y proceso de reintroducción, por medio de una evaluación donde se verifican los conceptos adquiridos durante el desarrollo de las mismas.



El porcentaje de divulgación finalizando el año 2015 del Código de ética corresponde al 89%, por su parte la política RSE se ha divulgado para un total del 84% de los trabajadores de Confipetrol. El 11% y 16% pendientes por divulgar serán cerrados en el primer trimestre del 2016.

Procedimiento para atención y gestión de requerimiento de nuestros grupos de interés

Se elaboró el **Procedimiento para atención y gestión de requerimiento de nuestros grupos de interés**, cuyo objetivo es establecer la metodología para atención y gestión de requerimientos presentados por parte de nuestros grupos de interés con el propósito contribuir a la satisfacción de necesidades y expectativas de estos, estableciendo lineamientos a fin de minimizar los riesgos de afectación a la imagen y situaciones legales en materia de lavado de activos, financiación del terrorismo, amenazas contra la libertad, soborno y corrupción.

Procedimiento que aplica a los diferentes grupos de interés de la Compañía que soliciten bienes, beneficios, donaciones y/o servicios relacionados con solicitudes que estén enmarcadas dentro de la estrategia de Responsabilidad Social.

Declaración de términos y condiciones del proceso de Responsabilidad Integral

El formato Declaración de conocimientos de términos y condiciones del proceso de Responsabilidad Integral, es un documento que debe ser diligenciado por cualquier actor de los grupos de interés,

bien sea en calidad de personal natural o persona jurídica, y como requisito previo a la firma del contrato u orden de servicio y/o celebración y/o ejecución de algún acuerdo.

Documento mediante el cual certifican todos los grupos de interés con los que interactúa, haber leído, comprendido y se compromete a desarrollar las actividades de acuerdo con las políticas, requisitos y procedimientos de CONFIPETROL. De conformidad con el Código de Ética, la Política de RSE, Protección Integral, Política Anticorrupción y Políticas Administrativas del Sistema de Gestión del Riesgo Lavado de Activos Y Financiación del Terrorismo LA/FT y la Línea de Acción por situaciones de Extorsión o Secuestro que han sido entregados por CONFIPETROL.

Entre otros requisitos, se encuentran contemplados el cumplimiento del Código Sustantivo de Trabajo y las disposiciones legales que le adicionen, modifiquen, sustituyan o reformen, así como las correspondientes al sistema de protección social (ICBF, caja de compensación familiar, SENA), a los sistemas de salud, pensiones, riesgos laborales y las asociadas al salario mínimo, jornada laboral, ley 50/90.

Velar por las buenas prácticas laborales, el cuidado y la preservación del medio ambiente y los derechos humanos. En particular de, cumplir la jornada máxima laboral de acuerdo a la normativa del país donde se esté operando, la no discriminación, la no vinculación laboral de menores de edad y suministrar a los empleados las herramientas, equipos, elementos de protección personal e información necesaria para el desempeño de sus funciones.

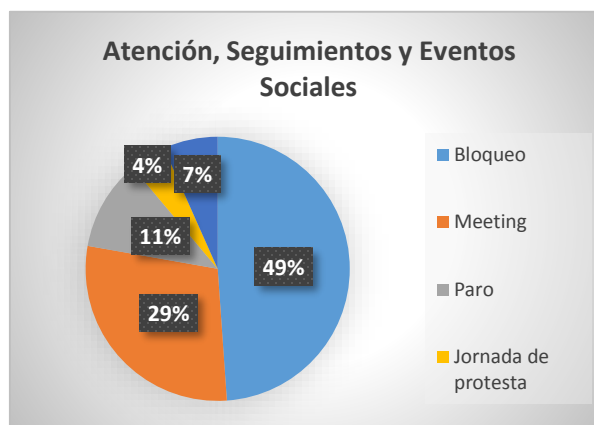
Una vez se diligencia el documento se hace responsable al declarante del cumplimiento de cada uno de los compromisos asumidos. De igual forma la organización evita los riesgos que se puedan correr en lo referente al LA/FT, la vulneración de los derechos humanos, el incumplimiento de la ley y demás requisitos suscritos por la organización.

Atención, gestión y seguimiento a eventos sociales

Para CONFIPETROL, es muy importante realizar el seguimiento y atención de las situaciones que se presentan en cada uno de los campos tales como, Jornadas de protesta, bloqueos, paros, meeting y demás eventos sociales que afecten directa o indirectamente la operación y el desempeño de nuestras labores. Por lo que se establece un punto de control para las situaciones, que de cierta forma afectan el normal desarrollo de nuestra operación ya sea por incidencia real o potencial.

Durante el año 2015 se presentaron 48 eventos, en los que siempre se contó con el apoyo del proceso de RSE, a fin de otorgar acompañamiento, soluciones en la medida de lo posible y mitigación de situaciones que pudieran afectar la operación.

Del total de los eventos se presentaron 22 bloqueos que corresponde al 49%, en su mayoría por parte de la comunidad frente al cliente Ecopetrol, Occidental de Colombia y Pacific Rubiales, resueltos en poco tiempo. El 29% equivale a 13 Meeting, correspondientes a reuniones solicitadas por la USO convocando a los trabajadores a fin de exponer sus inquietudes respecto de la actual situación de la industria hidrocarburos en Colombia, la baja de mano de obra y diferencia de salarios.



El 18% equivale a 2 jornadas de protesta, 5 paros, una amenaza de bloqueo, resueltos luego de la generación de espacio de dialogo en donde se expusieron los diferentes puntos de vista y se establecieron acuerdos para dar continuidad a la normal operación del personal.

Desarrollo y acceso a la tecnología

N/A

G4 S011

Durante el año 2014 no se presentaron reclamaciones relacionadas con impactos sociales, lo que demuestra el compromiso de CONFIPETROL por las comunidades y proveedores locales con los que mantenemos un relacionamiento continuo, encaminamos nuestras acciones a la transparencia y legalidad.

G4-31

En caso de dudas, inquietudes o aclaraciones con referencia a este informe por favor notificar al correo electrónico

gestor.rse@confipetrol.com

Mayra Rodríguez Mora

Gestor de Responsabilidad Social Empresarial