



**INFORME DE  
SOSTENIBILIDAD  
— 2017 —**



**Pacto Global**  
Red Colombia



# **INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2017 CONFIPETROL**

## TABLA DE CONTENIDO

<b>MENSAJE DEL PRESIDENTE</b> .....	6
<b>1. PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN</b> .....	7
1.1 Quiénes somos.....	7
1.2 Propiedad y forma jurídica.....	7
1.3 Tamaño de la organización.....	8
1.4 Cadena de valor.....	9
1.5 Misión.....	10
1.6 Visión .....	10
1.7 Objetivos estratégicos.....	11
1.8 Código de ética.....	11
1.9 Mecanismos de asesoramientos y preocupaciones éticas.....	11
1.10 Principios.....	11
1.11 Valores.....	12
1.12 Pilares de la calidad.....	13
1.13. Gobernanza .....	14
1.14 Políticas organizacionales.....	21
1.15 Sistema Integrado de Gestión Certificado .....	22
1.16 Pacto Global y Programa de Excelencia Ambiental Distrital .....	22
1.17 Ubicación sedes y operaciones.....	23
1.18 Líneas de servicio .....	23
1.19 Operación Confipetrol .....	26
<b>2. RELACIONAMIENTO Y GRUPOS DE INTERÉS</b> .....	27
2.1 Identificación y priorización de grupos de interés.....	27
2.2 Modelo de relacionamiento.....	29
2.3 Participación grupos de interés.....	29
2.4 Expectativas.....	31
2.5 Temas materiales .....	31
<b>3. DESEMPEÑO ECONÓMICO</b> .....	32
3.1 Situación financiera.....	33
3.2 EBITDA .....	34
3.3 Estado de resultados.....	35
3.4 Valor económico directo generado y distribuido.....	35
3.5 Impuestos .....	35
<b>4. ANTICORRUPCIÓN</b> .....	36
4.1 Lucha contra la corrupción .....	37
4.2 Operaciones evaluadas con riesgo de corrupción.....	37
4.3 Identificación de riesgos mediante la aplicación de estrategias.....	37
4.4 Política y procedimientos anticorrupción .....	38
4.5 Casos de Corrupción confirmados y medidas tomadas.....	40
<b>5. ABASTECIMIENTO</b> .....	41

5.1 Cadena de suministro.....	41
5.2 Proveedores críticos .....	42
5.3 Anticorrupción en la cadena de suministro.....	43
5.4 Adquisiciones, compras y contrataciones.....	43
5.5 Rechazo al trabajo infantil. ....	44
6.GESTIÓN AMBIENTAL.....	45
6.1 Sistema de Gestión Ambiental certificado. ....	45
6.2 Cumplimiento de la legislación ambiental y normativa ambiental. ....	46
6.3 Eventos ambiental. ....	46
6.4 Aspectos ambientales.....	47
6.5 Programas de Gestión Ambiental.....	47
6.5.4 Programa de orden y aseo HSEQ-GAM1-PR-4. ....	55
6.6 Sensibilización y capacitación .....	56
7. DIMENSIÓN SOCIAL.....	63
7.1 Prácticas Laborales. ....	63
7.1.1 Tamaño de la Organización.....	63
7.1.2 Empleo.....	63
7.1.3 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal.....	64
7.1.4 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales.....	68
7.1.5 Permiso parental.....	68
7.1.6 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas .....	69
7.1.6.1 Reclutamiento y selección .....	70
7.1.7 Relación trabajador empresa.....	70
7.1.8 Generación de espacios de recreación e integración. ....	71
7.1.9 Formación y enseñanza .....	74
7.1.9.1 Media de horas de formación al por empleado .....	74
7.1.9.2 Promedio de horas de capacitación según el género. ....	76
7.1.9.3 Promedio de horas de capacitación según la formación del personal. ....	76
7.1.9.4 Capacitaciones según la formación del personal: MOC y MONC.....	76
7.1.9.5 Inversión en fortalecimiento de competencias. ....	77
7.2 Seguridad y Salud en el Trabajo .....	78
7.2.1 Fundamentos: .....	78
7.2.3 Políticas .....	78
7.2.4 Programas de Seguridad.....	79
7.2.4.1 Programa de Inspecciones .....	79
7.2.4.3 Programa de Seguridad Vial.....	79
7.2.5 Programas de Salud en el Trabajo – Programas de Vigilancia Epidemiológica. ....	80
7.2.5.1 Programa de Gestión Factores Psicosociales Ambiente Emocional de trabajo y sociedad HSEQ-S&SO1-PR-10.....	80
7.2.5.3 Programa para el Fomento de Estilos de vida saludable Vida HSEQ-S&SO1-PR-4. 83	

7.2.5.4 Programa de Vigilancia Epidemiológica para Conservación Visual HSEQ-S&SO1-PR7.	84
7.2.5.5 Programa de Vigilancia Epidemiológica para Conservación Auditiva HSEQ-S&SO1-PR-6.	84
7.2.6 Accidentalidad.....	84
7.2.7 Comites de Seguridad y Salud en el Trabajo - Copasst.....	90
7.3.2. Donaciones.....	95
7.3.3 Eventos sociales.....	98

102-14, 102-15

**MENSAJE DEL PRESIDENTE**

El 2017, fue el año en que la industria empezó a recuperarse de la crisis del sector OIL & GAS, y lo vivido dejó resentido el mercado, que, aunque fue levantándose, dejó una alta prevención en los clientes sobre la solidez de dicha recuperación, impactando los precios de los servicios que requirieron. Por esto, se debió hacer un trascendental esfuerzo con una mancomunada participación de todos los grupos de interés de Confipetrol, en especial nuestros empleados, proveedores y comunidades, entendiendo que todos somos parte de un todo y que el resultado logrado es la sumatoria de todos los esfuerzos.

Los resultados de tan magnífica participación han consolidado a Confipetrol como un banco de soluciones en la prestación de servicios integrales de operación y mantenimiento, logrando así el crecimiento y posicionamiento de la organización en América Latina.

En estos 10 años hemos desarrollado estrategias que nos han permitido consolidarnos no solo en el mercado de Oil & Gas si no también en el Minero - Energético e Industrial, afianzando la calidad de nuestro servicio mediante la excelencia operacional, el fortalecimiento de la resiliencia en nuestro talento humano, la ética y la responsabilidad en nuestras decisiones.

Avanzamos hacia nuevos mercados, manteniendo la contribución de manera sostenible a las comunidades en las que tenemos presencia, mediante la generación de empleo local, el fortalecimiento de la economía y las alianzas estratégicas con proveedores regionales.

En este informe resumimos los logros alcanzados, las metas cumplidas y la promesa de valor que hemos establecido con nuestros grupos de interés, esperamos con estas páginas hacerlos partícipes de lo que significa para nosotros la transparencia, el compromiso y la dedicación.



**OSCAR JOVANNY FERNÁNDEZ MORENO**  
Presidente

## **SOBRE ESTE INFORME**

Confipetrol comparte a todos los grupos de interés **EL QUINTO INFORME DE SOSTENIBILIDAD**, en el cual se presenta el desempeño económico, social y ambiental durante el año 2017.

**102-32, 102-46, 102-48, 102-49, 102-50, 102-51, 102-52, 102-53, 102-54, 102-55, 102-56**

El contenido de este informe hace énfasis en la operación de Confipetrol en Colombia, a manera de información se listan las operaciones llevadas a cabo durante el periodo reportado en las sucursales Bolivia y Argentina y Filial Perú.

El reporte fue elaborado de conformidad con los estándares del Global Reporting Initiative: Opción esencial. El periodo cubierto corresponde del 01 de enero al 31 de diciembre del año 2017. El ciclo de la presentación de los informes es anual. El último informe presentado corresponde al periodo 2016, el cual se elaboró bajo la Guía para elaboración de informes de sostenibilidad G4, y no se ha hecho ninguna re expresión de información.

En caso de preguntas, dudas o sugerencias respecto de este informe puede ponerse en contacto a los siguientes correos electrónicos: [presidencia@confipetrol.com](mailto:presidencia@confipetrol.com) y [gestor.rse@confipetrol.com](mailto:gestor.rse@confipetrol.com).

En cuanto a la verificación del contenido del informe, ha sido realizada por las áreas reportantes y no ha sido verificado por entes externos.

Este informe cumple como Comunicación de Progreso sobre los principios del Pacto Global de Naciones Unidas del cual Confipetrol es signatario y corresponde al año 2017.

El informe de sostenibilidad es revisado y aprobado por el Presidente y Representante Legal del Compañía.

## **1. PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN**

**102-1**

### **1.1 Quiénes somos.**

Confipetrol es una compañía altamente calificada, especializada en operación, ingeniería de mantenimiento y confiabilidad. Con gran experiencia en los sectores de Hidrocarburos, Industrial, Minero y Energético, para los cuales ha desarrollado metodologías y procedimientos en gestión de activos con el propósito de garantizar la confiabilidad de los equipos de los clientes.

**102-5**

### **1.2 Propiedad y forma jurídica.**

Confipetrol es una sociedad por acciones simplificadas (S.A.S.) que fue conformada inicialmente en el año 2007 como sociedad anónima (S.A.) y posteriormente por temas estratégicos transformada en una sociedad por acciones simplificadas (S.A.S), siendo una compañía multinacional que por su naturaleza comercial posee facultades legales para realizar actividades tanto comerciales como civiles gracias a su forma jurídica denominada S.A.S; siendo su objeto social principal la prestación de servicios integrales de operación y mantenimiento a la industria petrolera y energética en Colombia o en el exterior, con actividades conexas como la arquitectura e ingeniería y otras actividades relacionadas a la consultoría técnica, actividades de administración empresarial, alquiler y arrendamiento de otros tipos de maquinaria, equipos y bienes tangibles.





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

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

102-6, 102-7

### 1.3 Tamaño de la organización.

Durante el año 2017 la organización contó con un total de 3772 trabajadores y un total de 60 contratos distribuidos así:

-  1491 trabajadores en Colombia,
-  2134 trabajadores en Perú,
-  145 en trabajadores Bolivia y
-  2 trabajadores en Argentina.

Las ventas netas de la Compañía fueron de \$370.337.937 MM COP<sup>1</sup>. No se generaron capitalizaciones durante el año 2017.

A continuación, se presenta la relación los 22 contratos vigentes en Colombia durante el 2017;

CONTRATOS COLOMBIA 2017		
No.	Contrato	Departamento
1	Vicepresidencia Regional Orinoquia 3006128	Meta
2	Vicepresidencia Regional Sur 3006129	Huila
3	Vicepresidencia Regional Oriente	Meta
4	No. 750829	Guajira
5	No. 7014	Huila, Casanare, Putumayo, Caquetá
6	No. OLE-184-14	Boyacá, Antioquia, Santander
7	CA-3614	Arauca
8	CA-3615	Arauca
9	No. 9018998	Cundinamarca, Magdalena, Atlántico, Santander, Boyacá

<sup>1</sup> Expresado en miles de millones de pesos.<sup>1</sup>



10	No. 9019345	Cundinamarca
11	No. CO-8000000662	Santander
12	No. 8010011093	Casanare
13	No. 270170146	Putumayo, Cauca
14	No 270160035	Putumayo
15	Superintendencia de Operaciones Mares MA-0026371	Santander, Boyacá, Cesar
16	Superintendencia Castilla y Chichimene MA-0026387	Meta
17	Superintendencia de Operaciones Apiay MA-0026302	Meta
18	Superintendencia La Cira Infantas MA-0026355	Santander
19	Superintendencia Catatumbo y Orinoquia MA-0026315	Norte Santander
20	Superintendencia de Operaciones del Rio No. MA-0026364	Bolívar, Antioquia
21	No 5225751	Putumayo y Cauca
22	CA-3765	Arauca

**Tabla 1. Contratos ejecutados en Colombia durante el año 2017.**

102-9, 102-10

#### 1.4 Cadena de valor.

Durante el periodo objeto de la memoria no se presentaron cambios en el enfoque de la cadena de valor. Dada la dinámica del negocio fueron adjudicados contratos a la Compañía y como consecuencia se dio el inicio de nuevas relaciones comerciales, contractuales y laborales, así como también la finalización de contratos comerciales y por ende la finalización de contratos laborales.

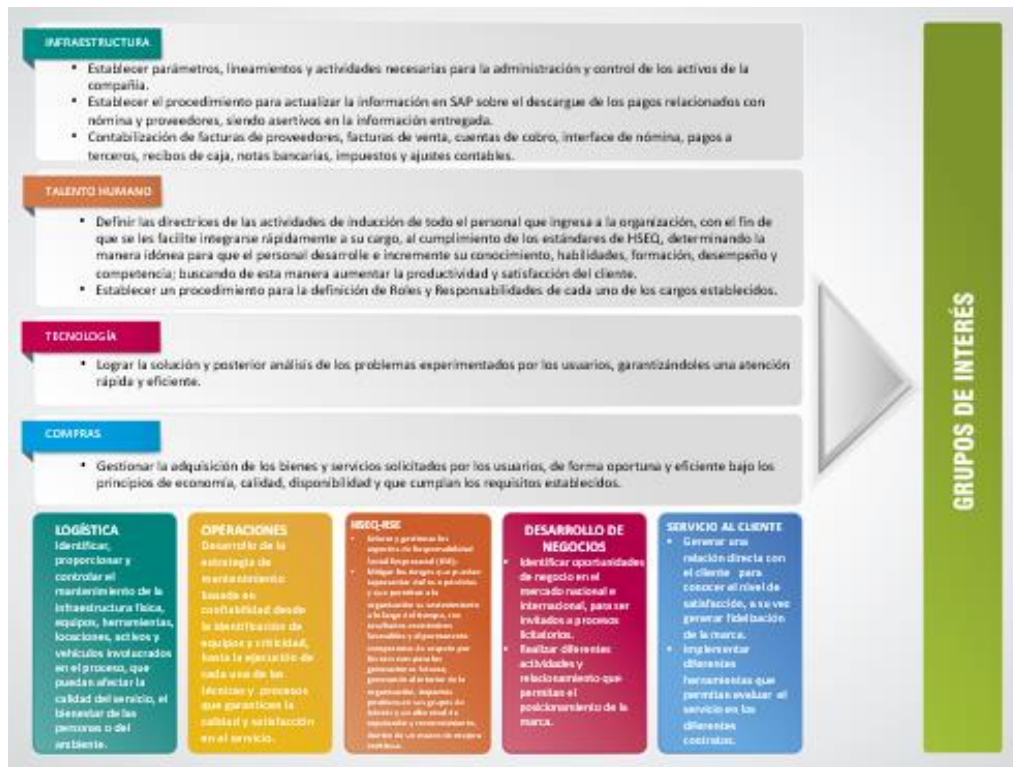


Figura No. 1 Cadena de Valor.

### 1.5 Misión

Confipetrol satisface a sus clientes, agregándoles valor a sus activos, aumentando su producción como aliado estratégico, solucionando y erradicando los problemas técnicos, restableciendo y garantizando la integridad de sus equipos y sistemas a través de nuestros servicios de alto desempeño en Gestión de activos con la Operación y Mantenimiento integral, con la aplicación de técnicas modernas e innovadoras en confiabilidad y predictivas de diagnóstico, siendo socialmente responsable con el entorno y las generaciones futuras, cumpliendo con la legislación vigente aplicable, dirigido a los sectores de Hidrocarburos, Industrial, Minero y Energético, conformada por un equipo humano interdisciplinario de alto desempeño comprometido con la gestión de riesgos globales.

### 1.6 Visión

Confipetrol será reconocida a nivel nacional e internacional, como un banco de soluciones que agregará valor y aumentará la producción a sus clientes siendo líder, garantizándoles la integridad de sus equipos y sistemas a través de los servicios de alto desempeño e innovadores en Gestión de activos con la Operación y Mantenimiento integral, con la aplicación de técnicas modernas e innovadoras en Confiabilidad y predictivas de diagnóstico, sobresaldrá por ser la empresa preferida por el mercado y la deseada para trabajar por el talento humano de alto desempeño, distinguiéndonos por una ágil y efectiva capacidad de respuesta, por la generación de empatía, será la empresa de su confianza, aumentará la competitividad innovando y mejorando continuamente de manera sostenida; y será responsable con el entorno y las generaciones futuras.

## 1.7 Objetivos estratégicos

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

102-16

## 1.8 Código de ética.

El Código de Ética de Confipetrol define el marco legal, normativo y lineamientos bajo el cual actúa la Compañía, con el fin de asegurar una cultura organizacional basada en principios y valores éticos como eje fundamental para generar relaciones de transparencia, así como el manejo confidencial de la información, las responsabilidades éticas, morales y penales que cobijan la propiedad intelectual de la información de la compañía bajo los cuales se definen los negocios y se ejecutan las actividades.

El Código de ética enfoca a la competencia sana, transparente y a la participación en negocios que estén enmarcados dentro de lo legal, que cobijen las leyes vigentes aplicables a nivel nacional e internacional de los países en donde se ejecuten operaciones.

102-17

## 1.9 Mecanismos de asesoramientos y preocupaciones éticas.

La Compañía tiene establecidos los correos electrónicos [etica@confipetrol.com](mailto:etica@confipetrol.com) y [oficial.cumplimiento@confipetrol.com](mailto:oficial.cumplimiento@confipetrol.com) para que sean reportadas conductas y/o desviaciones éticas. Así mismo, tiene documentado e implementado en su sistema de gestión integrado el formato Reporte de denuncias y/u operaciones inusuales, a través del cual se indica si la denuncia está relacionada con desviaciones éticas, corrupción, soborno, soborno transnacional, lavado de activos, financiación del terrorismo, fraude u otro. La denuncia se puede realizar de forma anónima si así lo desea el denunciante. Los correos electrónicos también están destinados para que los usuarios realicen sus consultas en temas relacionados con conductas éticas, integridad y temas conexos. Finalmente, los temas jurídicos son gestionados desde los procesos Jurídica Laboral y Jurídica Comercial de la Compañía, según corresponda.

102-16

## 1.10 Principios.

Confipetrol cuenta con los siguientes principios:

- ☞ **Trabajo en equipo:** En la Compañía, todas las personas aportan capacidades para complementar y fortalecer las capacidades del equipo de trabajo, enfocadas a cumplir los objetivos y metas asignadas, alineados con los principios, objetivos y políticas de la compañía, siendo responsables por igual del éxito o fracaso del equipo, quien no suma en el equipo no debe estar en el equipo, todos los planes y programas del equipo se desarrollan de manera armónica e integrada por los diferentes miembros del equipo, compartiendo responsabilidades, trabajando coordinadamente y apuntando al mismo objetivo sin protagonismos individuales ni personales.
- ☞ **Comunicación efectiva a todo nivel:** En la Compañía, las comunicaciones transmiten y refuerzan los valores y principios que soportan la cultura empresarial, el gobierno corporativo

hace seguimiento de gestión y control a través de los comités de procesos bidireccionalmente a todo nivel, a través de comunicados internos, a través de nuestra página web, a través de nuestro manual de HSEQ, a través de reuniones, a través de nuestras políticas, a través de nuestros reglamentos, a través de informes y reportes. Es obligación de todos los miembros de la organización asegurar la aplicación y divulgación de información actualizada y vigente, usando los medios antes descritos.

☞ **Cumplimiento de la ley:** En la Compañía, siempre se realizan actividades dentro la legislación vigente y aplicable.

☞ **No acosar ni discriminar a nadie:** Todas las personas mayores de edad documentada sin distinción de razas, religión o cultura tienen opción sin discriminación a participar en los procesos de selección de personal según perfiles y requisitos requeridos por cargo, todos nuestros empleados devengarán salarios legales y contractuales cuando sean suscritos por la organización, tienen derecho a estar afiliados a una entidad promotora de salud, a una aseguradora de riesgos laborales, a un fondo de pensiones, a un fondo de cesantías, a una caja de compensación familiar y/o los mecanismos mínimos establecidos en cada país de operaciones nuestro personal tiene derecho a recibir la dotación, elementos de protección personal y capacitación en Salud, seguridad y medio ambiente que permitan evitar y prevenir accidentes y enfermedades laborales, en el caso de ser discriminados o acosados por algún funcionario en su deber expresarlo al comité de convivencia o su equivalente en cada país donde la organización tenga actividades donde le daremos trato al respectivo asunto.

Frente a otros estándares y normas de conducta de la Organización, ésta cuenta con el Reglamento de Trabajo, documento conocido y del alcance de todos los empleados; a su vez, en su sistema de gestión tiene documentado e implementado el Compromiso de Transparencia, documento que permite al firmante declarar su compromiso frente a prácticas leales, honestas, éticas y transparentes con la compañía.

102-16

### 1.11 Valores.

Los Valores de la Compañía se detallan a continuación;

☞ **Honestidad:** Estamos obligados a aplicar esta cualidad humana, comportándonos y expresándonos con coherencia y sinceridad (decir la verdad), de acuerdo con los principios y valores de verdad y justicia. Promovemos respeto a la verdad en relación con el mundo, los hechos y las personas; en otro sentido, la honestidad también implica la relación entre nosotros y el entorno donde desarrollamos nuestras labores o vivimos.

☞ **Justicia:** La justicia es la concepción de que todos y cada uno de los miembros de la organización debemos trabajar con equidad y en pro del bien común. Es un principio que determina un equilibrio en nuestro ambiente laboral; debemos mantener la armonía entre nuestros colaboradores a todo nivel.

☞ **Responsabilidad:** La responsabilidad es un valor que debe estar en la conciencia de la persona cada instante, que le permite reflexionar, administrar, orientar y valorar las consecuencias de sus actos, siempre en el plano de lo moral. Una vez que pasa al plano ético (puesta en práctica), en los colaboradores de la Compañía deben persistir estas siete ideas para establecer la magnitud de dichas acciones y afrontarlas de la manera más prepositiva e integral, siempre en pro del mejoramiento laboral, social, cultural y natural:

1. Reconocer y responder a las propias inquietudes y las de los demás.

2. Mejorar sin límites los rendimientos en el tiempo y los recursos propios del cargo que se tiene.
3. Reporte oportuno de las anomalías que se generan de manera voluntaria o involuntaria.
4. Planear en tiempo y forma las diferentes acciones que conforman una actividad general.
5. Asumir con prestancia las consecuencias que las omisiones, obras, expresiones y sentimientos que generen en la persona, el entorno, la vida de los demás y los recursos asignados al cargo conferido.
6. Promover principios y prácticas saludables para producir, manejar y usar las herramientas y materiales que al cargo se le confiere.
7. Divulgar.

☞ **Conciencia:** La conciencia dentro de la organización y administración de la estrategia de Gestión de Activos de la Compañía se relaciona con el hecho de que las personas logren interiorizar la importancia del control de riesgos, del auto-cuidado en el desempeño de su trabajo, el compromiso con la seguridad propia y la de los otros, la relevancia que posee su actuar y su comportamiento en el buen manejo de los activos físicos y en la optimización de los mismos. Así mismo es esencial que las personas evidencien en su día a día, su convicción por mejorar de manera continua, como seres humanos, en su quehacer y los beneficios que esto representa a nivel individual y organizacional.

☞ **Abnegación:** Todos renunciamos voluntariamente a las alienaciones sociales: Alcohol, drogas, vicios, inclinaciones libertinas y actividades desordenadas, teniendo como objetivo en primera instancia cumplir la responsabilidad asignada en nuestra labor y corresponder a la confianza que nos ha sido depositada como profesionales en lo que hacemos.

☞ **Respeto:** Nos alineamos con el cumplimiento de las leyes, promovemos la armonía con el ambiente, además reconocemos la importancia de los derechos humanos, la libertad de cultos y la libertad de expresión.

☞ **Transparencia:** Nuestros principios éticos nos enfocan a la competencia sana, transparente y a la participación en negocios que están enmarcados dentro de la legislación vigente y aplicable de cada país donde operemos. Nuestra empresa siempre actuará bajo la transparencia y la ética en los negocios, ningún miembro de la compañía puede recibir u ofrecer a nadie dádivas económicas, en especie o de cualquier otra índole para obtener o adjudicar algún negocio.

## 1.12 Pilares de la calidad.



**Figura No. 2 Pilares de la calidad.**

- ☞ **Empatía:** Confipetrol se pone en los zapatos de sus grupos de interés para ser reconocido como un verdadero aliado.
- ☞ **Capacidad de respuesta:** Confipetrol se enfoca en la planificación de todas las actividades con confianza y sin afectar su rentabilidad ni la de sus clientes.
- ☞ **No accidentalidad:** En Confipetrol todas las personas son importantes y el objetivo de la Compañía es asegurar que el personal llegue sano y seguro a su hogar, por ello en las operaciones se fomenta el autocuidado, el uso de elementos de protección personal, conocimiento de la política de seguridad vial, análisis de trabajo, planificación de tareas, reporte de actos y condiciones.
- ☞ **Buen entorno:** En Confipetrol el personal se caracteriza por trabajar con buena actitud, motivación, de esta manera transmiten bienestar y calidad a sus familias y equipos de trabajo.
- ☞ **Confiabilidad:** El servicio que presta la Compañía se ejecuta en el momento oportuno con los recursos necesarios para su realización en la mayor brevedad posible.

102-18

### 1.13. Gobernanza

#### 1.13.1. Estructura de Gobernanza.

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

Con base en lo anterior, Confipetrol cuenta con tres órganos de control denominados:

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

☞ **Junta Directiva:** Con base en las directrices impartidas por la Asamblea de Accionistas; la Junta directiva de Confipetrol conformada por cinco miembros, dentro los que se destacan importantes personajes de talla internacional, son los encargados de decidir y coordinar, todas las directrices que debe seguir la Organización.

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

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

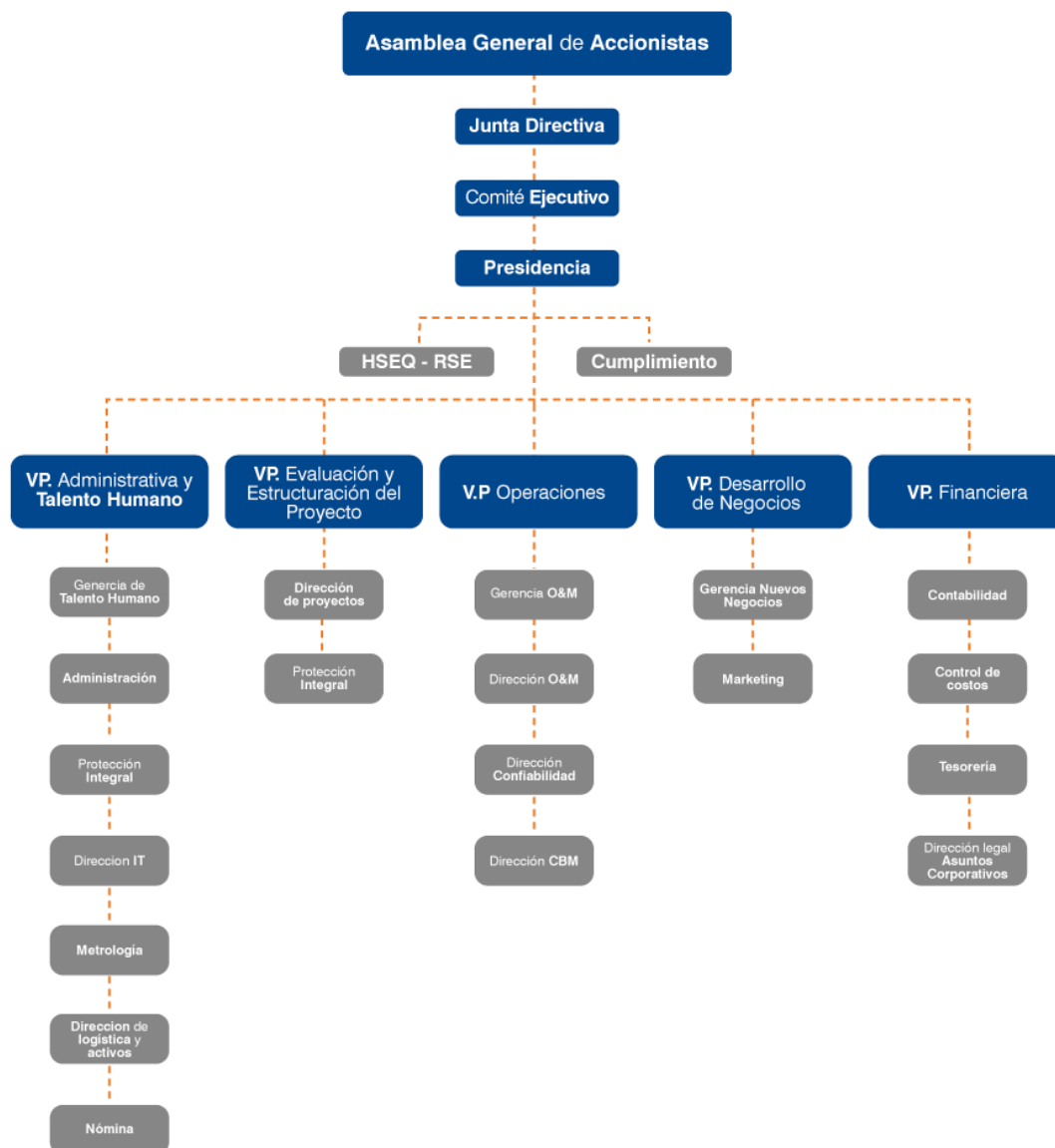


Figura No. 3 Organigrama de Colombia



102-22

**1.13.2 Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités.****Asamblea General de Accionistas**

El órgano superior de gobierno es la Asamblea General de Accionistas compuesta por cuatro socios o accionistas, de los cuales el mayoritario es una persona jurídica (Inversiones York SLU) representada por una mujer, y los tres restantes son personas naturales siendo dos hombres y una mujer. La antigüedad de este órgano de dirección es desde el inicio de la constitución de la Compañía en el año 2007, aunque las personas han cambiado en el transcurso de los años, debido a la venta de algunas participaciones accionarias. Este es el único órgano que tiene total independencia al ser el órgano superior.

**Junta Directiva**

Está compuesta por cinco miembros principales, de los cuales uno es de sexo femenino. La antigüedad de este órgano de dirección es desde el inicio de la constitución de la Compañía en el año 2007, aunque las personas han cambiado, debido a la venta de algunas participaciones accionarias.

La independencia de este Órgano está supeditada a las aprobaciones que emita la Asamblea General de Accionistas y a las facultades proferidas mediante los estatutos sociales.

**Comité Ejecutivo**

Está compuesto por tres miembros de los cuales uno es de sexo femenino. Este órgano de dirección es un poco más reciente ya que fue creado el 31 de marzo de 2014, con la transformación de la Sociedad Anónima (S.A) a Sociedad por Acciones Simplificadas (S.A.S).

102-23

**1.13.3 Presidente del máximo órgano de gobierno.**

Los estatutos de Confipetrol, no establecen un presidente ni un secretario de los órganos de control preestablecido, puesto que estos cargos se nombran en cada reunión del órgano respectivo con aprobación de los demás miembros participantes. Por lo general, el presidente de la Asamblea General de Accionistas es el representante de los accionistas mayoritarios, y como secretario, actúa otro de los accionistas.

102-24

**1.13.4 Nominación y selección del máximo órgano de gobierno.**

Confipetrol, es una sociedad privada por lo que dentro de sus estatutos se establecen las condiciones para nombrar los miembros de los diferentes órganos de control de la siguiente manera:

**Asamblea General de Accionistas**

Son los mismos accionistas de la sociedad. De igual manera, la Asamblea General de Accionistas tiene la facultad con la libertad que le permite los estatutos de escoger los miembros que conformaran la Junta Directiva, así como la remuneración que van a recibir por esta actividad.

**Junta Directiva**

Cuatro (4) de los miembros de la Junta son nombrados por los accionistas mayoritarios, el miembro restante por el grupo de accionistas, bajo las reglas establecidas en los estatutos de la sociedad. La Junta Directiva se le faculta para elegir al Presidente y su suplente, al igual que el Vicepresidente Financiero y fijarles su remuneración, adicional a esto, la Junta también nombra a las personas que harán parte del Comité Ejecutivo y constituye apoderados Judiciales o Extrajudiciales, fijando las facultades de los mismos. Uno de los miembros de la Junta Directiva es personal externo.

**Comité Ejecutivo**

Está conformado por 2 directores de los accionistas mayoritarios y el director de los demás accionistas, bajo las reglas establecidas en los estatutos de la sociedad.



**Presidencia**

Al Presidente de la Sociedad se le facultó para decidir la Contratación de personal en calidad de Empleador.

102-18, 102-19, 102-20

**1.13.5 Comités responsables de la toma de decisiones sobre temas económicos, ambientales y sociales.**

De acuerdo con la estrategia y políticas de la Compañía se ha establecido que los siguientes comités están a cargo de asegurar que se tomen en consideración los aspectos económicos, sociales y ambientales en cada uno de los temas que manejan:

**Comité financiero.**

El comité financiero tiene como misión Socializar, analizar y gestionar los costos de cada uno de los proyectos en ejecución, evidenciando la situación de cada proyecto, mostrando las líneas presupuestales que se encuentran desviadas. Garantizando la debida diligencia y la minimización del impacto de dichos casos en futuras ocasiones a través del procedimiento de lecciones aprendidas.

**Comité ejecutivo y Junta Directiva.**

Órgano de control y toma de decisiones estratégicas asignadas mediante los estatutos, entre ellas, aprobación de licitaciones, celebración o modificación de acuerdos, contratos o convenios, aprobación de plan de beneficios, venta, compra, liquidación, transacciones o cualquier título o enajenación de activos de la Compañía de acuerdo con montos establecidos.

**Comité HSEQ.**

Promover la cultura HSEQ de la organización a través del permanente monitoreo, acompañamiento y materialización del compromiso de la alta dirección expresado en la gestión y solución de las dificultades que se presentan en las operaciones de la empresa, buscando el cumplimiento de objetivos y metas generales y estratégicos de la organización mediante la promoción de la mejora y toma de decisiones con base en los resultados de la implementación de los planes HSEQ, Evaluación de desempeño de los contratos y retroalimentación de clientes, entre otras.

Establecer la solución de las necesidades y situaciones de los diferentes procesos y/o subprocesos en cabeza de los Gerentes y el apoyo del corporativo como puente entre la Operación y la Alta Dirección. Divulgar y socializar a la Alta Dirección los aspectos que requieran su concepto y/o aprobación.

**Comité de Ética y Cumplimiento.**

Cuya misión es Socializar, investigar, analizar y gestionar todos los casos y/o denuncias presentadas al interior de la compañía referentes a soborno, corrupción, lavado de activos, financiación del terrorismo, fraude y desviaciones éticas; garantizando la debida diligencia y la minimización del impacto de dichos casos a través del procedimiento de lecciones aprendidas.

**Comité de convivencia.**

Proteger a los trabajadores de la Compañía contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares, conforme a lo establecido en la normatividad.

**Comité de proyectos y desarrollo de negocios.**

Identificar y gestionar (hacer la gestión para que nos inviten, analizar la oportunidad, informar, divulgar estado en el que se encuentra de estructuración, realizar seguimiento y/o solicitar ayuda especializada en caso de requerir) todas las oportunidades de negocios a las que la empresa aplica

y en las que el equipo de proyectos se encuentra estructurando, para asegurar con desarrollo de negocios la mayor información del proceso para la entrega de estas.

**Comité de mesa laboral.**

Identificar y gestionar (seguimiento, acompañamiento, asesoría y cierre) los casos de trabajadores que se encuentren incapacitados, reubicados, hospitalizados o bajo tratamiento médico, para asegurar la mejor recuperación del estado de salud del trabajador, minimizar el impacto de dichos casos para la empresa por posibles demandas por responsabilidad civil/laboral y reducción de pérdidas económicas por manejo inadecuado de incapacidades.

**Comité de ingeniería de mantenimiento y confiabilidad IMC.**

Socializar, comunicar al grupo de interés el desempeño de los contratos en los asuntos de gestión de mantenimiento y confiabilidad, conocer las causas del desempeño y acciones tomadas para identificar necesidades de apoyo.

102-25

**1.13.6 Máximo Órgano: procedimientos para asegurar y gestionar los conflictos de interés.**

La compañía tiene documentado e implementado el Procedimiento GG-CUM-P-5 para el manejo de conflicto de intereses el cual tiene como fin identificar las situaciones que se pueden constituir como un conflicto de interés y definir los lineamientos a seguir para garantizar que las actividades y la toma de decisiones al interior de Confipetrol se realicen de forma independiente, objetiva y ética, prevaleciendo en todo momento los intereses de la compañía. El procedimiento permite identificar el contexto e importancia de la declaración del conflicto de interés e invita a todos los grupos de interés a informar al proceso de Cumplimiento los conflictos de interés que presenten a través del formato declaración conflicto de intereses, como también, a actualizar su diligenciamiento necesaria.

Por otra parte, el procedimiento comunica los tipos de conflictos de intereses que pueden dar lugar en la compañía, siendo estos: Contratación de personas con un tipo de parentesco, intereses en otras empresas o sociedades, actividades adicionales al servicio de Confipetrol o extralaborales; seguidamente, da a conocer las consideraciones para el manejo a cualquiera de las situaciones de conflictos de interés enmarcadas en las anteriores tipologías.

La custodia de las declaraciones de conflicto de interés está a cargo del proceso de Cumplimiento. La revisión, análisis y socialización de los casos presentados está a cargo del proceso de Cumplimiento y el Comité de Ética y Cumplimiento de la compañía; de esta manera en conjunto se toman decisiones y se ejecutan acciones para asegurar que los intereses de Confipetrol siempre estén por encima de intereses individuales y/o personales.

Durante el 2017 se trabajó en la documentación de una metodología para el manejo de conflictos de intereses que complementará durante 2018 el procedimiento existente. En ella se contemplan criterios que deben ser considerados al momento de evaluar cada situación de conflicto de interés y su criticidad para fortalecer este eje temático en la compañía y su gobernanza. A su vez, se tiene documentado el formato de cumplimiento para vincular o establecer relaciones con los grupos de interés GG-CUM1-F-18, a través del cual el grupo de interés durante su proceso de vinculación, identifica los lineamientos que la compañía tiene definidos entorno a situaciones de conflictos de interés, permitiéndole conocer aquellas en las que se pueda ver inmerso y facilitando una comunicación bilateral entre él mismo y el proceso de Cumplimiento y/o el Comité de Ética y Cumplimiento entorno a este tema.

Es política de la Compañía mantener bajo reserva externa los casos de conflicto de interés.

102-26

**1.13.7 Función del Máximo Órgano en la selección de objetivos, valores y estrategia.**

Las declaraciones de misión, visión, valores, estrategia, políticas y objetivos para la sostenibilidad son aprobados y actualizados por la alta dirección.

La Asamblea General de Accionistas, en cada reunión que llevan a cabo, toman decisiones económicas, ambientales, sociales o de cualquier otra índole, basadas en la información suministrada por la Compañía, buscando la mejora constante y el logro de los objetivos de la misma, basados en el respeto de normas, a los grupos de interés, a su misión y visión; cada una de las funciones que tienen establecidas dentro de los estatutos, buscan el crecimiento de la organización y la consecución de los objetivos planteados

102-27

**1.13.8 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno.**

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

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

Por medio de los informes de gestión y reuniones se informa sobre aspectos relevantes en el triple balance social, en este sentido se busca generar un aumento de conciencia en el Máximo Órgano.

102-28

**1.13.9 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno.**

La Asamblea General de Accionistas, evalúa en cada reunión los avances, progresos, aplicación de las directrices, y demás decisiones tomadas por ellos en pro de la mejor y cumplimiento de objetivos de la organización.

Al interior de la Compañía los procesos de evaluación se realizan de la siguiente forma:

Existen diferentes procesos como: jurídico, financiero, RSE, nómina, talento humano, entre otros, mediante los cuales se atienden los requerimientos que llegan a Confipetrol, los cuales contribuyen al fortalecimiento de los asuntos internos y el cumplimiento de la normativa. Estos procesos internamente realizan constante evaluación frente a los temas que les corresponde a cada área de conocimiento, lo que permite a la Compañía mantener monitoreo sobre su desempeño, resultados e impactos.

Al máximo órgano no se le realizan evaluaciones de desempeño, sin embargo, la gestión general de la Compañía se mide por medio de los resultados del informe de gestión.

102-29, 102-30

**1.13.10 Gestión de riesgos e impactos.**

La Compañía cuenta con un procedimiento y matriz de gestión de riesgos en la cual se identifican, y evalúa riesgos y oportunidades, así como el establecimiento de acciones que permitan minimizar la probabilidad de generar impactos negativos a los grupos de interés y aprovechar de la mejor manera las oportunidades.

Los resultados de esta gestión de riesgos son comunicados a la alta dirección para ser tomadas en cuenta en las decisiones y recibir retroalimentación a los procesos, al igual que los resultados de la consulta de expectativas a los grupos de interés.

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

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

La Gerencia HSEQ-RSE, así como también de Talento Humano, están enfocadas a optimizar y reforzar los diferentes temas que competen a estas áreas.

Es por ello que los procesos en mención desempeñan sus funciones en pro de asegurar que la Compañía cumpla con los estándares de calidad establecidos por entidades gubernamentales, no gubernamentales y entidades internacionales, con la finalidad de ejecutar labores que aumenten la credibilidad y confianza de la Empresa frente a los grupos de interés y a terceros en general.

Es importante manifestar que, aunque los demás procesos de la Compañía no están completamente dedicados exclusivamente a los temas económicos, ambientales y sociales, aportan a la consecución de los resultados.

102-31

#### **1.13.11 Revisión de temas económicos, ambientales y sociales.**

El órgano superior de gobierno analiza los impactos, los riesgos y las oportunidades de índole económica, ambiental y social de la siguiente forma:

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

La evaluación de temas económicos, ambientales y sociales por parte del máximo órgano se realiza cada año por medio del informe de gestión.

102-33

#### **1.13.12 Comunicación de preocupaciones críticas.**

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

La Compañía cuenta con comités tácticos a los cuales llegan todas preocupaciones de cada una de sus dependencias, éstos manejan con prioridad aquellas cuestiones que sean de atención inmediata, pero las que sean de trascendencia más compleja y que no sea del ámbito de cada uno de los comités, se elevan al Presidente de la Compañía quien determina si estas se pueden manejar en esta instancia o si deben ser estudiadas por la Asamblea General de Accionistas, a quienes el Presidente convoca a una reunión extraordinaria para tratar los temas que deben ser atendidos con prioridad.

#### 1.14 Políticas organizacionales.

POLITICA DE HSEQ	POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DEL RIESGO LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO (LA/FT)
POLITICA DE TALENTO HUMANO	POLITICA DE SEGURIDAD Y PROTECCION INTEGRAL
POLITICA DE ALCOHOL, TABAQUISMO, DROGAS Y ARMAS	POLITICA DE REGALOS, ATENCIONES CORPORATIVAS Y CORTESIAS
POLITICA DE CONFLICTO DE INTERESES	POLITICA DE PROTECCION DEL DERECHO FUNDAMENTAL DE HABEAS DATA Y TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES
POLITICA DE CONSERVACION DE ACTIVOS	POLÍTICA GESTIÓN DE ACTIVOS
POLITICA DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS	POLÍTICA PARA SUSPENSIÓN DE TAREAS INSEGURAS
POLITICA DE TELEFONOS FIJOS, CELULARES Y AVANTELES	POLÍTICA SEGURIDAD INFORMÁTICA
POLITICA DE MERCADEO Y SERVICIO AL CLIENTE	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL
POLITICA DE TECNOLOGIA, MODERNIZACION Y CAMBIO	POLITICA ACTIVOS NO CORRIENTES MANTENIDOS PARA LA VENTA Y OPERACIONES DISCONTINUAS
POLITICA DE FINANZAS	POLITICAS CONTABLES NIIF ACUERDOS CONJUNTOS
POLITICA DE DERECHOS HUMANOS Y COMUNIDADES	POLITICA NIIF BENEFICIOS A EMPLEADOS
POLITICA DE SEGURIDAD VIAL	POLITICA NIIF COSTO POR PRESTAMOS
VISIÓN, MISIÓN, Y OBJETIVOS	POLITICA NIIF CUENTAS POR COBRAR
POLITICA USO DE ELEMENTOS Y EQUIPOS DE PROTECCION PERSONAL	POLITICA NIIF ACTIVOS INTANGIBLES
POLITICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL	POLITICA DE ARRENDAMIENTO
PRINCIPIOS Y VALORES CORPORATIVOS	POLÍTICAS CONTABLES NIIF CAMBIOS EN POLITICAS CONTABLES ESTIMACIONES Y ERRORES
POLITICA ANTISOBORNO Y ANTICORRUPCIÓN	POLITICAS CONTABLE NIIF CUENTAS POR PAGAR
POLÍTICA PARA TRABAJO EN CONDICIONES CLIMATICAS ADVERSAS	POLITICA NIIF DETERIORO DE CUENTAS POR COBRAR
POLITICA NIIF INGRESOS	POLITICA NIIF ESTADOS FINANCIEROS CONSOLIDADOS
POLITICA DE INVENTARIOS	POLITICA NIIF HECHOS OCURRIDOS DESPUES DEL PERIODO DE PRESENTACIÓN
POLITICA NIIF DE INVERSIONES	POLITICA NIIF MONEDA EXTRANJERA
POLITICA NIIF OBLIGACIONES FINANCIERAS	POLITICA NIIF IMPUESTO A LAS GANANCIAS
POLITICA PRESENTACIÓN DE ESTADOS FINANCIEROS	POLITICA NIIF PROPIEDADES DE INVERSION
POLITICA NIIF DETERIORO DEL VALOR DE LOS ACTIVOS	POLITICA NIIF PROPIEDADES PLANTA Y EQUIPO

POLITICA NIIF ESTADO DE FLUJO DE EFECTIVO	POLITICA NIIF CONTINGENCIAS	PROVISIONES	Y
---	-----------------------------	-------------	---

Tabla 2 Políticas de la Compañía.

102-12

**1.15 Sistema Integrado de Gestión Certificado**

Confipetrol mantiene un Sistema Integrado de Gestión (SIG)<sup>2</sup>, con base en las normas NTC-ISO 9001 para la gestión de calidad, NTC-OHSAS 18001 para la gestión de Seguridad, Salud Ocupacional y la NTC-ISO 14001 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 91 Puntos para la sede de Colombia en el año 2017 y certificación Norsok S-006 (Sistema de Gestión HSE) con 92 Puntos para la sucursal Perú en el año 2017.



Figura No. 4 Logos de 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 Pts. para la vigencia 2017.

102-12

**1.16 Pacto Global y Programa de Excelencia Ambiental Distrital**

Confipetrol desde el año 2013 se adhirió a la Red del Pacto Global de las Naciones Unidas, y desde entonces presenta el reporte de sostenibilidad al Pacto Global y en general a los grupos de interés. En este sentido la Compañía propende por la promoción de los 10 principios universales;

- 🔗 **Principio 1:** Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.
- 🔗 **Principio 2:** Las Empresas deben asegurarse de no actuar como cómplices de violaciones de los derechos humanos.
- 🔗 **Principio 3:** Las empresas deben respetar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
- 🔗 **Principio 4:** Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
- 🔗 **Principio 5:** Las Empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil.
- 🔗 **Principio 6:** Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

<sup>2</sup> SIG. Sistema Integrado de Gestión.

- ☞ **Principio 7:** Las Empresas deberán apoyar un enfoque de precaución respecto a los desafíos del medio ambiente.
- ☞ **Principio 8:** Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
- ☞ **Principio 9:** Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.
- ☞ **Principio 10:** Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

Confipetrol participa en la iniciativa de la Secretaria Distrital de Ambiente desde el año 2013 en el Programa de Gestión Ambiental Empresarial (GAE), a partir del año 2015 la Compañía fue reconocida como una empresa PREAD (Programa de Excelencia Ambiental Distrital) en el nivel IV: Excelencia Ambiental Generando Desarrollo Sostenible.

#### 102-13

Confipetrol no hace parte de asociaciones ni entidades de defensa de intereses a nivel de Colombia.

#### 102-3, 102-4

### 1.17 Ubicación sedes y operaciones.

#### Casa matriz

La casa Matriz de Confipetrol se encuentra ubicada la ciudad de Bogotá D.C, Colombia en la Carrera 15 No. 98-26 Barrio El Chicó.

#### Filiales

Av. Santo Toribio N° 173 Piso 10 Oficina 1002 Edificio Real 8 Centro Empresarial San Isidro, ubicada en Lima, Perú.

#### Sucursales

A continuación, se detallan las sucursales de la Compañía:

País	Dirección
Bolivia	Calle J Este N°120 Edificio Rolea Center Oficina 1C Equipetrol Norte
Argentina	Calle La Pampa 1471 Lote 58 Ciudad de Neuquén, Provincia de Neuquén.

*Tabla 3 Sucursales de la Compañía*

#### 102-2

### 1.18 Líneas de servicio

A continuación, se detalla las líneas de servicios:

#### ☞ Mantenimiento.

- Mantenimiento preventivo y correctivo de vasijas, separadores, tanques, tratadores térmicos electrostáticos y Torres de enfriamiento.
- Mantenimiento preventivo a unidades bombeo y sistemas de potencia.
- Mantenimiento preventivo y correctivo de Unidades compresoras.
- Mantenimiento preventivo y correctivo de Grupos Electrónicos.
- Mantenimiento preventivo y correctivo de Turbo maquinaria.
- Aseguramiento y control metrológico.
- Servicios generales de facilidades.
- Planeación y programación.
- Supervisión.
- Soporte técnico mediante especialistas.



- Soldadura y Metalistería.
- Mantenimiento preventivo y correctivo de vehículos, aires acondicionados e iluminación, trabajos de taller industrial y reconstrucción de componentes.
- Mantenimiento de redes de alta, media y baja tensión, transformadores, subestaciones eléctricas, motores eléctricos

#### **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, cama bajas, cama altas, entre otros.

#### **Operación de equipos y sistemas.**

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

#### **Paradas de la planta.**

- Planeación, Programación, reparación mayor, pruebas y puesta en marcha de:
- Plantas de Gas
- Plantas de Azufre
- Plantas de turbo-maquinaria de parafinas
- Plantas de aguas residuales (PTAR)
- Plantas de tratamiento de agua (PTAT)
- Plantas de inyección de agua
- Planta de Asfalto
- Unidades de producción de Crudo Modificado

#### **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 (ISO 55001).
- Implementación de subprocesos de confiabilidad (RCM, RCA, RIM, FMEA, FMECA, 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.**

- Análisis dieléctrico Fisicoquímico de aceite en transformadores.
- Análisis dinámico estático de motores eléctricos (Potencias Superiores a 500HP)
- Vibraciones a equipos rotativos con tecnología de punta.
- Desempeño dinámico a equipos reciprocantes.
- 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.
- Eficiencia Energética.

#### **Overhaul.**

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

#### **Generación y venta de energía.**

- Estudios de factibilidad, evaluación, ingeniería y diseño, planeación,
- Construcción, montaje, pre-comisionamiento, comisionamiento 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

#### **Refinerías, petroquímicas y plantas industriales.**

- Construcción de: Plantas de recuperación de Azufre.
- Generación de hidrogeno e hidrosulfuración.
- Plantas de Coque.
- Unidades de Craqueo Catalítico y de destilación atmosférica al vacío.
- Paradas de Planta
- Mantenimientos Mayores.

#### **Líneas de transmisión y estaciones transformadoras.**

Construcción y Montaje de líneas de transmisión eléctrica y Subestaciones transformadoras para alta y media tensión.

#### Obras y servicios mineros.

- Capacidad Logística y Experiencia en proyectos FastTrack para la ejecución de plantas de proceso y manejo de materiales.
- Movimiento de suelos y demás obras Civiles y servicios para la Industria Minera.
- Mantenimiento de Talleres de Truck Shop, Grifo para Camiones Gigantes y sistemas de bombeo.
- mantenimientos preventivos, correctivos e inspecciones de los equipos de flota liviana y pesada de la mina.
- Servicio de Inspección por Ensayos No Destructivos – NDT
- Monitoreo de Condición - Planta y Mina.

102-4

#### 1.19 Operación Confipetrol

Confipetrol es una multinacional que opera y mantiene más de 4500 pozos, más de 400.000 Barriles de crudo diario, más de 700 millones de pies cúbicos de Gas y más de 50 campos con presencia en Colombia, Perú, Bolivia y Argentina.



*Figura No. 5 Presencia de Confipetrol.*

#### Clientes.

A continuación, se mencionan los clientes con los que Confipetrol tuvo relación comercial durante el año 2017;

Colombia	Bolivia	Perú
ECOPETROL S.A	YPFB CHACO	CEPSA PERUANA S.A.C
MANSAROVAR	REPSOL	CHINANGO S.A.C.

PETROBRAS		CNPC PERU S.A.
OCCIDENTAL DE COLOMBIA		COMPANIA MINERA ANTAMINA S.A
OCCIDENTAL ANDINA		COMPANIA MINERA ARES S.A.C.
PAREX		COMPANÍA MINERA MISKI MAYO SRL
HOCOL		ENEL GENERACION PERU S.A.A.
PRESOSUD		GRAÑA Y MONTERO PETROLERA S.A.
DRUMMOND		HUDBAY PERU
GRAN TIERRA		MINERA AURIFERA RETAMAS S.A.
EMERALD		MINERA BARRICK MISQUICHILCA S.A
CEPSA		MINERA CHINALCO PERÚ S.A.
TRANSPORTADORA DE GAS INTERNACIONAL		MINERA LAS BAMBAS S.A.
		MINERA YANACOCCHA S.R.L.
		MINSUR SA
		NEXA RESOURCES CAJAMARQUILLA S.A. (EX VOTORANTIM METAIS-CAJAMARQUILLA SA)
		OLYMPIC PERU INC SUCURSAL DEL PERU
		PACIFIC OFF SHORE PERU S.R.L.
		PACIFIC STRATUS ENERGY DEL PERU
		PERU LNG S.R.L.
		PLUSPETROL NORTE S.A.
		PLUSPETROL PERU CORPORATION S.A.
		PROCESADORA DE GAS PARIÑAS S.A.C
		REFINERIA LA PAMPILLA S.A.A
		REPSOL EXPLORACION PERU SUCURSAL SAVIA PERU S.A
		STATKRAFT PERU S.A.
		COMPANÍA MINERA ANTAPACCAY S.A.

Tabla 4 Clientes por país.

## 2. RELACIONAMIENTO Y GRUPOS DE INTERÉS.

102-40, 102-42

### 2.1 Identificación y priorización de grupos de interés.

Confipetrol realizó un proceso de identificación y priorización de los grupos de interés bajo los siguientes criterios: i. Toma de decisiones. ii. Obtención de ingresos. iii. Operación del negocio. iv. Estrategia empresarial y v. Reputación. De esta forma se determinó la triada de relacionamiento:

Subgrupos	Toma de decisiones	Obtención de ingresos	Operación del negocio	Estrategia empresarial	Reputación	Triada de relacionamiento
Accionistas	4	3	4	3	4	Importante
Aliados	2	1	3	2	4	Básico
Clientes	4	5	4	3	4	Esencial
Proveedores	3	4	3	3	4	Importante
Empleados	3	4	5	4	4	Esencial
Comunidades	2	2	3	2	4	Básico
Autoridades	4	3	1	2	5	Importante

(\*) Los criterios mostrados responden a la pregunta: **Cómo influye el grupo de interés en la empresa en la "Toma de decisiones"**, calificando de 1 a 5, siendo 1 la más baja y 5 la más alta

**Tabla 5 Identificación y priorización de grupos de interés.**

Confipetrol en su proceso de relacionamiento ha identificado (7) grupos de interés y a su vez cuenta con distintos métodos de comunicación los cuales generan una comunicación efectiva y una relación basada en el respeto, el diálogo y la transparencia.

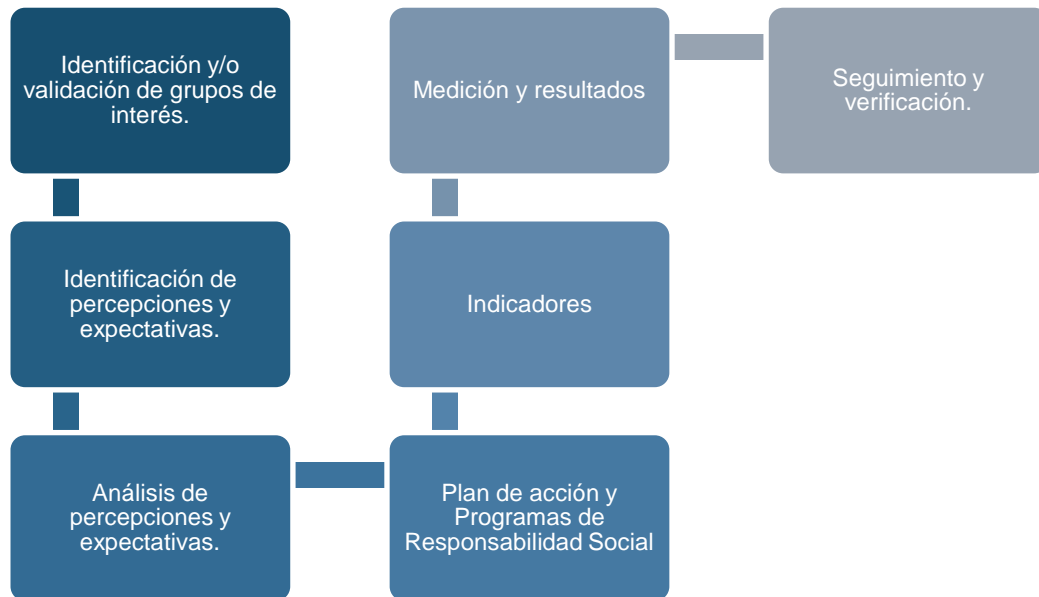
Adicional a ello Confipetrol ha establecido unas promesas de valor con cada grupo de interés;



**Figura No. 6 Promesas y Grupos de interés.**

Así mismo, Confipetrol cuenta con una estrategia de relacionamiento que le permite cada vez más afianzar la relación los grupos de interés, propiciando una mejor comunicación y una atención oportuna y preventiva ante posibles inconformidades.

## 2.2 Modelo de relacionamiento



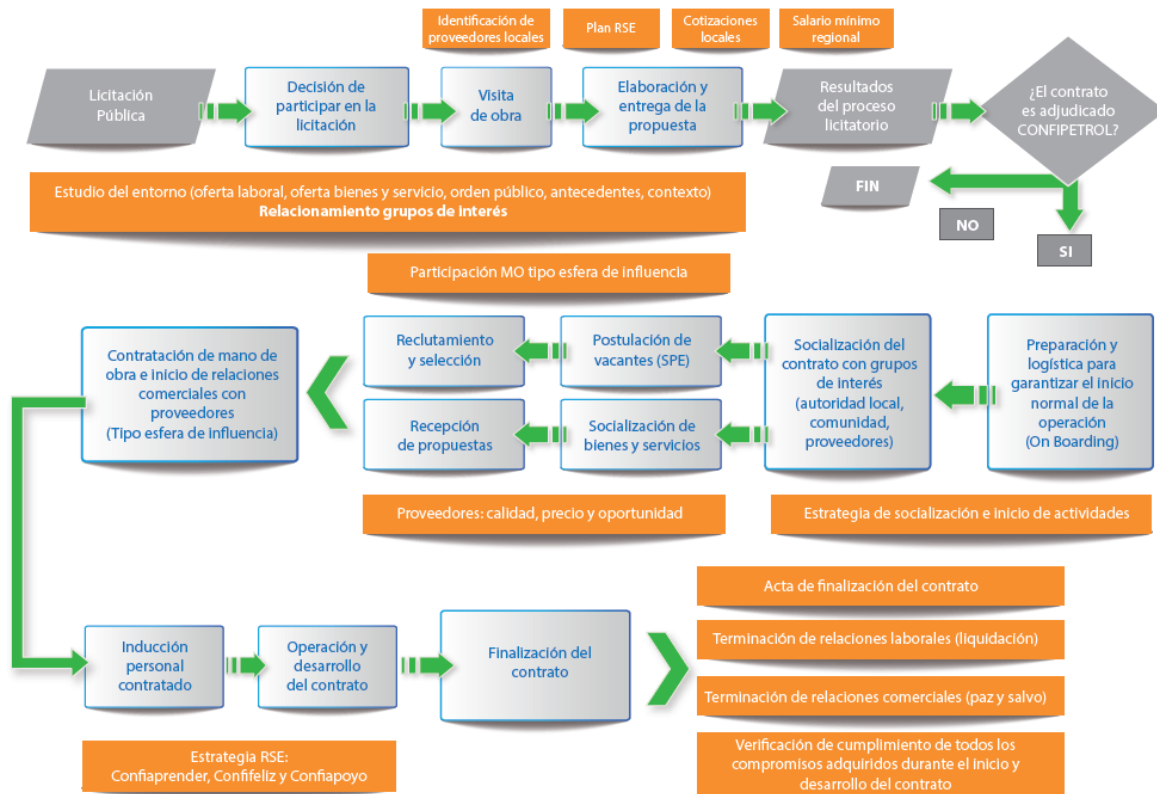
**Figura No. 7 Modelo de relacionamiento.**

Confipetrol monitorea constantemente su modelo de relacionamiento; identifica y valida los grupos de interés; así como el conocimiento, analizando y generando planes de acciones en razón a las percepciones y expectativas de los grupos de interés.

102-43, 102-21.

## 2.3 Participación grupos de interés.

Los grupos de interés juegan un papel muy importante en el desarrollo y continuidad del negocio de Confipetrol, así como todas las acciones necesarias para la gestión del riesgo, en este sentido la Compañía realiza proceso de identificación y análisis de entorno de potenciales áreas de operación, es decir desde el momento que la empresa opta por la participación en un proceso de licitación, visita de obra, elaboración de propuesta, adjudicación y preparación para procesos de socialización con grupos de interés, socialización e inicio de operaciones, así como de relaciones laborales y comerciales hasta la finalización del contrato la Compañía toma en consideración el entorno y contexto social grupos de interés buscando siempre generar espacios de dialogo, concertación y una relación basada en el respeto y mutuo beneficio.



**Figura No. 8 Desarrollo y continuidad del negocio de Confipetrol (Participación de los grupos de interés).**

Igualmente, la Compañía ha establecido unos interlocutores, como personas autorizadas para interactuar directamente con cada grupo de interés;

Grupo de interés	Interlocutor (proceso)
Accionistas	Presidencia
Aliados	Presidencia
Clientes	Desarrollo de Negocios y Proyectos
Proveedores	Abastecimiento
Empleados	Talento Humano
Comunidades	Responsabilidad Social Administración
Autoridades	Jurídica

**Tabla 6 Relación grupos de interés e interlocutores (proceso).**

Durante la ejecución de un contrato la Compañía establece e informa sobre los canales de comunicación para cada grupo de interés y se desarrollan reuniones periódicas, atención y cierre de peticiones, quejas y reclamos, consulta de expectativas y percepciones.

Todo el proceso descrito aporta información clave para la elaboración de la memoria y permite establecer una mejora continua en cuanto al relacionamiento con los grupos de interés.

102-34, 102-44

## 2.4 Expectativas

Frente a las expectativas<sup>3</sup> manifestadas por los grupos de interés, la Compañía realiza una identificación y análisis de causa raíz de estas, y en conjunto con los procesos involucrados se establece el plan de acción teniendo en cuenta el análisis de riesgos.

A continuación, se relacionan las principales expectativas de los grupos de interés;

Grupo de interés	Expectativa Principal	Acciones
Accionistas	Mayor rentabilidad.	Propender por el aumento de las ventas y utilidades.
Aliados	Mayor participación en la relación comercial.	Fortalecimiento de relaciones comerciales.
Clientes	Calidad y oportunidad en el servicio.	Cumplimiento y capacidad de respuesta.
Proveedores	Pago oportuno de los servicios prestados.	Cumplimiento de la programación de pagos.
Empleados	Estabilidad y crecimiento laboral.	Estabilidad laboral y oportunidades de ascenso.
Comunidades	Participación de mano de obra local.	Priorización de mano de obra y servicios locales.
Autoridades	Cumplimiento de la Ley.	Identificación y monitoreo de cumplimiento a requisitos legales.

*Tabla 7 Expectativas de los grupos de interés.*

102-47, 103-1.

## 2.5 Temas materiales

Teniendo en cuenta la estrategia de relacionamiento, la política, los resultados de la interacción y expectativas de y con los grupos de interés, la dinámica del negocio, el análisis de entorno, se han identificado los siguientes aspectos materiales:



*Figura No. 9 Asuntos materiales.*

Con respecto al informe anterior se incluyeron Derechos Humanos y Medio ambiente.

<sup>3</sup> Para efectos de este informe las expectativas corresponden con lo que el Estándar GRI denomina Preocupaciones.

### 3.DESEMPEÑO ECONÓMICO

#### 201-1

Confipetrol S.A.S inicia un año 2017 con muchas expectativas en cada uno de los países donde tiene operación: (i) Colombia en 2017 tiene en juego más del 60% de los ingresos operacionales, debido al vencimiento seis contratos en las zonas de Magdalena Medio y de Llanos; (ii) Perú inicia un año 2017 con desafíos financieros y comerciales, entre ellos la fusión ante Sunat de tres compañías, Confipetrol Andina S.A., Confipetrol Perú S.A.C. (Vehículo de Inversión) y Confianska S.A., donde Confipetrol Andina S.A. es la entidad absorbente; (iii) Bolivia, para el año en mención tuvo el reto de mejorar sus indicadores frente al año 2016 y lograr un mayor desempeño comercial.

Frente a la coyuntura económica, el año 2017 presenta una recuperación del sector petrolero comparando ante los años 2015 – 2016. El año 2015 presenta una de las mayores reducciones del precio de barril de petróleo, obligando a Confipetrol Colombia a re negociar algunos de sus contratos, buscando mantenerse en el mercado, al mismo tiempo busca incentivar la diversificación en sector. Esta búsqueda de diversificación da como resultado en el año 2016 un crecimiento inorgánico para Confipetrol, a través de la adquisición de Skanska del Perú, esta adquisición trae consigo diversificación de sector, permite a Confipetrol tener negocios en sectores como el energético y minero, una mayor diversificación de clientes y una mayor participación en el mercado peruano.

Confipetrol Colombia para el año 2017 tuvo un buen desempeño aunque no se lograron los objetivos descritos al inicio de año en términos de EBITDA, este año se tuvo los vencimientos de seis contratos (SOA, SCC, SCI, SOR, SOM, SCO) que se hicieron efectivos el 30 de junio de 2017, a su vez a Confipetrol le fueron adjudicados tres contratos, Zona Sur (VRS – Neiva), Zona Orinoquia (VRO- Castilla, Apia, Chichimene, CPO09) y la Zona Este (VRE – Rubiales), como consecuencia la compañía obtiene una mayor adjudicación, dado que ingresa las Zonas de Sur y de Rubiales, pero se pierde la Zona de Magdalena Medio.

La ejecución de su subsidiaria en Perú – Confiandina, en el año 2017, se caracterizó por un crecimiento de sus ingresos operacionales de más del 19% (teniendo presente los ingresos operacionales de O&M Confianska), llegando a más de PEN\$193 millones, logrado a través de la adjudicación de nueve nuevos contratos, con clientes como Pluspetrol, PLNG, Pacific hoy llamado Frontera, Barrick, CEPESA, entre otros.

En el caso de Bolivia, el año 2017 se estabilizó la operación permitiendo mejores indicadores, a su vez fue adjudicado en el primer trimestre del año un nuevo contrato con YPFB, se lograron adicionales en los contratos de REPSOL, como fue la operación y el mantenimiento de la planta de inyección de agua en el campo Margarita

En el segundo semestre del año 2017 se da apertura de la Sucursal Argentina, esta sucursal tiene en primera instancia atender la invitación realizada por Pluspetrol Argentina a Confipetrol. Y en segunda instancia, aprovechar la buena coyuntura en el sector de petróleo que se está desarrollando en la Zona de Vaca Muerta, principalmente en la ciudad de Neuquén, ciudad donde la sucursal abrió sus oficinas con fines comerciales.

#### 102-45

Entidades incluidas en los estados financieros consolidados.

Entidades Estados Financieros
Confianska SAC
Confipetrol Perú SAC
Confipetrol Andina SA
Sucursal Bolivia



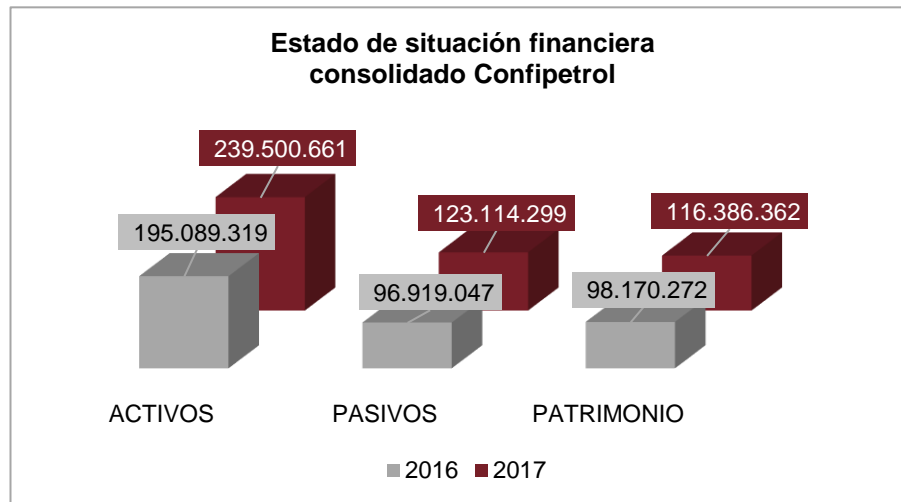
Sucursal de Argentina
Consortio Confipetrol SA
Consortio Confipetrol AM
Consortio Confipetrol

**Tabla 8 Entidades estados financieros.**

La información presentada en el desempeño económico contiene las entidades que figuran en los estados financieros, sin embargo, la totalidad del informe está enfocado a la operación de Confipetrol en Colombia. (Ver 3. Desempeño económico).

102-7

### 3.1 Situación financiera



**Gráfica No. 1 Estado de situación financiera consolidado Confipetrol.**

#### Activos

Para el año del 2017 el activo creció en un 22.8% con respecto al año inmediatamente anterior. Sus cuentas más representativas que aumentaron son: Cuentas por cobrar un 37.5%, Propiedad planta y equipo 28.1% e impuesto diferido en 20.4%.

Su composición a diciembre 31 de 2017 quedó distribuido de la siguiente manera:

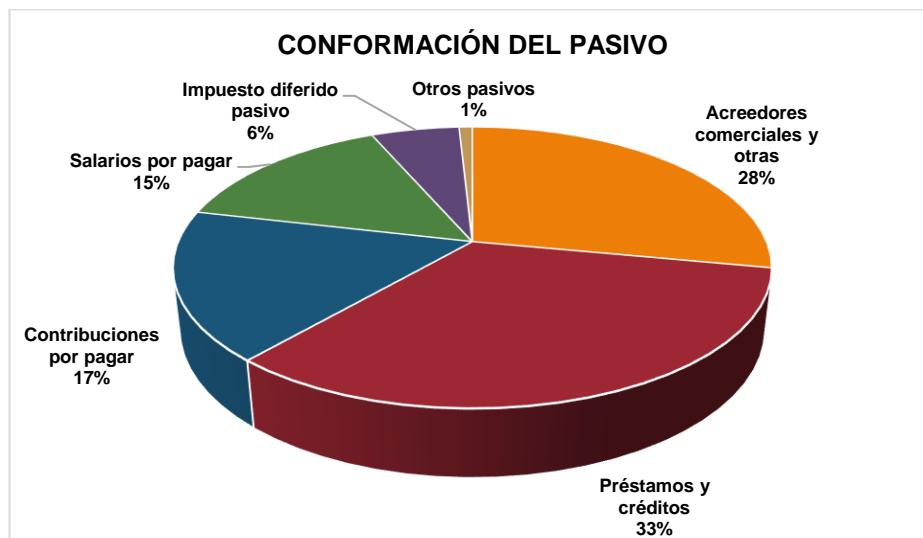


**Gráfica No. 2 Conformación del Activo.**

### Pasivo

El pasivo total alcanzo la suma de \$123.114.299.000 COP y representa el 51,4% del total activo, sus rubros más representativos son:

- Préstamos y créditos: representan el 33.4% del pasivo total, presentan un aumento del 100.7% frente al año 2016, y está compuesta por país de la siguiente manera:
- Acreedores comerciales y otros: Representan 28.0% del total pasivo, están representadas por las obligaciones que se tienen con los proveedores en el corto plazo.



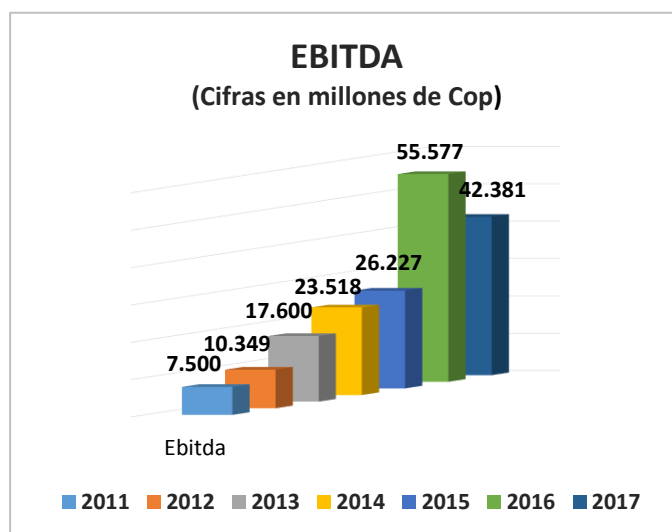
Gráfica No. 3 Conformación del Pasivo.

### Patrimonio

El patrimonio se situó en \$116.386.362.000 COP, registrando un aumento del 18.6% frente al año 2016, esto se debe a las utilidades generadas por la compañía.

### 3.2 EBITDA

(Cifras Cop millones)



El margen Ebitda tuvo una reducción de 5.2% debido a los costos adicionales en Colombia dados por la terminación de los contratos, como mantenimiento de los carros en alquiler, adecuación de las instalaciones donde se encontraban los contratos, indemnizaciones de personal, entre otros. En el arranque de los nuevos contratos VRO, VRS y VRE se han incurrido en costos adicionales por el alquiler de las camionetas y camiones que se han tenido que alquilar mientras se compran y adecuan la flota propia.

Gráfica No. 4 EBITDA

Año	Ebitda	Ventas	Margen Ebitda
2011	7.500	105.271	7,1%
2012	10.349	132.763	7,8%
2013	17.600	155.822	11,3%
2014	23.518	170.210	13,8%
2015	26.227	200.892	13,1%
2016	55.577	333.656	16,7%
2017	42.381	370.620	11,4%

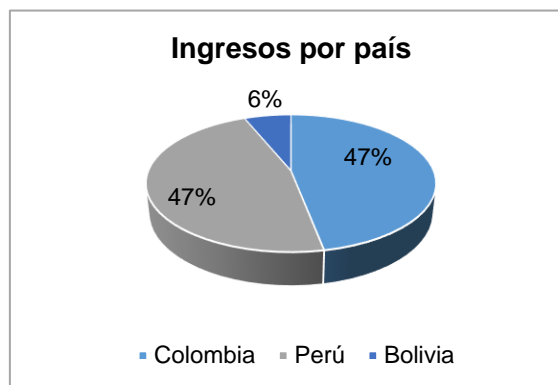
Tabla 9 Evolución EBITDA.

### 3.3 Estado de resultados.

Durante el año 2017 Confipetrol SAS obtuvo unos ingresos consolidados de \$370.620.451.000 COP, en Colombia se terminaron seis contratos de Ecopetrol, SOA, SCC, SCI, SOR, SOM, SCO, así mismo se obtuvieron contratos nuevos como VRO, VRS y VRE; en Confiandina se mantienen los contratos con Repsol y Pluspetrol Norte; en la Sucursal Bolivia se mantienen los contratos RE&PC121-14, RE&PC029-16 de Repsol y se arranca con el de YPFB (CSS-170044). El ingreso consolidado de la marca Confipetrol presentó un incremento del 11.0% frente al año 2016.

Ingresos Por país	2017	2016
Colombia	174.032	159.373
Perú	173.554	152.186
Bolivia	23.034	22.097
<b>Consolidado</b>	<b>370.620</b>	<b>333.656</b>

Tabla 10 Ingresos por país.



Gráfica No. 5 Ingresos por país.

201-1

### 3.4 Valor económico directo generado y distribuido.

Valor económico directo generado	370.337.937
Valor económico directo distribuido	355.743.721
Valor económico retenido	14.594.216

### 3.5 Impuestos

#### Impuesto de Renta y Complementarios

La declaración del impuesto de renta del año gravable 2016 fue presentada oportunamente el 12 de abril de 2017 en cumplimiento de las disposiciones normativas vigentes, el impuesto a cargo anual ascendió a \$4.607.773.000 actualmente se encuentra en proceso de revisión sin avance significativo por parte de los auditores de la Dian.

En el año 2017 la compañía atendió la visita de auditoría correspondiente a la declaración de renta del año gravable 2014, En el proceso de fiscalización se solicitaron documentos para la verificación y consistencia del impuesto a cargo declarado. Mediante auto archivo 31282017000397 fechado con día 11 de mayo del 2017, se ordenó archivar el expediente DG 2014 2015 642 con base a que los registros y soportes suministrados no presentaban inconsistencias que aumentaran el impuesto a cargo pagado o dieran lugar a imposición de sanciones o intereses moratorios.

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

Durante el periodo 2017 se adelantaron acciones correspondientes para gestionar la presentación y el pago oportuno de las declaraciones de industria y comercio en las diferentes municipalidades, como resultado de esta gestión adelantada se logró presentar 58/58 sin generar sobre costos producto de sanciones e intereses.

**Impuesto al Valor Agregado (IVA)**

La presentación de declaraciones de IVA se cumplió un 100% con referencia a la planeación de las 12 declaraciones presupuestadas, las cuales fueron presentadas oportunamente y en debida forma.

**Retención en la Fuente**

El cumplimiento de las obligaciones fiscales con referencia a la planeación se cumplió en un 100%, obtenido de 24/24 declaraciones presentadas oportunamente y en debida forma. Para el año 2017 y con los cambios introducidos por la ley 1819 de diciembre del 2016, se estableció la autorretención especial del impuesto de renta y complementarios del 0.8% del total de los ingresos susceptibles de incrementar el patrimonio.

**Retención de Industria y Comercio**

Para el año 2017 la compañía presentó 176 declaraciones de retención de industria y comercio a nivel nacional en 28 municipios, dentro de la planeación implementada por la compañía se diseñó planes de contingencia para los casos en que las declaraciones no llegaran con el tiempo suficiente para cumplir con la obligación forma.

Para garantizar la veracidad de la información se desarrolló un campo dentro del sistema contable denominado municipio, el cual permite determinar el municipio donde se realizó la compra o se prestó el servicio.

## 4. ANTICORRUPCIÓN

Confipetrol comprometido con la lucha en contra de la corrupción, identifica en todos los niveles de proceso de la compañía (estratégico, táctico y operativo) Con el respaldo de La alta gerencia quien lidera la promoción de prácticas enmarcadas bajo conductas de relacionamiento ético y lo hace extensivo hacia los distintos niveles de proceso de la Compañía. Así mismo, promueve y facilita los recursos necesarios para el mantenimiento del Sistema de Gestión y Prevención de Riesgos de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo, Fraude, Corrupción, Soborno y Soborno Transnacional.

Por otra parte, la compañía está enfocada en identificar, analizar, evaluar y controlar los riesgos derivados de los delitos prevenidos por el sistema a través de una metodología que se ajusta al contexto y necesidad para evitar su involucramiento en cualquier acto ilícito. La materialización de cualquier riesgo tiene un impacto negativo que afecta directamente las operaciones, amenazando la estabilidad e integridad de la economía y afectando la competitividad, productividad y perdurabilidad. Es por ello por lo que la compañía mantiene y promueve el rechazo de conductas que vayan en contra de la ética en las operaciones, negocios y principios de Confipetrol y lo enmarca dentro de sus principios y valores y su código de ética.

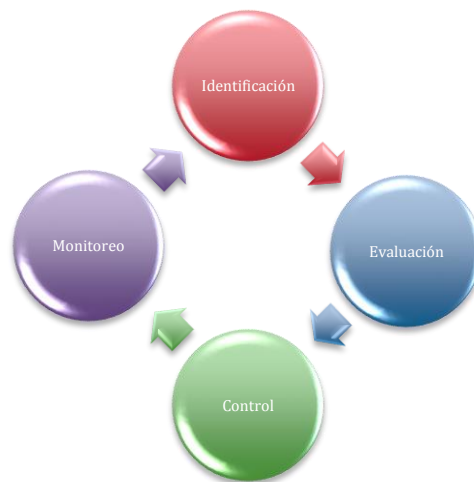
205-1.

#### 4.1 Lucha contra la corrupción

La Compañía cuenta con un sistema de prevención de riesgos de lavado de activos, financiación del terrorismo, fraude, corrupción, soborno y soborno transnacional a través del cual se encuentra adherida la matriz de riesgos del sistema para la gestión de los mismos. La metodología de riesgos implementada consta de las etapas de identificación, medición, control y monitoreo.

Contempla además los siguientes lineamientos:

- ☞ Fuentes de riesgo clasificadas en jurisdicciones territoriales, canales de distribución, servicios y grupos de interés.
- ☞ Segmentación de riesgos.
- ☞ Tipos de evento categorizados en cualquiera de los delitos prevenidos por el Sistema.
- ☞ Riesgos asociados, divididos en reputacional, legal, operativo y de contagio, causas, variables para medir el riesgo definidas a través de probabilidad e impacto y
- ☞ Controles a través de los cuales se califica su diseño y se valida su eficacia operativa cuando procede y seguimiento para su gestión.



*Figura No. 10 Etapas de la metodología de riesgos.*

La gestión de riesgos ha permitido contribuir de forma positiva en la consecución de los objetivos estratégicos de la compañía, en la minimización de pérdidas y en la maximización de oportunidades.

#### 4.2 Operaciones evaluadas con riesgo de corrupción.

El porcentaje de operaciones evaluadas en relación con los riesgos identificados y gestionados en el Sistema es 100% y el porcentaje de riesgos extremos identificados en la matriz de riesgos inherentes y relacionados con la corrupción y sus derivados es 34,78%, de los cuales el 13.04% logró bajar en una posición su nivel de riesgo en la matriz de riesgo residual gracias al establecimiento de controles y a resultados positivos de las revisiones de eficacia operativa de los mismos. De esta manera, concluido el 2017, el 21.74% de los riesgos identificados en la matriz de riesgos del Sistema se consideran extremos luego de haber implementado controles, haciendo que se posicione este porcentaje de riesgos en la matriz de riesgo residual.

#### 4.3 Identificación de riesgos mediante la aplicación de estrategias.



**Figura No. 11 Riesgos más significativos.**

En el año 2017, se evidencia a través de los diferentes métodos implementados que los riesgos más significativos dentro de la compañía son:

- ☞ Alta capitalización en cortos períodos de tiempo sin justificación alguna.
- ☞ Identificación de actividades delictivas o situaciones que generen sospecha antes y/o durante el establecimiento de relaciones comerciales.
- ☞ Si bien la compañía cuenta con señales de alerta y controles para asegurar la debida diligencia previa vinculación o establecimiento de relaciones con sus grupos de interés, para el 2018 se tiene el compromiso de aumentar su desempeño para asegurar una debida diligencia ampliada que permita un nivel mayor de cuidado, diligencia e investigación, incluso de forma periódica cuando el vínculo o la relación ya existe.
- ☞ Estudios de seguridad no confiables. Teniendo en cuenta que los estudios son tercerizados a través de un proveedor, la compañía deposita toda su confianza en este para la realización de dichos estudios y la decisión de continuar un proceso con un candidato está supeditada al resultado que el mismo genera. Esto aduce que las decisiones que la compañía pueda tomar entorno a este tema siempre estarán fundamentadas en los resultados de dichos estudios.
- ☞ Utilizar indebidamente facultades para beneficio personal o encubrir situaciones ilegales. Para el 2018 se tiene como propósito realizar un proceso más metódico para la identificación de cargos críticos lo que va a permitir tener un mayor control sobre aquellos cargos que pueden sugerir un mayor riesgo por su criticidad considerando criterios como nivel de proceso del cargo, acceso a la confidencialidad de la información y manejo de recursos a cargo. A su vez, se tiene como propósito aumentar el desempeño en los procesos de investigación y aumentar el tono frente a los canales de denuncia
- ☞ Transferencias electrónicas injustificadas. La compañía no está exenta de verse inmersa en tal situación, razón por la cual debe existir especial cuidado en la aplicación de procedimientos cuando tal situación ocurra de tal manera que pueda identificarse el modus operandi de la transacción para asegurar decisiones acertadas pero lo más importante, evitar la materialización de riesgos derivados de los delitos de corrupción, lavado de activos y los demás prevenidos por el Sistema de la compañía.

205-2

#### 4.4 Política y procedimientos anticorrupción

Confipetrol cuenta con procedimientos, programas y políticas desde las cuales se establece el tono de la gerencia frente al rechazo de la compañía en temas relacionados con corrupción y sus

derivados; a su vez, se dan a conocer los principios y marcos de referencia para el desarrollo normal de los procesos como también lineamientos para el desarrollo de buenas prácticas y vivencia de valores que hacen parte de la cultura organizacional que busca siempre ir más allá del cumplimiento de la ley en aras de asegurar la escogencia de caminos de máxima integridad en todo momento. Durante procesos de inducción y reinducción se da a conocer a todos los empleados de la compañía, las políticas y lineamientos entorno al sistema de prevención de riesgos de lavado de activos, financiación del terrorismo, fraude, corrupción, soborno y soborno transnacional. A su vez, se evalúa la eficacia de la formación para ratificar que los conceptos y/o lineamientos socializados fueron plenamente comprendidos por el empleado.

Para que los lineamientos en materia de anticorrupción implementados en Confipetrol sean conocidos por otros grupos de interés, la compañía tiene disponibles sus políticas y código de ética para consulta y/o descarga a través de su página web.

#### 4.4.1 Divulgación de políticas y procedimientos anticorrupción a órganos de máximo gobierno.

La Compañía ha realizado divulgación de políticas, procedimientos y lineamientos en general anticorrupción y de su Sistema a sus órganos de gobierno. Al Comité de Ética y Cumplimiento durante las reuniones que de forma periódica realiza con sus miembros; al Comité Estratégico que al ser conformado por Presidencia y Vicepresidencias, realiza aseguramiento a partir de los informes comunicados de forma semestral a la alta gerencia y comunicados enviados desde el proceso de Cumplimiento en medio magnético o a partir de los acercamientos realizados desde dicho proceso con estos cargos; a la Revisoría Fiscal, realiza socialización de los lineamientos de forma presencial durante las visitas periódicas que este órgano realiza en la compañía. La Asamblea de Accionistas y Junta Directiva es conocedora de la existencia de lineamientos entorno a anticorrupción y tiene un firme compromiso frente a su implementación.

#### 4.4.2 Empleados involucrados en comunicación de políticas y procedimientos anticorrupción

Periódicamente la Compañía documenta e implementa campañas en materia de prevención de riesgos de corrupción y sus derivados. A su vez, realiza inducciones y capacitaciones periódicas a su personal. A continuación, se grafica el alcance de la población cubierta durante el 2017 de su personal activo.

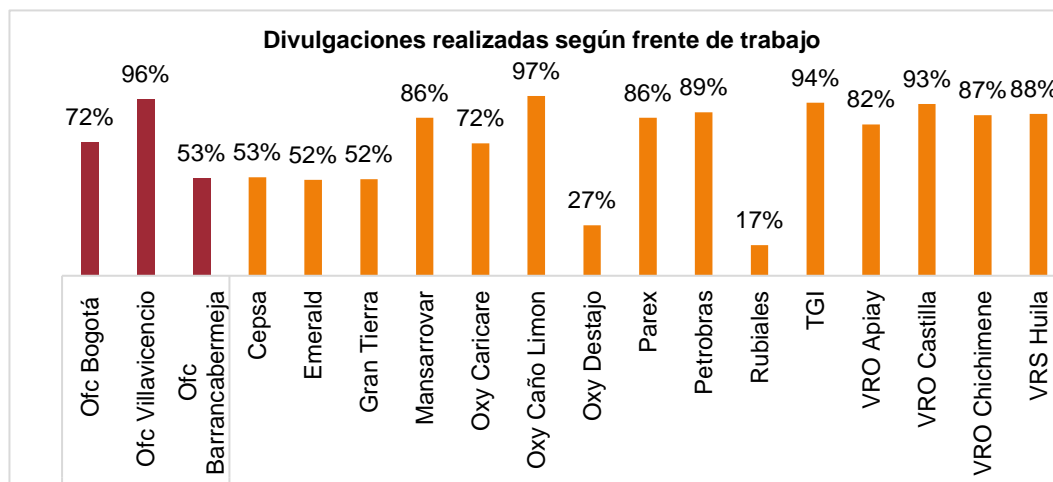


Figura No. 12 Divulgación políticas y procedimientos anticorrupción.



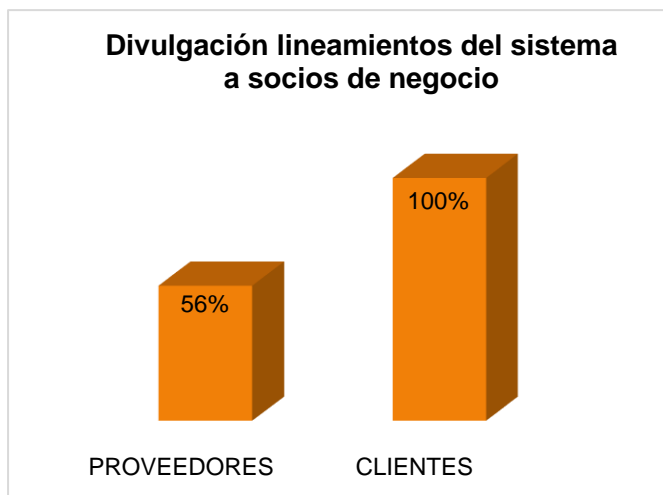
El promedio de divulgación de procedimientos y políticas anticorrupción es del 73,67% para el personal administrativo y 71,67% para el personal operativo. Lo que ha permitido la aplicación y cumplimiento de lineamientos frente a la política de anticorrupción. Para el 2018 se implementarán planes de trabajo y tácticas al interior de los procesos que permitan aumentar el desempeño de estos indicadores.

#### 4.4.3 Grupos de interés partícipes en divulgación de políticas y procedimientos anticorrupción.

La Compañía ante su firme compromiso por el cumplimiento de lineamientos anticorrupción da a conocer a sus proveedores y clientes su código de ética, donde se identifica la adhesión de la compañía al pacto global desde el año 2013, como también, el establecimiento del principio 10 Anticorrupción que indica que: “Las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno”. De otro modo, previo establecimiento de una relación comercial con los proveedores, la compañía da a conocer su política de regalos, atenciones corporativas y cortesías, la cual tiene dentro de sus propósitos, garantizar que Confipetrol y sus trabajadores cumplan con las leyes en materia de anticorrupción, junto con los procedimientos y/o políticas implementadas en su interior, con el fin de prevenir este delito y conexos en las actividades de Confipetrol. Finalmente, la Compañía tiene a disposición estos lineamientos para cualquiera de sus Stakeholders en su página web:

[http://www.confipetrol.com/PortalWeb/Pages/Page\\_HomeEs.aspx](http://www.confipetrol.com/PortalWeb/Pages/Page_HomeEs.aspx)

Durante el 2017 se realizaron acercamientos con proveedores, clientes y distintos grupos de interés para dar a conocer los lineamientos del Sistema de prevención de riesgos y el tono de la gerencia frente al rechazo de prácticas corruptas y derivados en todos los casos. De forma adicional se realizaron socializaciones a órganos de gobierno de la compañía sobre las actualizaciones del Sistema y sobre los hitos más importantes entorno al mismo; dentro de los mecanismos empleados se encuentra la divulgación del informe semestral dirigido a Presidencia.



Gráfica No. 6 Lineamientos del sistema.

205-3

#### 4.5 Casos de Corrupción confirmados y medidas tomadas.

Durante 2017 no se tuvo conocimiento sobre ningún caso de corrupción confirmado, para cada reporte recibido se realiza un proceso de investigación, que permite la ejecución de acciones y la toma de decisiones fundamentadas y efectivas al interior de los procesos, de esta forma se evidencia que los principios y valores al interior de la compañía y a través de sus relacionados, son auténticos en la práctica y no solo representan una constitución formal a través del código de ética empresarial. También reflejan que los procesos de debida diligencia, previa vinculación y/o establecimiento de relaciones con cualquier grupo de interés, fortalecen los controles de la compañía, mitigan la materialización de riesgos relacionados con la corrupción y advierten a los



grupos de interés sobre las consecuencias de infringir las políticas y lineamientos de la compañía y sobre la necesidad de dar cumplimiento a los requisitos legales sobre los cuales se manifiesta el compromiso.

## 5. ABASTECIMIENTO

204-1, 102-9

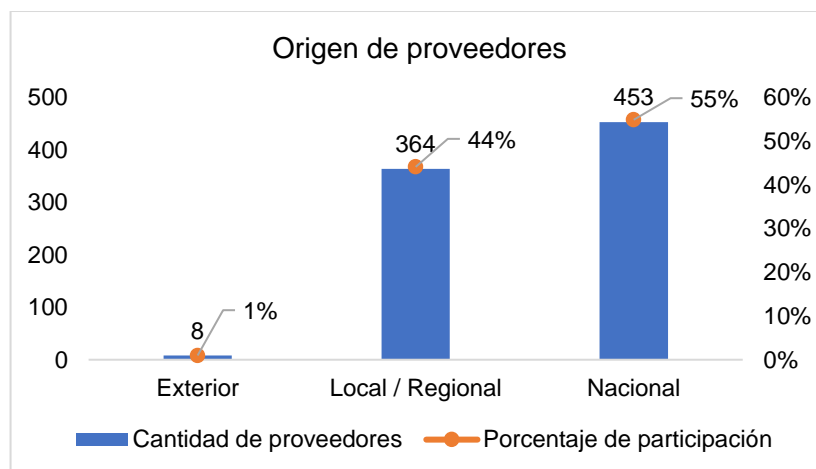
### 5.1 Cadena de suministro.

Confipetrol establece en la cadena de suministro una infraestructura con lineamientos, parámetros y actividades necesarias para el control de activos y demás erogaciones monetarias efectuadas en el desarrollo de sus actividades, a través de procedimientos para la actualización de la información en el ERP SAP (Enterprise Resource System SAP) y el registro contable de los grupos de interés.

Desde el proceso de compras la cadena suministro se materializa en la gestión y adquisición de bienes y servicios solicitados por los usuarios, de forma oportuna y eficiente bajo los principios de economía, calidad, disponibilidad y que cumplan los requisitos establecidos para los procesos operativos de Confipetrol.

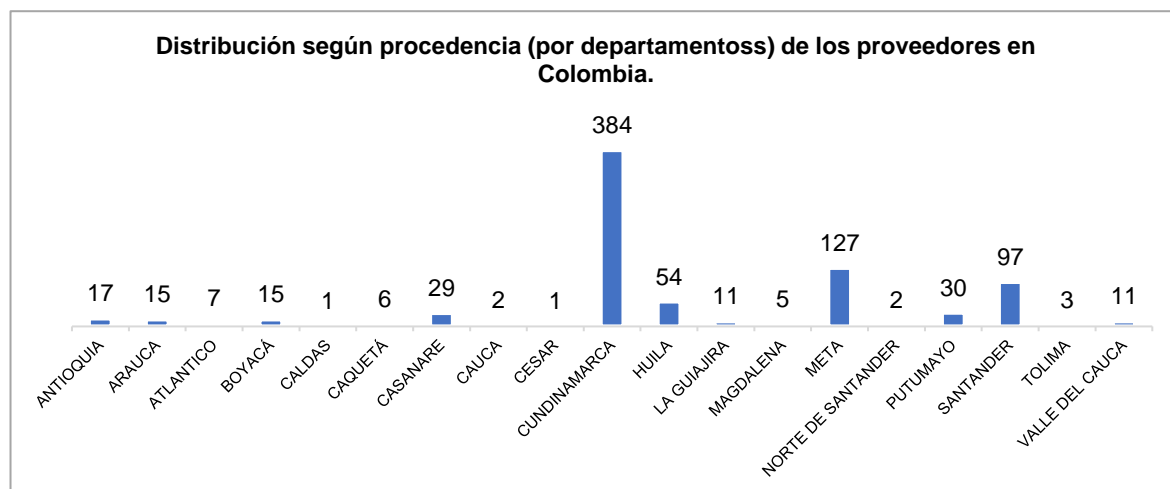
Confipetrol dentro de su estrategia de negocio y relacionamiento busca: asegurar la transparencia en los procesos de adquisición de bienes y servicios en la zona donde operamos, bajo criterios de calidad, competitividad, costo y oportunidad.

De acuerdo con la identificación de recursos necesarios para el normal desarrollo de los contratos establecidos con los diferentes clientes, durante el año 2017 conto con un total de 825 proveedores, distribuidos de la siguiente forma;



**Gráfica No. 7 Origen de los proveedores.**

El 44% de los proveedores de la Compañía pertenece al área de influencia en donde se desarrollan los diferentes contratos, generando un impacto positivo en las regiones al promover el crecimiento económico y desarrollo de la zona. Los proveedores locales ofrecen servicios tales como alimentación, hospedaje, lavandería, transporte, suministro de bienes, salud ocupacional, entre otros.



**Gráfica No. 8 Distribución de los proveedores en Colombia.**

La Compañía cuenta con mayor presencia de proveedores en los municipios donde se desarrollan los contratos. La mayor participación la tiene el departamento de Cundinamarca como proveedor local-regional.

Confipetrol se esfuerza por construir relaciones con los proveedores, las cuales se afirman en el beneficio mutuo, donde se maximiza la eficiencia de la Compañía y la sustentabilidad del negocio y se contribuye al desarrollo y crecimiento de los proveedores.

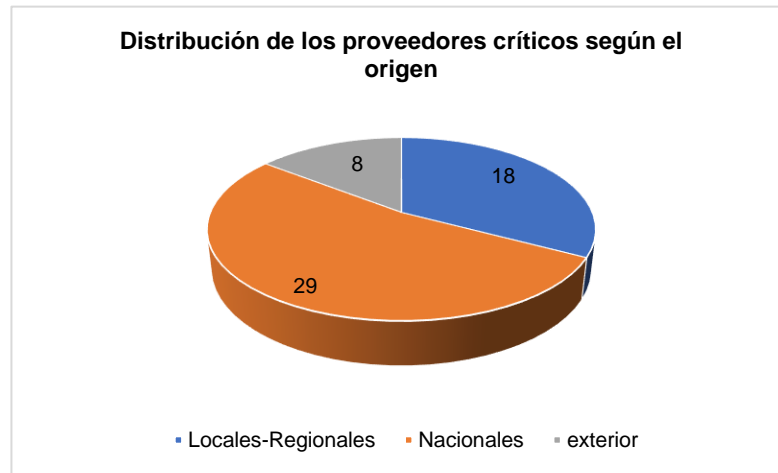
Durante el año 2017 se adquirieron bienes y servicios por un valor de \$ COP 71.349.671.611,00, distribuidos de la siguiente manera:

Tipo proveedor	Expresado en miles	% de participación
Exterior	\$ 188.443.728,00	0,3%
Local/Regional	\$ 25.316.871.898,00	35,5%
Nacional	\$ 45.844.355.985,00	64,3%
<b>Total Adquisiciones 2017</b>	<b>\$ 71.349.671.611,00</b>	

**Tabla 11 Compras según el origen del proveedor.**

## 5. 2 Proveedores críticos

Confipetrol identifica y clasifica los proveedores, en razón a los aspectos: legales, de imagen y económicos, de acuerdo con la magnitud de los impactos en las personas, el medio ambiente, la información y la generación de alertas laborales, sociales y operativas. A continuación, se presenta la relación de los proveedores críticos identificados que para el año 2017 corresponde a (55), distribuidos así según su origen:



**Gráfica No. 9 Distribución de los proveedores críticos según el origen.**

El 32% de los proveedores críticos son de origen local-regional, seguido del 52% de proveedores críticos Nacionales y un 14% corresponde a proveedores del exterior.

### 5.3 Anticorrupción en la cadena de suministro.

Confipetrol cuenta lineamientos para la prevención de riesgos los cuales ayudan a fortalecer y promover un ambiente ético en toda la organización; se desarrollan acciones tales como; actualizaciones del Código de Ética, dicha actualización del código de ética, busca aumentar la cultura organizacional basada en principios de honestidad y transparencia, así como de fortalecer el manejo confidencial de la información y las responsabilidades éticas y morales bajo las cuales se definen los negocios y las actividades al interior de la compañía.

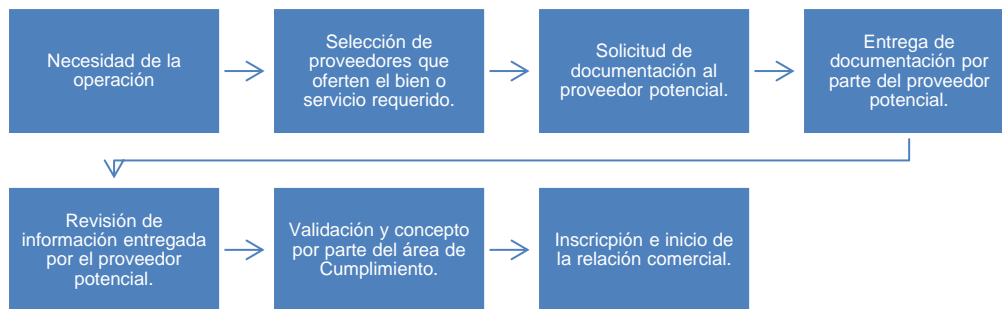
Con el fin de garantizar la confiabilidad y la transparencia en la información la política habeas data, se documentó e implementó, el propósito de esta política fue adoptar y definir las reglas aplicables al tratamiento de datos personales de sus grupos de interés (siendo estos clientes, proveedores, empleados, asociados, comunidades y PEPS), y que estos puedan conocer los derechos que les asisten y los deberes de la compañía frente al propósito de la política, dando cumplimiento a la ley en el marco del desarrollo del objeto social de la Compañía. La Organización elaboró, implemento y divulgó con las partes interesadas la Política de regalos, atenciones corporativas y cortesías cuyo propósito es garantizar que Confipetrol y sus trabajadores cumplan con las leyes en materia anticorrupción junto con los procedimientos y políticas implementadas en su interior, y de esta manera prevenir el delito de corrupción y conexos, durante el desarrollo de las actividades de Confipetrol.

Así mismo, con la regulación de esta política se busca prevenir que los trabajadores de Confipetrol se vean inmersos o relacionados en conflictos de intereses asociados al recibo de regalos, atenciones corporativas y/o cortesías generados por los proveedores.

206-1, 308-1, 308-2, 412-1, 414-1, 414-2

### 5.4 Adquisiciones, compras y contrataciones.

A continuación, se presenta el flujo de actividades para la vinculación y contratación de proveedores nuevos:



**Figura No. 13 Proceso de inscripción, calificación y evaluación de proveedores.**

La Compañía ha definido políticas y procedimientos que buscan asegurar el proceso de vinculación de proveedores e inicio desarrollo y finalización de relaciones comerciales. El 100% de los nuevos proveedores fueron evaluados bajo criterios, ambientales, económicos, sociales, seguridad y salud en el trabajo y derechos humanos.

En este sentido, se identifica, evalúa y mitigan los riesgos asociados a:

- Riesgo al Personal.
- Riesgo al Medio ambiente.
- Riesgos a la Información.
- Riesgos a la generación de contingencia de orden laboral, social y operativo;

También permite garantizar las condiciones del producto o servicio en cuanto a gestión, capacidad técnica, promesa de servicio y aspecto económico.

A través de la matriz de requisitos HSEQ en la adquisición de elementos y servicios, desde el año 2015, la organización fijó criterios mínimos a cumplir en Seguridad y Salud en el Trabajo y Ambiente, dirigidos a los proveedores a contratar. Lo anterior con el fin de que las compras sean cada vez más sostenibles.

Igualmente, se realiza un seguimiento permanente para garantizar el cumplimiento de las políticas, procedimientos y aspectos asociados a: prácticas laborales, prácticas ambientales, derechos humanos, impacto en la comunidad, cumplimiento legal y anticorrupción.

Como resultado de este proceso la Compañía no tiene conocimiento de incumplimientos o impactos negativos significativos sobre las comunidades, los derechos humanos o el medio ambiente.

Durante el periodo comprendido entre el 01 de enero al 31 de diciembre de 2017 Confipetrol no ha recibido o presentado algún tipo de reclamación o demanda por competencia desleal.

Al no recibir ningún tipo de demanda o reclamación Confipetrol no tiene sentencias, multas, sanciones.

### 5.5 Rechazo al trabajo infantil.

La Compañía en sus zonas de influencia protege y contrarresta las actividades de trabajo infantil y explotación de los menores de edad bajo tres aspectos incorporados en la vinculación de los proveedores, estos están determinados a través de diferentes documentos los cuales son:

- Certificación de pago de aportes al sistema de seguridad social parafiscales en la cual el proveedor expresa que sus aportes y demás rubros son destinados a la seguridad social de los empleados y que por código sustantivo del trabajo en Colombia estos son mayores de edad (18 años).
- Formato de registro y/o actualización datos de proveedores en este formato se informa libremente la cantidad de empleados con los que cuenta la compañía o proveedor en el espacio denominado información adicional y la cual de acuerdo al código sustantivo del trabajo en Colombia estos son mayores de edad (18 años).
- De igual forma desde el mismo inicio de la relación comercial, se hace el aseguramiento de la divulgación a los proveedores del cumplimiento de la ley colombiana en lo correspondiente a contratación de mano de obra infantil, como esta en el numeral 8.13.1 del procedimiento inscripción, calificación y evaluación de proveedores GCC-GEN1-P-2.

## 6.GESTIÓN AMBIENTAL

Confipetrol a través de su Sistema de Gestión Ambiental tiene como objetivo estratégico, liderar en los procesos de la organización los Aspectos Ambientales, asegurando el cumplimiento de las especificaciones, necesidades de los aspectos legales aplicables y los demás suscritos, así como la mitigación de los Aspectos e Impactos que puedan generar daños o pérdidas (en las personas, productos, infraestructura, flora, fauna) a través de la oportuna identificación y establecimiento de acciones para el mejoramiento continuo.

### 6.1 Sistema de Gestión Ambiental certificado.

Desde abril de 2009 Confipetrol ha mantenido la certificación del Sistema de Gestión Ambiental; en el año 2017 logra la transición a la Norma Técnica Colombia 14001:2015 ratificando el compromiso y responsabilidad ambiental.

### Reconocimientos gestión ambiental: IV Excelencia Ambiental Generando Desarrollo Sostenible.

Desde el año 2011 Confipetrol incursionó en programa PREAD de la Secretaria Distrital de Ambiente a través del nivel I (Acercar); siendo esta una herramienta de apoyo para el fortalecimiento de la gestión ambiental, yendo más allá del cumplimiento normativo, desarrollando actividades de carácter preventivo e incorporando la variable ambiental como una cultura organizacional.

En el año 2016 la Compañía fue reconocida como una organización de Excelencia Ambiental Generando desarrollo sostenible, y desde entonces ha mantenido la certificación. Para el año 2018, la compañía continuara en el programa aspirando al logro de la aprobación del nivel V (Elite).

A través de la resolución 03749 de 2017, la secretaria Distrital de Ambiente, reitero el reconocimiento a la organización, en el nivel de gestión del programa PREAD: Excelencia Ambiental Generando desarrollo Sostenible.



*Figura No. 14 Logo Programa de Excelencia Ambiental Distrital.*

### Confipetrol, empresa de bajo impacto ambiental.

Por ser una empresa reconocida en el PREAD Confipetrol es clasificada como empresa de bajo impacto (Resolución 7189 de 2010. Artículo 4).



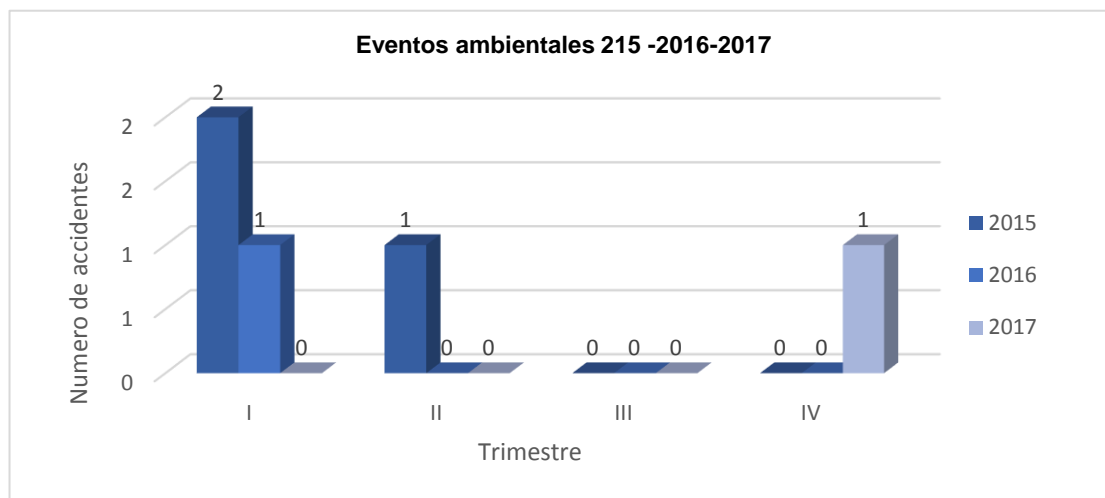
**Figura No. 15 Reconocimiento de la SDA como una empresa excelencia ambiental generando desarrollo sostenible.**

102-11, 103, 307-1,

### 6.2 Cumplimiento de la legislación ambiental y normativa ambiental.

Durante el desarrollo de su actividad la organización ha mantenido el cumplimiento de los requisitos ambientales y principio de precaución, siendo este uno de los principios que la organización ha definido a través de su política HSEQ. Durante el periodo objeto de la memoria no se presentaron multas ni sanciones por incumplimiento a las leyes o normativas en medio ambiente.

### 6.3 Eventos ambiental.



**Gráfica No. 10 Eventos ambientales.**

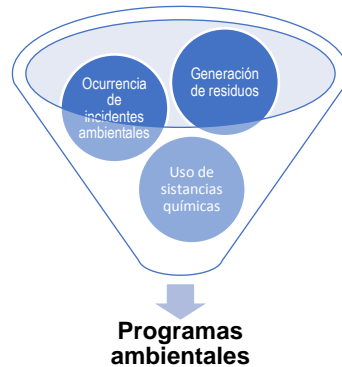
En el año 2017, se mantuvo la estadística de accidentalidad ambiental pese a que se ejecutó una mayor cantidad de contratos que el año anterior.

103, 306-3.

Se logró mantener los tres primeros trimestres del año sin accidentes ambientales, el último trimestre se presentó una descarga contenida, donde se derramaron 0,15 bls de agua residual, sin afectación al entorno y sin costos asociados a la atención y respuesta. No se presentaron derrames significativos.

#### 6.4 Aspectos ambientales.

Confipetrol ha valorado y evaluado como significativos los siguientes aspectos ambientales:



*Figura No. 16 Aspectos ambientales.*

Con base a la valoración de aspecto e impactos ambientales, la organización ha definido los principios de gestión ambiental a través de la política HSEQ, cuyo fin es cumplir los siguientes objetivos:



*Figura No. 17 Objetivos del Sistema de Gestión Ambiental.*

#### 6.5 Programas de Gestión Ambiental.

Con el fin de proteger el medio ambiente y por ende prevenir la contaminación ambiental, producto de sus actividades, la Organización definió cuatro programas de gestión ambiental. A través de estos, se controla la cuantificación de los residuos, de las emisiones y de los consumos de agua y energía de las instalaciones (oficinas administrativas), sobre las cuales se tiene el control operacional y financiero. En las operaciones desarrolladas contractualmente con los clientes, dicha cuantificación, depende directamente de los clientes. Sin embargo, Confipetrol adelanta acciones encaminadas a prevenir los impactos negativos de dichas operaciones mediante controles en la

adquisición de productos y servicios, la sensibilización y la capacitación del personal en el desarrollo de buenas prácticas ambientales que impacten positivamente el uso de recursos en las operaciones.

**6.5.1 Programa de prácticas ambientales HSEQ-GAM1-PR-2.** Generar acciones que permitan controlar los aspectos ambientales, antes, durante y después de su generación, a través de la implementación de controles operacionales, promoviendo una cultura positiva por parte de los trabajadores, hacia la gestión y el uso sostenible de los recursos naturales en las actividades económicas de Confipetrol.

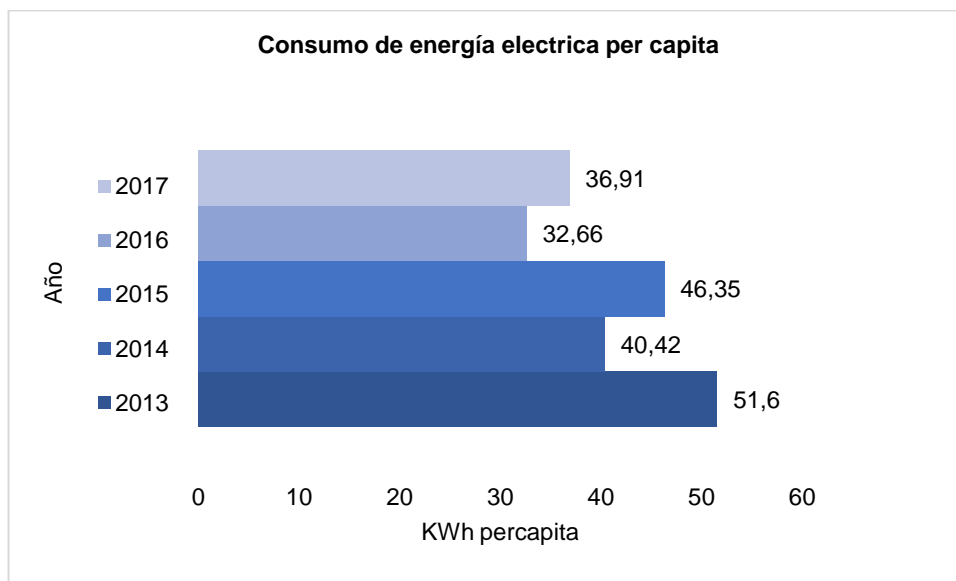
103, 302-1.

**Consumo de energía eléctrica dentro de la organización.**

Para el desarrollo de las actividades administrativas Confipetrol se abastece únicamente de energía eléctrica, cuya fuente es renovable (hidroeléctricas).

La organización ha optado por utilizar tecnologías ahorradoras en iluminación y en la adquisición de equipos, como también el fortalecimiento en la ejecución de prácticas ambientales en el uso de energía.

Para controlar el consumo eléctrico la Organización ha establecido como meta el índice de desempeño ambiental del sector, el cual corresponde a 36 Kwh por persona. En la siguiente gráfica, se relaciona el histórico de consumos de energía eléctrica en la sede principal de la Organización (Bogotá).



*Gráfica No. 11 Consumo de energía eléctrica per cápita.*

La medición del consumo energético se realiza a partir de los consumos registrados por parte del prestador del servicio.

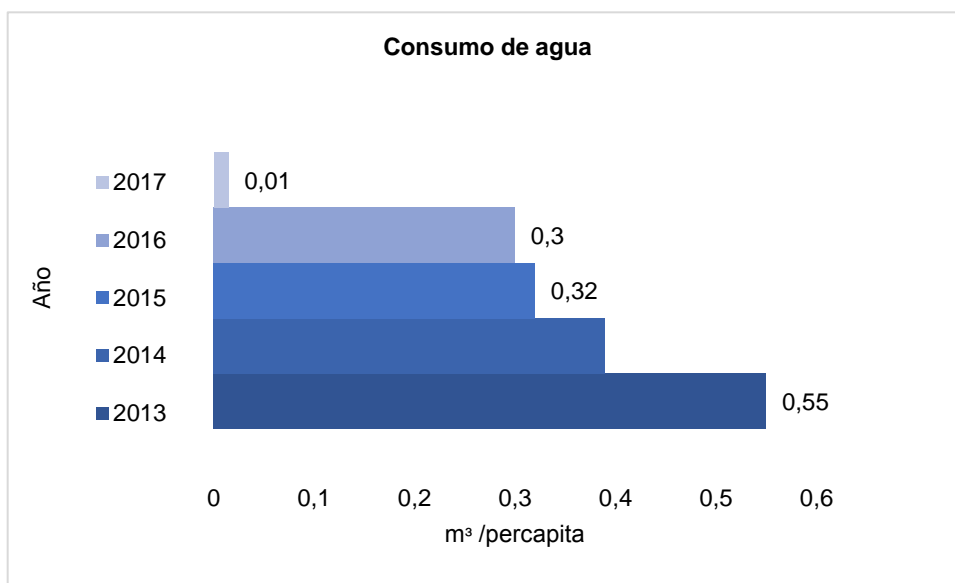


103, 303-1

**Consumo de agua dentro de la organización:**

Confipetrol se abastece del agua suministrada por las empresas prestadoras de servicio público en las ciudades de Barrancabermeja, Bogotá y Villavicencio.

Mediante el programa de buenas prácticas ambientales la organización ha logrado la adopción de prácticas ambientales que fortalezcan el ahorro por parte de los empleados y ha adquirido tecnologías ahorradoras que facilitan el uso racional del recurso. La Organización registra y lleva el control de los consumos de agua se la sede administrativa principal y ha establecido como meta de consumo de agua 0,31 m<sup>3</sup> por persona al mes.



*Gráfica No. 12 Consumo de agua per cápita.*

La medición del consumo de agua se realiza a partir de los consumos registrados por parte del prestador del servicio.

103, 306-1

Pese a que Confipetrol opera y mantiene las instalaciones de los contratos adjudicados, el aspecto ambiental de vertimientos se asocia a la actividad del cliente y no a la organización, siendo el cliente u operadora el acreedor de las licencias y permisos ambientales.

303, 305-6

**6.5.2 Programa para el manejo seguro de sustancias químicas HSEQ-GAM1-PRE-1.** Cumplir con los requisitos legales aplicables para el manejo y almacenamiento seguro de las sustancias químicas empleadas en el proceso de mantenimiento.

**Capacitación al personal en el uso de sustancias químicas**

A través del módulo de capacitación en el manejo de sustancias químicas, la organización fortalece las competencias del personal en el manejo de producto químicos.



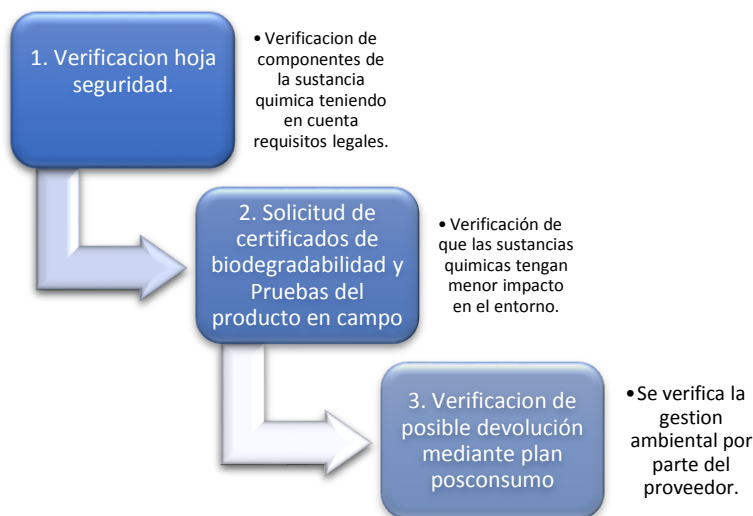
**Figura No. 18 Capacitaciones en manejo de sustancias químicas.**

En el 2017 la organización acumulo 370 horas hombre en capacitación en el manejo de sustancias químicas.

### **Selección de sustancias químicas de menor impacto para el Ambiente** **Sustancias que agotan la capa de ozono (SAO)**

Dentro de los aspectos ambientales significativos de la Organización, se encuentra el uso de sustancias químicas. Con el fin de reducir el impacto ambiental derivado de este aspecto, la Organización ha trabajado en conjunto con sus proveedores en la selección de sustancias químicas de menor impacto.

En la adquisición de sustancias las sustancias químicas de mayor uso, la organización definió los siguientes criterios:



**Figura No. 19 Criterios HSE en la adquisición de sustancias químicas.**

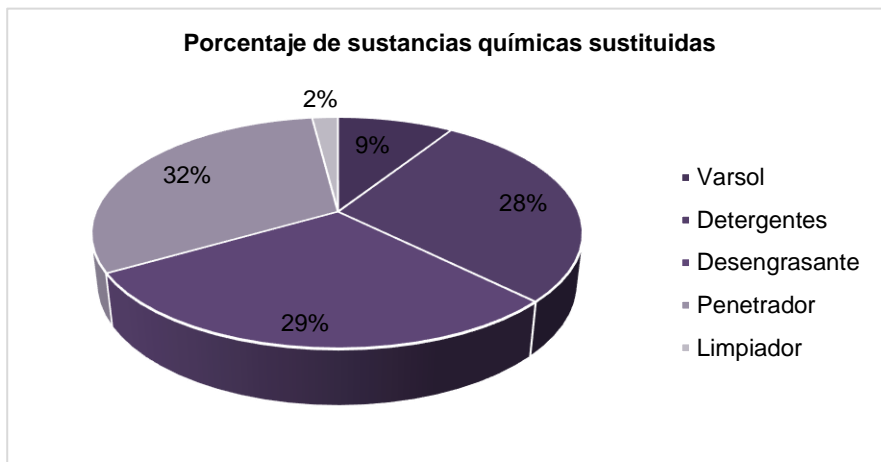
La Organización identificó 31 productos de mayor uso, de los cuales escogió aquellos cuyos proveedores ofrecían productos de menor impacto y, en conjunto se realizaron pruebas en campo para conocer el comportamiento de la sustancia química con respecto a las variables: impacto ambiental, libre de vapores tóxicos, capacidad de dilución, eficiencia, generación de espuma y libre de compuestos que afecten el metal.

### Pruebas y sustitución de sustancias químicas.

Como resultado de las pruebas la Organización ha logrado sustituir 5 tipos de sustancias químicas por otras de menor impacto.



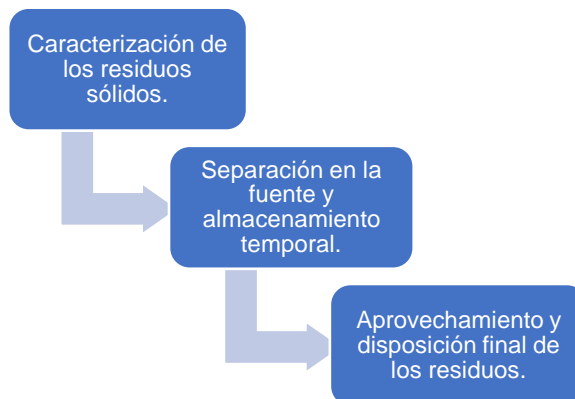
**Figura No. 20 Pruebas en campo sustancias químicas**



**Gráfica No. 13 Sustancias químicas sustituidas.**

103, 301-2, 301-3, 306-2

**6.5.3. Programa manejo de residuos sólidos HSEQ-GAM1-PR-3.** Garantizar 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 estos, de modo que se garantice la minimización de impactos adversos al medio ambiente.

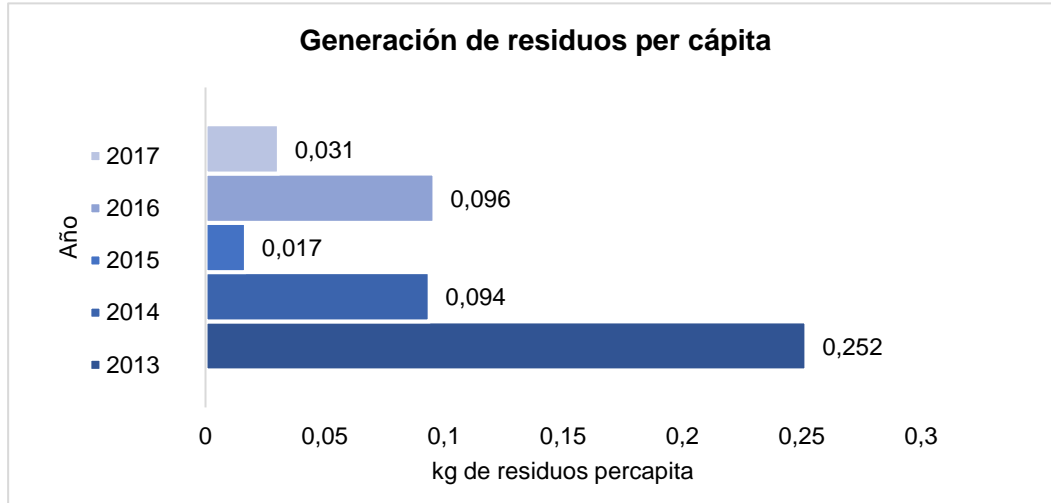


**Figura No. 21 Manejo de residuos sólidos.**

### Residuos anuales generados

A continuación, se relacionan los residuos generados por persona, en aquellas instalaciones donde Confipetrol tiene el control administrativo.

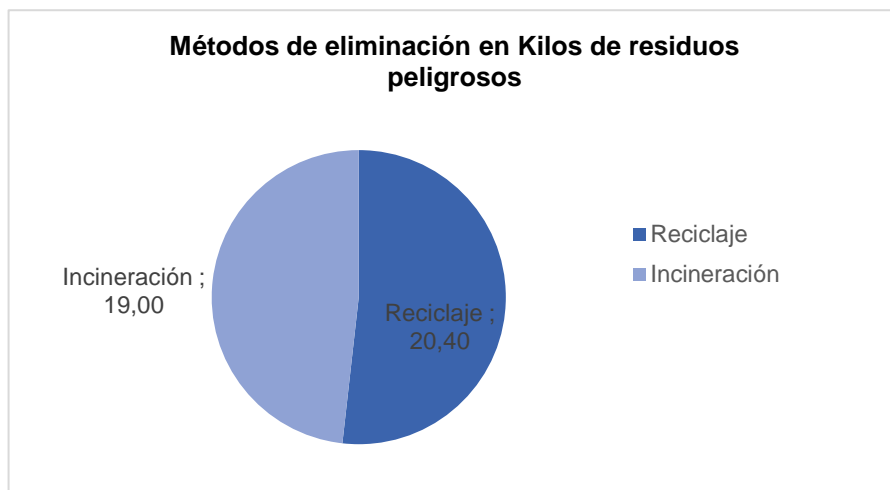
#### Residuos peligrosos.



**Gráfica No. 14 Generación de residuos per cápita**

A través de la aplicación del componente 1 la organización ha logrado reducir la cantidad de residuos peligrosos generados al fortalecer la identificación y la selección en la fuente, logrando así reducir significativamente la contaminación de residuos con potencial de aprovechamiento y la inadecuada disposición de residuos mal clasificados.

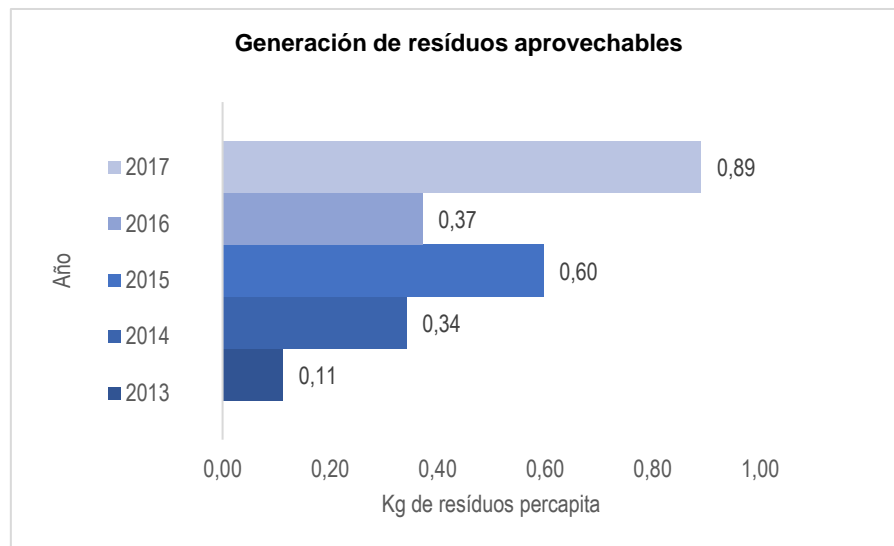
La gestión externa ambientalmente segura de los residuos peligrosos generados por la Organización en el año 2017 se basó en los siguientes métodos de eliminación:



**Gráfica No. 15 Método eliminación de residuos peligrosos.**

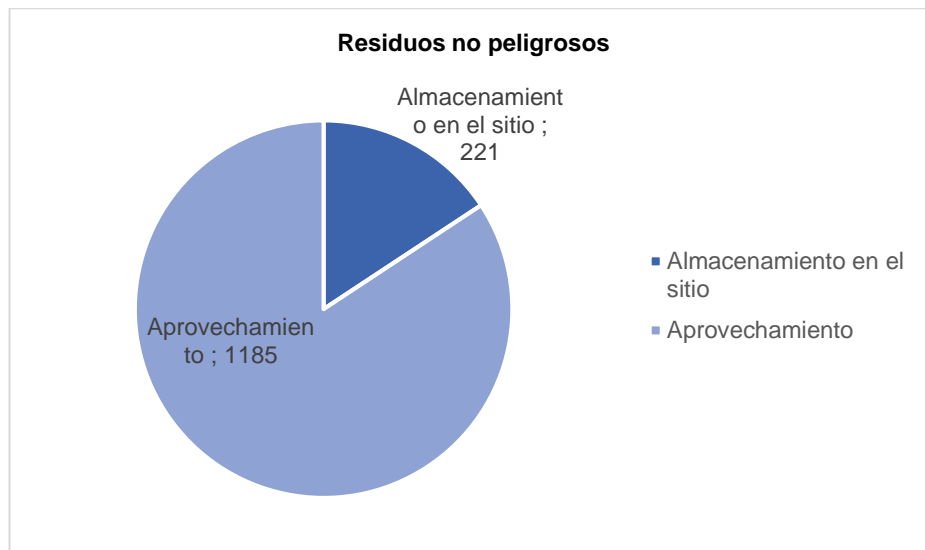
Del total de residuos generados, la compañía dispuso a través de proceso de reciclaje el 51% de los residuos peligrosos generados, mediante el Programa Lumina, Pilas con el Ambiente, y aprovechamiento del aceite usado como materia prima para la generación de aceite combustible industrial.

### Residuos aprovechables



**Gráfica No. 16 Generación de residuos aprovechable sede principal Confipetrol.**

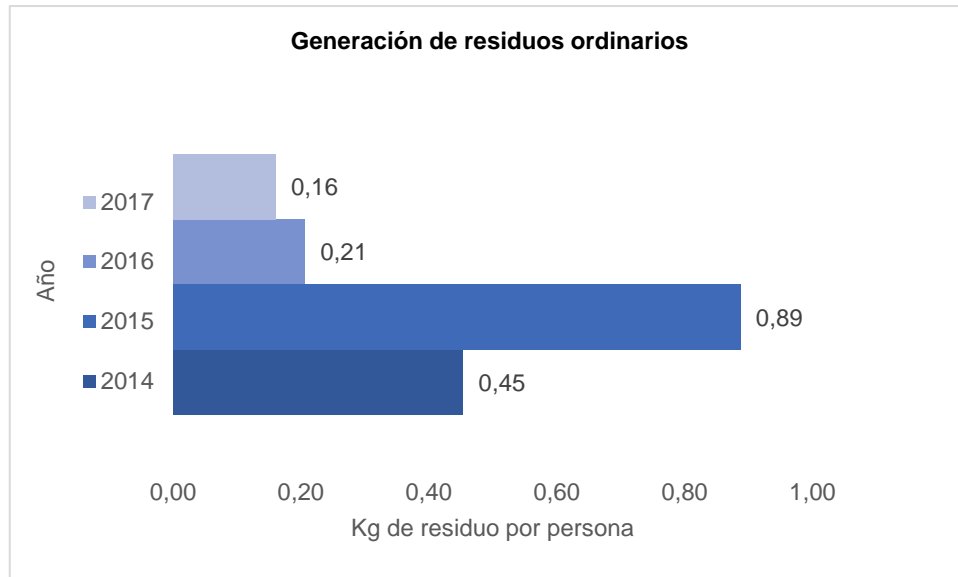
La generación de residuos aprovechables ha aumentado debido a la mejora en la selección en la fuente, lo cual permite valorizar aquellos residuos con potencial de aprovechamiento.



**Gráfica No. 17 Generación residuos no peligrosos.**

Del total de residuos no peligrosos el 84% de los residuos son aprovechados y el 16% son almacenados en el sitio.

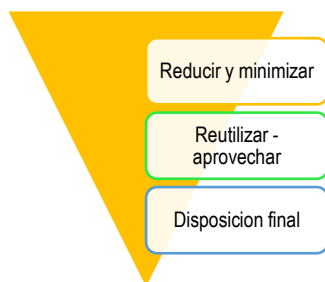
### Residuos ordinarios



**Gráfica No. 18 Generación de residuos ordinarios.**

### Estrategia de minimización programa manejo de residuos sólidos.

La Compañía da a los residuos el manejo apropiado teniendo en cuenta su potencial de reutilización y/o aprovechamiento antes de la disposición final, siguiendo la línea de acción relacionada a continuación.



**Figura No. 22 Estrategia de minimización programa manejo de residuos sólidos.**

102-12

### Convenios con fundaciones y programas posconsumo

Con el fin de crear sinergia entre la Organización y fundaciones que promuevan el cuidado y preservación del medio ambiente, Confipetrol ha realizado las siguientes alianzas:

Fundación	Ubicación	Alianza y beneficios
Ekoplanet S.A.S	Bogotá	Comercialización de papelería usada, para reciclaje. Descuento en la tarifa del servicio público de agua

<b>Paperlab</b>	Barrancabermeja	Entrega de papelería usada. Sensibilización y capacitación del personal.
<b>Planet</b>	Bogotá	Entrega de papelería, cartón usado. Entrega de árboles para realizar jornadas de reforestación.
<b>Sanar niños con cáncer</b>	Bogotá	Entrega de tapas plásticas, para su aprovechamiento mediante y posterior aporte en tratamientos para niños enfermos de cáncer.
<b>Pilas con el ambiente</b>	Bogotá	Entrega de pilas usadas mediante el Programa Sistema Colectivo de recolección selectiva y gestión ambiental depilas usadas.
<b>Fundación del quemado</b>	Bogotá	Entrega de RAEES mediante el programa Piel para renacer, programa de reciclaje e incineración limpia.
<b>Recicladora la esperanza</b>	Villavicencio	Entrega de Cartón, papel, metálicos y plástico para su aprovechamiento.
<b>Recuperar Neiva S.A.S</b>	Neiva S.A.S	Entrega de Cartón, papel, metálicos y plástico para su aprovechamiento

**Tabla 12 Convenios posconsumo.**

#### 6.5.4 Programa de orden y aseo HSEQ-GAM1-PR-4.

Proporcionar 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.

#### 103, 305-1

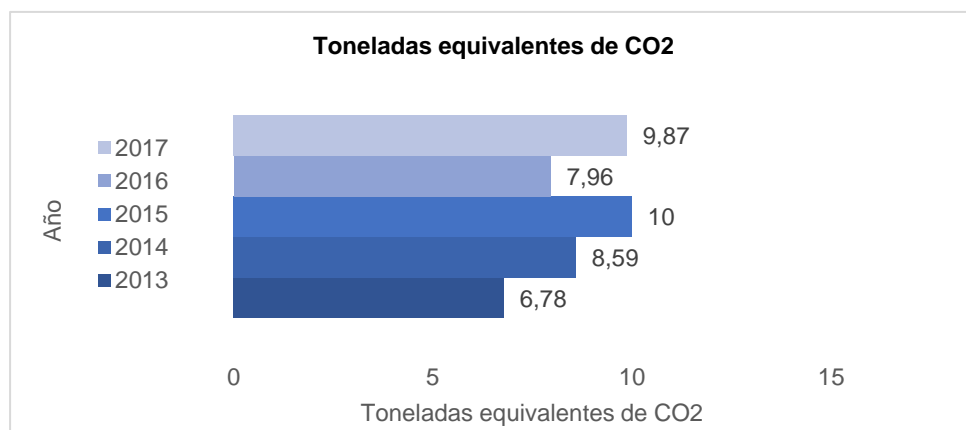
##### **Emisiones directas GEI – Gases de Efecto Invernadero**

Durante el año 2017 la organización adelanto actividades para el levantamiento de la línea base del cálculo de las emisiones de Gases de Efecto Invernadero, a partir de los registros de los consumos de combustible.

#### 103, 305-2

##### **Emisiones indirectas GEI - Gases de Efecto Invernadero**

Teniendo en cuenta el consumo de energía eléctrica, la Organización cuantificó las emisiones indirectas CO<sub>2</sub> equivalentes de la sede administrativa principal (Bogotá).



**Gráfica No. 19 Emisión equivalente de CO2 sede principal Confipetrol.**

El cálculo de emisiones de CO<sub>2</sub>, se hizo usando la Calculadora CO<sub>2</sub> de la Secretaría Distrital de Ambiente herramienta desarrollada por la Secretaria Distrital de Ambiente el factor de emisión utilizado en este software para el cálculo de la emisión por consumo de energía eléctrica

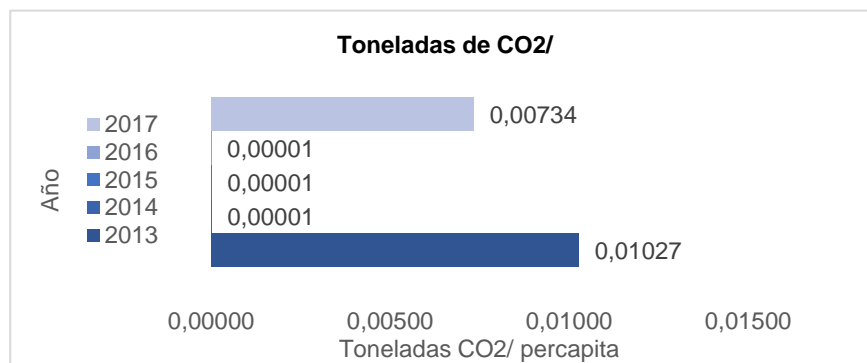
corresponde a 0,199 kg CO<sub>2</sub>/kwh, utilizado por la UPME (Unidad de protección Minero Energética) y revisado por CECODES (Consejo empresarial Colombia para el desarrollo sostenible).

### Medidas de compensación

Para el tercer trimestre del año 2017, la Organización realizó la siembra de 60 especies de árboles (30 cerezos, 15 Pichones y 15 Hayuelos), en las instalaciones del Colegio Distrital Francisco Jose de Caldas. Además de sensibilizar al personal y de vincular a las comunidades tienen como objetivo compensar el aporte de emisiones de GEI. (Ver Campaña de restauración de árboles y sensibilización ambiental).

305-4

### Intensidad de las emisiones



Gráfica No. 20 Ratio las emisiones GEI per cápita.

La ratio de intensidad seleccionado por la organización corresponde a el número de empleados de tiempo completo en las instalaciones donde se cuantificó la emisión de CO<sub>2</sub>.

### 6.6 Sensibilización y capacitación

**Campaña estilos de Vida Sostenibles:** A través del principio de racionalidad se aborda la campaña “Estilos de vida sostenibles”, la cual busca que las personas incluyan dentro de sus acciones cotidianas el concepto de sostenibilidad, pensando en el impacto de su acción en la gente y en ambiente.



Figura No. 23 Campaña estilos de vida sostenible



Con el fin de establecer un diagnóstico que pudiera dar una percepción de cómo las personas en Confipetrol abordan el día a día desde el punto de vista de la sostenibilidad se realizó una encuesta la cual concluyó que el 70% de los encuestados es consciente, es decir, adopta criterios ambientales en su día a día y el 22% es responsable, es decir aún les falta mejorar su percepción ante la sostenibilidad ambiental.

#### Comunicación de resultados encuesta estilos de vida sostenible.



**Figura No. 24 Comunicación resultados encuesta Estilos de vida Sostenible.**

**Campaña seguimiento a las buenas prácticas ambientales.** Mediante esta campaña se invitó a los colaboradores a realizar buenas prácticas ambientales, y se reconoció el esfuerzo y aporte en el cuidado del medio ambiente, a aquellas personas que obtuvieron el mayor número de tarjetas verdes.



**Figura No. 25 Reconocimiento a colaboradores por su desempeño ambiental.**

#### Campaña de restauración de árboles y sensibilización ambiental.

Para el tercer trimestre del año 2017, la Organización realizó la siembra de 60 especies de árboles (30 cerezos, 15 Pichones y 15 Hayuelos), en las instalaciones del Colegio Distrital Francisco Jose de Caldas en la ciudad de Bogotá, con el fin de restaurar aquellos árboles que el colegio ha tenido que retirar debido al término de su ciclo de vida y a la potencial amenaza que representan por desprendimiento y caída de ramas. Confipetrol sembró a través del personal y sus familias, las especies para reponer los arboles retirados.



*Figura No. 26 Personal de Confipetrol.*

Los árboles sembrados se obtuvieron mediante el convenio generado con la fundación PLANET, con la cual se buscó cerrar el ciclo del papel utilizado, al entregarlo a una fundación que lo valoriza mediante su reciclaje, a cambio la empresa obtiene árboles nativos para sembrar, de esta manera se compensa el impacto ambiental asociado al consumo de papel.



*Figura No. 27 Personal de Confipetrol y sus familias.*



### Generación de conciencia

La generación de conciencia en los trabajadores es fundamental para el logro de los objetivos del sistema de gestión ambiental, por tal motivo se sensibiliza al recurso humano, a través de la ejecución de actividades de gestión ambiental que involucren la participación de los trabajadores.

### Concurso Navidad en armonía con el ambiente

En el 2017 se llevó a cabo la tercera edición de este concurso, cuyo objetivo es generar un pesebre a partir de materiales reciclables, el trabajo en equipo, la creatividad e inventiva. La estación Santana fue el ganador de esta versión al cumplir con todos los requisitos mediante la creación de un pesebre conformado por 75 figuras.

#### Estación Santana.



*Figura No. 28 Pesebre Estación santana*

#### Pesebre – Peconfipesebre



*Figura No. 29 Pesebre Peconfipesebre.*

### Pesebre – Eco Ramiriquí



*Figura No. 30 Pesebre Eco Ramiriquí.*

### Pesebre – Ecotutaina Tutura



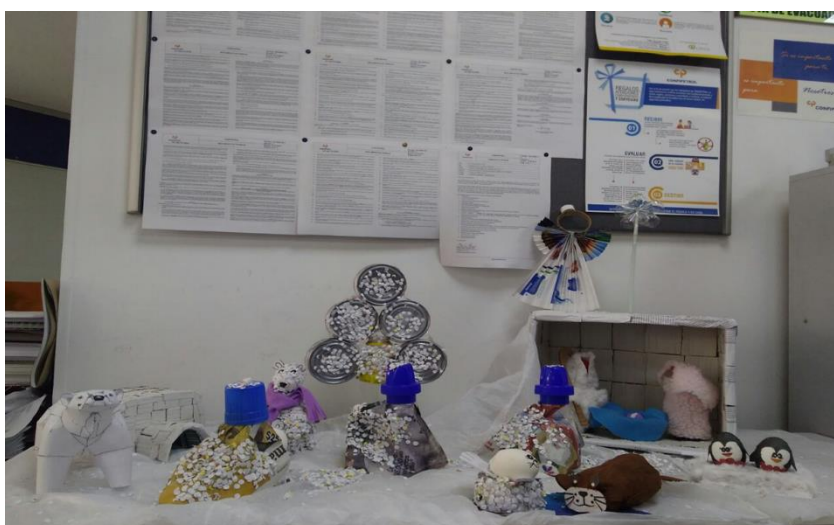
*Figura No. 31 Pesebre Ecotutaina*

### Pesebre – Mangos Yaguará



*Figura No. 32 Pesebre Mangos Yaguará*

### Pesebre Navidad con el corazón hielo.



*Figura No. 33 Pesebre navidad en el corazón de hielo*



### Pesebre – Ilumina tu pesebre



*Figura No. 34 Pesebre ilumina tu pesebre.*

### Pesebre Popurri navideño



*Figura No. 35 Pesebre Popurri navideño.*

### Navidad entre telas y papel



*Figura No. 36 Pesebre navidad entre telas y papel.*

## 7. DIMENSIÓN SOCIAL

102-8

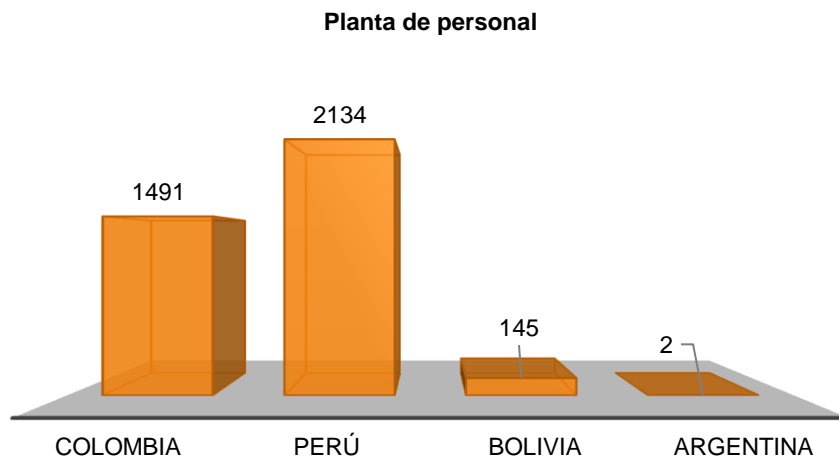
### 7.1 Prácticas Laborales.

Confipetrol es una Compañía comprometida a proporcionar un ambiente de trabajo sano, seguro y adecuado para su personal, por lo que cuenta con lineamientos y planes de desarrollo los cuales favorecen en forma efectiva y proactiva el desarrollo de las actividades en un entorno seguro. Mediante programas que propenden por el bienestar, desarrollo personal y profesional del colaborador desde que ingresa a la organización hasta que culmina sus labores en la misma, esto incluye actividades que permiten equilibrar la vida y el trabajo, tales como, jornadas capacitación, formación y desarrollo que mejoren las competencias del colaborador y de esta manera pueda acceder a planes de sucesión, que no sólo mejoren su calidad de vida sino que también impulsen el sentido de pertenencia enmarcado en la cultura de la felicidad.

102-7

#### 7.1.1 Tamaño de la Organización.

Durante el año 2017 nuestra Organización contó con un total de 3772 trabajadores y un total de 60 contratos, distribuidos así; Colombia 1491, Perú 2134, Bolivia 145 y 2 en Argentina



*Gráfica No. 21 Planta de personal.*

El 57% de la planta de personal de la Compañía corresponde al personal de la filial de Perú, seguido de un 40% de personal que labora en Colombia.

103

#### 7.1.2 Empleo.

Confipetrol busca llevar bienestar y crecimiento a la comunidad en general, brindando oportunidades de trabajo bajo todos los parámetros de la ley con un enfoque participativo dando prioridad a la contratación de mano de obra local en cada uno de los lugares donde se desarrollan los contratos.

El cumplimiento de la ley del primer empleo en Colombia le permite a la Compañía ser partícipe del programa “40 mil primeros empleos”, lo cual facilita la inserción laboral de la población joven entre 18 y 28 años y que no cuentan con experiencia.

Todas las personas que ingresan a formar parte de la familia Confipetrol, son afiliados a una Aseguradora de Riesgos Laborales (ARL), una Entidad Promotora de Salud (EPS), una Administradora de Fondo de Pensiones (AFP) y una Caja de Compensación Familiar (CCF), afiliaciones que son realizadas de forma transparente, dándole la oportunidad al colaborador de elegir voluntariamente la EPS y AFP a la que desea afiliarse junto a su núcleo familiar.

Como parte del salario emocional, cada colaborador tiene la oportunidad de acceder a planes de sucesión de acuerdo con su evaluación de desempeño y de competencias, lo cual mejora su calidad de vida. Así mismo se cuenta con un área encargada exclusivamente de brindar bienestar a todo el personal y sus familias, con la finalidad de administrar los planes de sucesión y generar programas de incentivos anuales medibles a través de las evaluaciones de clima laboral.

En Confipetrol se garantizan las condiciones laborales dignas para todo el personal, lo cual hace parte del programa de bienestar laboral, que busca propiciar condiciones amenas, idóneas y seguras en el ambiente de trabajo y contribuir mediante actividades participativas basadas en el concepto de salario emocional, incentivos y beneficios, mejoramiento de la calidad de vida de todos los colaboradores, favoreciendo el estímulo en la creatividad, innovación y productividad evidenciada en su desempeño, satisfacción personal, salud, vitalidad y crecimiento personal y profesional. Dicho programa incluye aspectos asociados a:

- ✎ Capacitación constante al personal.
- ✎ Planes de sucesión.
- ✎ Comités de convivencia.
- ✎ Actividades de recreación, cultura y capacitación.
- ✎ Condiciones de alojamiento, alimentación y transporte para el personal de campo.
- ✎ Seguros de vida.
- ✎ Servicios de emergencias médicas.
- ✎ Seguros exequiales.
- ✎ Mediciones de clima laboral.
- ✎ Evaluaciones de desempeño y competencias.

#### 401-1

##### 7.1.3 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal.

El año 2017 inició con 1248 trabajadores, se efectuaron 1872 contrataciones durante dicho periodo, mientras que a su vez se realizaron 1412 retiros programados (finalización de contrato o de obra) y 217 retiros no programados (renuncias, terminación en periodo de prueba, terminación unilateral por parte de la Empresa y muerte del trabajador). Lo anterior implica una rotación anual acumulada del 12,7%.

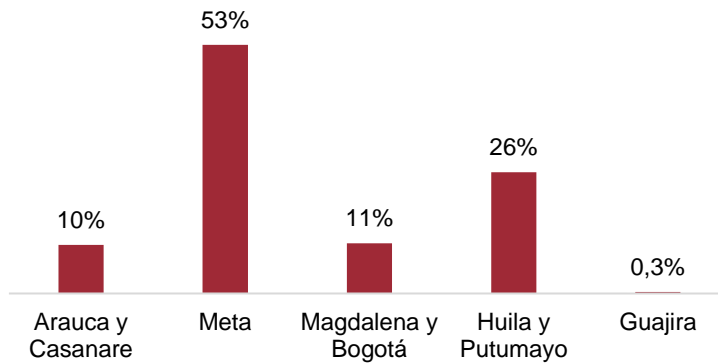
A continuación, se presenta la fórmula:

$$\text{Rotación} = \frac{(\text{No. de desvinculaciones definitivas no programadas})}{(\text{No. de trabajadores al inicio del período} + \text{ingresos en el período} - \text{desvinculaciones programadas})}$$

$$12.70\% = \frac{(217)}{(1248 + 1872 - 1412)}$$



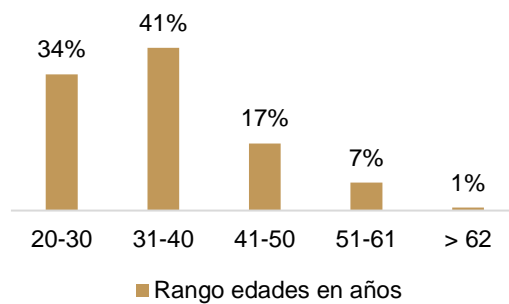
### Porcentaje de nuevas contrataciones por región



**Gráfica No. 22 Porcentaje de nuevas contrataciones por región.**

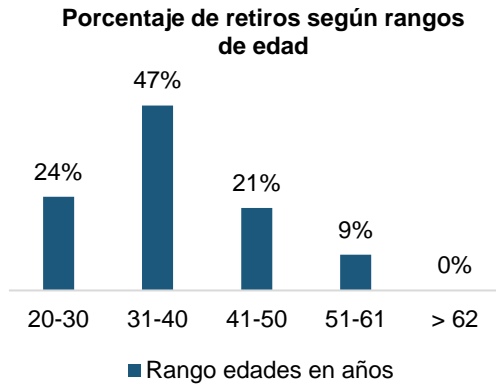
La región con mayor número de contrataciones fue el Meta con el 53% de contrataciones (990), seguido de Huila y Putumayo con 26% (485) esta cantidad de contrataciones obedece a los nuevos contratos adjudicados en estas regiones durante 2017.

### Porcentaje de nuevas contrataciones según rangos por edad



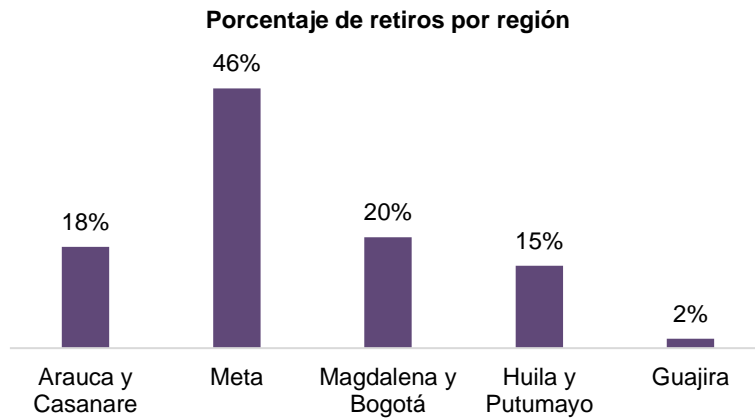
**Gráfica No. 23 Porcentaje de nuevas contrataciones según rangos por edad**

En la gráfica se evidencia que la mayor fuerza laboral se encuentra entre las edades de 31 a 40 años, sin embargo, no se le resta importancia a las edades de 41 a 62 años quienes tienen la experiencia y de 20 a 30 años quienes son los que aportan las nuevas ideas.



**Gráfica No. 24 Porcentaje de retiros según rangos de edad.**

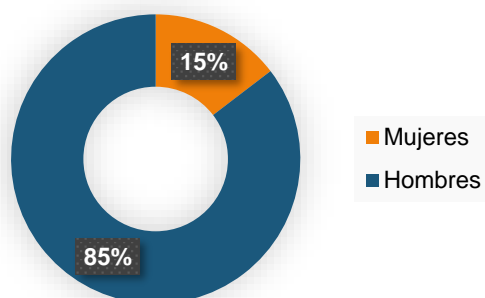
La mayor cantidad de retiros corresponde al personal entre las edades de 31 a 40 años



**Gráfica No. 25 Porcentaje de retiros por región.**

En cuanto a retiros, el 46% se presentaron en el Meta (99) seguido de las zonas de Magdalena y Bogotá con el 20% (43) a pesar de que en el Meta se genera una alta contratación, también se presentan retiros pues corresponde a contratos a término fijo lo cual implica mayor participación en la comunidad.

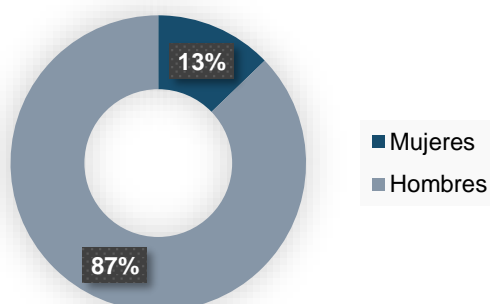
### Porcentaje de retiros por género



**Gráfica No. 26 Retiros por género**

El 85% de los funcionarios desvinculados de la compañía (184) fueron hombres y el 15% restante (33) fueron mujeres.

### Porcentaje de contrataciones nuevas por género



**Gráfica No. 27 Contrataciones por género.**

Del total de nuevas contrataciones durante el 2017 el 87% fueron hombres (1629) y el 13% restante mujeres (243).

## 401-2

**7.1.4 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales.**

Aunque la Compañía no cuenta con personal parcial o temporal, a continuación, se relacionan los beneficios a los cuales tiene acceso nuestro personal, según condiciones contractuales establecidas con los clientes, entre ellos:

- ☞ Seguro de vida.
- ☞ Asistencia sanitaria.
- ☞ Cobertura por incapacidad e invalidez.
- ☞ Permiso parental. La Compañía garantiza el cumplimiento legal frente licencias de maternidad y Ley Maria. (Ver indicador 401-3 Permiso Parental)
- ☞ La Compañía no cuenta con un sistema o provisión por jubilación ni con políticas establecidas para participación accionaria por parte de los empleados.

Otros beneficios tales como:

- ☞ Capacitación profesional y fortalecimiento de competencias.
- ☞ Planes de sucesión.
- ☞ Reconocimientos por tiempo de servicio.
- ☞ Talleres de coaching para altos directivos y mandos medios.
- ☞ Celebración de cumpleaños mensuales.
- ☞ Día de la familia.
- ☞ Concurso de disfraces.
- ☞ Integración navideña y obsequios de navidad.
- ☞ Obsequio navideño hijos de trabajadores.
- ☞ Seguro exequial.
- ☞ Convenios con entidades financieras para ahorro y crédito.
- ☞ Chequeo médico ejecutivo.

Durante el año 2017 la Compañía asumió el costo de la medicina prepagada para el 2% de su planta de personal.

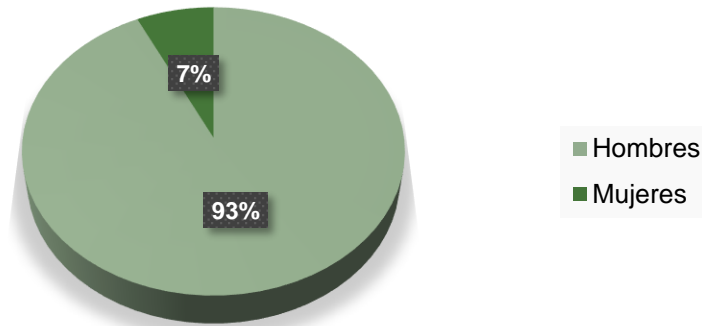
## 401-3

**7.1.5 Permiso parental.**

Confipetrol cuenta con un procedimiento de incapacidades y licencias TH-AP2-2 en el cual se precisan los derechos y deberes de los colaboradores frente al trámite interno de incapacidades y licencias, asegurando con ello el cumplimiento de aspectos legales y políticas internas.

Durante el año 2017 un total de (30) funcionarios de Colombia tuvieron derecho al permiso parental de los cuales el 100% disfrutaron de La Ley Maria y Licencia de maternidad, según corresponda.

### Trabajadores que regresaron al trabajo después de tomar el permiso parental



**Gráfica No. 28 Trabajadores que regresaron al trabajo después de tomar el permiso parental.**

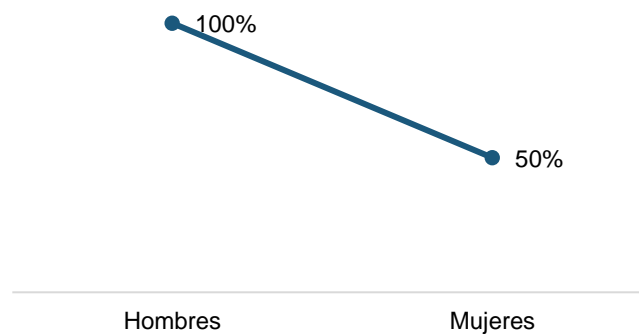
De los funcionarios con derecho a permiso parental 93% correspondiente a (26) funcionarios del género masculino y 7% restante (4) del género femenino.

El 93% de los funcionarios regresaron a la Compañía una vez culminado el permiso parental; (26) hombres y (2) mujeres.

Teniendo en cuenta que en muchos de los casos de permiso parental no supera los 12 meses, luego de terminada la licencia, se presenta la información con corte a 31 de diciembre del año 2017, así; (20) hombres y (1) mujer se encontraban vinculados a la Compañía. En el informe de sostenibilidad correspondiente al año 2018 se presentará esta información.

Frente a las tasas de regreso al trabajo y retención de empleados se expone;

### Tasa de regreso al trabajo por permiso parental



**Gráfica No. 29 Tasa de regreso al trabajo por permiso parental.**

El 77% de los hombres (20) disfrutaron de permiso parental y el 50% de las mujeres (1) regresaron, es decir que, a corte del 31 de diciembre 2017 continuaban vinculados a la Compañía.

103. 406-1

#### 7.1.6 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas

Teniendo en cuenta el plan de Bienestar establecido para el 2017, el cual tiene por objeto establecer un ambiente idóneo y ameno para el desarrollo de las labores propias de las funciones de todos nuestros colaboradores, se realizó intervención en tres áreas fundamentales: área personal, SAFE (social, afectiva, familiar y espiritual) y ocupacional, haciendo que la realización de las actividades propias del proceso de Bienestar impacten positivamente en el día a día de nuestros colaboradores y de esta manera cubrir aspectos que pueden ocasionar un riesgo en la convivencia y en el bienestar

emocional de todos, siendo así que en el periodo que contempla el presente informe no se presentaron casos de discriminación entre el personal.

Desde el proceso de Bienestar se promueve la sana convivencia y las buenas relaciones entre todos los colaboradores sin distinción de cargo, clase, raza o género, teniendo siempre presente y como guía el código de ética de la compañía que establece entre sus valores el respeto como factor importante en la empresa promoviendo la importancia de los derechos humanos, la libertad de culto y la libertad de expresión. Todas las actividades programadas desde el proceso de bienestar son encaminadas al compañerismo y el refuerzo de las relaciones interpersonales entre cada uno de ellos e involucran a todo el personal de campo y administrativo de Confipetrol.

Durante el año 2017 no se presentaron casos de discriminación en Confipetrol.

#### 7.1.6.1 Reclutamiento y selección

La Compañía cuenta con un procedimiento de reclutamiento y selección TH-AP1-P2 en el cual se definen las actividades y lineamientos para dicho proceso, a fin de asegurar que el personal contratado cumpla con los requisitos consignados en la descripción del perfil de cargo, sea idóneo y competente para cubrir las necesidades del proceso que lo requiera.

El proceso inicia con una necesidad de la operación; los profesionales de reclutamiento identifican el perfil y las competencias del cargo e inician la etapa de reclutamiento (interno o externo), en esta se utilizan diferentes herramientas para atraer el candidato potencialmente idóneo para ocupar el cargo. Los candidatos preseleccionados inician proceso de selección (entrevistas, pruebas, validación referencias entre otros) y el candidato seleccionado procede con la vinculación laboral. Esta importante labor es realizada por profesionales competentes, quienes trabajan bajo criterios de transparencia, objetividad y suministran igualdad de oportunidades a quienes aspiren a las vacantes.

103.

#### 7.1.7 Relación trabajador empresa

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

402-1. 102-10

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

**Traslados de sitios de trabajo de funcionarios.** Para no afectar la vida personal de los colaboradores ni la operación de la Compañía con relación a los traslados que se pueden producir para el cumplimiento de los compromisos pactados con los clientes, se asegura la planeación de los traslados que los colaboradores contarán con todo lo necesario desde el primer día en su nuevo lugar de trabajo, es por esto que se realiza un proceso minucioso antes de que se realice el traslado con el fin de asegurar hospedaje, alimentación y los recursos necesarios para la buena ejecución de sus labores, así como la dotación propia de cada lugar de trabajo, promoviendo la salud y el bienestar del personal.

**Cambio de los líderes de proceso.** Todos aquellos cambios significativos en razón a cambios de líderes de proceso o funcionarios estratégicos se notifican al personal del área administrativos vía correo electrónico y en campo por medio de reuniones y divulgaciones desde la máxima autoridad del campo.

**402-1. 102-41**

Si bien es cierto que Confipetrol no cuenta con sindicato propio, se garantiza el derecho de los trabajadores a afiliarse a los sindicatos de industria;

**Afiliaciones a asociaciones sindicales**

*Gráfica No. 30 Afiliaciones a asociaciones sindicales.*

El 35% de la planta de personal de Confipetrol en Colombia estuvieron afiliados a diferentes asociaciones sindicales durante el año 2017.

**7.1.8 Generación de espacios de recreación e integración.****Rumba terapias**

Como parte del fomento del bienestar y el programa de estilos de vida saludable, en campos y oficinas se generan jornadas de acondicionamiento físico con la finalidad de brindar cultura del autocuidado en nuestros colaboradores



*Ilustración 1 Rumba terapia Sede Bogotá.*

**El Rey Midas**

Campaña para el fortalecimiento del trabajo en equipo, comunicación asertiva, sentido de pertenencia, liderazgo, compañerismo, mejora del clima laboral entre otros.



*Ilustración 2 Campaña Rey Midas, Campo Rubiales.*

### **Aniversario Confipetrol**

Para el 2017 Confipetrol cumplió 10 años y para celebrarlo se realizaron reuniones especiales de integración, almuerzo y reconocimientos en todos los campos.



*Ilustración 3 Aniversario Confipetrol.*

### **Día de la mujer**

Se entregó un obsequio a todas las mujeres de la organización en su día, tanto en las oficinas administrativas como en los campos.





*Ilustración 4 Día de la mujer.*

### **Fin de año**

Evento de integración y despedida del año en donde se agradeció a cada uno de los trabajadores por el esfuerzo y el buen trabajo realizado durante el 2017.



*Ilustración 5 Fin de año.*



*Ilustración 6 Fin de año.*

### **Entrega de Regalos**

Confipetrol en su misión de ser una empresa socialmente responsable realizó entrega de regalos a los hijos de los trabajadores menores de 10 años, un gesto de agradecimiento a todas las familias de los trabajadores y sonrisas para las fechas decembrinas.

Adicional a ello, se apoyó al área de RSE en la campaña juntos por más sonrisas, que busca llevar sonrisas a los niños de escasos recursos de la zona de influencia.



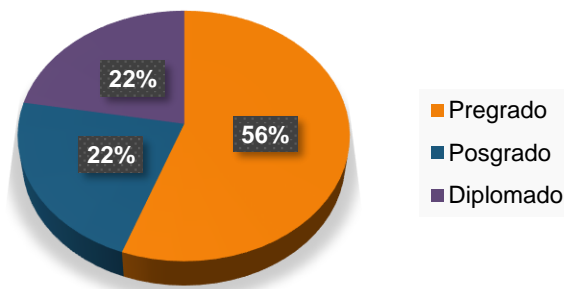
*Ilustración 7 Campaña juntos por más sonrisas.*

103, 404-2.

#### 7.1.9 Formación y enseñanza

Dentro de la misión de Confipetrol de brindar sus servicios con un equipo humano interdisciplinario de alto desempeño y el compromiso de competitividad e innovación la formación y enseñanza es pilar fundamental en el cumplimiento de esta misión, es por ello que todo el personal recibe capacitación constante buscando fortalecer y actualizar sus competencias profesionales en pro de su crecimiento profesional y económico como de la permanencia de la empresa en el mercado por tener el personal idóneo y calificado para atender los requerimientos de los clientes.

##### Auxilios educativos a los empleados



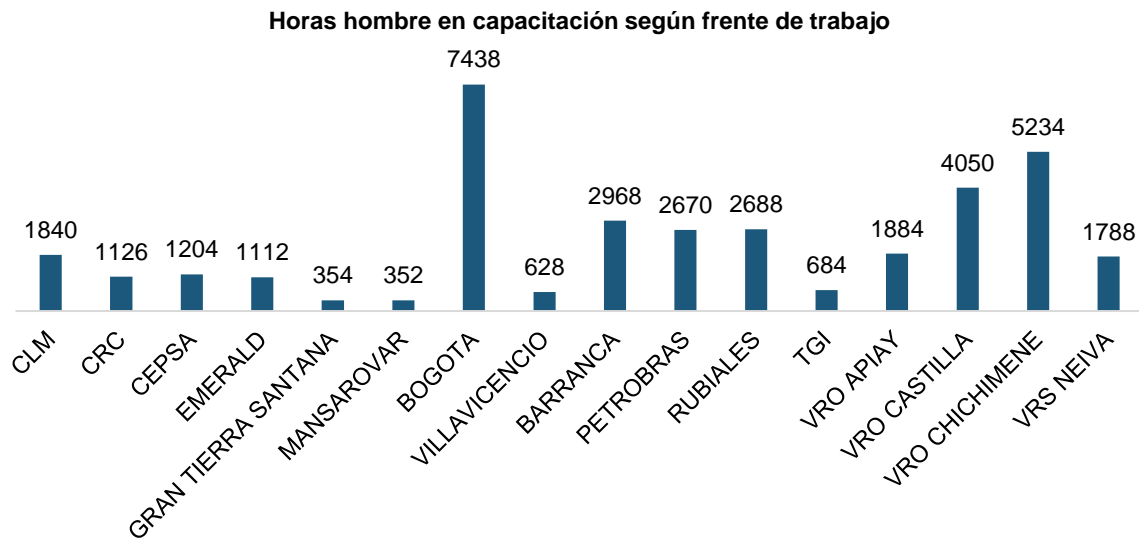
*Gráfica No. 31 Auxilios educativos a los empleados.*

Durante el 2017 la Compañía en Colombia brindó auxilios educativos a (18) funcionarios, alcanzando un valor de **\$49.191.993** distribuidos así; pregrado (10) posgrado (4) y diplomados (4).

404-1

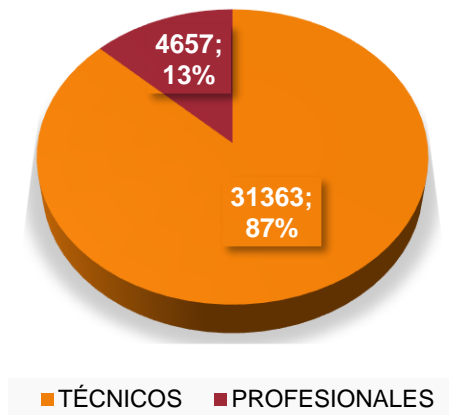
#### 7.1.9.1 Media de horas de formación al por empleado

Durante el 2017 se ejecutaron un total de 36.020 horas hombre (HH) de capacitación en Colombia, distribuidas como se muestra a continuación:



*Gráfica No. 32 Horas hombre en capacitación según frente de trabajo.*

**Cantidad de horas hombres destinadas a capacitación según formación del personal**



*Gráfica No. 33 Cantidad de horas hombres destinadas a capacitación según formación del personal.*

El 87% de las horas de capacitación fueron dirigidas al personal técnico de la Compañía y 4657 horas al personal profesional.

#### 7.1.9.2 Promedio de horas de capacitación según el género.

**Promedio de horas de capacitación según el género**

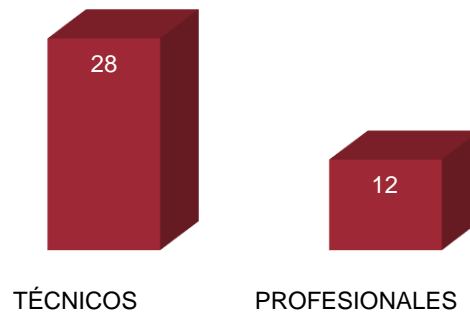


*Gráfica No. 34 Promedio de horas de capacitación según el género.*

El promedio de horas hombre destinadas a capacitación fue de 24, tanto para mujeres como para hombres.

#### 7.1.9.3 Promedio de horas de capacitación según la formación del personal.

**Promedio de horas de capacitación según la formación**

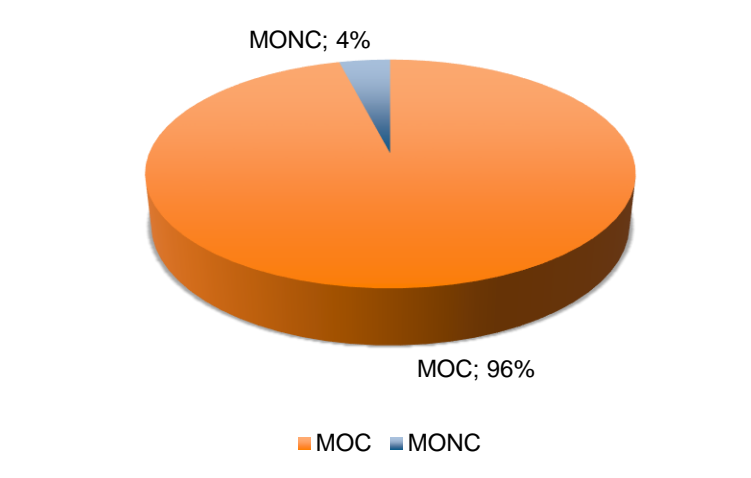


*Gráfica No. 35 Promedio de horas de capacitación según la formación.*

El promedio de horas hombre destinadas a capacitación al personal técnico y profesional fue de 28 y 12 horas respectivamente.

#### 7.1.9.4 Capacitaciones según la formación del personal: MOC y MONC

Durante el 2017 de todo el personal que recibió capacitación el 96% pertenece a personal de mano de obra calificada, y el 4% a personal de mano de obra no calificada.



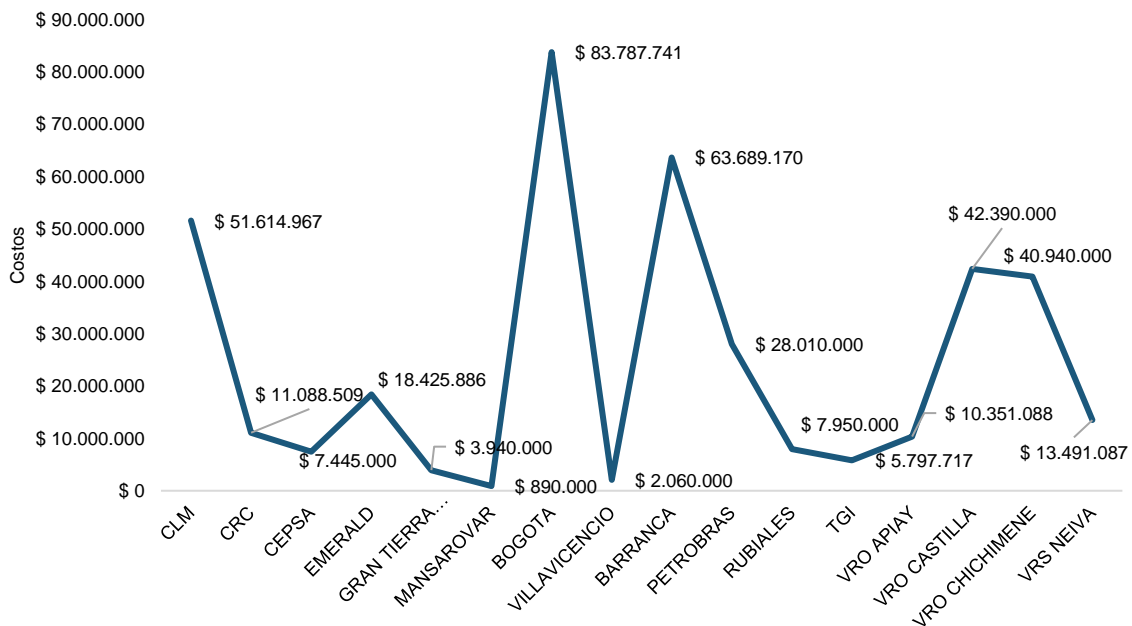
**Gráfica No. 36 Capacitaciones según la formación del personal: MOC y MONC**

#### 404-2

##### Capacitación según certificación interna y certificación externa.

De la totalidad de las capacitaciones impartidas durante el año 2017, el 95% generaron certificaciones externas dadas las actividades de alto riesgo que se realizan en la compañía, y el 5% restante recibió certificación interna dentro del marco de transferencia del conocimiento.

##### 7.1.9.5 Inversión en fortalecimiento de competencias.



**Gráfica No. 37 Inversión en fortalecimiento de competencias.**

La inversión en capacitación es proporcional a las horas hombre dictadas, de forma tal que el costo total de capacitaciones en el 2017 fue de \$ 391.871.165.

103.

## 7.2 Seguridad y Salud en el Trabajo

En Confipetrol es un compromiso de todos sin excepción asegurar el bienestar de los trabajadores en su entorno, ofrecer y asegurar un clima de trabajo sano y seguro e implementar programas de calidad, seguridad industrial, salud ocupacional y gestión ambiental.

Contempla y asegura los recursos físicos, económicos, y de talento humano para el desarrollo e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en razón a la actividad económica y el objeto social de la Compañía. Igualmente, se identifican peligros, evaluación y control de riesgos que atentan contra la salud e integridad de los trabajadores.

El Sistema de Seguridad y salud en el Trabajo tiene como objetivo desarrollar un proceso lógico por etapas, basándose en la mejora continua, en donde se incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoria, y acciones de mejora con el fin de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan llegar a afectar la seguridad y salud en el trabajo.

### 7.2.1 Fundamentos:

- El cumplimiento de la legislación en Seguridad y Salud en el Trabajo, Ambiente, Calidad y otros requisitos aplicables que haya suscrito la Organización y sus sociedades vinculadas.
- Identificar los peligros y aspectos, evaluar y valorar los riesgos e impactos y establecer los respectivos controles.
- Prevenir lesiones, enfermedades y daños a la salud y/o daños a la propiedad.
- Protección al medio ambiente y prevención de la contaminación
- Capacitación de programas de gestión para prevenir o minimizar los impactos socioambientales adversos.
- Mejora continua de los procesos del sistema integrado de gestión, promoviendo la participación y consulta de los trabajadores.

### 7.2.2 Políticas

En Confipetrol se cuenta con políticas específicas a través de las cuales se reafirma el compromiso gerencial por la integridad de todas las personas con las que interactúa la organización.

Código	Política	Descripción
<b>GG-GEN1-PO-1</b>	POLÍTICA DE HSEQ	La Política HSEQ es donde se refleja el compromiso de la alta dirección para dar cumplimiento a los estándares de Calidad, Ambiente y Seguridad y Salud en el Trabajo.
<b>GG-GEN1-PO-3</b>	POLÍTICA DE ALCOHOL, TABAQUISMO, DROGAS Y ARMAS	Con esta Política se busca proteger y prevenir efectos nocivos en la salud de nuestros empleados, colaboradores y mantener los niveles de seguridad en las áreas de trabajo, siendo de obligatorio cumplimiento por todos los miembros de la empresa y de sus colaboradores directos o indirectos.
<b>GG-GEN1-PO-12</b>	POLÍTICA DE SEGURIDAD VIAL	En Confipetrol aseguramos que las actividades en las cuales esté involucrada la conducción de vehículos, se cumpla con los requisitos legales vigentes aplicables del país donde operamos, en cuanto a normas de transporte, movilidad y seguridad vial, de tal manera que se establezcan medidas necesarias para prevenir incidentes de tránsito en los que se puedan ver involucrados no solo colaboradores sino también todos los grupos de interés con los que la compañía interactúa, así como los diferentes actores viales presentes en nuestra operación.

<b>GG-GEN1-PO-15</b>	<b>POLÍTICA USO DE ELEMENTOS Y EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL</b>	El compromiso de Confipetrol es suministrar a cada trabajador, los elementos de protección personal acordes a los peligros identificados en su actividad laboral, ajustados a las normas legales y técnicas vigentes y a los requerimientos contractuales.
<b>GG-GEN1-PO-28</b>	<b>POLÍTICA PARA SUSPENSIÓN DE TAREAS INSEGURAS</b>	Es prioridad proteger la integridad física y salud de sus colaboradores, así mismo, reafirmó el compromiso gerencial frente a la necesidad de trabajar de manera segura.

**Tabla 13 Políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo.**

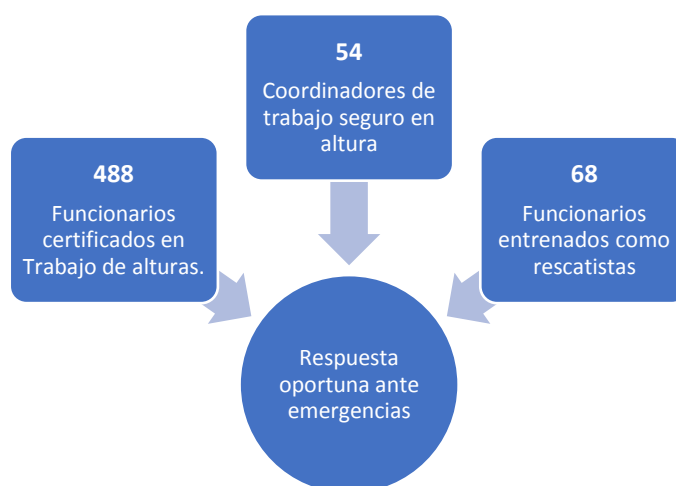
### 7.2.3 Programas de Seguridad.

#### 7.2.3.1 Programa de Inspecciones

El programa de inspecciones es una fuente para la identificación de condiciones riesgosas, el estado de los equipos y evidenciar las desviaciones presentadas en los controles determinados por la organización que puedan generar accidentes de trabajo, enfermedades laborales, daños a la propiedad o contaminación al medio ambiente. En el año 2017 se ejecutaron 264 inspecciones y cuyos hallazgos fueron categorizados y atendidos de acuerdo con su potencial de afectación.

#### 7.2.3.2 Programa de Protección Contra Caídas

El programa de protección contra caídas ha sido diseñado y planificado para controlar la ejecución y evaluación de las actividades implementando las medidas necesarias según identificación de peligros y valorar los riesgos asociados a trabajos en alturas. Promoviendo la seguridad y salud en el trabajo y la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales.



**Figura No. 37 Respuesta oportuna ante emergencias.**

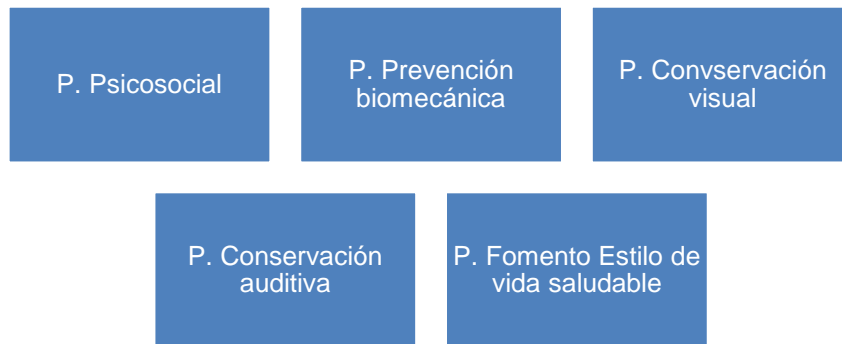
#### 7.2.3.3 Programa de Seguridad Vial

El Programa Estratégico de Seguridad Vial, está respaldado por la Política de Seguridad Vial, con el fin de controlar todas las actividades de conducción, entre ellas las acciones asociadas a comportamiento humano, vehículos seguros, infraestructura segura y atención a víctimas.



#### 7.2.4 Programas de Salud en el Trabajo – Programas de Vigilancia Epidemiológica.

Confipetrol es una empresa que se responsabiliza por el cuidado y salud previniendo así, que sus empleados presenten detrimentos en sus condiciones de salud. La organización cuenta con programas de vigilancia epidemiológica, política de cuidado de salud para promocionar a través de campañas, capacitaciones, inspecciones de puestos e intervenciones psicológicas que permiten generar Bienestar y un entorno favorable para desarrollo de sus actividades y fomentar la cultura del Autocuidado.



*Figura No. 38 Programas de Vigilancia Epidemiológica.*

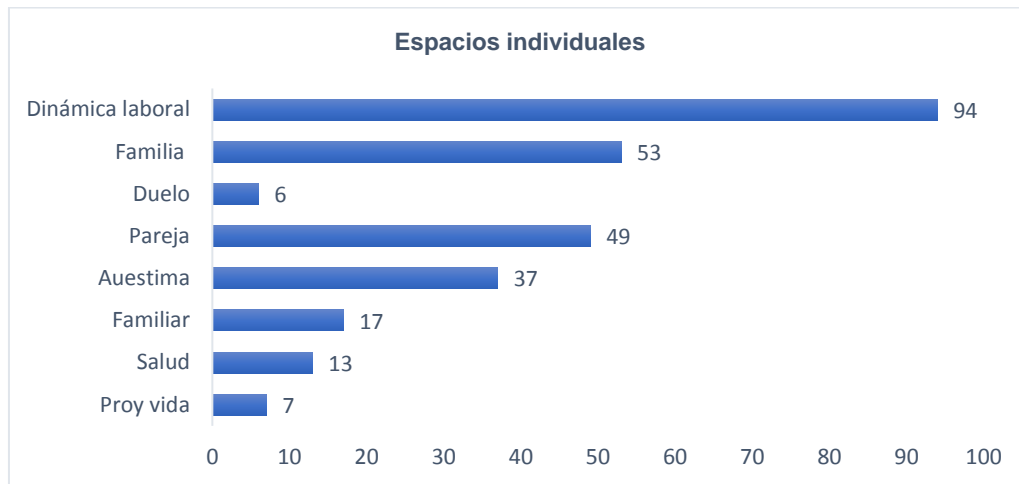
**7.2.4.1 Programa de Gestión Factores Psicosociales Ambiente Emocional de trabajo y sociedad HSEQ-S&SO1-PR-10.** Efectuar el bienestar en el desarrollo del Sistema de Vigilancia Epidemiológica (SVE) de factores psicosociales de los trabajadores pertenecientes al grupo empresarial Confipetrol, con el fin de optimizar los procesos productivos, y brindar un mejor servicio.

Las temáticas trabajadas a nivel grupal generaron elementos de reflexión frente al manejo de situaciones. Se destacó el apoyo a los comités de convivencia, generando y proponiendo espacios facilitadores de un buen entorno en los diferentes centros de trabajo, como plan de acción de los resultados de la aplicación de Batería del Ministerio. Se establecieron las siguientes estrategias de prevención:

**-Prevención primaria:** se logra dar inicio en la intervención cuando se realiza el diagnóstico psicosocial con el instrumento validado por el ministerio de protección social y la universidad Javeriana. Implementando espacios de acciones dirigidas a reducir o eliminar los factores de estrés y promover positivamente el medio ambiente de trabajo saludable y sólido.

**-Prevención secundaria:** detección y tratamiento precoces de la depresión y la ansiedad a través de la concienciación de los trabajadores y la promoción de estrategias de control del estrés, permitiendo a las personas reconocer los síntomas del estrés en sí mismas y en los demás, así como para ampliar y desarrollar las destrezas y aptitudes necesarias para afrontar el estrés.

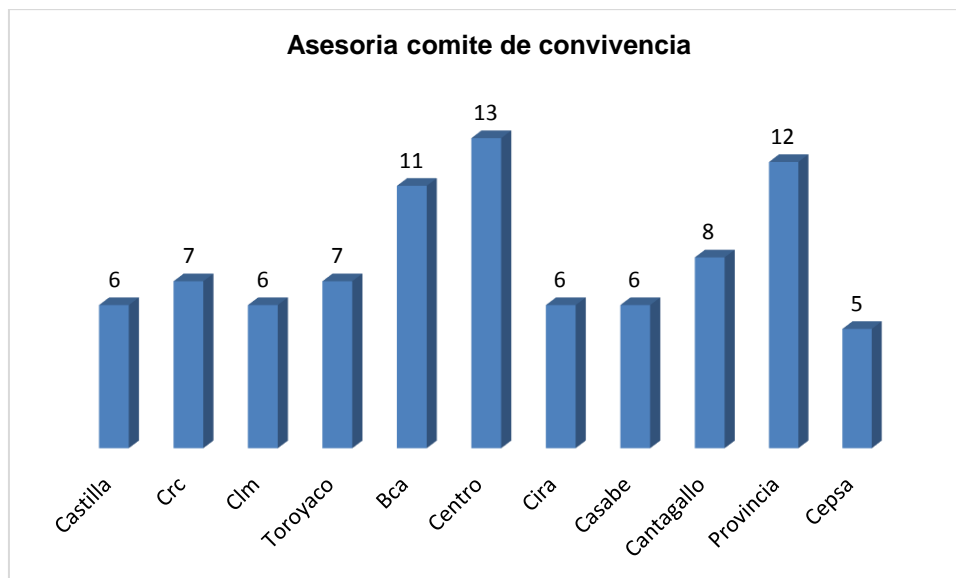
## Asesorías psicológicas



**Gráfica No. 38 Espacios Individuales.**

Estas intervenciones permiten disminuir el riesgo a nivel intralaboral y extralaboral, brindando tranquilidad y estrategias de afrontamiento de situaciones particulares, logrando así una adecuada orientación y resolución de estas situaciones que aquejan al trabajador.

## Asesorías Comités de Convivencia por Centros de Trabajo



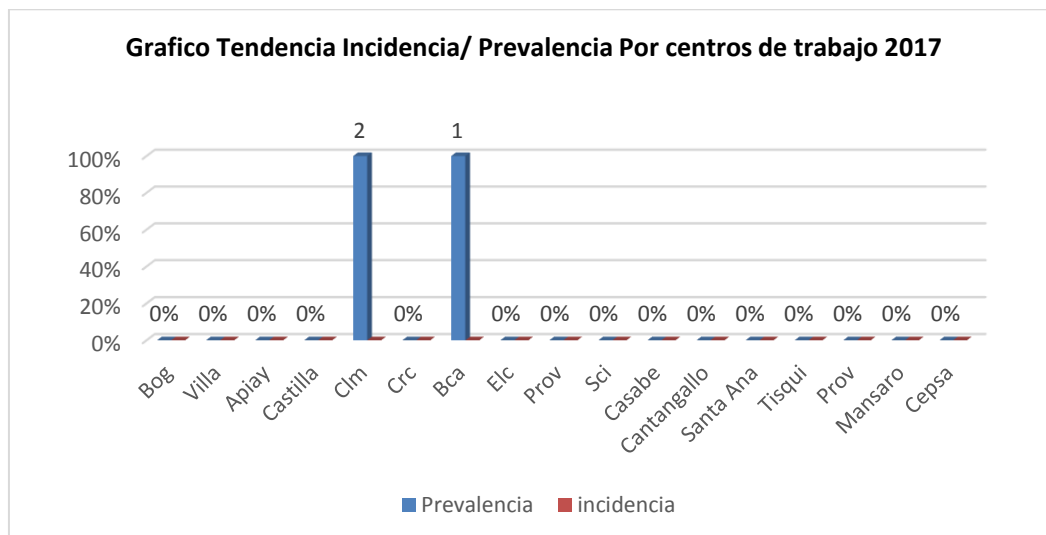
**Gráfica No. 39 Asesorías a los comités de convivencia.**

87 asesorías encaminadas a acciones concretas, centradas en generar un mejor entorno a nivel laboral.

**- Prevención terciaria:** detección precoz de los problemas de salud mental y la remisión inmediata de los que posiblemente tuvieran afectaciones para recibir tratamiento especializado con su respectiva EPS este mecanismo se tuvo presente pero no fue necesario activar en el 2017.

**7.2.4.2 Programa de vigilancia Epidemiológica para Prevención de Biomecánica HSEQ-S&SO1-PR-8.** Identificar y Promover a través de campañas, asesorías oportunamente ante los diferentes factores de riesgo Biomecánico identificados y valorados a través de patologías de origen común u origen laboral durante periodo del año 2017.

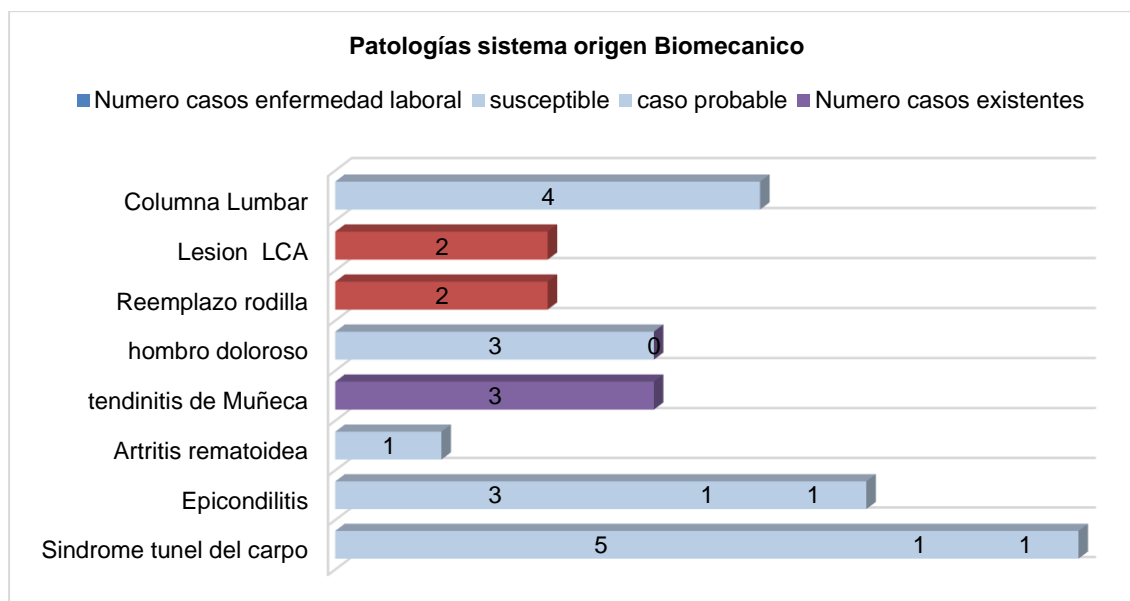
#### Tendencia Enfermedad Laboral Osteomuscular.



**Gráfica No. 40 Tendencia Prevalencia por centros de trabajo.**

Durante el año 2017, se presentaron Casos de Enfermedades ocupacionales por lesiones de tipo osteomuscular identificadas por calificación de origen, el indicador de incidencia tiene un resultado 0%. Mientras que en el indicador de prevalencia se presenta (2) casos en CLM y (1) en Barrancabermeja por calificación de origen de enfermedad.

#### Patologías Osteomuscular de Origen Común.

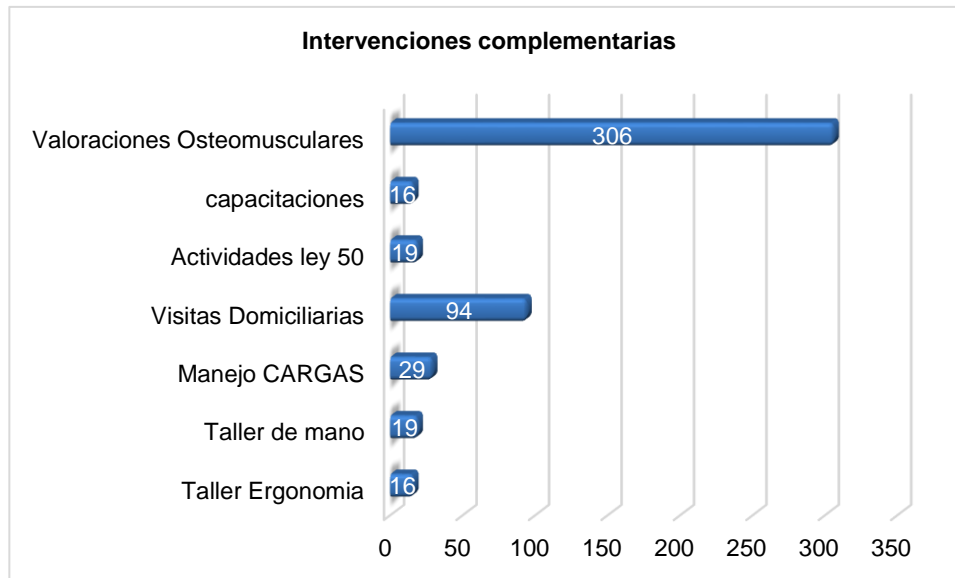


**Gráfica No. 41 Patologías sistema origen biomecánico.**

Durante el año 2017 se presentaron casos representativos catalogados según gastos. Donde el mayor número de casos probables fue de 5 relacionado con el síndrome de túnel de carpo, números de casos existentes que continúan en seguimiento y tratamiento 3, y casos susceptibles 4. Todas

estas patologías están dadas por enfermedad de origen Común donde se remiten a sus EPS para continuar con sus tratamientos médicos y sesiones de fisioterapia.

### Intervenciones complementarias



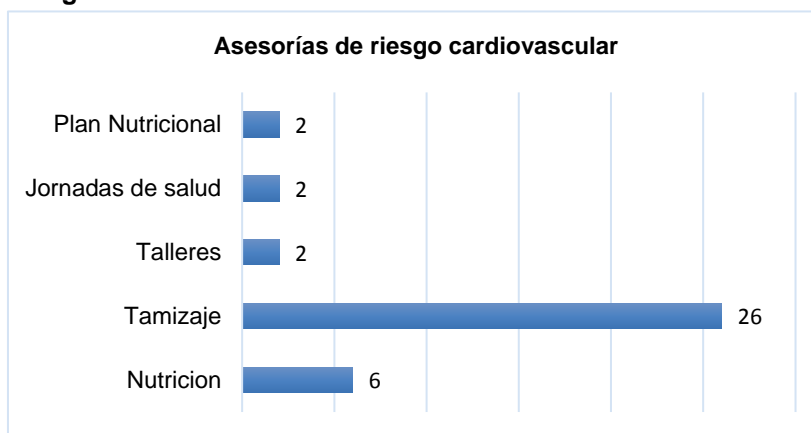
Gráfica No. 42 Intervenciones complementarias.

Se logra realizar las actividades implementadas sugeridas en el desarrollo programa, siendo estas de gran importancia para los trabajadores, presentando gran asistencia en los diferentes campos, donde se plantean valoración es osteomusculares se seguimiento 306, vistas domiciliarias a 94, capacitaciones como talleres de mano 19, y taller ergonomía 16 y manejo de cargas 29. Llevando a cabo asistencia máxima y solicitudes que logren mantener una buena condición de salud, y cultura ergonómica

### 7.2.4.3 Programa para el Fomento de Estilos de vida saludable Vida HSEQ-S&SO1-PR-4.

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. Al igual formando cultura de una vida sana y saludable.

### Asesorías de Riesgo Cardiovascular



Gráfica No. 43 Asesorías de Riesgo cardiovascular.

Durante el año 2017 se realizaron 38 asesorías Riesgo Cardiovascular, para el buen hábito alimentación las cuales en su mayoría fueron relacionadas a la dinámica laboral donde es importante

mentonar 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 con el apoyo de EPS y IPS.

#### 7.2.4.4 Programa de Vigilancia Epidemiológica para Conservación Visual HSEQ-S&SO1-PR7.

Diagnosticas a los trabajadores de la aparición fatiga visual mediante el control de los factores de riesgo, el diagnóstico precoz, el tratamiento oportuno y la educación; previniendo 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.

#### 7.2.4.5 Programa de Vigilancia Epidemiológica para Conservación Auditiva HSEQ-S&SO1-PR-6.

Desarrollar un plan estratégico para 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.

403-2.

#### 7.2.5 Accidentalidad.

A continuación, se presenta la piramide de Bird correspondientes a los tipos de accidentes presentados durante el año 2017:

##### Piramide de BIRD General

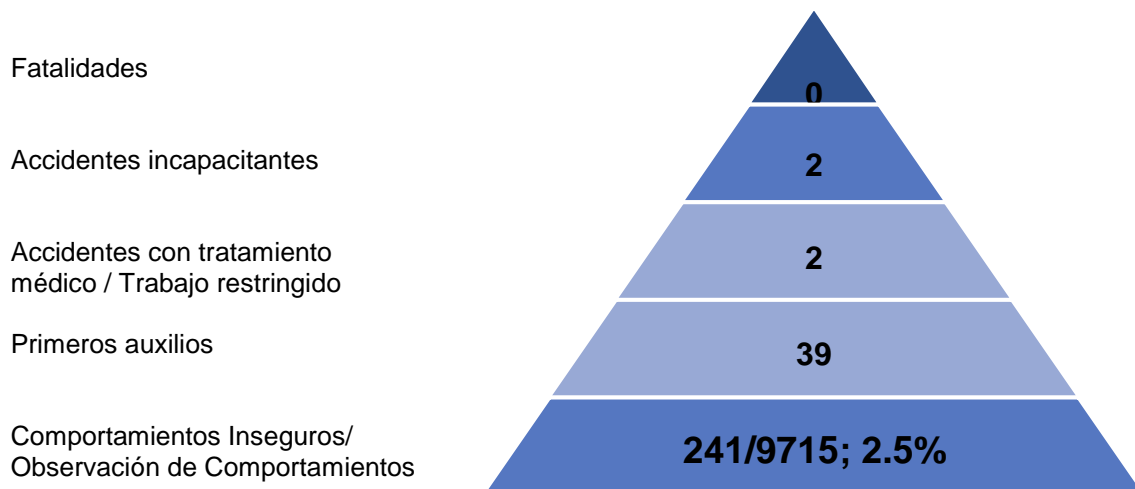
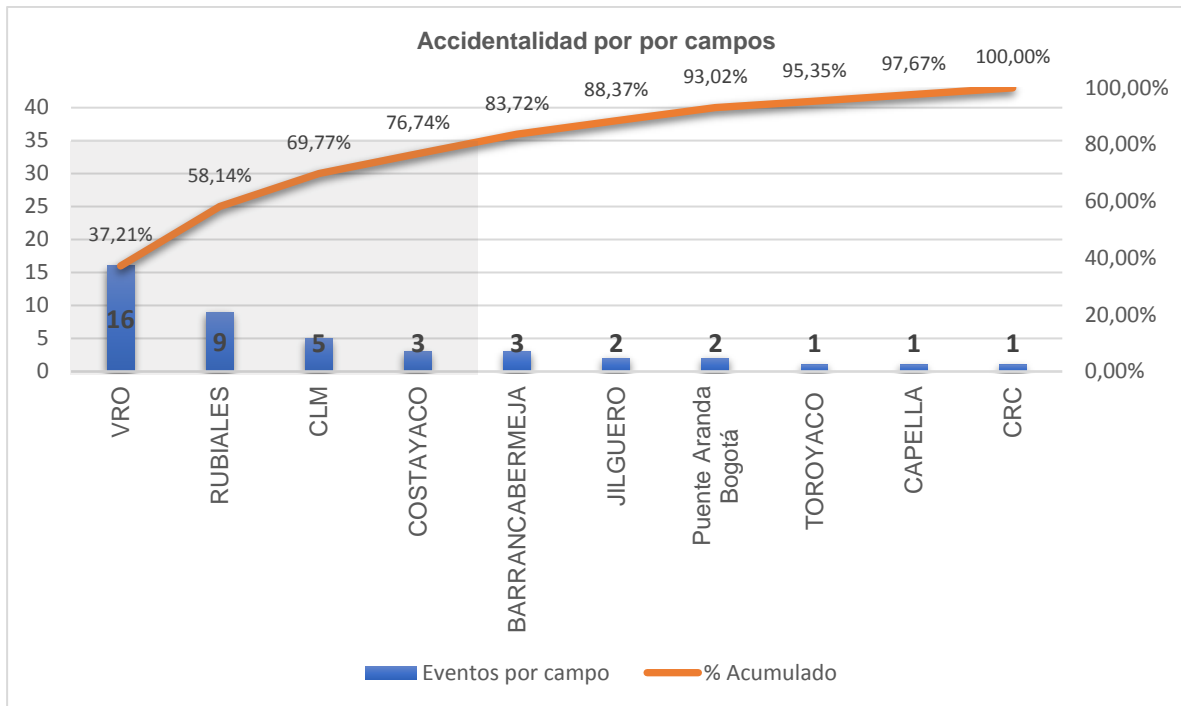


Figura No. 39 Pirámide de Bird.

Durante el año 2017 se presentaron cuarenta y tres (43) eventos en Colombia afectando en su mayoría las manos y la zona lumbar. En el transcurso del año se reforzaron las capacitaciones en levantamiento manual de cargas, capacitación de posturas adecuadas, se realizó la campaña de cuidado de manos y módulos HSEQ en riesgo eléctrico y manejo de sustancias químicas. De manera adicional durante el último trimestre del 2017 se proyectó el programa de gestión para el riesgo mecánico. Los eventos registrables se componen de: un (1) accidente con trabajo restringido ocurrido en agosto en la VRO (Meta), un (1) accidente con tratamiento médico materializado en marzo en Mansarovar (Santander) y dos (2) accidentes con pérdida de tiempo correspondientes a los eventos de Petrobras (Bogotá) en enero y GTEC (Putumayo) en julio.

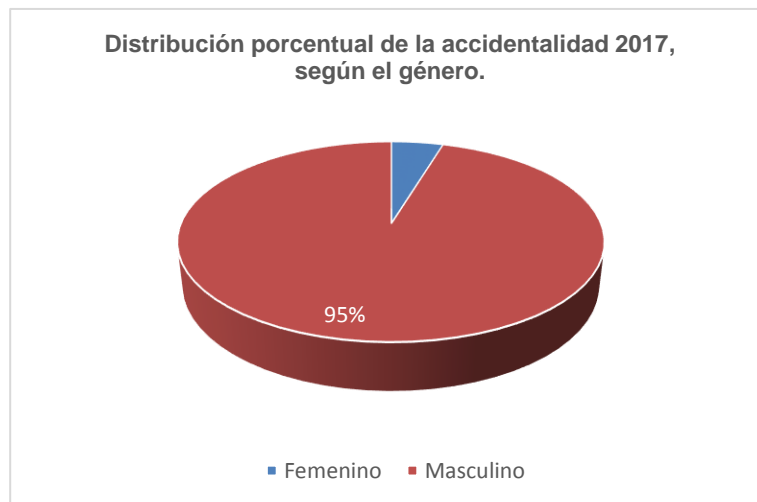
A partir de la identificación y análisis de los comportamientos inseguros, la divulgación y establecimiento de acciones, se fomenta la conciencia en prácticas seguras y reducción de riesgos con el fin de evitar incidentes.

A continuación, se presenta la accidentalidad, según frentes de trabajo:



**Gráfica No. 44 Accidentalidad por campos.**

Para el último trimestre se llevaron a cabo comités HSEQ en los proyectos de VRO, Rubiales, CLM y GTEC los cuales presentaban mayor tasa de accidentalidad, se reforzó la implementación de campañas de Seguridad Industrial que permitieran la disminución de ocurrencia de estos eventos.

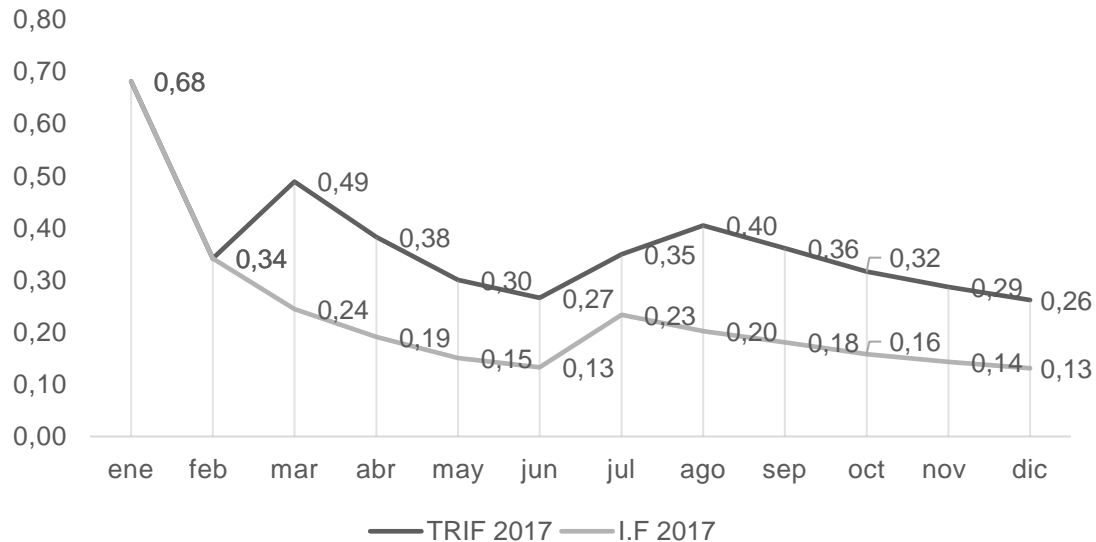


**Gráfica No. 45 Distribución porcentual de la accidentalidad, según género.**

El 95% de los accidentes ocurridos en el 2017 corresponde personal masculino y 2 eventos al género femenino.

## Indicadores 2017

### TRIF (Tasa de frecuencia de incidentes registrables) - IF (Índice de frecuencia): (TFA)



**Gráfica No. 46 Tasa de frecuencia de incidentes registrables – Índice de frecuencia.**

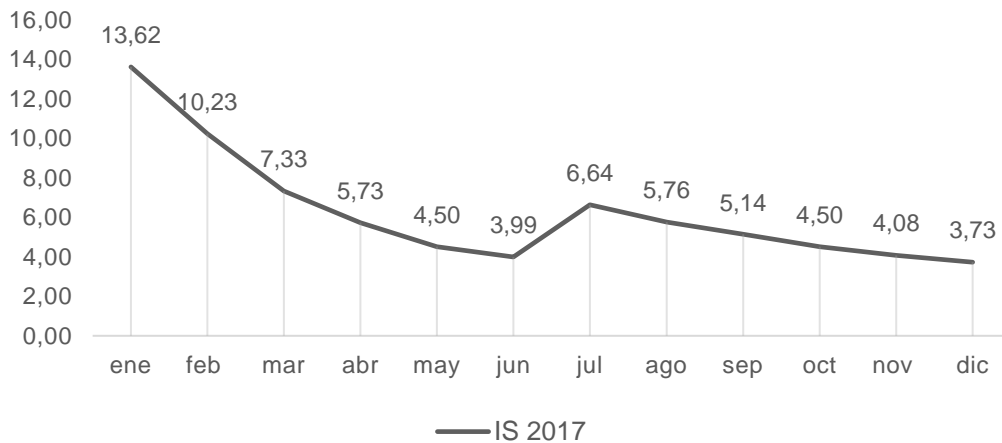
El año se finaliza con un acumulado de **3.057.761 HHT** (horas hombres trabajadas) en Colombia, el TRIF se afectó por 4 eventos registrables, ocurridos en los meses de enero, marzo, julio y agosto, no obstante, se cumple con la meta establecida por la organización de 0,50 obteniendo como resultado final un valor de 0,26. El resultado del IF se impacta con los dos eventos que tienen pérdida de tiempo asociada en los meses de enero y julio, obteniendo un valor consolidado de 0,13 en cumplimiento de la meta establecida por la Organización de 0,2.

Como medidas inmediatas enfocadas a disminuir la ocurrencia de eventos, se reforzó el compromiso con la seguridad como una prioridad desde el nivel estratégico, táctico y operativo a través de paradas de trabajo con participación del cliente. Igualmente se reforzó la interiorización del análisis de riesgos de las actividades y el reporte de comportamientos inseguros en cumplimiento del programa de SBC (seguridad basada en el comportamiento).

### IS (Índice de Severidad) – TDP

El índice de severidad presentado a continuación solo incluye los días perdidos asociados a los accidentes de trabajo del año 2017, siendo estos días naturales y contados a partir del día siguiente del evento.

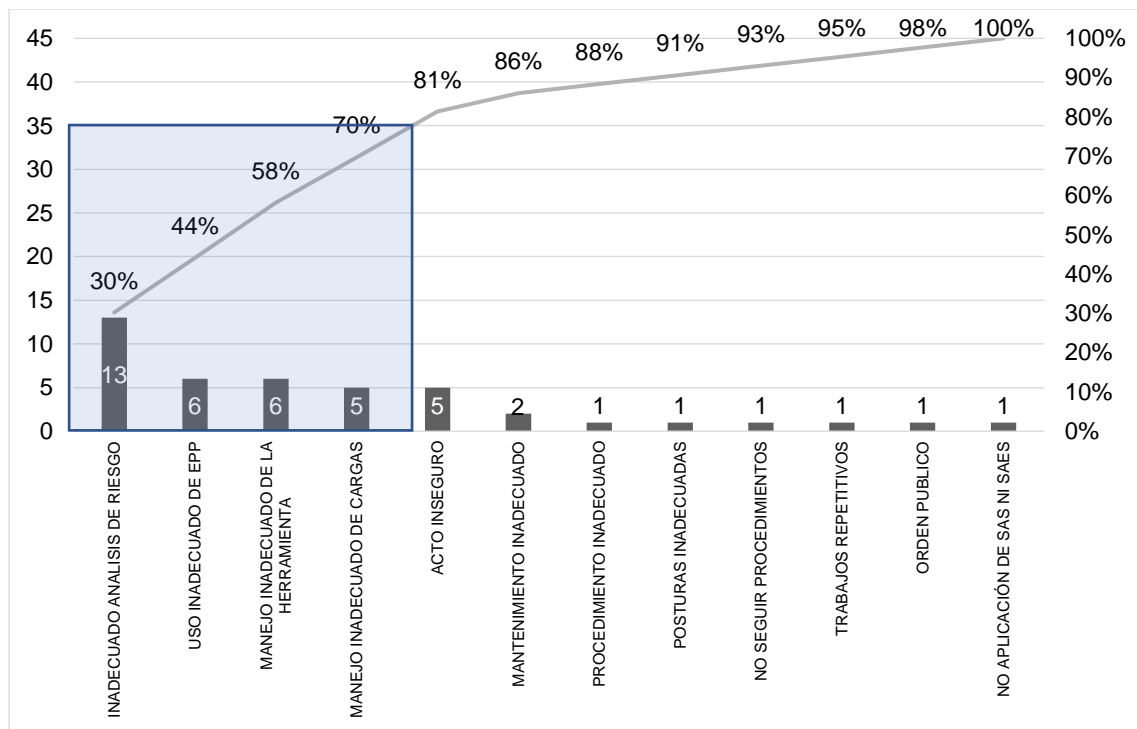




Gráfica No. 47 Índice de severidad.

El índice de severidad o tasa de días perdidos se encuentra impactado por 2 eventos ocurridos en enero y julio los cuales acumulan a diciembre 57 días de incapacidad, sin embargo, la tendencia es decreciente debido a que se logró controlar la materialización de eventos incapacitantes.

Para el periodo de 2017 se presenta el siguiente análisis de causas básicas:



Gráfica No. 48. Análisis de causas básicas.

Se identificaron las causas principales de los eventos de lesión a personas como: -Inadecuado análisis de riesgo-, incluyendo temas referentes a la falta de identificación de peligros y la omisión de medidas de control, -Uso inadecuado Epps-, que representa el segundo segmento de la causalidad, se incluye el uso adecuado y el buen estado de los elementos de protección personal; con respecto a -Manejo inadecuado de la herramienta-, hace referencia a malos usos dados por el trabajador; -Manejo inadecuado de cargas- hace referencia a desviaciones al estándar de manipulación manual de cargas, por último el -Acto inseguro- incluye aquellas acciones donde el trabajador era consciente del riesgo y aun así decide realizar la actividad.

Estas causas fueron la base para el desarrollo de campañas y actividades en pro de minimizar el riesgo de incidentes, tales como:

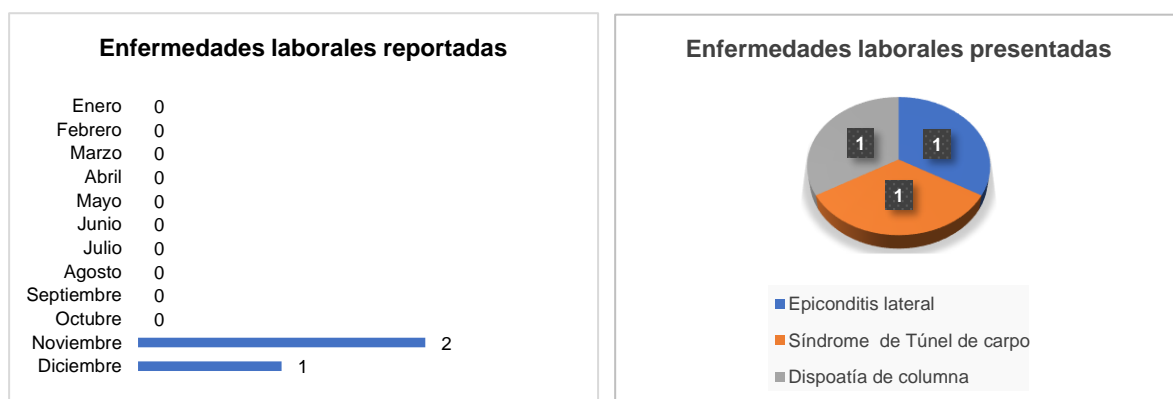
- ✓ Revisión inicial y actualización de los instructivos para los nuevos proyectos, realizando su inclusión en el SIGI.
- ✓ Estructuración de campaña de Identificación, análisis de peligros y riesgos.
- ✓ Relanzamiento del programa de seguridad basada en comportamiento 24/7 con mayor énfasis en los nuevos contratos. Tendiente a identificar y reducir los comportamientos inseguros del personal

Para el registro, control y presentación de información estadística la organización usa durante el 2017 la GTC 3701 (Guía Técnica Colombiana) 3701: Guía Para La Clasificación, Registro Y Estadística De Accidentes Y Enfermedades Laborales.

Durante el año 2017 no se presentaron accidentes ni enfermedades laborales producto de las actividades y operaciones de los subcontratistas al servicio de la Compañía.

#### Tasa de incidencia de enfermedades laborales - TIEP.

Prevalencia de la enfermedad laboral.	Número de casos de una enfermedad laboral presente en una población en un período de tiempo.	(Número de casos nuevos y antiguos de enfermedad laboral en el período "Z" / Promedio total de trabajadores en el período "Z") * 10n.
Incidencia de la enfermedad laboral.	Número de casos nuevos de una enfermedad en una población determinada y en un período de tiempo.	(Número de casos nuevos de enfermedad laboral en el período "Z" / Promedio total de trabajadores en el período "Z") * 10n



**Gráfica No. 49 Enfermedades laborales.**

La Compañía mide bajo indicadores de prevalencia e incidencia de enfermedades de origen laboral, sobre el total de empleados. Durante el año se reportaron (3) enfermedades laborales, lo cual corresponde al 0,2% de empleados implicados.

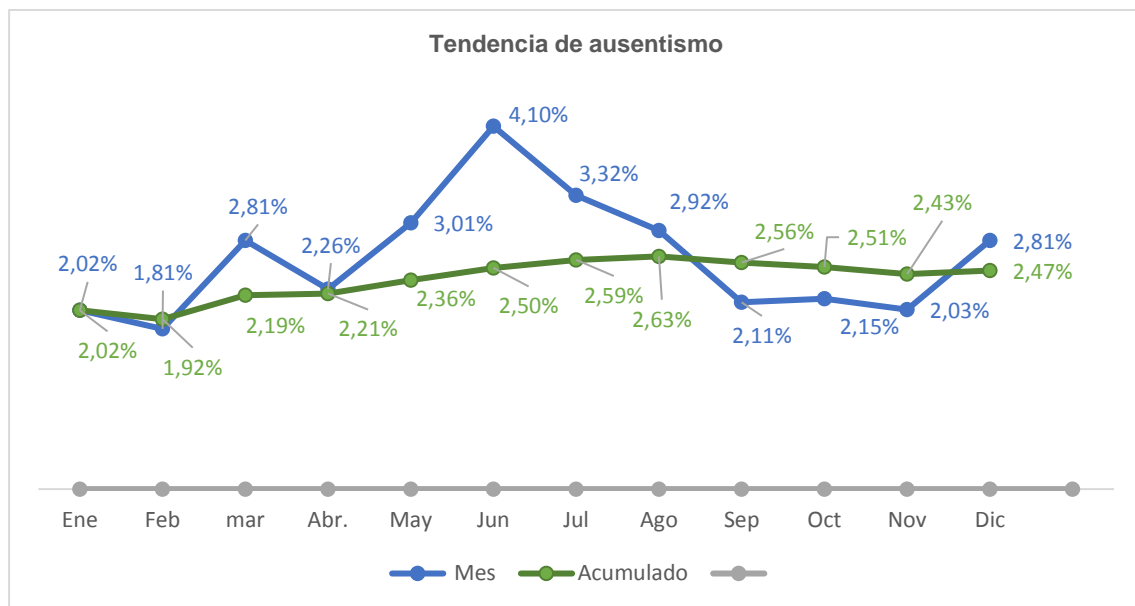
#### Ausentismo. Tasa de ausentismo - TDP.

A continuación, se presenta el consolidado de Colombia de horas de ausentismo presentados desde enero a diciembre de 2017.

Mes	Acumulado		H Ausentismo	Acumulado H Ausentismo	% Ausentismo	
	HHT	HHT			Mes	Acumulado
<b>Ene</b>	228.384	228.384	4.618	4.618	2,02%	2,02%
<b>Feb</b>	229.078	457.462	4.143	8.761	1,81%	1,92%
<b>mar</b>	208.058	665.520	5.844	14.604	2,81%	2,19%
<b>Abr.</b>	162.812	828.332	3.678	18.283	2,26%	2,21%
<b>May</b>	189.116	1.017.448	5.688	23.970	3,01%	2,36%

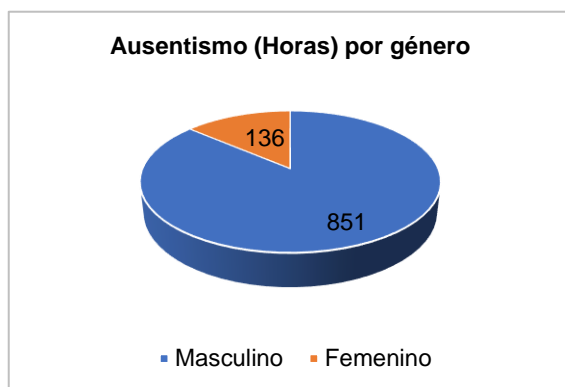
<b>Jun</b>	94.973	1.112.421	3.894	27.864	4,10%	2,50%
<b>Jul</b>	135.430	1.247.851	4.496	32.360	3,32%	2,59%
<b>Ago</b>	158.513	1.406.364	4.625	36.985	2,92%	2,63%
<b>Sep</b>	213.780	1.620.144	4.502	41.486	2,11%	2,56%
<b>Oct</b>	249.022	1.869.166	5.345	46.832	2,15%	2,51%
<b>Nov</b>	335.905	2.205.071	6.808	53.640	2,03%	2,43%
<b>Dic</b>	268.003	2.473.074	7.518	61.158	2,81%	2,47%

Tabla 14 Consolidado ausentismo 2017.



Gráfica No. 50 Tendencia ausentismo.

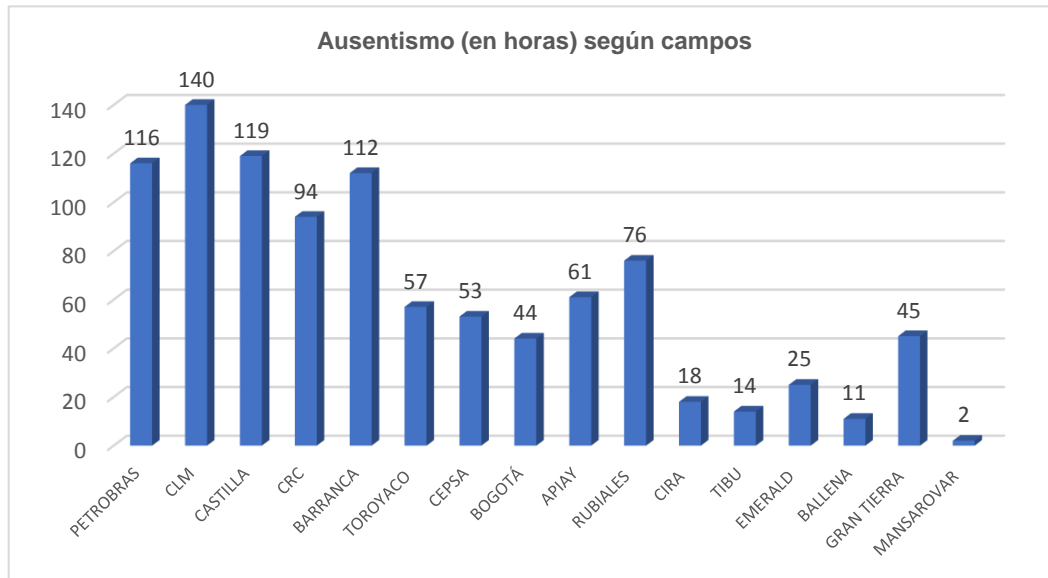
La tendencia de Ausentismo presentado a nivel nacional indica que para el mes de junio la Organización presentó 4,10% horas de ausentismo debido a los procesos de rehabilitación favorable para calificación de origen, mientras que para el mes de noviembre se registra una disminución del 2,07% resolviendo así favorablemente en sus condiciones de salud para reintegro laboral.



Para el año 2017 se identifica que en Confipetrol a nivel nacional se presentaron más días perdidos en hombre con un total de 851, mientras que en las mujeres se evidencia 136 días perdidos, en su mayoría correspondientes a licencia de maternidad.

Gráfica No. 51 Ausentismo por género.

### Ausentismo por campos



Se presentaron 969 horas correspondiente a ausentismos estimados por enfermedades generales e incapacitantes según patologías de seguimiento por EPS para un concepto de rehabilitación favorable.

#### 403-1.

#### 7.2.6 Comites de Seguridad y Salud en el Trabajo - Copasst<sup>4</sup>

Los comités de seguridad y salud en el trabajo hacen parte de los mecanismos formales de comunicación con los que cuenta Confipetrol en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Estos canalizan y gestionan las sugerencias, dudas e inconformidades de todos los trabajadores en cuanto a SST<sup>5</sup>.

### Copasst

#### GENERALIDADES:

El Comité Paritario de Seguridad y Salud Ocupacional se encuentra constituido por representantes de la empresa y de los trabajadores, quienes son los garantes para velar por la salud e integridad física de los trabajadores de Confipetrol.

El Comité esta descentralizado de la administración de la empresa, con autonomía propia en la solución de todos los asuntos de carácter técnico relacionados con la Salud, Higiene, Seguridad Industrial y Ambiente de trabajo.

<sup>4</sup> Copasst. Seguridad y Salud en el Trabajo.

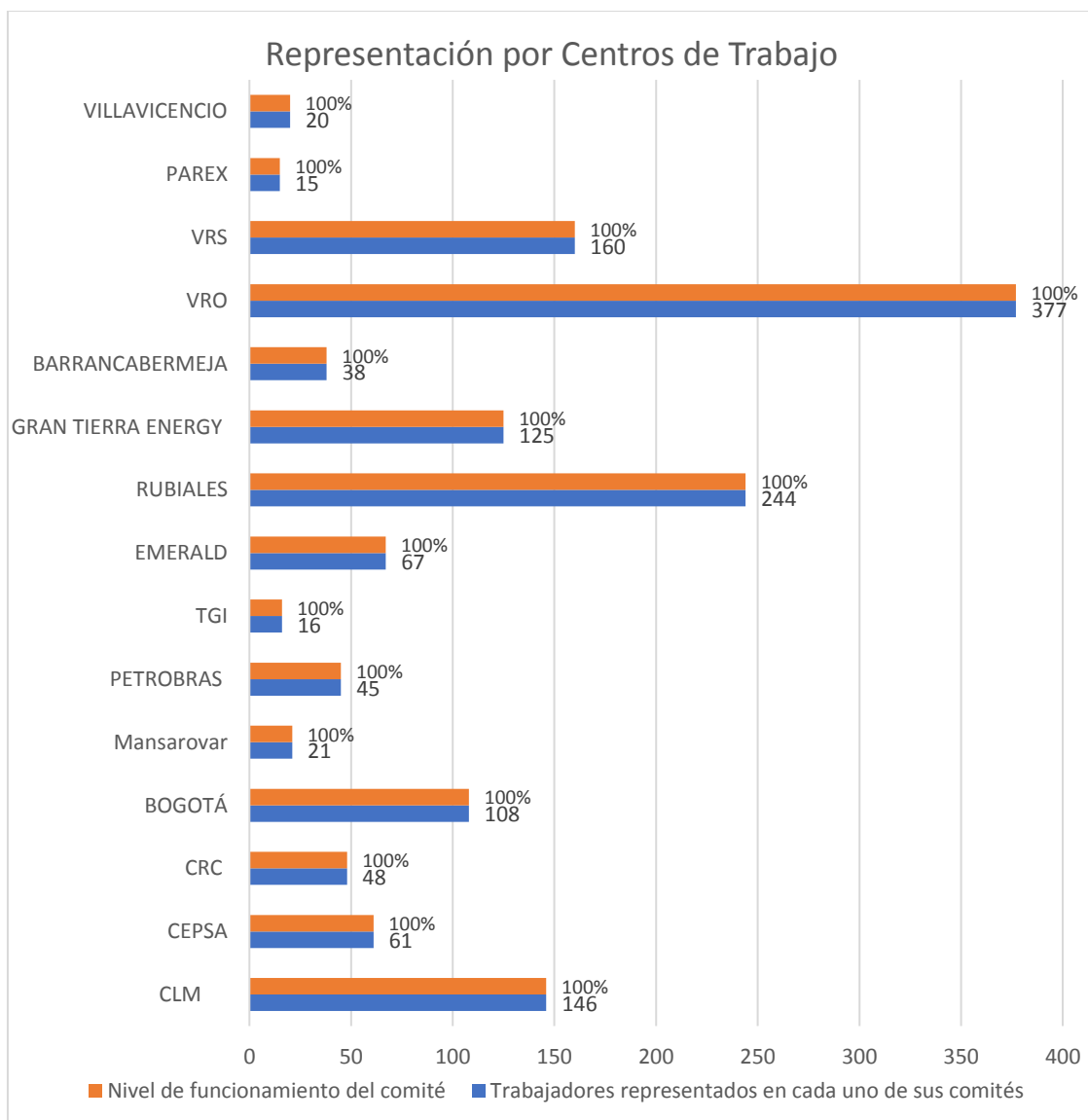
<sup>5</sup> SST. Seguridad y Salud en el Trabajo.

## FUNCIONES

El Copasst tiene como funciones las siguientes, pero sin limitarse a:

- Promover, desarrollar y mejorar métodos prácticos para la prevención y control de accidentes y salud ocupacional.
- Proponer y participar en actividades de capacitación en salud ocupacional dirigidas a trabajadores, supervisores y directivos de la Compañía.
- Colaborar en la investigación y análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para determinar las causas que los hayan producido y proponer a la Compañía las medidas correctivas a que haya lugar para evitar su ocurrencia. Evaluar los programas que se hayan realizado.

**Tabla 15 Funciones del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.**



**Gráfica No. 52 Representación de los empleados en los comités de Seguridad y Salud en el Trabajo.**

La totalidad de la planta de personal de los centros de trabajo se ve representado en cada uno de los respectivos comités de seguridad y salud en el trabajo que han sido establecidos, generando y fortaleciendo la comunicación, siendo esta directa y permanente con sus miembros y puntualizando el desarrollo de las actividades y oportunidades de mejora propias para cada centro de trabajo.

403-3

### 7.2.7 Alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad.

La Compañía ha identificado que los cargos con o alto riesgo a que puedan desarrollar patologías de origen laboral ejecutando sus actividades y funciones se pueden dar con una mayor incidencia en los diferentes cargos que generan movimientos repetitivos, sobre esfuerzo físico y levantamiento de cargas. Siendo las patologías más comunes síndrome de manguito rotador y discopatías de columna los principales cargos son, según los funcionarios totales de Colombia: Mecánicos (15%), eléctricos (8%) y Soldadores (3%).

Por ello la organización cuenta con actividades de prevención sumado a seguimiento médico y los controles establecidos con las diferentes actividades como lo son capacitaciones, inspecciones de puesto de trabajo, estudios de puestos de trabajo, valoración osteomuscular y exámenes médicos periódicos con énfasis osteomuscular para promover el autocuidado y bienestar.

Para verificación de los riesgos identificados en la matriz de peligros y riesgos y que establecen exámenes que están contemplados en el profesiograma, se adelanta las siguientes acciones:

1. Se dan indicaciones y se remite al colaborador para realizar examen médico ocupacional.
2. Posterior a ello se identifican recomendaciones médicas y/o restricción.
3. Se identifica y se incluye al funcionario en el al Sistema de vigilancia epidemiológica para su posterior control y seguimiento.
4. Posterior a su ingreso se le hace llegar una remisión medica donde se le indica paso a seguir a su EPS para manejo médico y tratamiento. Se notifica al funcionario para remisión médica ante la EPS para manejo médico y tratamiento.
5. Seguimiento médico con resultados.
6. Inspecciones de puesto de trabajo para identificar riesgos ergonómicos.
7. Se generar recomendaciones médicas o se realiza reasignación de funciones formato de reintegro laboral siempre y cuando estén dadas por médico tratante EPS especialista el cual están dadas por días, meses.
8. Examen médico ocupacional para levantar restricciones médicas.

403-4

### 7.2.8 Temas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Confipetrol no tiene sindicato propio, sin embargo, la compañía cuenta con Sistema de Gestión SST que abarca los siguientes temas, pero sin limitarse a estos:

- Selección, adquisición y evaluación de equipos de protección personal; para lo cual se cuenta con una Matriz de identificación de los EEPs requeridos de acuerdo con cada cargo operativo establecido por la organización.
- Conformación y funcionamiento de Comités de Seguridad de Salud y seguridad en el trabajo. (Ver contenido 403-1).
- Aseguramiento de la participación de los representantes de los trabajadores por parte del Copasst en inspecciones, auditorías e investigaciones de accidentes de salud y seguridad.
- Actualización e implementación del plan de formación y enseñanza basado en la identificación de los riesgos de exposición de las actividades a realizar y los perfiles definidos por la organización para cada uno de los cargos establecidos.
- Implementación de canales de comunicación asociados a Seguridad y Salud en el trabajo, las inconformidades y reclamos de los trabajadores se pueden manifestar e informar a través de los COPASST y durante la realización de visitas en campo e inspecciones HSEQ a nivel gerencial o directivo.
- Implementación de inspecciones periódicas programadas.

Durante el 2017 se generó la política para Suspensión de tareas inseguras GG-GEN1-PO-28 con el fin de dar autoridad y empoderamiento a todos los trabajadores para realizar la "Suspensión de tareas inseguras". La Presidencia reafirmando su compromiso gerencial frente a la necesidad de realizar todas sus actividades de manera segura, autoriza a todos los colaboradores para suspender los trabajos que no cuenten con las condiciones técnicas y operativas que garanticen la ejecución

de las actividades operativas con el cumplimiento estricto de los estándares definidos por la organización.

### Campañas de prevención.



*Figura No. 40 Campañas de Prevención.*



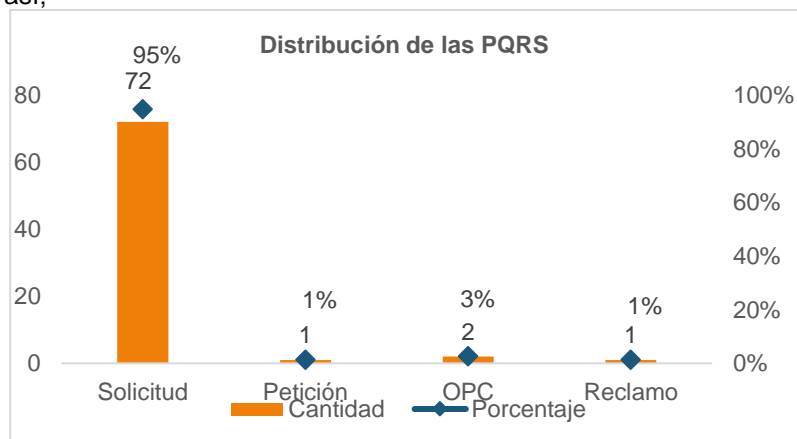


Figura No. 41 Campañas de Prevención.

### 7.3 Actividades con la comunidad.

#### 7.3.1 Atención de Peticiones, quejas, reclamos y solicitudes.

Desde el área de Responsabilidad Social, se brinda atención inmediata a las peticiones, quejas, reclamos y solicitudes que se generen del grupo de interés comunidades o con relación a las mismas. Durante el año 2017 se recibieron un total de (76) entre peticiones, quejas, reclamos, OPC y solicitudes, así;



Gráfica No. 53 Distribución de las Peticiones, quejas, reclamos y solicitudes 2017.

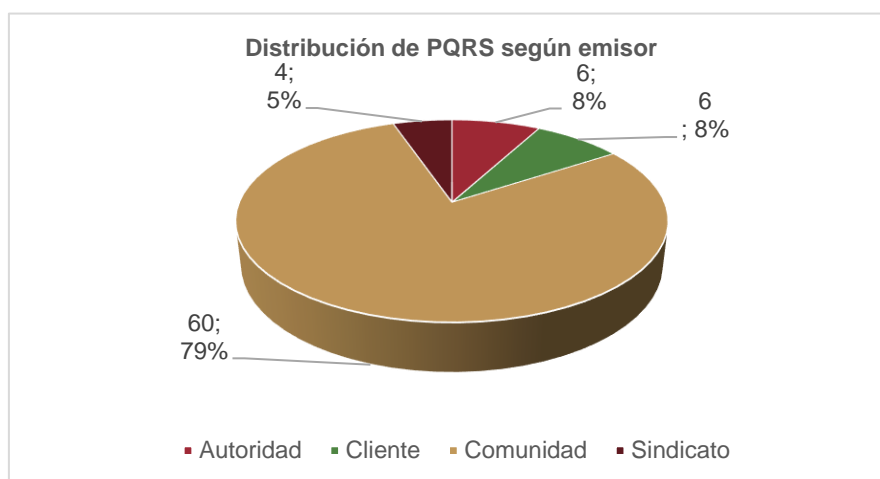
En el 95% de las PQRS recibidas corresponden a solicitudes realizadas por la comunidad o por un tercero para el beneficio de este grupo de interés.



De las (76) notificaciones recibidas, durante el año 2017 se logró dar trámite y cierre definitivo a (73), y las (3) restantes corresponden a dos solicitudes que están en trámite; (1) a la espera de la documentación por parte del solicitante de acuerdo con el procedimiento de atención y gestión de requerimientos del grupo de interés comunidades, (1) se encuentra en proceso de cotización y asignación de recursos para ejecución y (1) proceso de entrega de unos materiales por parte del proveedor.

**Gráfica No. 54 Estado de las PQRS.**

A continuación, se detalla el tipo de emisor que realiza las notificaciones de la PQRS.



**Gráfica No. 55 Distribución de las PQRS según el emisor.**

El 79% de las notificaciones fueron emitidas por las comunidades; en su mayoría Juntas de acción comunal, instituciones educativas y fundaciones, quienes realizan solicitudes que propenden por el bienestar general de su comunidad.

### 7.3.2. Donaciones.

Durante el 2017 se realizaron (15) actividades de donación que beneficiaron a la comunidad, de las cuales (10) correspondían a solicitudes realizadas por este grupo de interés u otro y las (5) restantes corresponden a actividades de iniciativa propia de Confipetrol.

- (120) Refrigerios para apoyar la iniciativa “Concurso Municipal de cometas para el adulto mayor – Canitas al aire”.



- Entrega de (11) Uniformes deportivos de arquero para apoyar a la USO – Subdirectiva Huila “3er torneo de mini futbol por la defensa de los campos de producción del Huila, USO – 94 años”.



- Donación de (2) equipos de cómputo para la etnia Sikuani, comunidad área de influencia directa de Rubiales.



- Donación de (13) uniformes deportivos, según Campeonato “Goles Por la paz 2017” organizado por la junta de acción comunal El Jauno.



- Donación de (100) refrigerios para el desarrollo de la campaña “Menos CO2 más Vida”. Cuyo objetivo fue concientizar a la comunidad en temas de reducción de dióxido de carbono que generan los automotores y contaminan el medio ambiente.

- Restauración de árboles y sensibilización. Se llevo a cabo la siembra de (60) arboles por parte de los funcionarios de Confipetrol y sus familias.



- Semanazo Castilla y Apiay.y actividad de seguridad vial con la comunidad.

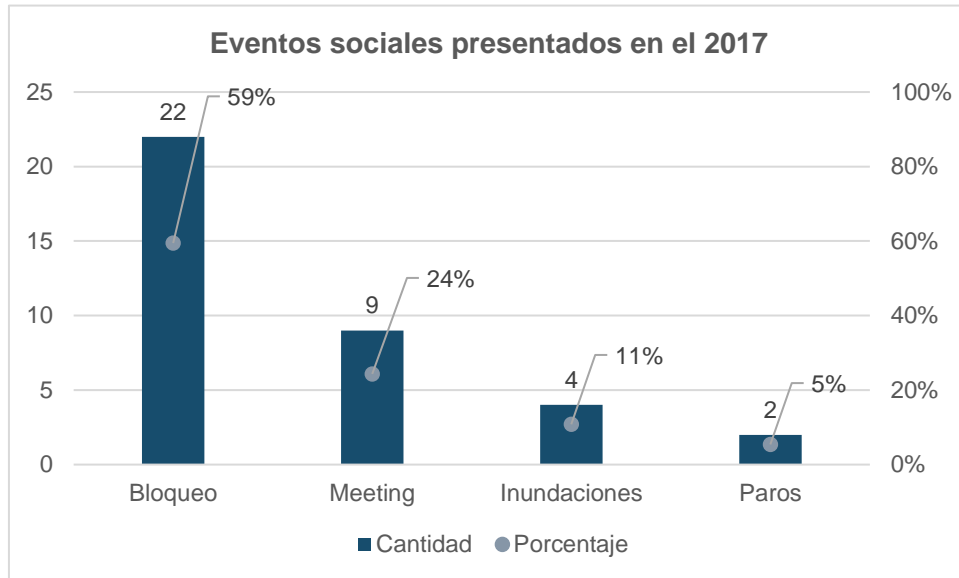


- Donación de materiales para el embellecimiento del entorno en el barrio Paraíso Natural, Puerto Gaitán.
- Donación de regalos a los niños internados en el Hospital departamental de Villavicencio.
- Donación de (80) refrigerios para los abuelitos del Centro de vida Asociación de Ancianos casa de la misericordia.



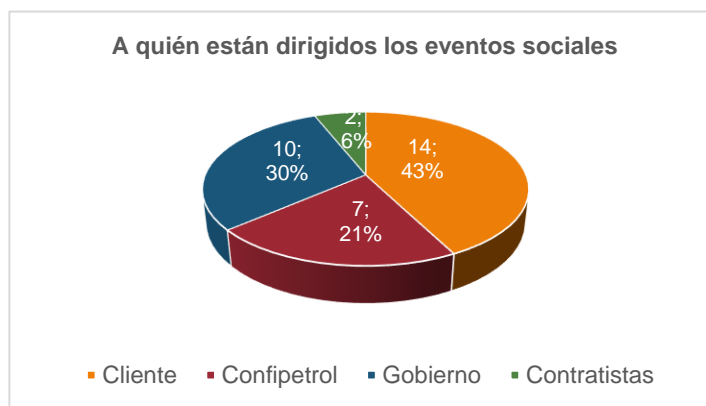
### 7.3.3 Eventos sociales

Durante el año 2017 se presentaron un total de (37) eventos sociales en el territorio en donde la Compañía tiene operaciones, así;



**Gráfica No. 56 Eventos sociales.**

El 59% de los eventos presentados corresponde a bloqueos originados por diferentes actores: comunidades, sindicatos, campesinos, organizaciones sociales, sector educativo, entre otros. A continuación, se detalla la clasificación de los eventos sociales a quiénes estuvieron dirigidos:



**Gráfica No. 57 A quiénes están dirigidos los eventos sociales.**

A quién está dirigido el evento					
Tipo evento	Cliente	Confipetrol	Gobierno	Contratistas	Total
Bloqueo	6	6	8	2	22
Meeting	8	1	0	0	9
Paros	0	0	2	0	2
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>33</b>
<b>Porcentaje</b>	<b>42%</b>	<b>21%</b>	<b>30%</b>	<b>6%</b>	<b>100%</b>

**Tabla 16 A quiénes están dirigidos los eventos sociales.**

El 72% de los eventos presentados estuvieron dirigidos a las operadoras y al Gobierno. Un 6% a las contratistas de la zona y un 21% dirigidos a Confipetrol correspondiente a 6 eventos y todos con único objetivo solicitar a la Compañía mayor participación de mano de obra local, teniendo en cuenta que en su mayoría Confipetrol es la contratista más grande en los campos. Todos los eventos fueron atendidos de inmediato, logrando presencia en sitio y encuentros con los manifestantes para escuchar sus inconformidades y peticiones y generando respuestas en el mínimo tiempo.

Cabe mencionar que la atención a estos eventos contó con la participación y apoyo de varias áreas de la compañía: Responsabilidad Social, Protección Integral, las coordinaciones y los administradores. Logrando así, una identificación y percepción del riesgo según la situación presentada y por su puesto la generación de acciones que permitieron minimizar y/o evitar que este pasara a mayores.

102-55

**Índice Contenidos GRI**





Indicador	PG	Título del GRI	Número del indicador	Título del indicador	Omisión	ISO 26000	PACTO GLOBAL	ODS
GRI 102	6	Contenidos Generales	102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones		7,4,2	Principio 1, 8, 9 y 10	ODS 17
GRI 102	6	Contenidos Generales	102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades		7.3.1		ODS 17
GRI 102	7	Contenidos Generales	102-1	Nombre de la Organización		6.1		
GRI 102	23	Contenidos Generales	102-2	Actividades, marcas, productos y servicios		6.7		
GRI 102	23	Contenidos Generales	102-3	Ubicación de la sede		6.1		
GRI 102	26	Contenidos Generales	102-4	Ubicación de las operaciones		6.7		
GRI 102	7	Contenidos Generales	102-5	Propiedad y forma jurídica		6.1		
GRI 102	8	Contenidos Generales	102-6	Mercados servidos		6.6		
GRI 102	33, 64	Contenidos Generales	102-7	Tamaño de la organización		6.1,6.6		
GRI 102	64	Contenidos Generales	102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores		6,4,1,6,4,2, 6,4,4, 6,8,5	Principio 6	ODS 5
GRI 102	72	Contenidos Generales	102-41	Acuerdo de negociación colectiva				
GRI 102	9, 41	Contenidos Generales	102-9	Cadena de suministro			Principio 3	
GRI 102	9, 71	Contenidos Generales	102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro				ODS 9
GRI 102	46	Contenidos Generales	102-11	Principio de precaución		7.8		





Indicador	PG	Título del GRI	Número del indicador	Título del indicador	Omisión	ISO 26000	PACTO GLOBAL	ODS
GRI 102	22, 55	Contenidos Generales	102-12	Iniciativas externas		6.3		ODS 17
GRI 102	23	Contenidos Generales	102-13	Afiliación asociaciones		5.3,6.4.5		ODS 17
GRI 102	32	Contenidos Generales	102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados				
GRI 102	7	Contenidos Generales	102-46	Definición de los contenidos de los informes y las coberturas de los temas				
GRI 102	31	Contenidos Generales	102-47	Lista de los temas materiales				
GRI 103	Según Corresponda	Enfoque de gestión	103-1	Explicación del tema material y su Cobertura		7.3.2		
GRI 103	Según Corresponda	Enfoque de gestión	103-1	Explicación del tema material y su Cobertura				
GRI 102	7	Contenidos Generales	102-48	Re expedición de información				
GRI 102	7	Contenidos Generales	102-49	Cambios en la elaboración de informes				
GRI 102	27	Contenidos Generales	102-40	Lista de grupos de interés		5.3		
GRI 102	27	Contenidos Generales	102-42	Identificación y selección de grupos de interés		5.3		
GRI 102	29	Contenidos Generales	102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés		7.3.3		
GRI 102	31	Contenidos Generales	102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados				



Indicador	PG	Título del GRI	Número del indicador	Título del indicador	Omisión	ISO 26000	PACTO GLOBAL	ODS
GRI 102	7	Contenidos Generales	102-50	Periodo objeto del informe				
GRI 102	7	Contenidos Generales	102-51	Fecha del último informe				
GRI 102	7	Contenidos Generales	102-52	Ciclo de elaboración de informes		7.5.3		
GRI 102	7	Contenidos Generales	102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe				
GRI 102	7	Contenidos Generales	102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI		7.6.2		
GRI 102	7	Contenidos Generales	102-55	Índice de contenidos GRI		7.6.2		
GRI 102	7	Contenidos Generales	102-56	Verificación externa		7.6.2		
GRI 102	14, 17	Contenidos Generales	102-18	Estructura de gobernanza		6.2		
GRI 102	17	Contenidos Generales	102-19	Delegación de autoridad				
GRI 102	17	Contenidos Generales	102-20	Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales		7.4.3		
GRI 102	29	Contenidos Generales	102-21	Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales				
GRI 102	16	Contenidos Generales	102-22	Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités				
GRI 102	16	Contenidos Generales	102-23	Presidente del máximo órgano de gobierno				



Indicador	PG	Título del GRI	Número del indicador	Título del indicador	Omisión	ISO 26000	PACTO GLOBAL	ODS
GRI 102	16	Contenidos Generales	102-24	Nominación y selección del máximo órgano de gobierno				
GRI 102	18	Contenidos Generales	102-25	Conflictos de interés				
GRI 102	19	Contenidos Generales	102-26	Función del máximo órgano de gobierno en la selección de objetivos, valores y estrategia				
GRI 102	19	Contenidos Generales	102-27	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno				
GRI 102	19	Contenidos Generales	102-28	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno				
GRI 102	19	Contenidos Generales	102-29	Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales				
GRI 102	19	Contenidos Generales	102-30	Eficacia de los procesos de gestión del riesgo				
GRI 102	20	Contenidos Generales	102-31	Revisión de temas económicos, ambientales y sociales				
GRI 102	7	Contenidos Generales	102-32	Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad				
GRI 102	20	Contenidos Generales	102-33	Comunicación de preocupaciones críticas				
GRI 102	31	Contenidos Generales	102-34	Naturaleza y número total de preocupaciones críticas				
GRI 102	11, 12	Contenidos Generales	102-16	Valores, principios, Estándares y normas de conducta		4.4	Principio 10	
GRI 102	11	Contenidos Generales	102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas			Principio 10	



Indicador	PG	Título del GRI	Número del indicador	Título del indicador	Omisión	ISO 26000	PACTO GLOBAL	ODS
GRI 102	11	Contenidos Generales	102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas		6.6.3	Principio 10	
GRI 201	32, 36	Desempeño económico	201-1	Valor económico generado y distribuido		6.8.1,6.8.2,6.8.9	Principio 1, 8, 9 y 10	
GRI 204	41	Prácticas e adquisición	204-1	Proporción de gasto en proveedores locales		6.4.3,6.6.6,6.8.1, 6.8.2,6.8.7		ODS 9
GRI 301	52	Materiales	301-2	Materiales utilizados por peso o volumen		6.5.4	Principio 8	
GRI 302	48	Energía	302-1	Insumos reciclados		6.5.4	Principio 7, 8	ODS 7
GRI 303	48	Agua	303-1	Extracción de agua por fuente		6.5.4	Principio 7, 8	ODS 6
GRI 305	56	Emisiones	305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)		6.5.5	Principio 7, 8	ODS 13
GRI 305	50	Emisiones	305-4	Intensidad de las emisiones de GEI		6.5.5	Principio 8	ODS 13
GRI 305	50	Emisiones	305-6	Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO)		6.5.3,6.5.5	Principio 7, 8	ODS 13
GRI 306	50	Vertimientos y residuos	306-1	Vertido de aguas en función de su calidad y destino		6.5.3	Principio 8	ODS 6
GRI 306	52	Vertimientos y residuos	306-2	Residuos por tipo y método de eliminación		6.5.4	Principio 8	
GRI 306	47	Vertimientos y residuos	306-3	Derrames significativos		6.5.3	Principio 8	ODS 15
GRI 301	52	Materiales	301-3	Productos reutilizados y materiales de envasado		6.5.3,6.5.3,6.5.4, 6.7.5	Principio 8	



Indicador	PG	Título del GRI	Número del indicador	Título del indicador	Omisión	ISO 26000	PACTO GLOBAL	ODS
GRI 307	46	Cumplimiento legal ambiental	307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental		4.6	Principio 8	
GRI 308	44	EVALUACIÓN AMBIENTAL DE PROVEEDORES	308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales		6.3.5,6.6.6,7.3.1	Principio 8	
GRI 308	44	EVALUACIÓN AMBIENTAL DE PROVEEDORES	308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas		6.3.5,6.6.6,7.3.1	Principio 8	
GRI 401	65	Empleo	401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal		6.4.3	Principio 6	ODS 8
GRI 401	69	Empleo	401-2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales		6.4.4,6.8.7		ODS 8
GRI 401	69	Empleo	401-3	Permiso parental		6.4.4	Principio 6	ODS 8
GRI 402	71, 72	Relaciones con los trabajadores	402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales		6.4.3,6.4.5	Principio 3	
GRI 403	91	Salud y seguridad en el trabajo	403-1	Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad		6.4.6		ODS 8
GRI 403	85	Salud y seguridad en el trabajo	403-2	Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional		6.4.6,6.8.8		ODS 8



Indicador	PG	Título del GRI	Número del indicador	Título del indicador	Omisión	ISO 26000	PACTO GLOBAL	ODS
GRI 403	93	Salud y seguridad en el trabajo	403-3	Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad		6.4.6,6.8.8		ODS 8
GRI 403	93	Salud y seguridad en el trabajo	403-4	Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos		6.4.6		ODS 8
GRI 404	75	Entrenamiento y educación	404-1	Media de horas de formación al año por empleados		6.4.7	Principio 6	
GRI 404	75, 78	Entrenamiento y educación	404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición		6.4.7,6.8.5		
GRI 414	44	Evaluación social de los trabajadores	414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales		6.3.5,6.4.3,6.6.6, 7.3.1		ODS 9
GRI 414	44	Evaluación social de los trabajadores	414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas		6.3.5,6.4.3,6.6.6, 7.3.1		ODS 9
GRI 406	70	No discriminación	406-1	Incidentes de discriminación y acciones tomadas		6.3.6,6.3.7,6.3.10, 6.4.3	Principio 6	ODS 8, ODS 5
GRI 412	44	Evaluación de derechos humanos	412-1	Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos		6.3.3,6.3.4,6.3.5, 6.6.6	Principio 3	ODS8,OD S5,ODS 10
GRI 205	37	Anticorrupción	205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción		6.6.1,6.6.2,6.6.3	Principio 10	ODS 8, ODS 11
GRI 205	39	Anticorrupción	205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción		6.6.1,6.6.2,6.6.3, 6.6.6	Principio 10	ODS 17



Indicador	PG	Título del GRI	Número del indicador	Título del indicador	Omisión	ISO 26000	PACTO GLOBAL	ODS
GRI 205	41	Anticorrupción	205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas		6.6.1,6.6.2,6.6.3	Principio 10	ODS 17
GRI 206	49	Competencia desleal	206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia		6.6.1,6.6.2,6.6.4	Principio 10	ODS 12



## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1. Contratos ejecutados en Colombia durante el año 2017.</b>	<b>9</b>
<b>Tabla 2 Políticas de la Compañía.</b>	<b>22</b>
<b>Tabla 3 Sucursales de la Compañía</b>	<b>23</b>
<b>Tabla 4 Clientes por país.</b>	<b>27</b>
<b>Tabla 5 Identificación y priorización de grupos de interés.</b>	<b>28</b>
<b>Tabla 6 Relación grupos de interés e interlocutores (proceso).</b>	<b>30</b>
<b>Tabla 7 Expectativas de los grupos de interés.</b>	<b>31</b>
<b>Tabla 8 Entidades estados financieros.</b>	<b>33</b>
<b>Tabla 9 Evolución EBITDA.</b>	<b>35</b>
<b>Tabla 10 Ingresos por país.</b>	<b>35</b>
<b>Tabla 11 Compras según el origen del proveedor.</b>	<b>42</b>
<b>Tabla 12 Convenios posconsumo.</b>	<b>55</b>
<b>Tabla 13 Políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo.</b>	<b>79</b>
<b>Tabla 14 Consolidado ausentismo 2017.</b>	<b>89</b>
<b>Tabla 15 Funciones del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.</b>	<b>91</b>
<b>Tabla 16 A quiénes están dirigidos los eventos sociales.</b>	<b>98</b>

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura No. 1 Cadena de Valor. ....	10
Figura No. 2 Pilares de la calidad. ....	13
Figura No. 3 Organigrama de Colombia.....	15
Figura No. 4 Logos de certificados del SIG .....	22
Figura No. 5 Presencia de Confipetrol. ....	26
Figura No. 6 Promesas y Grupos de interés.....	28
Figura No. 7 Modelo de relacionamiento. ....	29
Figura No. 8 Desarrollo y continuidad del negocio de Confipetrol (Participación de los grupos de interés). ....	30
Figura No. 9 Asuntos materiales. ....	31
Figura No. 10 Etapas de la metodología de riesgos. ....	37
<i>Figura No. 11 Riesgos más significativos. ....</i>	38
Figura No. 12 Divulgación políticas y procedimientos anticorrupción. ....	39
Figura No. 13 Proceso de inscripción, calificación y evaluación de proveedores.....	44
Figura No. 14 Logo Programa de Excelencia Ambiental Distrital. ....	45
Figura No. 15 Reconocimiento de la SDA como una empresa excelencia ambiental generando desarrollo sostenible. ....	46
Figura No. 16 Aspectos ambientales.....	47
Figura No. 17 Objetivos del Sistema de Gestión Ambiental. ....	47
Figura No. 18 Capacitaciones en manejo de sustancias químicas.....	50
Figura No. 19 Criterios HSE en la adquisición de sustancias químicas. ....	50
Figura No. 20 Pruebas en campo sustancias químicas .....	51
Figura No. 21 Manejo de residuos sólidos. ....	51
Figura No. 22 Estrategia de minimización programa manejo de residuos sólidos.....	54
Figura No. 23 Campaña estilos de vida sostenible.....	56
Figura No. 24 Comunicación resultados encuesta Estilos de vida Sostenible. ....	57
Figura No. 25 Reconocimiento a colaboradores por su desempeño ambiental.....	57
Figura No. 26 Personal de Confipetrol.....	58
Figura No. 27 Personal de Confipetrol y sus familias. ....	58
Figura No. 28 Pesebre Estación santana .....	59
Figura No. 29 Pesebre Peconfipsebre.....	59
Figura No. 30 Pesebre Eco Ramiriquí. ....	60
Figura No. 31 Pesebre Ecotutaina .....	60
Figura No. 32 Pesebre Mangos Yaguará.....	61
Figura No. 33 Pesebre navidad en el corazón de hielo .....	61
Figura No. 34 Pesebre ilumina tu pesebre.....	62
Figura No. 35 Pesebre Popurri navideño.....	62
Figura No. 36 Pesebre navidad entre telas y papel. ....	62
Figura No. 37 Respuesta oportuna ante emergencias. ....	79
Figura No. 38 Programas de Vigilancia Epidemiológica.....	80
Figura No. 39 Pirámide de Bird. ....	84
Figura No. 40 Campañas de Prevención.....	93
Figura No. 41 Campañas de Prevención.....	94

## ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica No. 1 Estado de situación financiera consolidado Confipetrol. ....	33
Gráfica No. 2 Conformación del Activo. ....	33
Gráfica No. 3 Conformación del Pasivo. ....	34
Gráfica No. 4 EBITDA. ....	34
Gráfica No. 5 Ingresos por país. ....	35
Gráfica No. 6 Lineamientos del sistema. ....	40
Gráfica No. 7 Origen de los proveedores. ....	41
Gráfica No. 8 Distribución de los proveedores en Colombia. ....	42
Gráfica No. 9 Distribución de los proveedores críticos según el origen. ....	43
Gráfica No. 10 Eventos ambientales. ....	46
Gráfica No. 11 Consumo de energía eléctrica per cápita. ....	48
Gráfica No. 12 Consumo de agua per cápita. ....	49
Gráfica No. 13 Sustancias químicas sustituidas. ....	51
Gráfica No. 14 Generación de residuos per cápita. ....	52
Gráfica No. 15 Método eliminación de residuos peligrosos. ....	52
Gráfica No. 16 Generación de residuos aprovechable sede principal Confipetrol. ....	53
Gráfica No. 17 Generación residuos no peligrosos. ....	53
Gráfica No. 18 Generación de residuos ordinarios. ....	54
Gráfica No. 19 Emisión equivalente de CO2 sede principal Confipetrol. ....	55
Gráfica No. 20 Ratio las emisiones GEI per cápita. ....	56
Gráfica No. 21 Planta de personal. ....	63
Gráfica No. 22 Porcentaje de nuevas contrataciones por región. ....	65
Gráfica No. 23 Porcentaje de nuevas contrataciones según rangos por edad. ....	65
Gráfica No. 24 Porcentaje de retiros según rangos de edad. ....	66
Gráfica No. 25 Porcentaje de retiros por región. ....	66
Gráfica No. 26 Retiros por género. ....	67
Gráfica No. 27 Contrataciones por género. ....	67
Gráfica No. 28 Trabajadores que regresaron al trabajo después de tomar el permiso parental. ....	69
Gráfica No. 29 Tasa de regreso al trabajo por permiso parental. ....	69
Gráfica No. 30 Afiliaciones a asociaciones sindicales. ....	71
Gráfica No. 31 Auxilios educativos a los empleados. ....	74
Gráfica No. 32 Horas hombre en capacitación según frente de trabajo. ....	75
Gráfica No. 33 Cantidad de horas hombres destinadas a capacitación según formación del personal. ....	75
Gráfica No. 34 Promedio de horas de capacitación según el género. ....	76
Gráfica No. 35 Promedio de horas de capacitación según la formación. ....	76
Gráfica No. 36 Capacitaciones según la formación del personal: MOC y MONC. ....	77
Gráfica No. 37 Inversión en fortalecimiento de competencias. ....	77
Gráfica No. 38 Espacios Individuales. ....	81
Gráfica No. 39 Asesorías a los comités de convivencia. ....	81
Gráfica No. 40 Tendencia Prevalencia por centros de trabajo. ....	82
Gráfica No. 41 Patologías sistema origen biomecánico. ....	82
Gráfica No. 42 Intervenciones complementarias. ....	83
Gráfica No. 43 Asesorías de Riesgo cardiovascular. ....	83
Gráfica No. 44 Accidentalidad por campos. ....	85
Gráfica No. 45 Distribución porcentual de la accidentalidad, según género. ....	85
Gráfica No. 46 Tasa de frecuencia de incidentes registrables – Índice de frecuencia. ....	86
Gráfica No. 47 Índice de severidad. ....	87
Gráfica No. 48. Análisis de causas básicas. ....	87
Gráfica No. 49 Enfermedades laborales. ....	88
Gráfica No. 50 Tendencia ausentismo. ....	89
Gráfica No. 51 Ausentismo por género. ....	89

<b>Gráfica No. 52 Representación de los empleados en los comités de Seguridad y Salud en el Trabajo.....</b>	<b>91</b>
<b>Gráfica No. 53 Distribución de las Peticiones, quejas, reclamos y solicitudes 2017. ....</b>	<b>94</b>
<b>Gráfica No. 54 Estado de las PQRS.....</b>	<b>95</b>
<b>Gráfica No. 55 Distribución de las PQRS según el emisor. ....</b>	<b>95</b>
<b>Gráfica No. 56 Eventos sociales.....</b>	<b>98</b>
<b>Gráfica No. 57 A quiénes están dirigidos los eventos sociales. ....</b>	<b>98</b>

## ÍNDICE ILUSTRACIONES

<b>Ilustración 1 Rumba terapia Sede Bogotá. ....</b>	<b>71</b>
<b>Ilustración 2 Campaña Rey Midas, Campo Rubiales. ....</b>	<b>72</b>
<b>Ilustración 3 Aniversario Confipetrol. ....</b>	<b>72</b>
<b>Ilustración 4 Día de la mujer. ....</b>	<b>73</b>
<b>Ilustración 5 Fin de año. ....</b>	<b>73</b>
<b>Ilustración 6 Fin de año. ....</b>	<b>73</b>
<b>Ilustración 7 Campaña juntos por más sonrisas. ....</b>	<b>74</b>

## COLOMBIA

Oficina Bogotá D.C.

Carrera 15 N° 98 – 26 Oficina 401

Conmutador: (+57 7) 508 2008

(+57 7) 423 2949 - Ext. 407

Oficina Barrancabermeja

Carrera 23 N° 72 - 44

Barrio La Libertad

PBX (+57 7) 603 2300

Oficina Villavicencio

Carrera 23 N° 5B-114 Local A4

Parque Comercial Primavera

(+57 8) 683 6187 Ext. 301

Oficina Cartagena

Carrera 56 N° 7c – 39 Ofic. 41 Kilómetro 1

Sector Bellavista

Centro Empresarial Bloc Port

## PERÚ

Oficina Lima

Av. Santo Toribio N° 173

Vía Central 125 Piso 10

Edificio Real 8 Centro Emp. San Isidro

PBX (51 1) 710 6100

## BOLIVIA

Oficina Santa Cruz

Calle J Este N° 120

Edificio Rolea Center Oficina 1C Equipetrol Norte

PBX (+59 13) 344 5111

## ARGENTINA

Rivadavia 474 –Ciudad de Neuquén (8300)

(+54 299) 430 5626

Neuquén - Argentina