



INFORME DE GESTIÓN 2018



www.compas.com.co

Contenido

1 Pág 4

Sobre este informe

2 Pág 8

Informe de presidencia

3 Pág 14

Acerca de COMPAS

4 Pág 20

Nuestra red multipropósito

| | |
|-----------------------|----|
| Terminal Aguadulce | 22 |
| Terminal Cascajal | 24 |
| Terminal Barranquilla | 26 |
| Terminal Cartagena | 28 |
| Terminal Tolú | 32 |

5 Pág 36

Operación sostenible

| | |
|---------------------------------------|----|
| Enfoque sostenibilidad | 38 |
| Gestión de riesgos | 42 |
| Desarrollo y gestión del talento | 46 |
| Salud y seguridad en el trabajo | 52 |
| Gestión ambiental integral | 56 |
| Gobierno corporativo | 66 |
| Ética, transparencia y anticorrupción | 72 |
| Gestión social | 76 |
| Seguridad e integridad de la carga | 88 |
| Relacionamiento con clientes | 92 |
| Gestión de proveedores | 96 |

6 Pág 103

Rentabilidad y crecimiento

Pág 109

Índice contenidos GRI

Pág 121

Anexos

1

Sobre este informe



Sobre este informe

(102-45) (102-48) (102-49) (102-50)

COMPAS S.A. presenta por tercer año su Informe de gestión 2018 con la información sobre el desempeño económico, social y ambiental correspondiente al periodo comprendido entre el 1o de enero y el 31 de diciembre de 2018. La información corresponde a la operación de **COMPAS** en Colombia. Teniendo en cuenta el ejercicio de materialidad realizado en 2018 se definieron los contenidos del Informe, los cuales buscan dar respuesta a los intereses y expectativas de los grupos de interés y que a su vez se encuentran alineados con la estrategia corporativa. Cualquier aclaración o excepción a la cobertura de la información, se explica a lo largo del texto. Asimismo, a lo largo del reporte se indica, si corresponde, cualquier cambio en las cifras, cobertura y límite del reporte cuando aplique.

(102-32) (102-51) (102-52)

Este reporte ha sido formalmente revisado y aprobado por la Presidencia y el equipo directivo de la compañía y es publicado de manera anual. La última versión de este reporte fue publicada en marzo de 2018 y da razón sobre la gestión y resultados del año 2017. Los estados financieros emitidos bajo Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF), fueron auditados por un tercero independiente, la firma EY en calidad de Revisor Fiscal.

(102-54)

Cada capítulo contiene información sobre la gestión, los resultados y las metas de acuerdo con el Estándar del *Global Reporting Initiative* (GRI), en su opción "esencial", lo cual se identifica a través del código respectivo para cada indicador. Para la elaboración de este informe se da cumplimiento a los principios establecidos por GRI.

(102-48)

Las re-expresiones en los valores de los indicadores se indican como notas al pie del respectivo indicador.

Con este informe también se da cumplimiento al compromiso de enviar de manera anual la Comunicación de Progreso (COP) al Pacto Global.

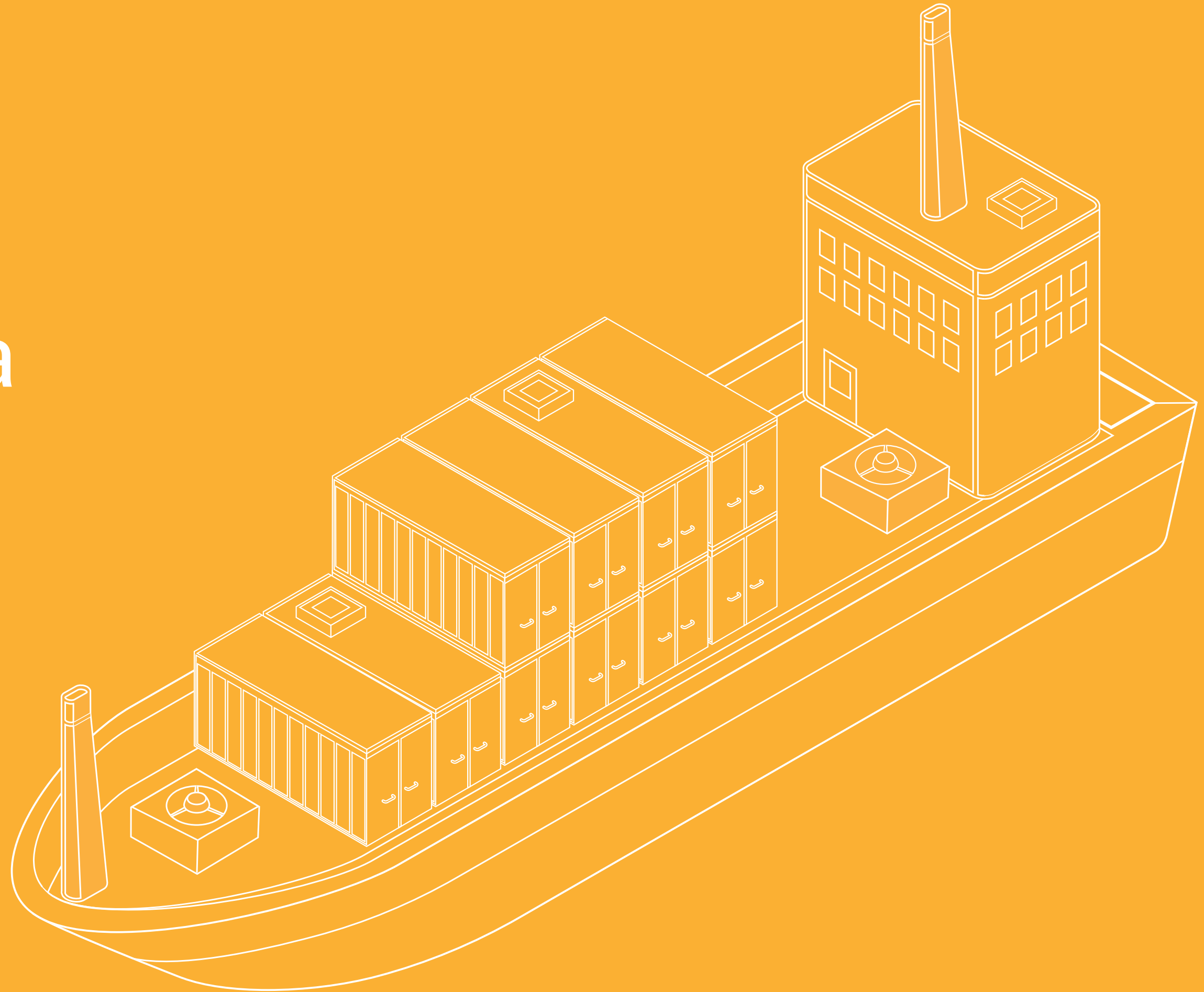


(102-53)

La versión digital del Informe se encuentra en la página web de la compañía www.compas.com.co. Para cualquier consulta o información adicional, pueden dirigirse con la Dirección de comunicaciones y sostenibilidad a cargo de Diana Carolina Álvarez en el correo dalvarez@compas.com.co o con el Líder de Sostenibilidad, Luis Haroldo Arrieta al correo larrieta@compas.com.co.

2

Informe de presidencia



Carta del presidente

(102-14, 102-15)

COMPAS completó en 2018 seis años de operaciones como la única red de puertos multipropósito de Colombia, periodo en el cual hemos registrado importantes hitos, logros y desafíos. El balance es bastante positivo, nuestra organización ha integrado la sostenibilidad como objetivo fundamental en su estrategia; nuestros lineamientos corporativos marcan no solo la ruta de un modelo de negocio que busca el crecimiento sostenido, sino que parte de una actuación ética y transparente, en la que prevalece el desarrollo de los colaboradores, de las comunidades del área de influencia de las instalaciones portuarias y de los proveedores; grupos de interés clave con los que interactuamos.

Como muestra de nuestro compromiso con la competitividad del país y enfocados en mejorar nuestra infraestructura para darle un excelente servicio a nuestros clientes, hemos invertido aproximadamente USD200 millones en la infraestructura y equipos para dotar los terminales de la red **COMPAS** entre los años 2013 y 2018. Se destaca en esta inversión la construcción y puesta en operación de **COMPAS** Aguadulce, nuestra más importante obra en infraestructura y que requirió una inversión aproximada de USD120 millones. Todo esto, contribuye no solo a que los clientes reciban un servicio de clase mundial, sino a que el sector portuario y logístico del país, tenga las condiciones necesarias para responder a los desafíos que impone el comercio exterior.

Ahora bien, nos enorgullece ser la única compañía portuaria del país, adherida al Pacto Global de las Naciones Unidas en apoyo a los diez principios que promulga esta organización; es así, como publicamos nuestra primera Comunicación de Progreso (COP) en 2018 correspondiente a nuestra gestión del año 2017, con la cual también dimos cumplimiento a la presentación del informe basado en el estándar del Global Reporting Initiative (GRI), como un ejercicio de transparencia y comunicación con nuestros grupos de interés. En 2019, publicamos nuestra segunda COP con resultados de gestión del 2018.

El 2018 fue un año de recuperación en materia de comercio exterior, esto se reflejó en el aumento moderado en los volúmenes de carga en Colombia, situación natural en un contexto de crecimiento del país por debajo de su potencial. A pesar de este lento crecimiento de la economía, en **COMPAS** logramos incrementar los volúmenes manejados a través de nuestra red portuaria tres veces el crecimiento del país, alcanzando un 8% en relación al 2017. Lo anterior, confirma que somos una organización en continuo crecimiento y con proyectos de ampliación de nuestra infraestructura, para aportar al desarrollo del sector logístico y dinamizar la competitividad nacional. Muestra de nuestro proceso de evolución organizacional es la fusión por absorción realizada entre **COMPAS** (absorbente) y BOSCOAL OPERADORES PORTUARIOS (absorbida); con este cambio, ahora somos una sola compañía.



El año pasado los ingresos operacionales consolidados de la Compañía tuvieron un incremento del 11% en relación a los ingresos obtenidos en el 2017, crecimiento muy relevante considerando que el 2018 es el primer año comparativo, tomando como base la entrada de la más importante inversión en la historia de **COMPAS**, como fue la construcción del terminal en Aguadulce. Por su parte, el EBITDA presentó un crecimiento del 18%, atribuido a una mejor mezcla de cargas y a un estricto control de los gastos operacionales y administrativos.

Sin lugar a dudas, el 2018 fue un año de grandes logros y reconocimientos. La Sociedad Colombiana de Ingenieros (SCI) nos otorgó el Premio Nacional de Ingeniería por la construcción de nuestro terminal **COMPAS** Aguadulce, el más moderno y tecnificado del Pacífico colombiano para el manejo de granos y carbón. En esta instalación portuaria registramos el histórico cargue de 74.851 toneladas de carbón metalúrgico; este es el embarque más grande de este tipo de carga que ha salido del país a través del puerto de Buenaventura.

En el ámbito social, continuamos trabajando en el marco de nuestras tres líneas de acción: agua, educación y negocios inclusivos. En **COMPAS**, entendemos que el crecimiento de la compañía va de la mano del desarrollo de las comunidades de nuestras áreas de influencia, por esta razón, bien sea a través de entidades y organizaciones aliadas o de nuestras Fundaciones, buscamos contribuir a las necesidades identificadas en estas comunidades.

En este sentido, vale la pena resaltar la fase II del programa Agricultura Sostenible, que se implementa en Tolú, pues registró varios resultados positivos: los productores obtuvieron un incremento significativo en sus ingresos y altos rendimientos en los cultivos de yuca y batata (en promedio 19 toneladas por hectárea). Con esto, logramos contribuir a la seguridad alimentaria de 20 productores y sus familias, así como generar valor agregado a productos agrícolas tradicionales de la región.

Ahora bien, durante el 2018 continuamos con el fortalecimiento de nuestra cultura organizacional con la implementación del programa VALORarte, que busca afianzar la vivencia de nuestros seis valores corporativos, a través de actividades lúdicas para todos los colaboradores. Asimismo, en la gestión del talento humano destacamos el desarrollo de la segunda parte del Diplomado en Gestión Portuaria en alianza con la Universidad EAN como parte de la convocatoria anual del Programa de Formación Continua Especializada del SENA.

En el ámbito ambiental, cabe señalar que registramos cero incidentes ambientales, lo que ratifica no solo el cumplimiento de la meta corporativa en la materia, sino que da cuenta de una operación limpia, eficiente y tecnificada. Por primera vez, realizamos la cuantificación de huella de carbono en cada uno de nuestros terminales, lo que nos permite analizar nuestro desempeño en la materia.

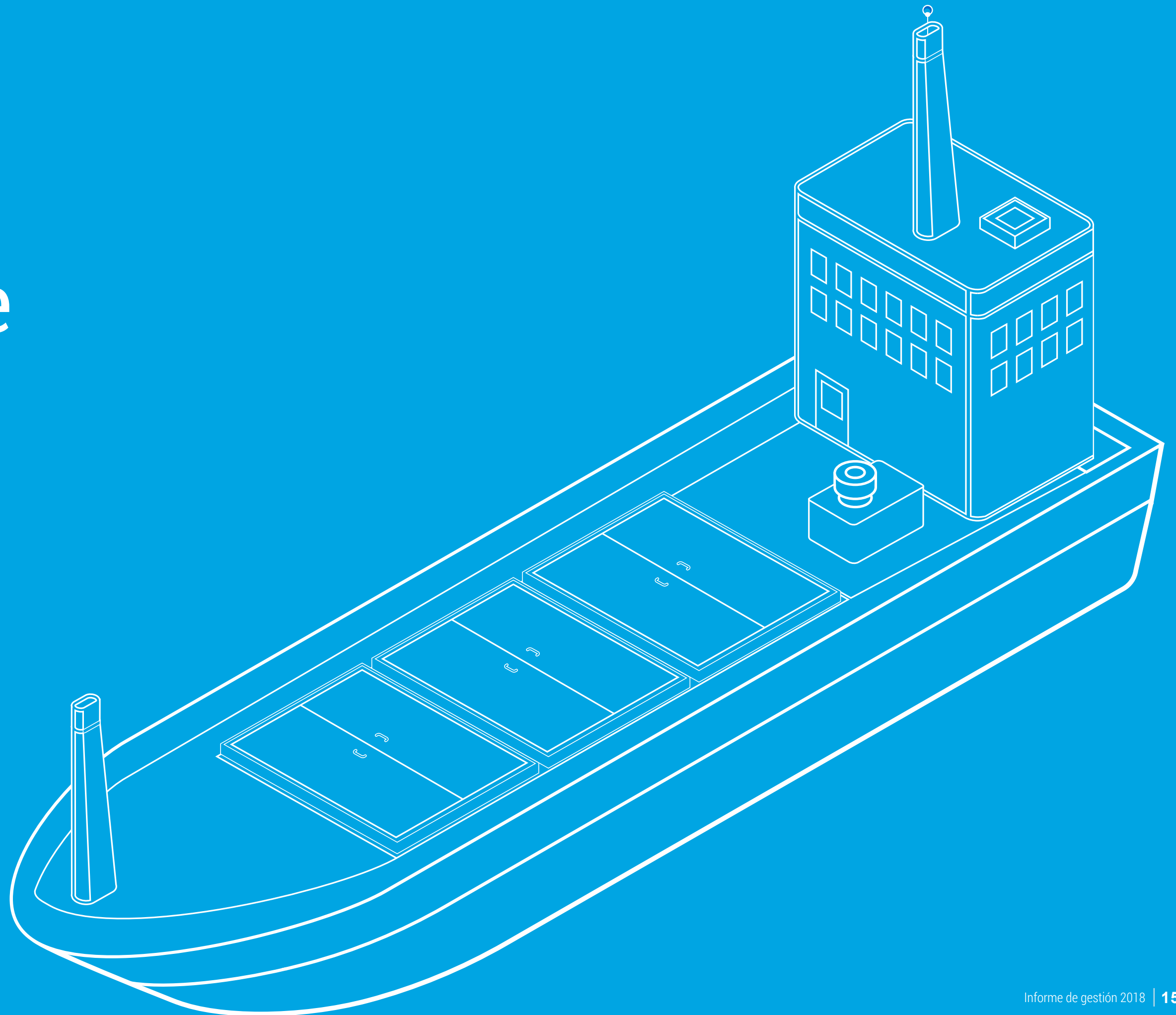
El 2019, sin lugar a duda, presenta una gran oportunidad de crecimiento para la Compañía. En el primer trimestre iniciamos la construcción del proyecto de ampliación de nuestro terminal en Tolú, con el que tendremos una posición de atraque adicional y podremos manejar otro tipo de cargas; todo esto, con el fin de dinamizar el comercio exterior del país y generar desarrollo en la región. A lo anterior, se suman las acciones permanentes para fortalecer la infraestructura de los demás terminales multipropósito que hacen parte de nuestra red portuaria, lo que contribuirá a incrementar los volúmenes de carga.

Finalmente, en nombre del Comité Directivo agradecemos a nuestros accionistas y demás grupos de interés por el respaldo y confianza que depositan en nuestra organización. A nuestros colaboradores, felicitaciones por contribuir en la consecución de cada uno de los logros de la organización durante el 2018.

Alberto Jiménez Rojas
Presidente COMPAS S.A.

3

Acerca de COMPAS



Historia



Empresa colombiana creada en 2012

(102-1, 102-2)

La COMPAÑÍA DE PUERTOS ASOCIADOS S.A. – COMPAS S.A., es una empresa colombiana creada en 2012, que presta servicios portuarios y logísticos a través de la única red de puertos multipropósito de Colombia, por lo que es un aliado estratégico para el comercio exterior. El respaldo de sus accionistas, la experiencia del equipo humano, la inversión sostenida en la infraestructura de sus terminales, así como su compromiso ético y social con los grupos de interés con los que interactúa, confirman el aporte decidido de la organización a la competitividad del país.



Sociedades portuarias



Operadores portuarios



Servicios logísticos



Bróker de fletamento

Nuestros servicios

- 1 Sociedad portuaria: como titular de las concesiones portuarias brinda a sus clientes los servicios de muellaje, uso de instalaciones a la carga, uso de instalaciones al operador y almacenamiento en zona de uso público.
- 2 Operador portuario: cargue, descargue, movimientos en puerto, consolidación y desconsolidación de contenedores, y todas las actuaciones a la carga.
- 3 Servicios logísticos: almacenamiento cubierto y descubierta, estiba y desestiba de carga, transporte marítimo internacional, entre otros.
- 4 Bróker de fletamento: servicio de intermediación entre las navieras o armadores, y los cargadores (fletadores) y clientes finales. Servicio prestado a través de su filial Comship Brokers.

(102-2, 102-3, 102-4, 102-6)

Las operaciones portuarias se desarrollan en su red de puertos multipropósito, estratégicamente ubicados en ambas costas así: dos en Cartagena, uno en Barranquilla, uno en Tolú y dos más en Buenaventura. La sede administrativa se encuentra en Bogotá.



*Operación portuaria internacional en Houston, Estados Unidos, a través de acuerdo operativo con Argos.

COMPAS es la única red de puertos multipropósito del país con seis terminales en Colombia y una operación internacional en Houston, Estados Unidos (Terminal South Central Cement propiedad de Argos). Ofrece servicios portuarios y logísticos a empresarios que buscan un aliado para sus operaciones logísticas y de comercio exterior. La Compañía fue creada el 01 de diciembre del 2012 bajo la figura de sociedad anónima.

(102-6)

COMPAS atiende importaciones de granel alimenticio, hidrocarburos, productos metalúrgicos, acero, yeso, clinker, escoria, entre otros. En cuanto a las exportaciones, maneja principalmente carbón, coque, cemento, entre otros. Conecta a través de su red de terminales portuarios rutas desde y hacia toda América, Europa y Asia. Dentro de los clientes se encuentran grandes mayoristas, comercializadores y distribuidores que surten sus mercados locales. En el 2018 movilizó a través de toda su red portuaria 6.757.444 toneladas, 8% más que el año anterior, con un registro de 614 motonaves atendidas. Asimismo, reportó el 26% del comercio exterior de granos de Colombia.

(102-5)

COMPAS es una Sociedad Anónima con sede en Colombia. Sus accionistas son Southern Port Holding Inc. (conformada por la familia Echavarría Obregón de Colombia y el Grupo Ership de España), y West Street Infrastructure Partners III, fondo de inversión en infraestructura, controlado y administrado por la división de Banca de Negocios de Goldman Sachs. Para ampliar la información de la composición accionaria y estructura del equipo directivo consultar el capítulo de Gobierno Corporativo en la página 66.

West Street Infrastructure Partners (WSIP) Port Holdings II Ltd.
Fondo de inversión administrado por la división de Banca de Negocios de Goldman Sachs

Southern Ports Holdings S. de R. L.
Sociedad conformada por la familia Echavarría Obregón y el Grupo Ership de España.

Cada uno de los accionistas mayoritarios mencionados tiene una participación cercana al **50%** en la composición accionaria de la Compañía

(102-7)

Cifras relevantes de la organización

| Indicador | 2017 | 2018 |
|---|--|-------------------|
| Número total de colaboradores | 334 | 372 |
| Número de operaciones* | 6 | 6 |
| Ventas netas** | \$171.254.000.000 | \$189.843.000.000 |
| Activos totales | \$1.078.134.000.000 | \$1.157.496.000 |
| Capitalización | \$1.078.134.000.000 | \$1.157.496.000 |
| Deuda | \$572.951.000.000 | \$670.192.000 |
| Capital | \$505.183.000.000 | \$487.304.000 |
| Cantidad de productos o servicios que se ofrecen*** | Sociedad portuaria Operador portuario Servicios logísticos Broker de fletamento | |

* Operaciones portuarias en Colombia.

** Corresponde a ingresos operacionales.

*** Ver detalle en indicador 102-2.

(102-48)

Las cifras financieras de activos totales, capitalización y deuda de 2017 que están publicadas en la página 15 del informe 2017 fueron revisadas y ajustadas durante 2018 y es por esto que presentan unos cambios frente a los datos presentados en estos rubros en el informe anterior.

(102-12, 102-13)

La Organización se adhirió desde el 2016 a la iniciativa Pacto Global de Naciones Unidas y en 2017 publicó su primera Comunicación de Progreso (COP); con lo cual no solo se compromete a alinear su estrategia y operaciones con los diez principios del Pacto, sino que reporta su avance en cada una de las cuatro materias que comprende: Derechos Humanos, estándares laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción.

Asimismo, COMPAS apoya o es miembro de algunos gremios o iniciativas, en los que participa de manera activa y voluntaria. ver índice de contenidos GRI. COMPAS no realiza aportes adicionales a la cuota de afiliación a las entidades y gremios referidos anteriormente.

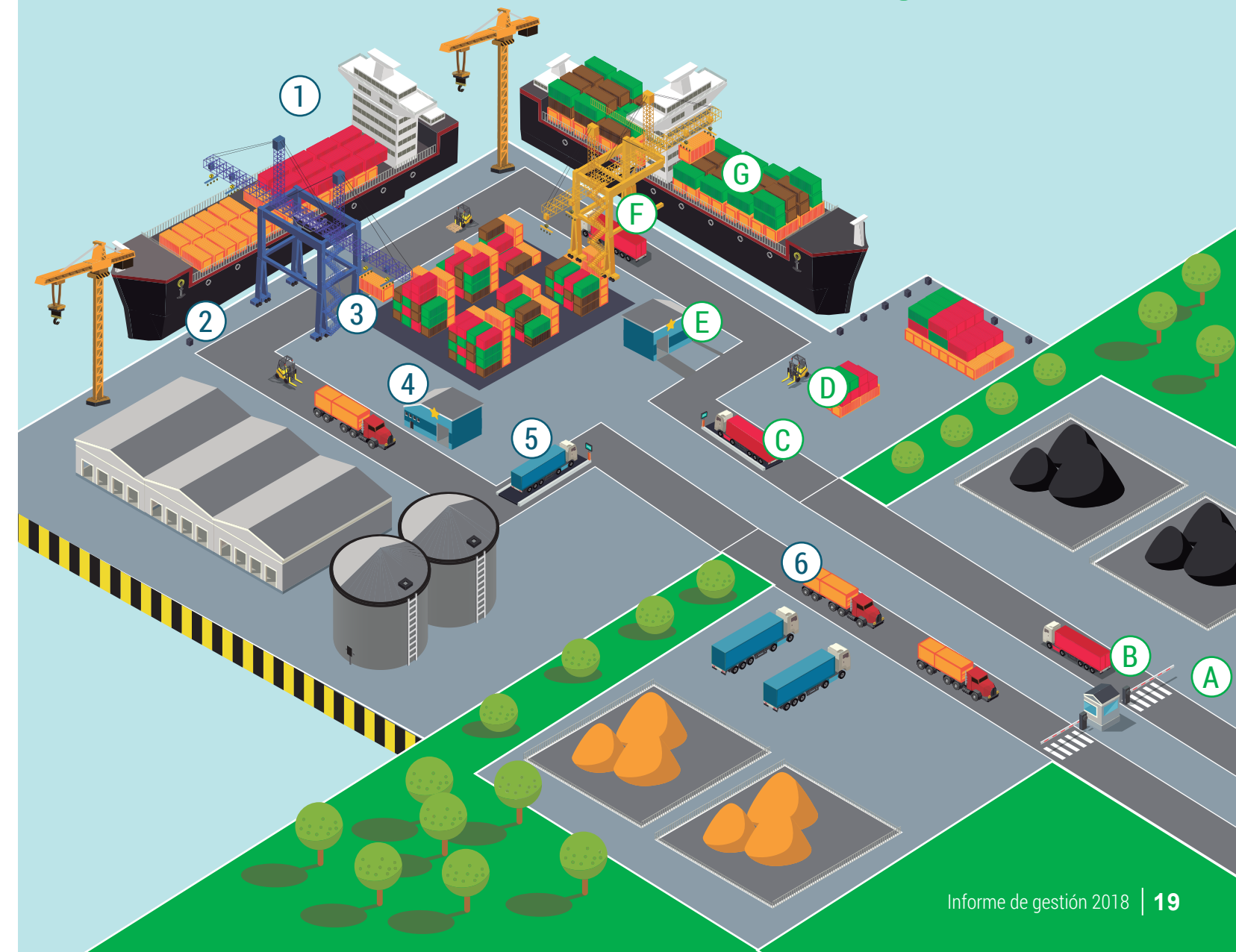
Proceso de importación y exportación

IMPORTACIÓN

- 1 Anuncio
- 2 Atraque
- 3 Descargue
- 4 Trámite aduanero
- 5 Pesaje
- 6 Salida mercancía

EXPORTACIÓN

- A Trámite aduanero
- B Ingreso
- C Pesaje
- D Descargue
- E Inspección
- F Cargue
- G Salida mercancía



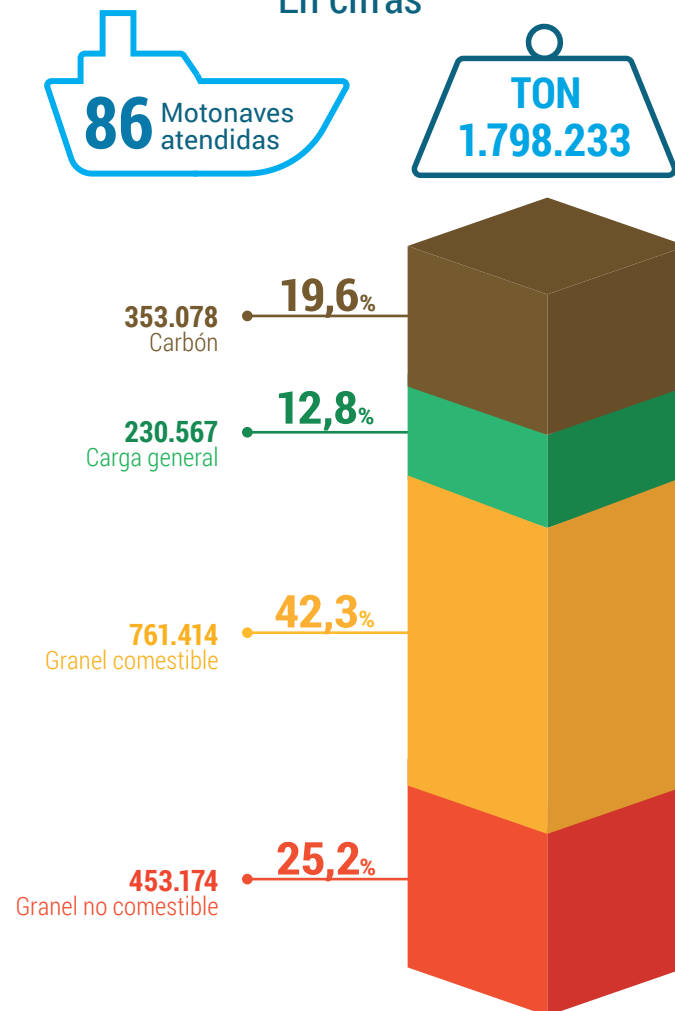
4

Nuestra red multipropósito



Terminal Aguadulce

En cifras



(103-2)

El terminal de **COMPAS** Aguadulce, en su segundo año de operación, sigue proyectándose como el mejor y más amplio terminal multipropósito en Buenaventura. Así lo muestran los volúmenes y variedad de cargas manejados el año anterior, lo que se respalda con el fortalecimiento de las relaciones comerciales con los clientes actuales y la llegada de nuevos clientes y nuevas cargas. Para el 2018 la instalación portuaria cumplió en un 91% el presupuesto de carga a movilizar con 1.798.233 toneladas.

Para **COMPAS** Aguadulce, el 2018 fue un año de ajustes y mejoras en los equipos y capacitaciones del personal para fortalecer las operaciones y lograr eficiencia, seguridad y confiabilidad en la atención de las motonaves, optimización de los espacios para almacenamiento de productos, así como rápidos y seguros despachos en cumplimiento de los requerimientos de los clientes.

En el área de Protección durante el 2018 se construyeron los dos controles de acceso marítimo y terrestre, por lo que el terminal logró obtener la certificación PBIP - Protección de Buques e Instalaciones portuarias por dos años.

En el área de Seguridad y salud en el trabajo se logró la implementación del sistema de gestión en esta materia, que permite medir la gestión en prevención de accidentalidad y aplicar la normatividad vigente.

En materia de medioambiente se destaca el cambio de todas las luminarias a tecnología LED lo cual constituye un ahorro significativo, gracias al uso de tecnología limpia y amigable con el ambiente.

En cuanto a infraestructura, se terminó la fase II de la mecanización para el recibo de graneles alimenticios, lo que permitió alcanzar velocidades de recibo en este tipo de carga de hasta 400 toneladas/hora.

Adicionalmente, se construyó un cobertizo de 5.000 m² para el recibo y almacenamiento de acero en frío con una capacidad de 19.000 toneladas, lo que permitió aumentar el número de buques atendidos y la eficiencia en el descargue de este tipo de carga.

(103-2)

Hitos 2018

- ✓ Comienzo de la operación autónoma para el manejo de carga general, anteriormente ejecutada por un operador contratista. Esto permitió ampliar la cobertura de servicio a los clientes, mejorar la atención y sobrepasar las metas de este tipo de carga, al movilizar 230.567 toneladas.
- ✓ Primer atraque de la motonave de última generación Pearl Island, para descargar el embarque más grande de trigo que ha llegado a Colombia: 58.000 toneladas provenientes de Canadá.
- ✓ Cargamento del primer embarque de gran tamaño de carbón que sale del país a través del puerto de Buenaventura, con la cifra récord de 74.851 toneladas de carbón metalúrgico con destino a Japón.

(103-2)

Retos a futuro

Metas corto plazo - 0 a 2 años

- ★ Inversión en la construcción de espacios cubiertos para el almacenamiento de carga general en patio norte.
- ★ Unificación de la evaluación y el plan de protección COMPAS – Sociedad Puerto Industrial Aguadulce (SPIA), por exigencia de la DIMAR.
- ★ Aumentar la capacidad de captación, almacenamiento y utilización de aguas lluvias para suplir las necesidades del terminal.

Metas mediano plazo - 3 a 5 años

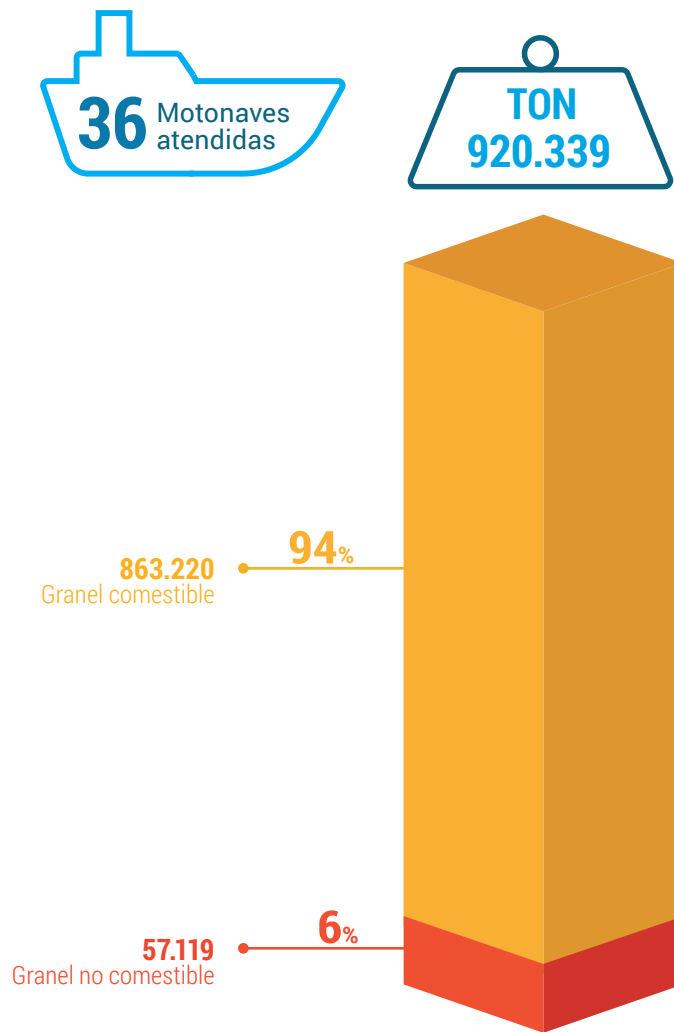
- ★ Ampliar la capacidad de almacenamiento para graneles alimenticios en un 20% y para carbón en un 50% aproximadamente.
- ★ Definir y construir áreas de servicio para los usuarios del terminal.



COMPAS recibió el **Premio Nacional de Ingeniería otorgado por la Sociedad Colombiana de Ingenieros (SCI)**, por la moderna infraestructura para el manejo de granos y carbón de este terminal portuario ubicado en Buenaventura.

Terminal Cascajal

En cifras



(103-2)

El terminal de **COMPAS** Cascajal logró consolidarse como uno de los líderes en el puerto de Buenaventura en importación de graneles alimenticios. Se implementó el sistema misional TERMEB para manejo de inventarios, con lo cual se estandarizaron, en este aspecto, todas las instalaciones portuarias de **COMPAS**.

Con el inicio del almacenamiento de granos en la bodega anteriormente usada para graneles químicos, se incrementó la capacidad de almacenamiento de graneles alimenticios en un 33%, equivalente a 17.000 toneladas aproximadamente, con lo cual se espera cumplir las metas trazadas para el descargue de este tipo de carga.

En marzo del 2018 se recibió la motonave YANGZE 8 con 52.025 toneladas, siendo esta la de mayor volumen de carga atendida en la historia del terminal. En agosto del mismo año se cumplieron nueve años de exitosa operación continua del terminal **COMPAS** Cascajal, con un total acumulado de 8.553.829 toneladas movilizadas.

El área de Protección, durante el 2018, mantuvo altos estándares de seguridad, coadyuvando plenamente en el cumplimiento de la misión, logrando nuevamente la certificación BASC (Alianza de Negocios para un Comercio Seguro) por un período anual e igualmente la tercera validación anual en el Código PBIP (Protección de los Buques y de las Instalaciones Portuarias). Así mismo, se acogió al mejoramiento continuo, brindando una mejor y mayor atención a los clientes y se aprobó la inversión de capital para el proyecto integral de control de acceso, a ser implementado en el segundo semestre del 2019, generando así mayores estándares de control y seguridad.

(103-2)

Hitos 2018

- ✓ Se incrementó la capacidad de almacenamiento de graneles alimenticios en un 33%, equivalente a 17.000 toneladas aproximadamente.
- ✓ Se superó la meta del 90% de disponibilidad de equipos en perfecto estado de funcionamiento para la atención de motonaves, con un promedio en el año de 93% de disponibilidad de equipos, garantizando así la fluidez de las operaciones.

(103-2)

Retos a futuro

Metas corto plazo - 0 a 2 años

- ★ Desarrollo del proyecto integral de control de acceso.
- ★ Instalación de nueva báscula camionera digital.
- ★ Mantenimiento de cubierta de bodegas horizontales.
- ★ Contar con información en línea en el sistema TERMEB de las cantidades descargadas en las motonaves.
- ★ Acuerdo con las terminales vecinas, para mejorar la movilidad de tracto-camiones en las vías externas.

Metas mediano plazo - 3 a 5 años

- ★ Aumento de capacidad de almacenamiento en la bodega número 5 (anterior SQC).

Metas largo plazo - más de 5 años

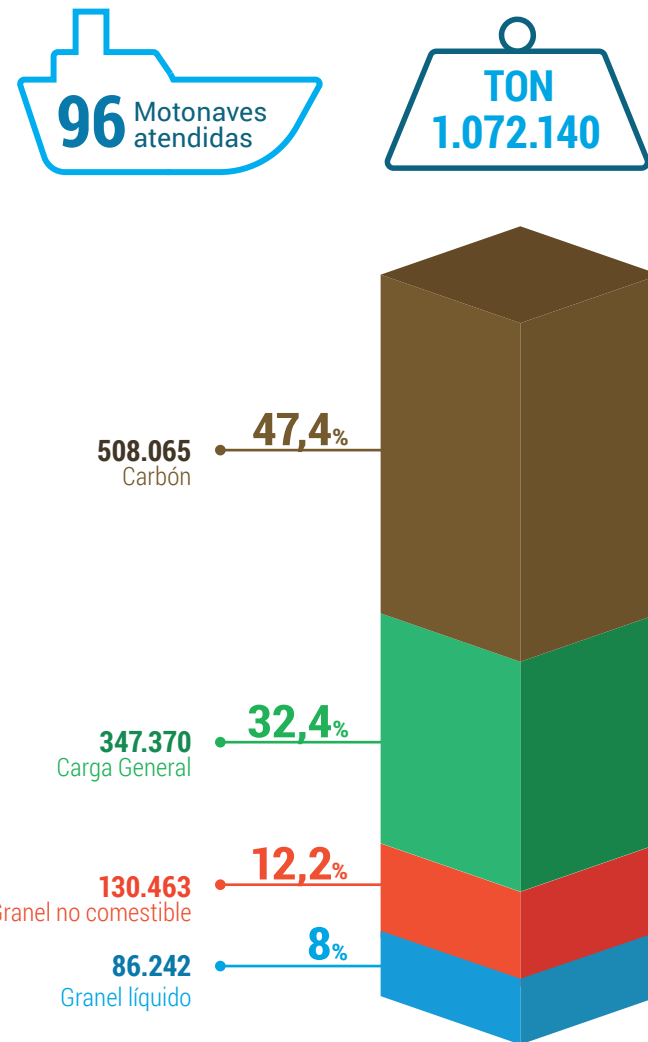
- ★ Aumento de la capacidad instalada y de la rata de descargue de motonaves.



Se recibió la **motonave YANGZE 8 con 52.025 toneladas**, siendo la de mayor volumen de carga atendida en la historia del terminal.

Terminal Barranquilla

En cifras



(103-2)

El terminal de **COMPAS** Barranquilla en el 2018 fue uno de los líderes en el movimiento de carbón para exportación en la ciudad. Consolidó además su posicionamiento en la movilización de acero, al fortalecer alianzas comerciales con clientes importadores.

Se logró incrementar la participación en la operación de carga general en un 56% respecto al año anterior, con lo cual se sigue diversificando el portafolio de servicios como terminal multipropósito.

El área de Protección durante el 2018 mantuvo altos estándares de seguridad, logró la recertificación en BASC - Business Alliance for Secure Commerce por un período anual, e igualmente en PBIP-Protección de Buques e Instalaciones portuarias, por un período de cinco años. Se invirtieron en seguridad física más de \$150.000.000 de pesos, para generar mayores estándares de control y seguridad en la atención a las más de cien mil personas que ingresaron el año anterior al terminal; no se presentaron incidentes de seguridad durante ese periodo.

En el área de Seguridad y salud en el trabajo, el terminal continuó con una tendencia de disminución de los indicadores de accidentalidad. En 2018 la tasa tuvo una reducción del 25% frente al año anterior, gracias a acciones de control en los ámbitos de mayor ocurrencia de accidentes como: tareas de alto riesgo, tránsito y contratista.

En materia de gestión ambiental, se logró una disminución del 37% en la generación de residuos ordinarios y del 60% de residuos peligrosos; al mismo tiempo, se incrementó en un 50% la generación de residuos aprovechables. Se incrementaron los puntos de riego para humectación de vías como medidas de control del material particulado. No se presentaron accidentes ambientales para el periodo de reporte.

(103-2)

Hitos 2018

- ✓ En términos de infraestructura, finalizó la adecuación de la línea de muelle, quedando completamente alineada en una longitud de 800 metros, esto equivale a cuatro posiciones de atraque, lo que permitirá la atención de todo tipo de buque admitido para llegar al puerto de Barranquilla.
- ✓ Optimización de las áreas de almacenamiento de carga general, logrando recuperar 2.500 m² de área adicional.



(103-2)

Retos a futuro

Metas corto plazo - 0 a 2 años

- ★ Construcción de espacios cubiertos para el almacenamiento de carga general y granel, consolidándose como terminal multipropósito para la atención de nuevos mercados.
- ★ Iniciar operaciones de manejo de graneles alimenticios para diversificar el portafolio ofrecido a los clientes del sector alimenticio.
- ★ Rediseño del sistema de cargue de carbón para aumentar la rata de cargue.
- ★ Énfasis en la gestión de servicio al cliente para crear sinergias que permitan fidelizar a los importadores y exportadores.

Metas mediano plazo - 3 a 5 años

- ★ Incrementar el número de básculas en la terminal para descongestionar el flujo vehicular interno y hacer más eficiente la operación.

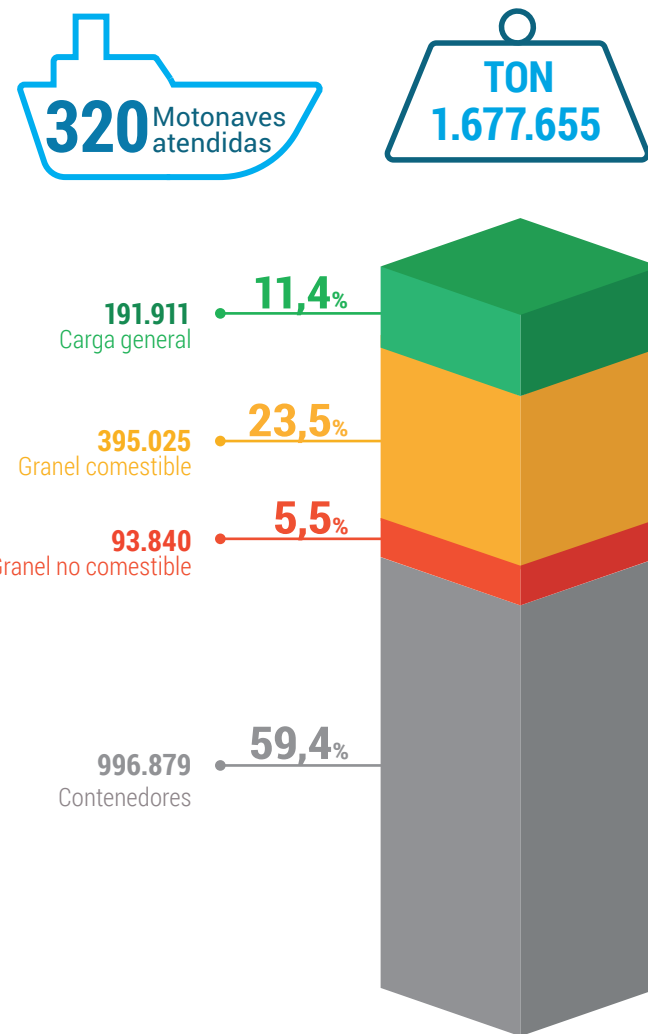
Metas largo plazo - más de 5 años

- ★ Habilitar los silos para el manejo de graneles, con el ánimo de fortalecer la condición multipropósito del terminal.



Terminal Cartagena

En cifras



(103-2)

En 2018, se desarrollaron trabajos para mejorar la eficiencia de la infraestructura portuaria, con la finalidad de incrementar las ratas operacionales, la seguridad y salud en el trabajo, y la protección del medio ambiente. Entre otros, se destacan:

- Mantenimiento y reparcho de 4.000 metros cuadrados de pavimento del área operativa del terminal, con el objetivo de mejorar las condiciones operacionales y seguridad de los equipos que mueven la carga al interior.

- Mantenimiento y demarcación al 60% de la señalización vial horizontal, instalada tanto en el área operativa como administrativa, con el objetivo de mejorar la seguridad vial y mitigar los riesgos inherentes a la conducción de vehículos en el interior del terminal.
- Mantenimiento, cambio y recuperación de la iluminación del área operativa y administrativa, con la automatización de los circuitos, con el propósito de mejorar los consumos de energía eléctrica, así como la seguridad y salud en el trabajo.

Mediante cursos diarios con el personal operativo y de manera permanente a través de capacitación virtual, se concientizó al personal que ingresa al puerto en la preservación y conservación del medio ambiente. Así, se logró cumplir la meta de cero accidentes ambientales en el terminal.

Con el apoyo de la Policía Nacional y la Capitanía de Puerto se realizaron entrenamientos y ejercicios orientados a mejorar el esquema de protección del terminal y la formación del personal de seguridad. Así mismo, se mitigaron exitosamente los riesgos asociados a la delincuencia, logrando la meta de cero eventos de protección durante el año.

(103-2)

Hitos 2018

- ✓ El movimiento de graneles limpios se incrementó en un 2% en relación al 2017.
- ✓ El detallado cuidado en la aplicación de los procedimientos de la compañía fue garantía para lograr operaciones seguras, protegidas y limpias, obteniendo mejoras en cada uno de estos importantes aspectos.



En 2018 el tiempo promedio de operación de los barcos mejoró en un 10% frente al año anterior.



(103-2)

Retos a futuro

Metas corto plazo - 0 a 2 años

- ★ Continuar con las gestiones legales y procedimentales necesarias para consolidar de manera íntegra los trámites y exigencias de orden legal para iniciar el proyecto de ampliación de la terminal.
- ★ Optimizar los resultados en cada una de las interfases que se realicen con las naves que recalen en el terminal, ofreciendo mejores servicios a los clientes.

Metas mediano plazo - 3 a 5 años

- ★ Lograr la modernización del terminal con la implementación de las obras de ampliación de la IP.

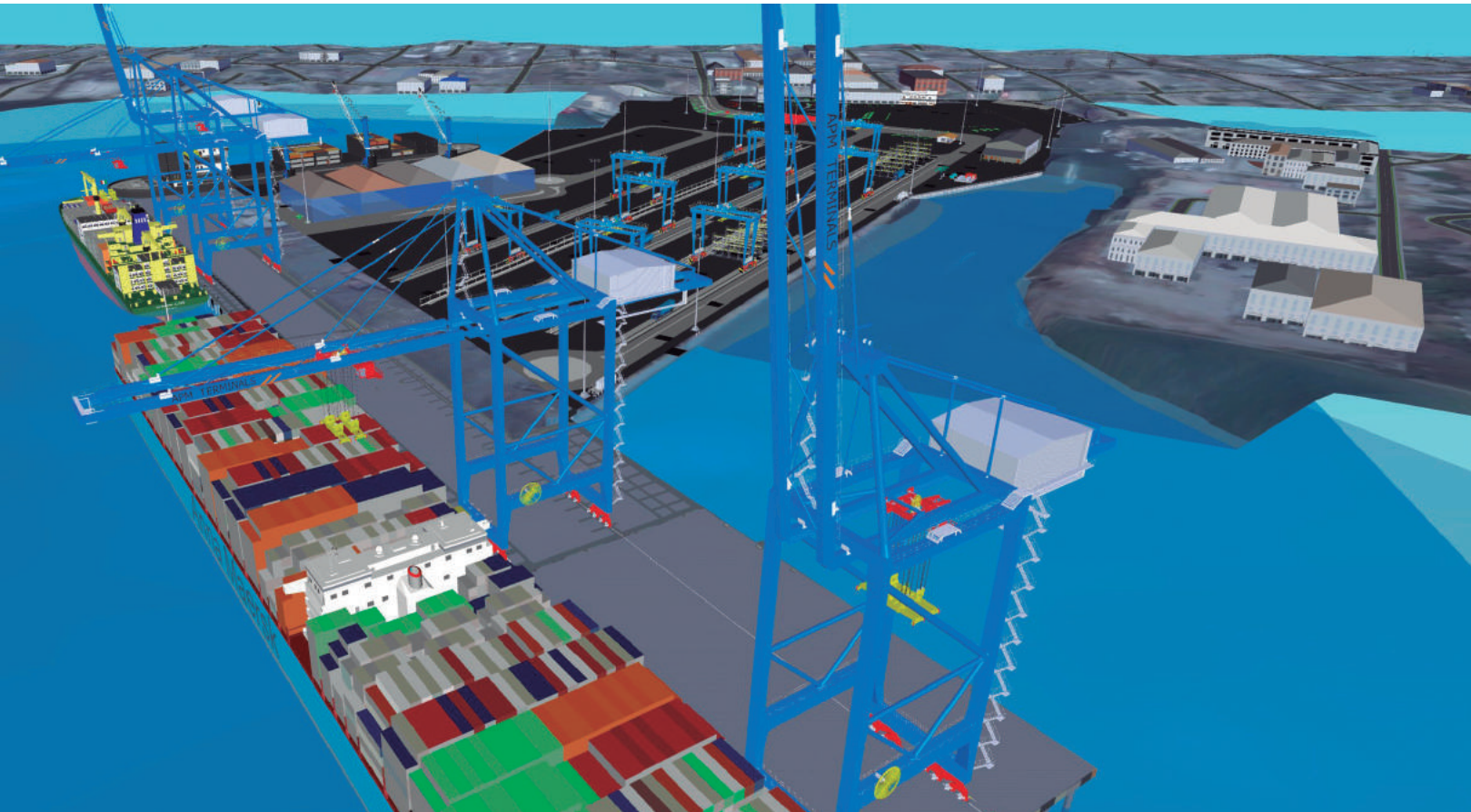
Metas largo plazo - más de 5 años

- ★ Aumentar la capacidad de almacenamiento y carga de la terminal.





Proyectos infraestructura - Cartagena



COMPAS suscribió en 2016 un acuerdo con la compañía APM Terminals, uno de los operadores portuarios más grandes del mundo, con el fin de garantizar, mejorar y optimizar el manejo especializado de contenedores en su terminal **COMPAS** Cartagena. A partir de ese *joint venture* se crea la empresa *Cartagena Container Terminal Operator* (CCTO), operador logístico portuario para el manejo especializado de contenedores y carga general.

De esta manera, se busca ampliar la infraestructura de la instalación portuaria desde dos enfoques: el primero, modernizar y aumentar la capacidad de almacenamiento, y el segundo, mejorar la eficiencia y operación de contenedores mediante equipos, grúas modernas de patio y muelle. Esto afianzará la competitividad de la Compañía, mejorando los rendimientos en la operación y atención de buques de contenedores. Además, conlleva a nuevas oportunidades de negocio con líneas navieras y logísticas. La ampliación del terminal favorecerá la competitividad del comercio exterior y de la industria logística del país. Todo esto, fomentará la libre competencia en la ciudad y contribuirá con la vocación portuaria de Cartagena y la región.

La inversión total del proyecto será de USD200 millones; USD120 millones se destinarán a las obras civiles y los USD80 millones restantes se invertirán en la compra de equipo portuario.



La inversión total del proyecto será de **USD200 millones**

Principales hitos del proyecto de ampliación

- 1 Se realizaron investigaciones geotécnicas, oceanográficas, batimetrías, topografía con sistema de fotogrametría de última generación con el objetivo de tener con mayor precisión las referencias y coordenadas del proyecto, y a su vez generar un modelo digital de superficie.
- 2 Elaboración de estudios y diseños a nivel de infraestructura.
- 3 Elaboración del Estudio de Impacto Ambiental (EIA) en el cual se tuvo en cuenta aspectos bióticos, abióticos, calidad de aire, ruido ambiental, componente geoesférico, condiciones oceanográficas, componente socioeconómico en el área de influencia del proyecto, y la evaluación de impactos y sus medidas, y los planes y fichas de manejo ambiental.
- 4 Inicio del proceso de consulta previa con las comunidades asentadas en la Isla de Tierra Bomba, pertenecientes a cuatro corregimientos de la isla: Tierra Bomba, Punta Arena, Caño de Oro y Bocachica. Se espera que el proceso finalice en el primer semestre del 2019.



(103-2)

Retos a futuro

Metas corto plazo - 0 a 2 años

- ★ Finalizar el proceso de consulta previa con las comunidades de Tierra Bomba, con un concepto favorable por parte del Ministerio del Interior, que permita el proyecto de ampliación del terminal.
- ★ Si el anterior hito se cumple en los tiempos estipulados, se debe iniciar la fase de licitación en la que se estructuran y ajustan las condiciones y pliegos de licitación. Asimismo, se deben actualizar las precalificaciones de cada uno de los contratistas habilitados para presentación de ofertas.
- ★ Contratación de las obras de infraestructura y de los nuevos equipos de operación de última generación, para consolidar la puesta en marcha y operación en un tiempo no mayor a cinco años, una vez iniciadas las obras.

Metas mediano plazo - 3 a 5 años

- ★ Terminación del reforzamiento de los muelles 1 a 3 y construcción total del nuevo muelle.
- ★ Adecuación de las nuevas áreas de reclamación.
- ★ Adecuación de los patios especializados de contenedores.

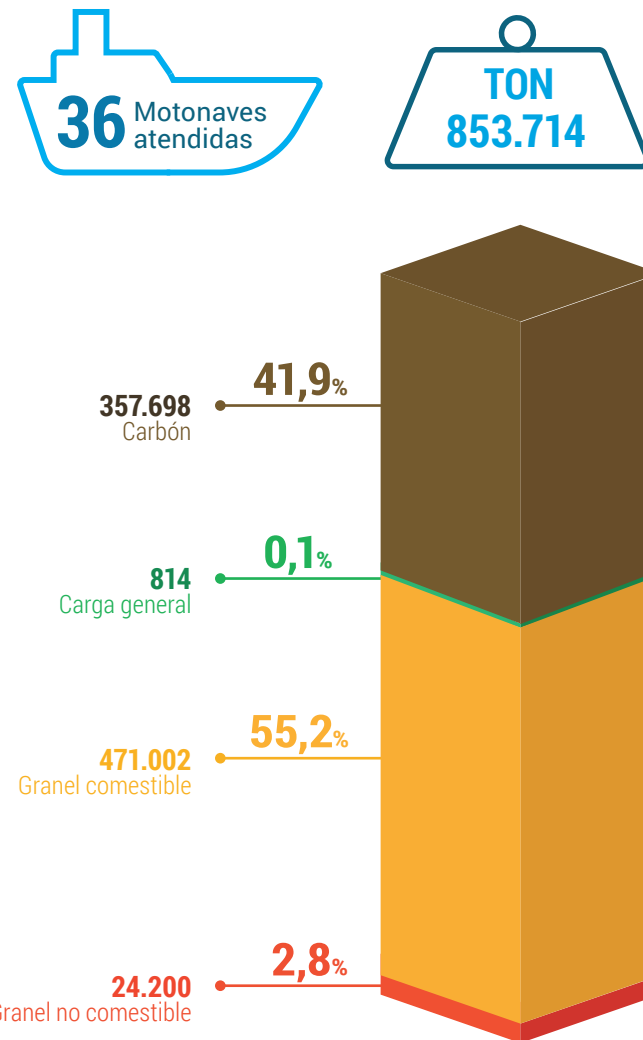
Metas largo plazo - más de 5 años

- ★ Terminación de las obras de expansión, redes de servicios y conexión de nuevos equipos.
- ★ Puesta en marcha y operación con equipos de última generación (grúas de patio, grúas pórtico, racks, etc.)



Terminal Tolú

En cifras



(103-2)

El terminal de **COMPAS** en Tolú tiene como objetivo ser el puerto multipropósito de la región que coadyuve el desarrollo de esta, con un impacto positivo en la calidad de vida de las comunidades de influencia. El cumplimiento del presupuesto de ingresos durante 2018 fue de un 98,04%, resaltando que no se presentaron accidentes laborales, a la carga, ambientales ni en las operaciones.

Durante el año se consolidaron las medidas de protección con el traslado del sistema de CCTV y cambio de los supervisores de la compañía de vigilancia por supervisores propios. Se efectuaron las auditorías de recertificación de ICONTEC de las normas ISO 9001:2015, ISO14001:2015, OHSAS 18001:2007, PBIP (Protección barcos e instalaciones portuarias) y BASC (Alianza empresarial para el comercio seguro) con buenos resultados.

(103-2)

Hitos 2018

- ✓ La autoridad ambiental (CARSUCRE) con Resolución 1339 del 11 de septiembre de 2018 aprobó el Estudio de Impacto Ambiental (EIA), presentado para el desarrollo del proyecto de ampliación del muelle. Se adjudicó el contrato a la firma Soletanche - Bachy Cimas para el diseño y construcción de la ampliación del muelle, así como de las obras de reforzamiento del muelle actual.
- ✓ En el área de seguridad industrial se realizó la implementación del sistema de control automático para paradas de emergencia de la banda de carbón y la instalación de las guardas en las bandas de carbón, y bandas 3 y 4 de graneles.
- ✓ En el área operativa se realizó la modificación del sistema de descarga de la banda 14 y la modificación de la programación de las básculas de recibo 1 y 2 para incrementar la rata de recibo del producto. La eficiencia operacional entre la rata de cargue efectiva versus la rata de cargue ideal fue de un 96%, teniendo en cuenta que la meta presupuestada era de un 95%.



El terminal obtuvo la **licencia ambiental en septiembre de 2018**, con lo cual queda habilitado para iniciar las obras del proyecto de ampliación en el primer trimestre de 2019.



(103-2)

Retos a futuro

Metas corto plazo - 0 a 2 años

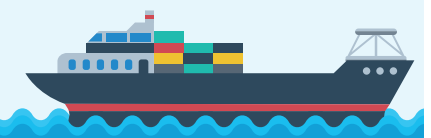
- ★ Ejecutar el proyecto de ampliación al finalizar el segundo semestre del 2019.
- ★ Una vez finalizado el proyecto de ampliación con la nueva infraestructura, iniciar operaciones con otras cargas (contenedores, animales en pie, vehículos), a partir del primer semestre de 2020.

Metas mediano plazo - 3 a 5 años

- ★ Negociar con las líneas navieras una frecuencia para COMPAS Tolú.

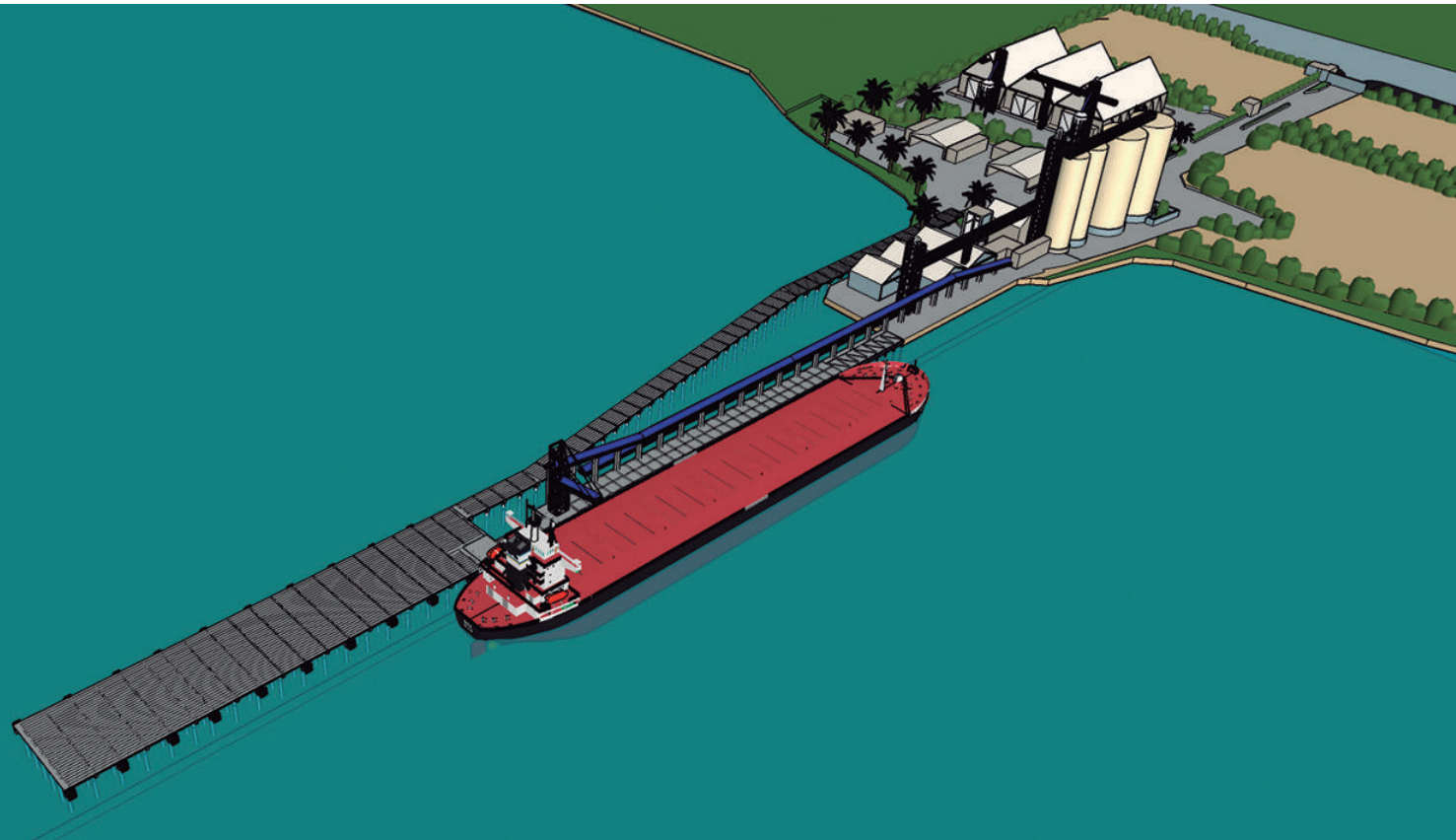
Metas largo plazo - más de 5 años

- ★ Consolidar el manejo de contenedores e incrementar las frecuencias de las líneas navieras.





Proyecto de ampliación Tolú



La posición geográfica del terminal de **COMPAS** en Tolú es estratégica, dado que en la actualidad no existe un terminal portuario de carga general o de contenedores en la zona del Golfo de Morrosquillo. Al ser la instalación portuaria más cercana a Panamá, se convierte en la mejor solución logística para las empresas que tienen intereses comerciales con ese país.

El proyecto de ampliación responde a las necesidades y demandas portuarias de la región y amplía la capacidad portuaria con equipo portuario de última generación, puesto al servicio del comercio exterior en Colombia. Además, contribuye al fortalecimiento de la red de servicios logísticos que ofrece **COMPAS** a sus clientes.

- Con la ampliación de la plataforma del muelle en 150m y la construcción de un viaducto de 265m, el terminal tendrá la oportunidad de recibir dos barcos de 60.000 toneladas y hasta 200m de eslora de forma simultánea. Asimismo, se podrán atender otro tipo de cargas.
- El muelle actual será reforzado mediante un sistema especial de defensas de alta disipación de energía, lo que permite aumentar la profundidad del muelle hasta 13m.
- Una profundidad de 13m y la ampliación de la plataforma, le permitirán al terminal recibir barcos de mayor tamaño, con lo que se espera incrementar el volumen de carga movilizado.

De igual manera, durante la fase de construcción generará cerca de 40 empleos directos con el contratista encargado de la obra, cargos que serán ocupados por personas de las comunidades del área de influencia del terminal. Esto consolida a **COMPAS** como una de las principales fuentes de empleo formal en la región, lo cual contribuye al desarrollo sostenible e integral del municipio de Santiago de Tolú.

Para el desarrollo del proyecto, **COMPAS** hará una inversión de USD20 millones en infraestructura y USD10 millones más destinados a la compra de maquinaria y equipos.

Para lograr que este ambicioso proyecto sea una realidad en el año 2019, durante el periodo del reporte se lograron importantes avances como la obtención de la licencia ambiental en septiembre de 2018 y la culminación de los diseños detallados entregados y aprobados por la Agencia Nacional de Infraestructura (ANI), en octubre del mismo año.

Asimismo, durante el año 2017 **COMPAS** involucró a las comunidades en el análisis de impactos y formulación de medidas de manejo a partir de la obra de ampliación del terminal. Con lo anterior, se logró construir el estudio de impacto ambiental (EIA), en el cual participaron las comunidades ubicadas en las unidades territoriales menores (área de influencia directa) que incluye a la subzona de Palo Blanco, la vereda El Palmar y a los pescadores que tradicionalmente han pescado en las inmediaciones del terminal, y las comunidades de las unidades territoriales mayores (área de influencia indirecta) que incluye el área restante del municipio de Santiago de Tolú. Los sectores participantes en el EIA incluyen comunidades, autoridades, gremios y empresas locales.

Las principales expectativas planteadas por los actores se relacionan con inversión social para el desarrollo de negocios inclusivos y proyectos productivos, generación de empleo durante la ampliación y en la fase de operación del proyecto y optimización de la operación para generar la menor cantidad de impactos ambientales en el entorno.

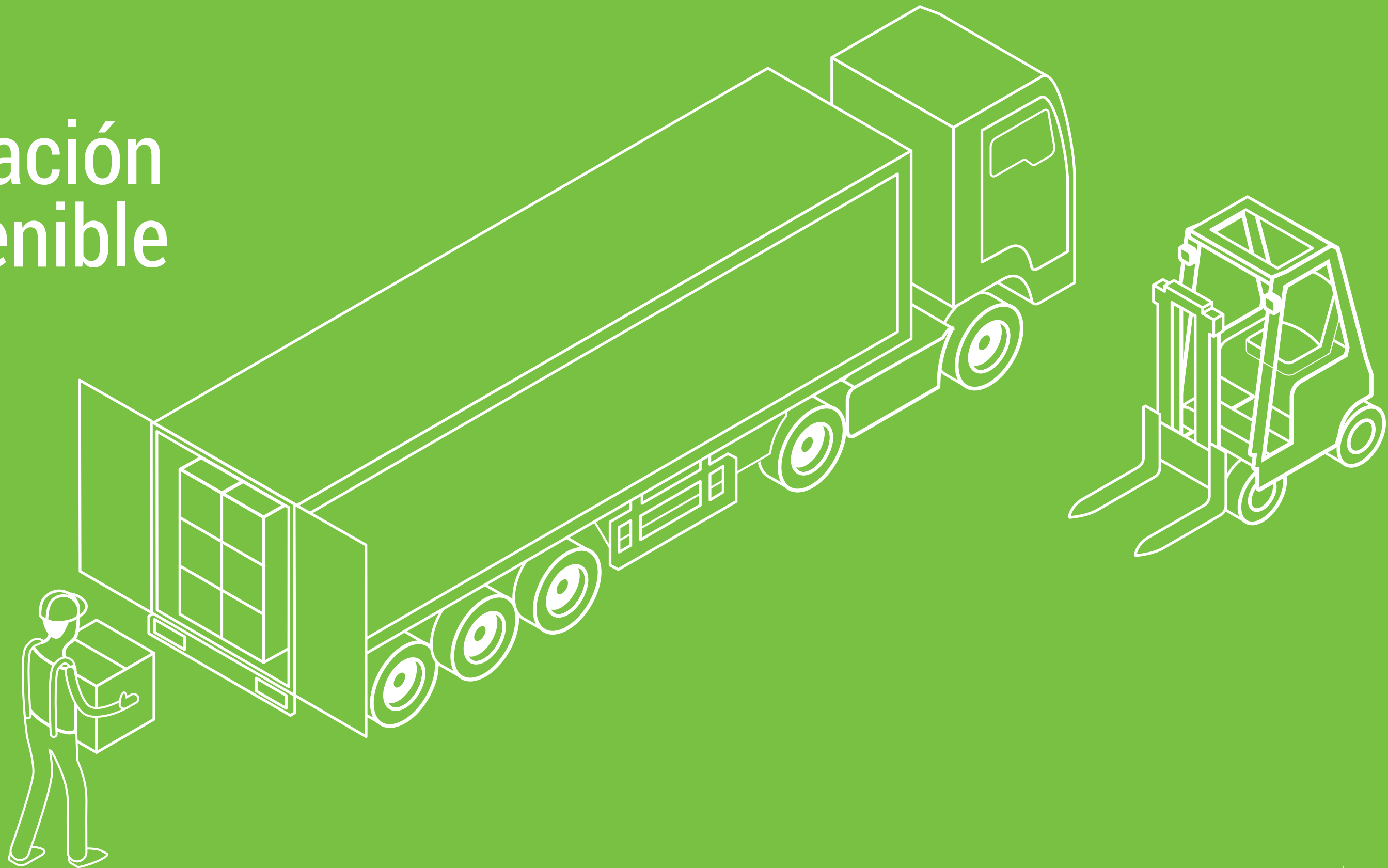
COMPAS estima iniciar obras en el primer trimestre del 2019; una vez iniciada la fase constructiva se espera culminar el proyecto en seis meses.



Con el proyecto de ampliación, **el terminal estará en capacidad de recibir dos barcos de forma simultánea** y atender otro tipo de cargas.

5

Operación sostenible





Enfoque sostenibilidad

(102-46)

COMPAS realizó el análisis de materialidad en 2018 como parte de su compromiso de actualizar y revisar su estrategia cada dos años. Este ejercicio se realizó siguiendo lineamientos internacionales, y teniendo en cuenta el contexto del sector y de la Compañía; tiene como objetivo identificar los asuntos estratégicos que se priorizarán y comunicarán en los dos años siguientes. El ejercicio de materialidad se basó en los lineamientos brindados por *Global Reporting Initiative* (GRI) y se tomaron como referencia las mejores prácticas internacionales, tanto de estándares como de empresas del sector.

Los asuntos identificados y analizados tienen en cuenta los impactos que estos pueden tener para la organización y para los grupos de interés; igualmente, responden a las necesidades de información que los grupos de interés tienen acerca de la Compañía. Para priorizar los asuntos se realizaron consultas con los accionistas y con el equipo directivo de la compañía y también se calificaron los asuntos, de acuerdo con los riesgos y objetivos estratégicos del negocio. Todo esto, dio como resultado la matriz de materialidad que se presenta a continuación.

(102-47)

Materialidad 2019 -2020

Temas prioritarios

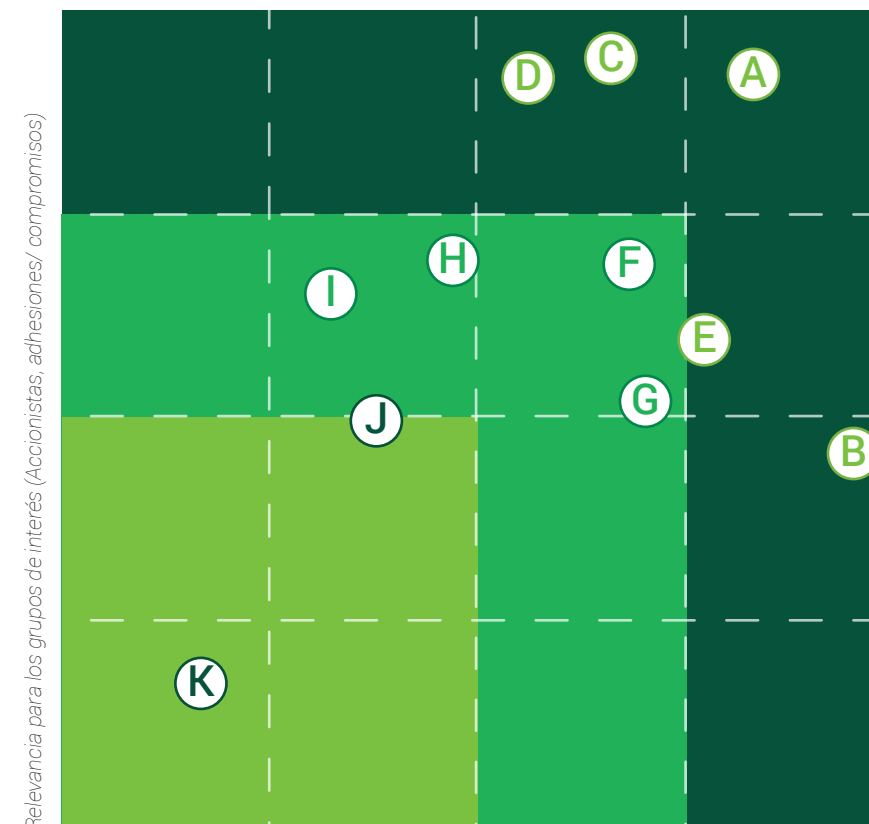
- A** Desarrollo y gestión del talento
- B** Innovación para la productividad
- C** Ética, transparencia y gobierno corporativo
- D** Salud y seguridad en el trabajo
- E** Rentabilidad y crecimiento

Temas relevantes

- F** Gestión de riesgos
- G** Gestión ambiental integral
- H** Seguridad e integridad de la carga
- I** Relacionamiento con clientes

Emergentes/ de mantenimiento

- J** Gestión social
- K** Gestión de proveedores



Relevancia para el negocio (Directivos, estrategia y riesgos)



A Desarrollo y gestión del talento

Tanto la operación como la gestión de servicios logísticos y portuarios requieren de un talento humano especializado que es necesario atraer, desarrollar y retener. Todo esto, mediante la oferta de oportunidades de crecimiento personal y profesional, un clima laboral agradable y productivo, así como prácticas laborales justas, equitativas y transparentes.



B Innovación para la productividad

En un contexto de ampliaciones de las instalaciones de la compañía, se presenta la oportunidad de optimizar la operación al desplegar nuevas tecnologías y procesos, digitalizar aspectos administrativos y comerciales. Desde la innovación, se pueden resolver retos de sostenibilidad relacionados con el manejo adecuado de la carga y un mejor relacionamiento con clientes y aliados estratégicos.



G Gestión ambiental integral

La compañía debe asegurar una gestión ambiental integral de los impactos de las instalaciones en el medio ambiente. En un contexto de ampliación de las instalaciones portuarias, un elemento fundamental es el diseño de infraestructuras resilientes a los efectos del cambio climático y que habiliten la mayor ecoeficiencia posible. Otro aspecto fundamental, es la prevención de la contaminación marina y atmosférica.



H Seguridad e integridad de la carga

La infraestructura, los procesos y el personal desplegados para garantizar la seguridad e integridad de la carga, son esenciales para el éxito comercial de la empresa, dado que son aspectos fundamentales para sus clientes. Además, existen riesgos asociados a hurtos, incidentes y contaminación de la carga, lo cual representa un riesgo reputacional y legal para la empresa.



C Ética, transparencia y gobierno corporativo

En un contexto de cambio en la estructura accionaria, la empresa debe asegurar una transición óptima en su esquema de gobierno corporativo y cumplir con las expectativas de los nuevos accionistas. Al tiempo, es necesario que mantenga sus mecanismos de cumplimiento regulatorio, de gestión de riesgos y de conducta ética y transparente.



D Salud y seguridad en el trabajo

En una operación que involucra el manejo de equipamiento portuario para el manejo de cargas pesadas, el sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo cobra un rol fundamental para la prevención y reducción de riesgos de accidentes y fatalidades de colaboradores, contratistas y visitantes.



I Relacionamiento con clientes

El éxito comercial de la empresa depende en gran parte de la satisfacción de sus clientes y del manejo de la relación con ellos, enfocado en posicionar a COMPAS como el aliado logístico preferido en sus operaciones de comercio exterior.



J Gestión social

La operación genera impactos y expectativas en las comunidades vecinas que es necesario gestionar. Esta gestión se habilita mediante una estrategia de relacionamiento comunitario ajustada a las realidades locales.



E Rentabilidad y crecimiento

La empresa está en un proceso de crecimiento que contempla el desarrollo de nuevos proyectos, el aumento de los ingresos, así como la incorporación de nuevos accionistas a partir del 2017. Es vital que este crecimiento se maneje de manera responsable y eficiente para no afectar la rentabilidad y sostenibilidad económica de la compañía. Al mismo tiempo, con el objetivo de seguir creciendo, es esencial gestionar retos y oportunidades ligados a las tendencias del sector y del comercio internacional, en particular, las problemáticas del comercio exterior y la generación de nuevos negocios.



F Gestión de riesgos

El sistema de gestión de riesgos que incorpora el sistema de gobernanza, los mecanismos de identificación y evaluación y la atención de crisis, es esencial para asegurar el adecuado crecimiento de la compañía.



K Gestión proveedores

La gestión de proveedores tiene un papel relevante pues busca alinear a los terceros involucrados en la operación, en particular a los operadores portuarios, para que cumplan los estándares de conducta y operación exigidos por la organización. También es relevante la articulación de iniciativas y el desarrollo de capacidades que permitan generar relaciones de largo plazo.

Grupos de interés

(102-40) (102-42) (102-43) (102-44)

COMPAS realiza diálogos con los grupos de interés cada dos años, en los que aborda los temas sociales, económicos y ambientales. A partir de estas consultas, realizadas por la Dirección de comunicaciones y sostenibilidad con la asesoría de un consultor externo experto en el tema, se corroboran las expectativas de los grupos de interés en relación con los asuntos relevantes de la organización, además de los mecanismos de diálogo permanente con los que cuenta la organización.

A partir de los actores identificados en la cadena de valor, la organización priorizó los grupos de interés con quienes mantiene y gestiona un relacionamiento permanente.

Ver tabla de grupos de interés en Anexos página 122.



(103-2)

Retos a futuro

- ★ Socializar con la Junta Directiva los resultados del ejercicio de materialidad del 2018 y establecer estrategias para fortalecer la gestión de los asuntos definidos.
- ★ Continuar fortaleciendo los mecanismos de relacionamiento con los grupos de interés para identificar y gestionar los asuntos y expectativas de estos.
- ★ Actualizar en el 2020 el análisis de materialidad con el fin de conocer de forma oportuna las necesidades y expectativas de los grupos de interés de la organización no consultados en el 2018.





► Centro Logístico Manzanillo - Cartagena

Gestión de riesgos

(103-1, 103-2)

La gestión oportuna de los riesgos y el aseguramiento de la efectividad de los controles establecidos es considerado clave para dar una seguridad razonable del cumplimiento de los objetivos planteados y el mejoramiento continuo de la gestión. Es por esto, que **COMPAS** cuenta con un Sistema de Administración de Riesgos como herramienta para la identificación, tratamiento y seguimiento de los eventos a los que se encuentra expuesta la Compañía y podrían desviarla del logro de sus objetivos estratégicos y operativos.

El Sistema de Administración de Riesgos en **COMPAS** permite gestionar riesgos:

» **Estratégicos**

Se realiza a partir del estudio y análisis de tendencias y riesgos claves para la sostenibilidad de la Compañía. Se fundamenta en los objetivos estratégicos.

» **Operativos**

A partir del análisis de los procesos misionales de **COMPAS**, de las características y condiciones de cada uno de los terminales, así como de los tipos de carga.

» **Administrativos**

Se realiza a partir del análisis de los demás procesos realizados en la Compañía como apoyo a la operación o a la estrategia.

» **De cumplimiento**

Se relacionan con el Sistema de Gestión de Riesgos de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Proliferación de Armas de Destrucción Masiva. El detalle de este asunto se aborda en el capítulo de Ética, transparencia y anticorrupción.

» **De Seguridad y Salud en el trabajo**

Hace referencia a la identificación de peligros y a la gestión de los riesgos inherentes a la operación de los terminales marítimos con el fin de preservar la integridad y la salud de todas las personas que intervienen en la operación. El detalle de este asunto se aborda en el capítulo Salud y seguridad en el trabajo.

» **De Protección**

Se refiere a la gestión de las amenazas y vulnerabilidades de los bienes, instalaciones, recursos propios y del cliente, para garantizar la seguridad de la carga. El detalle de este asunto se aborda en el capítulo de Seguridad de la carga.

» **Ambientales**

Asociados con la identificación y evaluación de aspectos e impactos ambientales presentes en la operación de la compañía. El detalle de este asunto se aborda en el capítulo de Gestión ambiental integral.



La gestión oportuna de los riesgos y el aseguramiento de la efectividad de los controles establecidos, son clave para el cumplimiento de los objetivos corporativos.

Riesgos estratégicos

(102-15)

El mapa de riesgos estratégicos de **COMPAS** contiene nueve riesgos que reflejan las principales amenazas identificadas por la alta dirección y que pueden desviar en mayor medida el logro de los objetivos de la Compañía y por ende, el cumplimiento de su estrategia.



(103-3)

Así mismo, con el propósito de incorporar la gestión de los riesgos en la cultura organizacional se ha incluido en la Política Integrada la declaración, los compromisos y lineamientos para la administración de los riesgos. Además, se cuenta con mecanismos de evaluación internos como el Comité de Auditoría, que emite conceptos sobre el sistema integral de riesgos y la efectividad de los controles o deficiencias encontradas.

Para fortalecer el esquema de supervisión y monitoreo, el Comité de Auditoría y Riesgos aprueba los lineamientos relacionados con la gestión de riesgos y realiza seguimiento a los impactos significativos.

(102-30)

Resultados

- ✓ La gestión para el año 2018 se enfocó en fortalecer el control operacional, para lo cual fueron identificados riesgos transversales en los procesos operacionales que fueron analizados y evaluados respecto a las condiciones y características propias de cada terminal, logrando de esta manera direccionar la gestión hacia la mitigación de los riesgos más significativos y así mejorar o mantener efectividad de la estructura de control actual.
- ✓ De otro lado, como parte del mejoramiento continuo de los procesos, la metodología de valoración de riesgos, así como los criterios de efectividad de los controles fueron afinados, de tal manera que el nivel de riesgo reflejara la criticidad real de los asuntos analizados. A la luz de dicha actualización fueron revisadas las metodologías de gestión de riesgos de protección y SISO, así como la metodología de gestión de aspectos e impactos ambientales. Estas metodologías están siendo ajustadas en ciertos criterios, para lograr su homologación con la metodología corporativa y de esta manera, estandarizar el método.
- ✓ Adicionalmente, **COMPAS** implementó un software para soportar la gestión de riesgos lo cual ha facilitado su disponibilidad para todos los empleados, la trazabilidad y el seguimiento.
- ✓ Es importante mencionar que se estableció una metodología para la definición de un plan de continuidad de negocio por instalación portuaria y se implementó en un proyecto piloto en el terminal de Barranquilla, sin embargo, por decisiones estratégicas de la Compañía, la implementación en los demás terminales fue pospuesta.



102-31

COMPAS cuenta con mecanismos de evaluación internos como el Comité de Riesgos y Auditoría, que emite conceptos sobre el sistema integral de riesgos y la efectividad de los controles.



(103-2)

Retos a futuro

- ★ Ejecutar actualización del ciclo de gestión de riesgos estratégicos, mediante la ejecución de los procesos de identificación, análisis, tratamiento y monitoreo.
- ★ Fortalecer la cultura de riesgos a través de capacitaciones en niveles clave de la organización.
- ★ Ampliar la cobertura de la metodología actualizada a procesos administrativos.
- ★ Capacitación a los dueños de proceso en el software de riesgos.
- ★ Continuar con la homologación de metodologías de riesgos.





COMPAS Cartagena

Desarrollo y gestión del talento

(103-1) (103-2)

Para **COMPAS** su activo más valioso son las personas que trabajan en la compañía, es por esto que el desarrollo y retención del talento humano es una de sus prioridades. Contar con un talento humano competente y comprometido es un factor diferenciador que permite el alcance de los objetivos estratégicos en la medida en que cada persona aporta su mayor esfuerzo para superar las expectativas de los grupos de interés, desarrollando su labor diaria de una manera eficiente y cuidadosa, velando por su autocuidado, la seguridad de las demás personas, la infraestructura y la carga; aportando a la competitividad y sostenibilidad de la compañía.

La gestión humana está inmersa en la planeación estratégica de la Compañía expresada en uno de los seis objetivos corporativos así: Mejorar en forma sostenida el bienestar y desarrollo de los empleados, incrementado el índice de ambiente laboral anualmente hasta alcanzar en 2019, un mínimo de 81 en la metodología de una entidad reconocida.

Para alcanzar este objetivo, la estrategia de la gestión del talento mantiene los cinco frentes de trabajo definidos desde el año 2015:

Desarrollo de talento competente

Selección, desarrollo y retención de talento competente acorde con los requerimientos de cada rol para el logro de los planes y estrategias de la Compañía.

Cultura Compas

Desarrollar una cultura organizacional basada en los valores corporativos para crear relaciones de valor con todos los grupos de interés.



Desarrollo de líderes integrales

Orientación a colaboradores competentes y comprometidos, que a través del trabajo en equipo contribuyen a obtener los resultados del negocio.

Desarrollo de equipos efectivos

Mejorar la competencia del trabajo en equipo para contar con una organización sincronizada que se relaciona en un ambiente de confianza y armonía para alcanzar los objetivos organizacionales.

Relaciones laborales equitativas

Promover relaciones laborales equitativas para mejorar el compromiso y satisfacción de los colaboradores, y desarrollar una relación armoniosa empresa/ colaboradores.

Debido a que la Compañía ha identificado el talento humano como uno de los riesgos estratégicos, es de vital importancia que el área de gestión humana desarrolle planes y controles para gestionar los riesgos asociados a esta temática. Durante el 2018 se trabajó en los siguientes frentes:

| Riesgo | Controles existentes |
|---|---|
| Falta de oportunidad en la consecución de personal con las competencias requeridas, para el cubrimiento de la vacante | Publicación de la vacante en diferentes medios públicos, privados y redes sociales donde la organización esté inscrita. Voz a voz, referidos de empleados y conocidos. Ampliar la oferta a zonas aledañas. |
| Incumplimiento de la cuota de generación de empleos directos e indirectos requeridos en las concesiones portuarias | Formación especializada en conjunto con el SENA y la Sociedad Puerto Industrial Aguadulce (SPIA) para las comunidades de influencia de Buenaventura. Definición de organigrama y perfiles en cada etapa de la operación. |
| Incumplimiento de lo establecido en los programas y cronogramas del plan de gestión humana | Presentación de plan de gestión humana al comité directivo para su aprobación. Acompañamiento por parte de los gestores locales en la ejecución del plan. |
| No logro del desarrollo profesional y personal de los colaboradores | Identificación y revisión de la brecha entre el perfil del cargo y el del colaborador, con el fin de elaborar un plan de desarrollo. Ejecución del programa de formación de líderes. |
| Incumplimiento de las obligaciones laborales | Actualización permanente a los líderes de proceso sobre los cambios normativos. Apoyo y consulta permanente con asesores externos laborales y la revisoría fiscal. Auditorías internas para verificar el cumplimiento integral de obligaciones laborales. |

(103-3)

La gestión humana es un componente esencial de la planeación estratégica de la Compañía. Los procesos de Gestión humana integran el sistema de gestión integral, y abarcan los principales ejes de gestión de esta área: vinculación del personal, administración del personal, inducción y reinducción del personal, formación y entrenamiento, gestión del cambio. Estos procedimientos fueron revisados y actualizados durante el segundo semestre del 2018, durante el cual se inició la fase de divulgación en los terminales de Cartagena, Barranquilla y Tolú, que se terminará en el 2019 con Buenaventura y Bogotá.

Para asegurar la efectividad de la gestión humana y la ejecución del Plan de Gestión Humana se tienen los siguientes controles:

- ✓ Revisión anual del Plan de Gestión Humana al 2019.
- ✓ Cronograma detallado de los programas de Gestión Humana con programas e indicadores para cada frente de trabajo.
- ✓ Espacio permanente en el Comité Directivo para seguimiento del Plan de Gestión Humana.
- ✓ Grupo Primario y reuniones individuales mensuales con los gestores locales para el seguimiento de los programas.

(103-2)

Los principales resultados de la gestión humana en el 2018 para los cinco frentes de trabajo que componen su estrategia y retos a mediano plazo fueron los siguientes:

Desarrollo de líderes integrales: Por tercer año se ejecutó el programa LIDERarte con la participación de 49 líderes representantes de todas las sedes y áreas de la Compañía, y se trabajó en el desarrollo de la primera competencia esperada en "El Líder Compas: Da Visión y Sentido".

Desarrollo de talento competente: Se estandarizó el formato para la evaluación de desempeño hasta nivel de directores. Teniendo en cuenta la productividad y crecimiento de la empresa, la Junta Directiva creó la Vicepresidencia ejecutiva con el objetivo de fortalecer los procesos logísticos y responder a las necesidades y expectativas del entorno nacional e internacional. Se analizó y redefinió la estructura organizacional del terminal de Aguadulce con la entrada en operación de toda su infraestructura, resultando en un aumento de 48 personas de las cuales 38 fueron contratadas durante el 2018 y el resto se incorporarán a la compañía en 2019. Se fortaleció el área de mantenimiento del terminal de Barranquilla con la creación de tres cargos adicionales, entre los cuales se encuentra el cargo de Jefe de Mantenimiento. Finalmente, se estandarizó y simplificó el proceso de compras.

Desarrollo de equipos efectivos: Debido a los cambios en los equipos de los gerentes de terminal, no se avanzó en las iniciativas planteadas para el desarrollo de equipos efectivos, trabajo que se retomará en el 2019 con actividades de alineación con la estrategia de la Compañía y la formación para el trabajo en equipo.

Cultura Compas: Mediante cinco talleres desarrollados en todas las sedes, se divulgó la segunda versión del Código de ética y conducta en el que se incorporaron temas como ambiente de control, fraude y corrupción. Finalmente, el Reglamento Interno de Trabajo fue actualizado en el Capítulo VI – Horario de trabajo.

Relaciones laborales equitativas: Los principales programas de bienestar ejecutados fueron la celebración de eventos especiales, el taller de formalización de las viviendas de empleados, la visita de los hijos de los colaboradores a los terminales, los préstamos de educación y vivienda. Las iniciativas de bienestar contribuyeron a disminuir en un 8% la rotación de empleados con respecto al año anterior.

Adicionalmente, entre otras acciones relevantes se señala que se llevó a cabo la medición interna de clima laboral que dio como resultado un índice de ambiente laboral de 76,6 en 2018, lo que representa un incremento de 16,2 puntos en relación con la medición efectuada en 2016 en la que se registró un índice de 60,4. La meta de cumplimiento era de 76,1 por lo cual se superó y está acorde con el objetivo corporativo de alcanzar un índice 81 para el 2019.

En diciembre se llevó a cabo la medición anual de la satisfacción de los clientes internos del área de Gestión Humana en la cual los participantes calificaron positivamente con un 80% la gestión del área; la meta esperada era del 85%. La integración del terminal de Aguadulce dentro de la cultura y los programas corporativos que se iniciaron en el mes de febrero, aún se encuentran en un proceso de transición y fortalecimiento, por esta razón el indicador tuvo esta variación. Con la continuidad de los programas diseñados por el área se espera en el 2019 cumplir con la meta propuesta.

En 2018 solo se presentó una denuncia ante el Comité de Convivencia, que fue resuelta. No se presentaron quejas, inconformidades y/o denuncias a través de los demás canales que tiene dispuesta la Compañía para este fin, como son el Comité de Ética (cuyos miembros fueron actualizados ese año debido a los cambios de estructura, de acuerdo con lo establecido en los estatutos) y la Línea Ética (de la cual se hizo el lanzamiento aprovechando la actualización y divulgación del Código de ética y conducta).

En diciembre se terminó de parametrizar el sistema de recepción de PQRS de empleados, el cual deberá entrar en funcionamiento en el primer bimestre de 2019.

Principales indicadores de talento

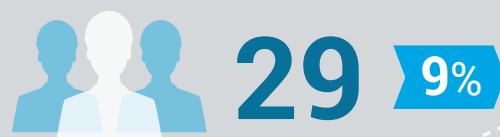
(202-2) **DIRECTIVOS LOCALES**
 Procedentes de las comunidades locales



(401-1) **Nuevas contrataciones y rotación de empleados**



(102-41) **Empleados cubiertos por NEGOCIACIÓN COLECTIVA**



(404-1, 412-2) **FORMACIÓN**



(406-1) **CASOS DE DISCRIMINACIÓN**
NO se presentaron casos en el 2018



(405-2) **RATIO SALARIAL H/M**



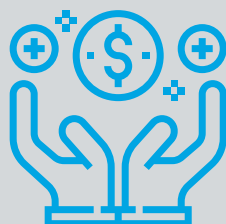
(404-3) **EVALUACIONES DE DESEMPEÑO**

Empleados cuyo desempeño y desarrollo profesional se evaluó en 2018
30 Colaboradores de 314 (total empleados directos)
9,5% Plantilla recibió evaluación de desempeño.

(102-8) El número total de empleados COMPAS incluye los aprendices SENA, estudiantes universitarios y a los temporales.



(401-2) **BENEFICIOS DE LOS EMPLEADOS**



Los empleados cuentan con **todas las prestaciones sociales obligatorias**, y además tienen los siguientes beneficios extralegales:

Seguro de vida, seguro médico, auxilios para la salud, auxilio de alimentación, prima de vacaciones, patrocinio para estudio, kits escolares, auxilio por enfermedad, auxilio educativo, auxilio para gastos notariales y registro por compra de vivienda por préstamo empresa, préstamo vivienda, préstamo para estudiar idiomas.

(103-2) **Hitos 2018**

- ✓ Realización de la segunda parte del Diplomado en Gestión Portuaria con el temario "Mejoramiento de la competitividad legal, gestión de proyectos, seguridad y manejo de mercancías peligrosas de los puertos COMPAS", desarrollado en alianza con la universidad EAN como parte de la convocatoria anual del Programa de Formación Continua Especializada del SENA. 44 colaboradores recibieron su título en noviembre.
- ✓ 21 colaboradores de la sede Cartagena se graduaron del curso de inglés con lo cual alcanzaron el nivel requerido para su cargo, así mismo se dio inicio a las sesiones de formación en este idioma para 14 personas de los dos terminales ubicados en Buenaventura.
- ✓ Se completó la primera parte de la interiorización de los seis valores corporativos de la compañía a través del programa Valorarte.
- ✓ Fortalecimiento de la herramienta de formación virtual ENSEÑarte, por medio de la cual se ejecuta la inducción y reinducción anual de todo el personal de la Compañía, la inclusión de los módulos de valores corporativos y Código de ética y conducta, como parte de la inducción interna y la presentación de los temas de protección ambiental y seguridad industrial para terceros.

(103-2)

Retos a futuro

Metas corto plazo - 0 a 2 años

- ★ Desarrollar las cuatro competencias faltantes de El Líder COMPAS.
- ★ Ejecución del 100% de los planes y acciones de formación y entrenamiento definidos.
- ★ Fortalecimiento del sistema de gestión del desempeño hasta el nivel de directores.
- ★ VALORarte: Implementación de la segunda parte del programa para continuar interiorizando los valores corporativos.

Metas mediano plazo - 3 a 5 años

- ★ Implementación del sistema de gestión del desempeño para todos los colaboradores de la compañía.
- ★ Cultura COMPAS: Definición y gestión de las características culturales





COMPAS Barranquilla

Salud y seguridad en el trabajo

(103-1) (103-2)

Para **COMPAS** es de vital importancia ofrecer a los trabajadores, tanto directos como contratistas, entornos de trabajo seguros y saludables, previniendo las lesiones y el deterioro de la salud relacionadas con las actividades desarrolladas en cada uno de sus centros de trabajo, dado que el bienestar de sus colaboradores, además de un compromiso moral, es condición fundamental para el cumplimiento de sus objetivos estratégicos. Por esto, la Compañía se esfuerza en mejorar continuamente el desempeño del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo (SST).

La estrategia de gestión de riesgos en SST en **COMPAS** se enfoca en una adecuada identificación de peligros y riesgos calificados como altos y extremos durante el desarrollo de las operaciones con el fin de controlarlos de manera coherente.

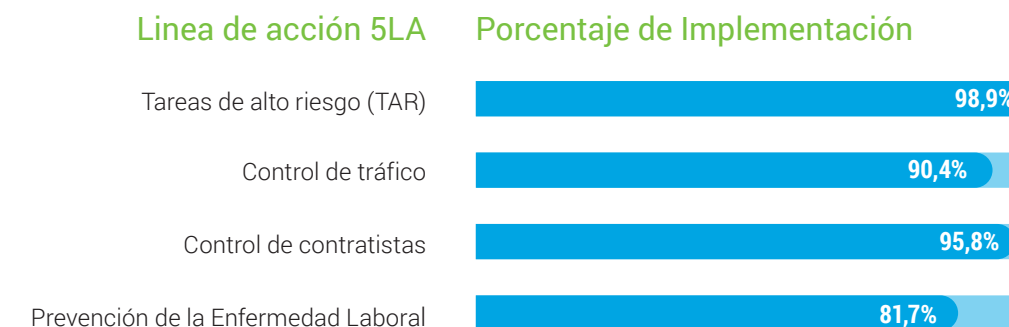
COMPAS mantiene su sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo dándole cumplimiento a la normatividad nacional y siguiendo los lineamientos de la norma OHSAS 18001. El proceso de evaluación y valoración de los riesgos, se continúa realizando de acuerdo a las directrices enmarcadas dentro de la norma ISO 31000 "*Gestión del riesgo principios y directrices*". Como resultado del análisis de los riesgos de 2018 se evidencia la necesidad de concentrar esfuerzos en fortalecer la gestión de control sobre los contratistas teniendo en cuenta que este grupo es el principal aportante a la accidentalidad de la organización, con un 75% de los eventos.

La ejecución y aplicación continua de controles operacionales a los contratistas (entre otros: inducción de ingreso, inspecciones a las áreas de trabajo, auditorías administrativas y de campo, revisión documental, programa de tareas de alto riesgo) junto con los espacios de participación periódica en reuniones de contratistas, permiten el desarrollo de actividades controladas que mejoran las condiciones de seguridad del entorno laboral.

Para el control de la aparición de enfermedad laboral y dando continuidad a la gestión anterior, se sigue aplicando una de las líneas de la estrategia 5LA (cinco líneas de acción), cuyas actividades para el control de la aparición de la enfermedad laboral están incluidas en los programas de Vigilancia Epidemiológica y de Estilos de Vida Saludable.

(103-2)

Durante 2018 continuaron las actividades establecidas en cada una de las líneas de acción de la Estrategia 5LA, obteniendo resultados que destacan el compromiso en la seguridad y salud en el trabajo de cada uno de los colaboradores.



En relación a la línea de acción Prevención de la enfermedad laboral, el porcentaje de cumplimiento fue menor al registrado en las demás líneas, debido a que algunas actividades no se lograron ejecutar durante el 2018, sin embargo, estas fueron reprogramadas para llevar a cabo durante el 2019.

La tasa de accidentalidad de la compañía presentó una disminución del 4,7% con respecto a los resultados del año 2017, obteniéndose para el 2018 una tasa de 2,06, lo que indica que por cada 100 trabajadores expuestos ocurren 2,06 eventos. En total la Compañía registró 40 eventos durante el año. Se destaca la gestión del terminal de Tolú y la sede de Bogotá, que no presentaron ninguno. La instalación portuaria de Cartagena registró el mayor número de accidentes con 16, el terminal de Aguadulce 12 eventos, siguiendo con la sede de Barranquilla con siete (7) y Cascajal con cinco (5).

La caracterización y análisis de estos accidentes, arrojaron datos relevantes para continuar trabajando en medidas preventivas enfocadas en el autocuidado y la identificación de peligros y riesgos. Para el caso de los contratistas la tasa de accidentalidad del 2018 con respecto al año 2017 presentó una disminución pasando de 1,7 en el 2017 a 1,6 en 2018 teniendo en cuenta que el personal de contratistas aumentó en un 10,28% para el año anterior.

La reducción en el número de eventos durante el periodo de la memoria se logró debido a la continuidad en la Estrategia 5LA, que priorizó las actividades de prevención en cada terminal de acuerdo a los requerimientos identificados.

(103-3)

COMPAS realiza el seguimiento y la evaluación a la gestión de la SST mediante diferentes mecanismos. Por ejemplo, mensualmente se analizan los indicadores del Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo y se presentan los resultados a las Gerencias, el Comité Directivo y la Junta Directiva. Se implementa además un Programa de Auditorías internas y externas; las oportunidades de mejora resultado del proceso de auditorías, se gestionan a través de la plataforma de gestión Kawak.

(403-1)

En COMPAS, la representación de colaboradores en comités conjuntos trabajador – empresa de salud y seguridad se dan en un nivel de 91% de colaboradores representados, donde su trabajo o lugar de trabajo es objeto de control por parte de la organización.

(103-2)

Hitos 2018

- ✓ Elaboración del Plan de Gestión de Riesgo de Emergencia y Desastres, con lo cual la Compañía se alinea con las exigencias del Decreto 2157 del 2017.
- ✓ Disminución en un 6% de la tasa de Accidentalidad de contratistas 2018 con respecto al año anterior.

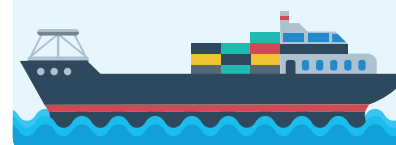
▶ COMPAS Tolú

**(103-2)**

Retos a futuro

Metas corto plazo - 0 a 2 años

- ★ Mantener la enfermedad laboral en cero.
- ★ Lograr una tasa de accidentalidad menor o igual a 2%.



Metas mediano plazo - 3 a 5 años

- ★ Actualización del Manual de vigilancia epidemiológica
- ★ Evaluación de la Operatividad del Plan Estratégico de Seguridad Vial

Metas largo plazo - más de 5 años

- ★ Renovación del sistema de control de incendios para los terminales marítimos.



▶ COMPAS Bogotá

Gestión ambiental integral

(103-1) (103-2) (103-3)

En **COMPAS** la gestión ambiental es un elemento fundamental para el desarrollo del negocio, está inmersa en la política integrada de la Compañía, desde un enfoque de operación responsable, buenas prácticas y uso eficiente de los recursos. A partir de esta política, se definen los objetivos ambientales que la empresa se compromete a cumplir dentro de su cultura ambiental.

Como muestra del compromiso en materia ambiental, durante el 2018 en los diferentes terminales, se promovió el uso eficiente de los recursos a través de campañas de sensibilización y capacitación al personal. De igual forma, se continuó con la migración de iluminación convencional a iluminación LED. En cuanto a la gestión de residuos, se recuperó la mayor cantidad de residuos aprovechables y se trabajó de manera continua hacia la reducción de la generación de residuos ordinarios.

Dado los compromisos ambientales a los cuales se debe dar cumplimiento, **COMPAS** involucra directamente en su operación, estrategias de minimización y acciones de mejora a los impactos ambientales que pueden surgir producto de su actividad portuaria.

COMPAS trabaja en pro de un negocio sostenible, en el que existe una sinergia entre tres componentes fundamentales; lo económico, lo social y lo ambiental, es aquí donde la gestión ambiental cobra gran relevancia, en tanto busca el equilibrio necesario para una organización sostenible. En la búsqueda de este equilibrio la Organización logró en todos sus terminales, una vez más, la certificación ISO 14001, estándar internacional de sistemas de gestión ambiental (SGA), que permite identificar, priorizar y gestionar los riesgos ambientales.

Lo anterior, involucra la identificación de riesgos y oportunidades en las instalaciones portuarias; dentro de los riesgos se encuentran: posibles afectaciones a las características fisicoquímicas del suelo, aguas (superficiales, marinas, subterráneas) y afectaciones a la calidad del aire; para gestionarlos la Compañía aplica controles operativos y proyectos específicos de acuerdo al tipo de riesgo. Como oportunidades se tienen: las relaciones de valor que **COMPAS** ha establecido con algunos grupos de interés, lo que le ha permitido desarrollar alianzas exitosas para la gestión y aprovechamiento de los residuos, implementar proyectos inclusivos, contratar mano de obra local y fortalecer la cultura ambiental en comunidades de las zonas de influencia.

COMPAS aplica medidas enfocadas en la problemática de cambio climático, orientadas particularmente, en la disminución del consumo de energía, control y seguimiento a las emisiones de gases generadas por vehículos y equipos portuarios, así como control del material particulado en patios de almacenamiento. Adicional a esto, se realiza seguimiento a la gestión de residuos, a través de auditorías a los proveedores responsables de los procedimientos de tratamiento y disposición final, así como a los proveedores encargados del tratamiento y disposición final de efluentes domésticos.

COMPAS involucra el cumplimiento legal pertinente a su gestión ambiental a través de una matriz como instrumento de seguimiento y evaluación, que se actualiza con cada norma aplicable que surja en el ámbito local, nacional o incluso internacional.

(102-11)

COMPAS considera su principio de precaución a través de la implementación de su política integrada, en donde se traza unos objetivos enfocados en la prevención de los impactos ambientales que puedan tornarse graves o que puedan generar daños irreversibles al ambiente. Dicha política se basa en el cumplimiento legal ambiental, uso racional de los recursos, aprovechamiento de residuos y la implementación de una cultura ambiental sostenible.

(103-2)

Entre los principales resultados de la gestión ambiental en el 2018 se encuentran:

- a) Cuantificación de la huella de carbono en cada uno de los terminales portuarios.
- b) Capacitación continua a todos los colaboradores en manejo y separación de residuos y uso eficiente de recursos (agua y energía).
- c) Incremento del 337% en la recuperación de residuos aprovechables, disminución del 9,5% en la generación de residuos sólidos y disminución del 38% en la generación de residuos peligrosos producto de la operación de la instalación portuaria de Cartagena.
- d) Incremento del 525% en la recuperación de residuos aprovechables en **COMPAS** Aguadulce durante el 2018, comparado con el año anterior. Se estableció la entrega de barradura a una Fundación legalmente constituida.

Asimismo, el aumento en el volumen operacional del terminal incidió en que se generaran más residuos; todo esto, aunado al trabajo de socialización de separación en la fuente logrando mayor incremento en su aprovechamiento.

- e) Incremento del 133% en el material reciclado con respecto al año anterior.
- f) Cumplimiento de los parámetros establecidos en cada plan de gestión integral de residuos sólidos y la formulación del plan de gestión integral de residuos sólidos en la instalación portuaria de **COMPAS** Aguadulce, bajo los lineamientos legales vigentes.
- g) Cumplimiento del 100% de la meta de 0 accidentes ambientales en todos los terminales.
- h) Desarrollo de relaciones estratégicas en el terminal **COMPAS** Aguadulce con fundaciones enfocadas en educación ambiental, protección de los recursos naturales y vinculación de voluntariado, teniendo como resultado la recuperación de un sector de las playas de Punta Soldado región del Pacífico, afectada por la alta presencia de residuos sólidos.
- i) Se llevó a cabo el 100% de los monitoreos ambientales programados y establecidos en cada uno de los planes de manejo ambiental de todas las instalaciones portuarias.
- j) Implementación del 100% de controles operacionales establecidos según la identificación y evaluación de aspectos e impactos ambientales asociados a cada una de las instalaciones portuarias.

(103-3)

Para asegurar la efectividad de la gestión ambiental, **COMPAS** cuenta con la Dirección de gestión ambiental, responsable de implementar los lineamientos corporativos para asegurar una operación más amigable con el medioambiente. De igual forma, se aplican en cada uno de los Planes de Manejo Ambiental (PMA) herramientas jurídicas mediante las que las autoridades ambientales pertinentes realizan seguimiento periódico y a partir de los cuales se presentan los Informes de Cumplimiento Ambiental (ICA).

Cada instalación portuaria posee una matriz de aspectos e impactos ambientales y otra de requisitos legales, en las que se contemplan controles operacionales y seguimiento a instrumentos jurídicos, permitiéndole a **COMPAS** identificar acciones de mejora, así como planes de acción bajo el marco de una mejora continua. Además, de forma mensual se reportan informes (cumplimiento del cronograma ambiental), indicadores de consumo de recursos (agua, energía, combustible, entre otros) y comparativo de metas. En materia de seguimiento, anualmente se realizan auditorías por parte del ente certificador ICONTEC en la norma ISO 14001.

La Compañía cuenta con la plataforma de PQRS para tener contacto con proveedores y/o con personal externo que quiera registrar peticiones, quejas, reclamos y sugerencias, esto con el fin de mejorar el servicio y tomar acciones de mejora para un mejor desempeño organizacional.

Gestión 2018

El resultado del seguimiento y gestión realizada durante el año 2018 se evidencia en la consolidación de los indicadores de cada uno de los aspectos ambientales relevantes para la Compañía.

Es importante resaltar que hubo un incremento en el movimiento de carga en el 2018 con respecto al 2017, por lo tanto, se dio un incremento en el consumo de energía y un aumento en la generación de residuos sólidos.

» Energía

(302-1)

| Consumo energético | Unidades | 2016 | 2017 | 2018 |
|---|----------|--------|--------|---------------|
| Consumo total de energía interno | GJ | 47.122 | 58.226 | 67.394 |
| Consumo de energía de fuentes no renovables | GJ | 29.351 | 36.230 | 40.169 |
| Energía comprada | GJ | 17.771 | 21.996 | 27.225 |

(102-48)

Las cifras del consumo de energía interno y fuentes renovables que están publicadas para los años 2016 y 2017 en el informe 2017 fueron revisadas y ajustadas durante 2018 y es por esto que presentan unos cambios frente a los datos presentados en estos indicadores en el informe anterior.

Los principales incrementos en el consumo de energía en 2018 respecto al 2017, se presentaron en los terminales de Cascajal y Aguadulce. En el primer caso, el aumento fue del 21,5% debido a que en 2018 se puso en operación al 100% una nueva línea de mecanización para el manejo de graneles. Para el caso de Aguadulce, el incremento fue del 501%, es importante aclarar que esta instalación portuaria entró en total funcionamiento solo hasta 2018.

» Agua

(303-1)

| Agua captada (m³) | Medida | 2016 | 2017 | 2018 |
|--|--------|---------|---------|---------|
| Captación total | m³ | 141.140 | 192.980 | 169.757 |
| Agua dulce captada de fuentes superficiales | | 121.632 | 170.342 | 139.816 |
| Aguas subterráneas | | 621 | 187 | 460 |
| Aguas lluvias | | | | 4.366 |
| Aguas residuales reusadas | | ND | ND | 0 |
| Aguas residuales de otra organización | | | | 0 |
| Suministros municipales de agua u otros servicios hídricos públicos o privados (incluye carro tanques) | | 18.887 | 19.493 | 25.115 |

(303-3)

| Instalaciones con recirculación de agua | | 2017 | 2018 |
|---|-----------------------------------|------|------|
| Número total de instalaciones | Número de terminales | 6 | 6 |
| Número total de instalaciones con recirculación de agua | Centros de acopio de agua pluvial | 2 | 2 |
| Porcentaje de instalaciones con agua reciclada | % | 33% | 33% |

| Reutilización y reúso de agua (m³) | Medida | 2017 | 2018 |
|---|--------|-------|-------|
| Agua reutilizada y/o reciclada | m³ | 2.958 | 4.366 |
| Porcentaje de agua reutilizada y/o reciclada | % | 2 | 0,03 |

La variación en el consumo de agua se puede explicar por la variación en la operación en cada una de los terminales. Para el caso de Tolú se evidencia que debido al fuerte verano que se presentó en la región y al incremento en el volumen de toneladas manejadas en el terminal, se tuvo que aumentar el riego de agua para el almacenamiento de carbón en patios. A esta situación se suma que las precipitaciones en la región son escasas, por lo cual se observa un crecimiento en el consumo de agua en algunos meses del año.

Por otra parte, en Cartagena se presentó un aumento del 30% en el consumo de agua respecto al 2017. Lo anterior, debido al aumento en la cantidad de toneladas movilizadas en 2018 y al incremento del personal de planta del operador portuario que actúa en esta instalación. De igual forma, se realizaron varias obras civiles que requirieron del consumo de agua.

Para el caso de Barranquilla se registró una disminución en el consumo de agua, debido a la reducción en el uso de carro tanques; los riegos se empezaron a realizar por medio de nuevos puntos de humectación en patio carbón con un menor consumo y con horas específicas programadas para esta actividad.

» Emisiones

Durante el 2018 se realizó la primera medición de huella, por lo tanto, no existen datos de periodos anteriores; el 2018 se tiene como año base y el 2019 constituye un periodo para analizar el desempeño de la Compañía en la materia.

(305-1) y (305-2)

| Emisiones directas e indirectas (Ton CO2eq) | 2018 |
|---|-------|
| Emisiones alcance 1 | 3.117 |
| Emisiones alcance 2 | 1.937 |
| Emisiones alcance 1 y 2 | 5.055 |

» Residuos

(306-2)

| Gestión de residuos (toneladas) | 2017 | 2018 |
|---|--------------|--------------|
| Total residuos generados por la organización | 1.777 | 2.334,5 |
| Total residuos peligrosos por método de disposición | 41 | 18,5 |
| Reúso interno o externo | 1,0 | 0 |
| Incineración | 16,0 | 14,8 |
| Relleno de seguridad | 24,0 | 3,6 |
| Total residuos no peligrosos por método de disposición | 1.736 | 2.316 |
| Reúso interno o externo | 119,5 | - |
| Reciclaje | 131,0 | 307 |
| Compostaje | 365,5 | 1.151 |
| Relleno sanitario | 1.120,0 | 858 |
| Total residuos dispuestos (toneladas) | 1.160 | 877 |

El esfuerzo realizado durante el año 2018 en la gestión integral de residuos, se evidencia en una disminución del material dispuesto y un aumento en el material aprovechable. Esto se logró gracias a las acciones específicas aplicadas en cada una de las instalaciones portuarias.

Para el caso de Cartagena se gestionó el ingreso de un nuevo proveedor especializado en la recuperación de material aprovechable. De igual forma, se desarrollaron capacitaciones con el personal de manera intensiva para afianzar los conocimientos de separación en la fuente.

En **COMPAS** Aguadulce se logró un incremento del 521% en los residuos reciclables, mediante continuas campañas de limpieza y recuperación de residuos, estos últimos entregados a fundaciones y entidades autorizadas. En el caso de los residuos ordinarios hubo un incremento, debido al crecimiento de la operación del terminal y de las obras civiles correspondientes a la fase final de construcción de la instalación portuaria.

Mediante un proceso de capacitación en la IP de Barranquilla se mejoró la gestión en la separación de residuos, a través de incentivos para los contratistas que operan al interior del terminal, fue allí donde se detectó la mayor falencia en cuanto a segregación en la fuente. Como resultado, se logró una mejor administración de los puntos ecológicos y, por consiguiente, un aumento en los residuos reciclables.

» Biodiversidad

Durante 2018 se realizaron campañas de siembra en las zonas cercanas a las distintas instalaciones portuarias y a las afueras de la ciudad de Bogotá, la actividad tenía como fin celebrar el Día de la Tierra, llevar un mensaje de cuidado y cultura ambiental a las zonas de influencia y a los colaboradores de **COMPAS**. Las siembras de plántulas y árboles reportados no corresponden a procesos de compensación forestal.

Para más información sobre la gestión ambiental integral, ver anexos en páginas 142 a 149

Bajo este sistema de seguimiento, se lograron los siguientes hitos en material ambiental en cada uno de los terminales:

Cartagena

- ✓ Incremento en la recuperación de material aprovechable en un 271%.
- ✓ Cumplimiento total con los valores máximos permisibles en los monitoreos de agua marina, aire y ruido.
- ✓ Capacitación al 100% del personal de la brigada en atención de emergencias ambientales.

Barranquilla

- ✓ Disminución del 37% en la generación de residuos ordinarios.
- ✓ Incremento en puntos de riego para humectación de vías como medidas de control de material particulado.
- ✓ Incremento en un 128% en el aprovechamiento de residuos.
- ✓ Disminución en un 60% la generación de residuos peligrosos.

Tolú

- ✓ Reducción del consumo de energía en un 0,07% frente al 2017, que se logró también gracias a las charlas de uso eficiente de la energía a nivel administrativo.

- ✓ Cambio del 80% de las llaves de los sistemas de riego que tenían fugas, para disminuir el consumo de agua innecesario.
- ✓ Cambio del 40% de la barrera artificial, como fin de cumplimiento ambiental y disminución del material particulado para las zonas aledañas.

Aguadulce

- ✓ Aprovechamiento del 34% de la cantidad de residuos sólidos generados, a través de la entrega a fundaciones locales especializadas en la materia.
- ✓ Cumplimiento en un 100% con los valores permisibles establecidos para los parámetros de calidad de agua marina, superficial, aire y ruido.
- ✓ Suministro de agua a los edificios de operaciones y administrativos con el aprovechamiento del 10,54 m³/día de aguas lluvias.
- ✓ Iluminación LED del 100% del terminal.

Cascajal

- ✓ Reducción del 77% en la generación del subproducto de la operación (barredura) entre el 2016 y el 2018, pasando de 38.588 kg en 2016 a 8.721 kg en 2018. Las mejoras en la mecanización han permitido minimizar los residuos durante el paso del granel alimenticio por la banda.

(307-1)

No se registraron multas significativas por incumplimiento ambiental, teniendo en cuenta el criterio de materialidad que corresponde a multas superiores a COP \$50.000.000.





COMPAS Tolú

Entendiendo que gracias a la gestión realizada hasta el momento se han logrado avances significativos y que los retos ambientales son cada vez mayores, COMPAS ha definido metas a corto, mediano y largo plazo, que le permitirán seguir avanzando hacia la consolidación de un modelo de negocio sostenible:



Cartagena

Metas corto plazo - 0 a 2 años

- ★ Disminuir la generación de barredura en un 10%.
- ★ Construir una cultura organizacional en torno al cuidado del medioambiente en línea con los principios contemplados en la política integrada de COMPAS, con un enfoque en la reducción de la huella ecológica y un mejor aprovechamiento de los recursos naturales.
- ★ Construir un Centro de Acopio de Residuos y sistema de tratamiento de aguas residuales.

Metas mediano plazo - 3 a 5 años

- ★ Disminuir el consumo de agua y energía en un 10%, teniendo en cuenta la población y operación existente en la IP.
- ★ Implementar proyecto donde se utilice energía solar en la IP para abastecer, por lo menos, el área administrativa.

Metas largo plazo - más de 5 años

- ★ Tener una operación con el mínimo impacto ambiental posible, implementando tecnologías limpias.



Barranquilla

Metas corto plazo - 0 a 2 años

- ★ Cero incidentes/accidentes ambientales.
- ★ Optimizar sistema de tratamiento de aguas residuales de lavadero de llantas.

Metas mediano plazo - 3 a 5 años

- ★ Disminuir hasta un 10% el consumo de agua potable con sistemas de optimización en baños.
- ★ Construcción de baños en zonas que cuentan con cabinas sanitarias portátiles.

Metas largo plazo - más de 5 años

- ★ Convertir la instalación en un puerto inteligente generador de su propia energía.
- ★ Convertir la instalación en un puerto inteligente con sistemas de recirculación de agua para aprovechamiento de hasta un 40% del recurso.



Tolú

Metas corto plazo - 0 a 2 años

- ★ Optimizar los desarenadores de graneles.
- ★ Disminuir la generación de residuos en un 30% en comparación con el año anterior.

Metas mediano plazo - 3 a 5 años

- ★ Disminuir el consumo de agua en un 10%, como cumplimiento del programa de uso eficiente y ahorro del agua.
- ★ Estructuración de lavadero de llantas, como medida de mitigación de calidad de aire.

Metas largo plazo - más de 5 años

- ★ Optimización de los tres desarenadores para cumplimiento de los parámetros vigentes de las normas vigentes.



Aguadulce

Metas corto plazo - 0 a 2 años

- ★ Aumentar la capacidad de captación, almacenamiento y utilización de aguas lluvias para suplir las necesidades del terminal.
- ★ Diseñar proyectos encaminados a minimizar la huella ambiental e impactos generados por la operación.
- ★ Fomentar la cultura del reciclaje, reúso y reducción de residuos sólidos dentro del terminal y con los grupos de interés.
- ★ Ejecutar obras civiles tendientes a prevenir y mitigar los impactos ambientales derivados de la operación de carbón.

Metas mediano plazo - 3 a 5 años

- ★ Formular e implementar de proyectos de producción más limpia.
- ★ Fortalecer las medidas de contingencia ambiental, generados por el cambio climático.
- ★ Fomentar la cultura del reciclaje y aumentar el porcentaje de material reciclaje generado en un 60%.

Metas largo plazo - más de 5 años

- ★ Implementar de proyectos tendientes al aprovechamiento de energías limpias, minimizando costos y consumo de recursos.



Cascajal

Metas corto plazo - 0 a 2 años

- ★ Optimizar los sistemas de tratamiento de aguas residuales.
- ★ Instalar barreras artificiales en los puntos críticos del aproche para evitar fuga de material particulado.

Metas mediano plazo - 3 a 5 años

- ★ Apoyar los programas ambientales de las instituciones educativas del distrito de Buenaventura.
- ★ Empoderar las diferentes empresas contratistas respecto al manejo ambiental de sus actividades.

Metas largo plazo - más de 5 años

- ★ Ser un referente ambiental para terminales portuarios.



COMPAS Bogotá

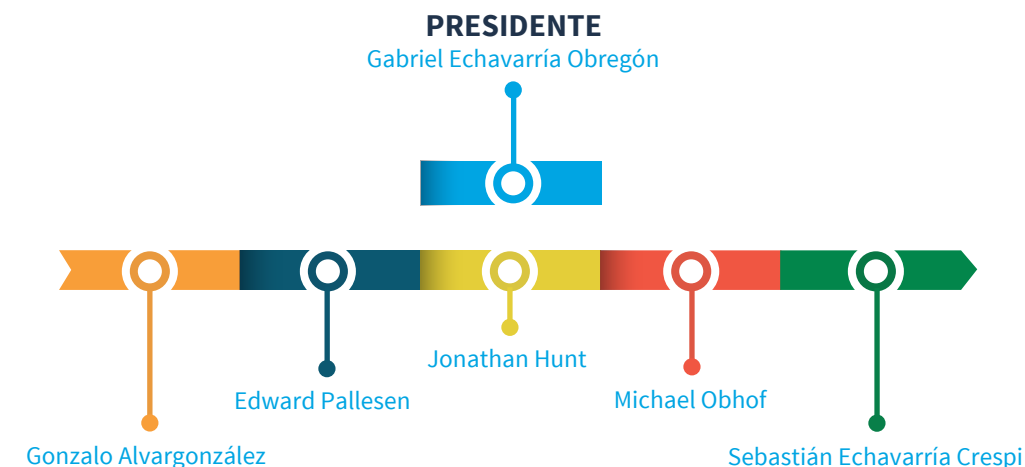
Gobierno corporativo

(103-1) (103-2) (103-3)

COMPAS está comprometida con la protección de los derechos e intereses de los accionistas y de los grupos de interés; por esta razón, cuenta con un modelo de gobierno corporativo orientado a fortalecer de manera continua la administración, optimizar el proceso de toma de decisiones y asegurar una actuación ética, transparente y en cumplimiento de la normatividad legal y legislación aplicable. La sociedad posee una estructura y un marco de gobierno que guían la correcta administración de la sociedad.

(102-18, 102-22, 102-23)

Junta Directiva



Asamblea General de Accionistas

COMPAS tiene cinco accionistas, de los cuales dos son mayoritarios: West Street Infrastructure Partners (WSIP) Port Holdings II Ltd. –fondo de inversión administrado por la división de Banca de Negocios de Goldman Sachs–, y Southern Ports Holdings S. de R. L. –sociedad conformada por la familia Echavarría Obregón y el Grupo Ership de España. Cada uno de los accionistas mayoritarios mencionados tiene una participación cercana al 50% en la composición accionaria de la Compañía.

Junta Directiva

La Junta Directiva de la sociedad está compuesta por seis miembros principales, cada uno con un suplente personal, elegidos por periodos de dos (2) años. En la actualidad no hay miembros independientes.

(102-24)

Elección de la Junta Directiva:

1. 3 designados y removibles solo por el grupo Southern Ports Holdings S de R.L.
2. 3 designados y removibles solo por el fondo WSIP, administrado por Goldman Sachs.

Cada director cuenta con un suplente personal, designado en la misma forma que los directores principales. Los directores se eligen por periodos de dos años, o hasta su muerte, renuncia o remoción; también pueden ser reelegidos de forma indefinida. Cada grupo tiene la facultad exclusiva de remover y reemplazar los directores que escoge. Además, la Junta Directiva designará de entre sus miembros a un Presidente de Junta, quien convocará la Junta, definirá la agenda, presidirá las reuniones, aprobará el presupuesto que se asigne a la Junta y demás aspectos logísticos y formales. El periodo del Presidente de Junta será de tres (3) años y podrá ser reelegido indefinidamente.

Los estatutos sociales prevén la elección de un Observador Independiente, quien podrá tener voz, pero no voto, y será elegido por unanimidad de la Asamblea General de Accionistas. El período de duración del observador independiente será de dos años y podrá ser reelegido indefinidamente; así mismo, podrá ser removido en cualquier tiempo por decisión unánime de la Asamblea General de Accionistas. A la fecha no se ha nombrado el observador independiente.

La Junta Directiva se reúne como mínimo cuatro (4) veces al año, en reuniones que pueden ser presenciales o no presenciales, haciendo uso de las alternativas que prevé la legislación colombiana. Su misión principal es liderar la toma de decisiones que conduzcan al cumplimiento de los objetivos corporativos, así como hacer seguimiento a los proyectos estratégicos, velando por los intereses de los accionistas y demás grupos de interés de la Compañía.

La Junta Directiva tiene la potestad de crear los comités que ella misma establezca para que la apoyen en el cumplimiento de sus funciones. En 2018, la Junta Directiva decidió mantener el Comité de Auditoría y Finanzas, y aprobó una nueva versión revisada de su reglamento; respecto del Comité Operativo, la Junta Directiva no consideró necesario conformarlo durante el periodo de la memoria, teniendo en cuenta que la Junta se ha reunido de manera frecuente.

Manejo de Conflictos de Interés

(102-25)

Salvo que medie autorización expresa de la Asamblea General de Accionistas, tanto los Directores como los administradores deben abstenerse de participar en actividades que impliquen competencia con la Sociedad o en actos respecto de los cuales exista un conflicto de interés, lo que incluye tanto la participación directa como la participación por interpuestas personas. Los estatutos sociales prevén que los miembros de Junta Directiva –y, en general, los administradores de la sociedad– deben informar a los Accionistas los conflictos de interés en que estén o puedan estar incurridos. La Junta Directiva dará a la Asamblea General de Accionistas toda la información que sea relevante para la toma de la decisión. De la respectiva determinación deberá excluirse el voto del administrador o Director, si fuere accionista. En todo caso, la autorización de la Asamblea General de Accionistas solo podrá otorgarse cuando el acto no perjudique los intereses de la Sociedad.

Delegación de autoridad

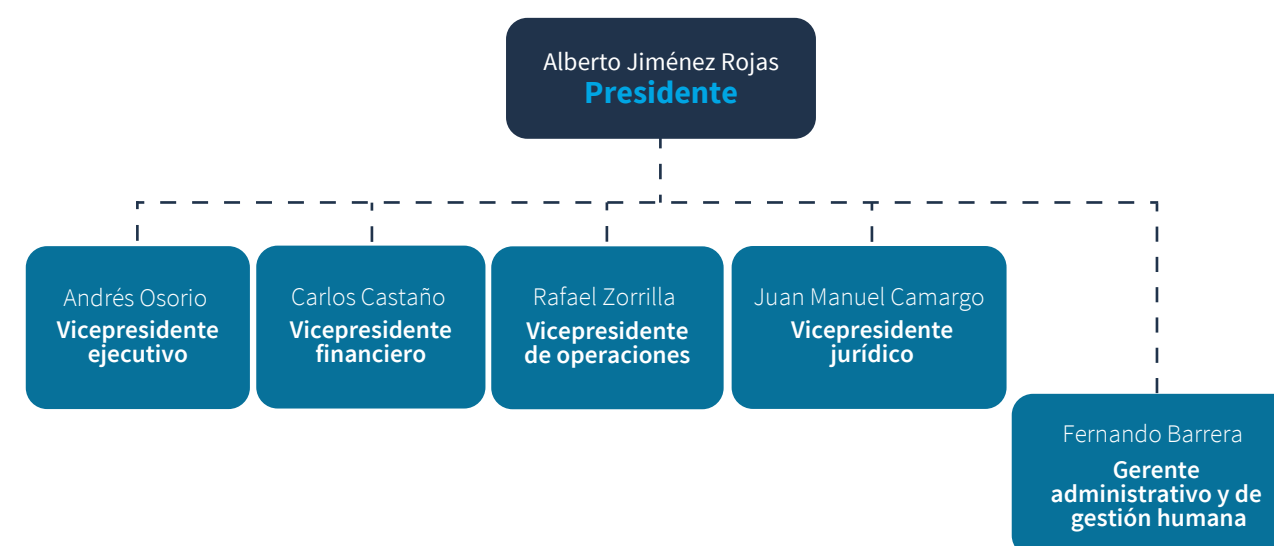
(102-19, 102-20)

En ejercicio de sus funciones, corresponde a la Junta Directiva examinar y determinar la delegación de autoridad en temas económicos, ambientales y sociales a los altos ejecutivos y demás colaboradores que considere aptos y pertinentes. La Junta Directiva delega su autoridad en el Presidente y en el Comité Directivo a través de las decisiones tomadas en las reuniones que realiza este órgano de gobierno. Dichas decisiones quedan plasmadas en las actas de reunión que sirven como sustento de las disposiciones tomadas por la Junta.

Comité Directivo

Está conformado por la Presidencia, las Vicepresidencias y la Gerencia Administrativa y de Gestión Humana, la cual depende directamente de la Presidencia; su misión principal es velar porque la administración de la compañía se desenvuelva de acuerdo con los lineamientos de la Junta Directiva y la Presidencia, hacer seguimiento al desempeño de la organización y el desarrollo de los proyectos estratégicos, analizar la evolución del negocio y valorar nuevos proyectos.

El Comité Directivo se reúne periódicamente o cuando las necesidades de la Compañía lo requieran, por citación de la Presidencia de la sociedad.



(102-21, 102-29, 102-30, 102-31)

El Comité Directivo realiza rendición de cuentas ante la Junta Directiva periódicamente, sobre los temas delegados por este órgano de gobierno. Todas las consultas realizadas por la comunidad, proveedores, clientes y demás grupos de interés a la sociedad son analizadas en principio por el vicepresidente o gerente del área respectiva, quien analiza la petición o consulta y de ser necesario se eleva a la Presidencia. De considerarlo necesario, la Presidencia lo informa directamente a la Junta Directiva, para que esta analice el escenario e imparta las instrucciones del caso. El comité directivo realiza la identificación de los temas económicos, sociales y ambientales y sus impactos, riesgos y oportunidades una vez al año y evalúa estos temas tres veces al año o siempre que sea necesario.

La Vicepresidencia Financiera informa directamente a la Junta Directiva sobre los temas relevantes para el cumplimiento de los objetivos de la sociedad. Además, las funciones ambientales y sociales son responsabilidad de las siguientes áreas al interior de la compañía:

- » Dirección de Gestión Ambiental.
- » Dirección de Comunicaciones y Sostenibilidad.

(102-26)

Durante el 2018, se realizó la revisión de la estrategia por parte del Comité Directivo y la Dirección de comunicaciones y sostenibilidad para el periodo 2018-2022, en donde se abordaron los temas de: Misión, Visión, Objetivos y Proyectos Estratégicos, riesgos estratégicos y la alineación de la estrategia con los objetivos corporativos. Se prevé socializar los resultados de dicha revisión a partir del primer trimestre de 2019.

El Comité Directivo también analizó la cantidad de auditorías realizadas durante el año para optimizar los tiempos y recursos invertidos en dichas auditorías, pasando de seis auditorías internas por terminal al año, a una auditoría integral. Con esto se busca simplificar la ejecución, metodología y seguimiento a los procesos de la Compañía.

Además, se actualizó la estructura de gobierno de la Gestión de riesgos, se actualizaron las matrices de riesgos de cada puerto y la valoración de los riesgos y controles. La validación aclaró los riesgos en los que hay que concentrarse, en asegurar su mitigación o control y la importancia de medirlo de una manera más acertada. Para conocer más información de la gestión de riesgos se puede consultar el capítulo de Gestión de riesgos en la página 42.

La Vicepresidencia jurídica logró la fusión por absorción de las sociedades COMPAÑÍA DE PUERTOS ASOCIADOS S.A. y BOSCOAL OPERADORES PORTUARIOS S.A.S., la cual quedó registrada formalmente el 30 de octubre de 2018.

También se logró la homologación del Depósito Público de Apoyo Logístico de los terminales de Barranquilla y Tolú a Centro de Distribución Logística Internacional, lo que significa para los clientes mayor permanencia de la mercancía en territorio nacional, Así, la mercancía podrá ser sometida a distintas operaciones como conservación, manipulación, empaque, re-empaque, entre otros beneficios. Este proceso se inició durante el 2017 y culminó en el 2018.

**(103-2)**

Retos a futuro

Metas mediano plazo - 3 a 5 años

- ★ Elaboración y aprobación de un plan estratégico para la Compañía que cubra un periodo igual o superior a dos (2) años, por parte del máximo órgano social o el máximo órgano de administración.
- ★ El Máximo Órgano Social o el Máximo Órgano de Administración deberá definir objetivos estratégicos cuyo cumplimiento se deba dar en un lapso mínimo de cinco (5) años.
- ★ La Junta Directiva, o el órgano equivalente, deberá definir la estrategia de corto (anual), mediano (dos años) y largo plazo (cinco años), a través del presupuesto anual, el plan estratégico y los objetivos estratégicos.





► Centro Logístico Manzanillo - Cartagena

Ética, transparencia y anticorrupción

(103-1) (103-2)

COMPAS mantiene su firme compromiso con la ética, transparencia y anticorrupción, lo cual fortalece a través de la revisión permanente de los lineamientos y directrices inmersas en su gobierno corporativo y definiciones estratégicas plasmadas de manera más concreta en el Código de ética y conducta, los valores corporativos y la política integrada de la Compañía.

(102-16)



Dentro de los lineamientos estratégicos de la Compañía, la visión establece la prestación de servicios logísticos innovadores y de calidad como uno de los factores para su cumplimiento. Para esto, es esencial contar con procesos enfocados en la sostenibilidad, ética, transparencia y lucha contra la corrupción, ampliando el compromiso y la construcción de confianza con todos los grupos de interés. Esto permite desarrollar un capital de opinión favorable y llegar al posicionamiento de liderazgo deseado en el sector, basado en la credibilidad e integridad en las actuaciones diarias. Esto, sin lugar a duda, marca una diferencia en sectores como el de infraestructura y servicios que pueden ser propensos a casos de corrupción.

La gestión de la ética, transparencia y anticorrupción constituye para los colaboradores el marco de conducta apropiado en sus actuaciones diarias con el fin de hacer lo correcto, actuar de manera responsable y transparente. Involucrar además a los proveedores, aliados estratégicos, clientes, comunidades y accionistas en el compromiso con la ética, transparencia y anticorrupción le permite a la organización mitigar los riesgos asociados a estos temas.

(102-16)

El Código de ética y conducta y la Política Integrada contienen enunciados a tener en cuenta para cumplir no solo con los estándares normativos en estas materias, sino medidas adicionales que orientan de manera permanente el comportamiento ético y transparente de los grupos de interés. Es así, como el Código de ética y conducta establece concretamente exigencias contractuales para la cadena de suministro, las consecuencias por incumplimiento y los mecanismos de auditoría. A su vez, establece la responsabilidad de los colaboradores de la organización en el cumplimiento de las leyes y regulaciones vigentes en el desarrollo del negocio.

(102-17)

Adicionalmente, el Código aborda el Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (SARLAFT) donde la Compañía se compromete con la lucha contra el Lavado de Activos y la Financiación del Terrorismo, y rechaza cualquier actividad delictiva o conducta en esa materia. En este sentido, todos los negocios, contratos y operaciones se ajustan a las políticas y procedimientos dispuestos en el manual SARLAFT y demás normas que regulen las fuentes de riesgo de LA/FT.

En lo que se refiere a las relaciones comerciales con proveedores y clientes, **COMPAS** establece altos estándares de calidad y de servicio, así como principios éticos que aseguren la transparencia y honestidad para el mutuo beneficio.

El Código de ética y conducta puede ser consultado en la página web www.compas.com.co en la sección Nosotros, sección Ética y valores.

(205-2) (205-3)

Durante el 2018 el Comité de Ética no recibió ningún reporte o denuncia. En este mismo periodo se actualizó y divulgó al 100% de los colaboradores el contenido de la segunda versión del Código de ética y conducta, a través de cinco talleres lúdicos. Durante ese espacio todos los empleados actualizaron el formato de declaración de posibles conflictos de interés. En los talleres se hizo especial énfasis en temas como: ambiente de control, fraude, sostenibilidad, gestión social, entorno ambiental y seguridad de la información.

(102-17)

Se lanzó la Línea Ética como canal de denuncia, a través del cual cualquier persona o colaborador de la Compañía puede hacer sus denuncias o reportes de situaciones que falten a la ética y transparencia de la organización.

En caso de inquietudes sobre el entendimiento o la implementación de las políticas enunciadas en el Código de ética y conducta, se puede solicitar aclaración a los siguientes colaboradores: Gerente o Vicepresidente de cualquier área, miembros del Comité de Ética de la organización. Si tiene alguna situación que reportar y no está seguro (a), o no tiene claridad del carácter ético de la conducta, puede comunicarse con la Línea Ética (lineaetica@compas.com.co), en la que recibirá la orientación correspondiente para abordar el caso.

Se puede acceder a la Línea Ética directamente a través del correo electrónico: lineaetica@compas.com.co.

Debido a los cambios ocurridos en la estructura de la Compañía se actualizaron los miembros del Comité de Ética quedando compuesto por la Presidencia, la Vicepresidencia ejecutiva, la Vicepresidencia de operaciones, la Vicepresidencia jurídica y la Gerencia administrativa y de gestión humana, quienes en la última reunión revisaron los posibles conflictos de interés declarados por los colaboradores.

Asimismo, durante 2018 la Compañía desarrolló actividades a través del programa VALORarte, para fomentar la interiorización de los seis valores corporativos: integridad, respeto, trabajo en equipo, calidad, innovación y agilidad, pilares fundamentales para una actuación ética por parte de todos los colaboradores.

Conforme a las metas trazadas, en el 2018 se actualizó la matriz de SARLAFT con base en la nueva metodología de riesgos corporativos. Asimismo, se incluyó el riesgo de proliferación de armas de destrucción masiva en el alcance del sistema SARLAFT y se actualizó el manual de SARLAFT.



► COMPAS Tolú

(103-3)

Como mecanismos internos para la gestión de la ética, transparencia y anticorrupción **COMPAS** cuenta con:

- » Incorporación de los temas asociados a la ética en la actualización y revisión de los lineamientos estratégicos de la compañía.
- » Auditorías internas y externas donde se revisa el cumplimiento y compromiso de cada proceso en este aspecto.

(103-2)

Retos a futuro

Metas corto plazo - 0 a 2 años

- ★ Incluir como temas obligatorios en la inducción general al ingreso de una persona a la compañía y la reinducción anual los módulos virtuales de VALORarte y Código de ética y conducta.
- ★ Fortalecer un ambiente de trabajo que fomente la ética, transparencia y anticorrupción, integrando diferentes sistemas para la prevención y detección de acciones contrarias a la ley y los lineamientos, políticas y normas internas.

Metas largo plazo - más de 5 años

- ★ Construir una cultura organizacional basada en la transparencia y la aplicación de los principios éticos definidos por la organización que propendan por el comportamiento responsable de todos los colaboradores de la Compañía, independientemente de su nivel jerárquico.
- ★ Lograr un compromiso y cumplimiento de los lineamientos éticos de la organización por parte de la cadena de suministro, los aliados estratégicos y clientes.



Contacto con la Línea Ética directamente a través del correo electrónico: lineaetica@compas.com.co



▶ Pescadores Barranquilla

Gestión social

(103-1) (103-2)

Para **COMPAS**, es importante la gestión social porque a través de ella promueve la inclusión y desarrollo socioeconómico de los habitantes y organizaciones sociales de base de las áreas de influencia de los terminales en operación. A través de la Dirección de comunicaciones y sostenibilidad se articula la labor social, que cuenta con las sinergias del personal de la organización en los terminales, operadores sociales, aliados y entidades de apoyo. **COMPAS** identifica las expectativas y necesidades de las comunidades, lo que incluye necesidades de grupos vulnerables existentes, a través de caracterizaciones y censos, reuniones de seguimiento, atención de PQRS, diálogos de materialidad y contacto directo con los líderes sociales y demás vecinos de los terminales.

El marco de inversión social de **COMPAS** en Colombia incluye las siguientes acciones:




Cartagena:

Bosque, Manzanillo y Zapatero (Pescadores)

Hallazgos de caracterización:

- ✓ Pobreza alta de ingresos.
- ✓ Bajo nivel educativo superior.
- ✓ Servicios en vía pública y altos riesgos sociales.
- ✓ Pobre articulación de los entes de participación ciudadana.
- ✓ Dificultades de movilidad por ingreso al puerto.

Programas, Proyectos y Acciones de Intervención:

-  Educación: Cursos, Carreras Técnicas, y Tecnológicas (SENA). Proyecto Vivo PRAES.
-  Proyecto Fénix: Fortalecimiento comunitario y gobernanza; recuperación integral del entorno.
-  Infraestructura comunitaria.





Tolú:

El Palmar, Palo Blanco y Pescadores

Hallazgos de caracterización:

- ✓ Población joven (49% de población entre 0 y 30 años).
- ✓ La educación superior en el campo es baja (6%).
- ✓ Poco conocimiento de los programas de Red Unidos.
- ✓ Ingreso económico familiar bajo.
- ✓ Infraestructura de servicios pobre.

Programas, Proyectos y Acciones de Intervención:

-  Negocios inclusivos: 9 unidad de negocio.
-  Educación: Proyecto Verde Vivo PRAES.
-  Proyecto de Agricultura Sostenible.
-  Programa Diáspora de sembrado de arrecifes artificiales.





Buenaventura:

Seis Consejos Comunitarios de las Comunidades Negras (CCCN) cercanos al terminal Compas Aguadulce

Hallazgos de caracterización:

- ✓ NBI del 60% (pobreza alta).
- ✓ Actividades: Minería, pesca, tala de árboles, agricultura, recolección y venta de material de río y servicio (turismo, restaurantes, transportes, entre otras).
- ✓ Infraestructura comunitaria y de servicios pobre.

Programas, Proyectos y Acciones de Intervención (a través de la fundación Puerto Aguadulce - Compas):

-  Programa de educación escolar, en oficios y universitaria.
-  Negocios inclusivos.
-  Proyecto de Agricultura Sostenible.
-  Jornadas de Salud.




Barranquilla:

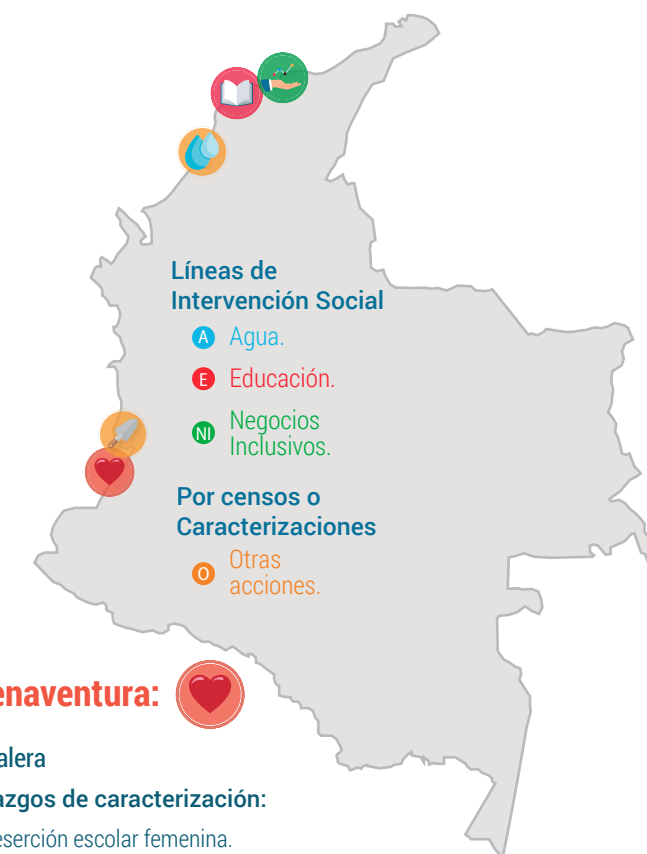
Las Flores

Hallazgos de caracterización:




- ✓ Pobre infraestructura comunitaria.
- ✓ Bajo nivel educativo superior.
- ✓ Bajo nivel de empleo.
- ✓ Presencia de pobreza de ingresos.

Programas, Proyectos y Acciones de Intervención:

-  Negocios inclusivos: 1 unidad de negocio.
-  Educación: Cursos, carreras técnicas y tecnológicas (SENA).
-  Fortalecimiento a pescadores y organizaciones sociales.



Líneas de Intervención Social

-  Agua.
-  Educación.
-  Negocios Inclusivos.

Por censos o Caracterizaciones

-  Otras acciones.




Buenaventura:

La Palera

Hallazgos de caracterización:

- ✓ Deserción escolar femenina.
- ✓ Población con educación escolar inconclusa.
- ✓ No hay alcantarillado: pobre salubridad.
- ✓ Baja atención integral del Estado.
- ✓ Infraestructura comunitaria y de servicios pobre.

Programas, Proyectos y Acciones de Intervención:

-  Proyecto Construcción Sede Comunitaria La Palera.
-  Gobernanza y Fortalecimiento JAC.
-  Jornadas de Salud.

La Organización ha identificado dos riesgos frente a las comunidades. El primero, realizar acciones de intervención que no generen valor para las comunidades, razón por la cual se realizan los censos y caracterizaciones comunitarias con el fin de conocer las problemáticas presentes. El segundo, la mala gestión del relacionamiento con las comunidades y sus representantes, para lo cual, la Compañía realiza reuniones de seguimiento, atención de PQRS, diálogos de materialidad y contacto directo con los líderes sociales. De la misma manera, los principales impactos reales identificados hacia las comunidades son: la obstrucción a la movilidad cuando hay picos altos de recibo y despacho de cargas, y la presencia de material particulado de graneles alimenticios y no alimenticios en zonas vecinas de las instalaciones portuarias de **COMPAS**. Cuando estos riesgos se materializan se reporta al área de operaciones, responsable de ajustar los procesos de ingreso de vehículos y despacho de mercancías procurando mitigar los impactos causados.

No se han identificado preocupaciones de la comunidad ante derechos colectivos o individuales potencialmente vulnerados por las operaciones de la organización.



► Entrega de kits escolares Tolú

(203-1, 203-2)

La inversión social en las zonas donde opera **COMPAS** se incrementó en un 10,3% frente al 2017. Las principales acciones desarrolladas durante el año en el marco de sus líneas de intervención social fueron:

Agua

- » Diáspora: con este programa se busca fortalecer el ecosistema marino del Golfo de Morrosquillo mediante la siembra de manglares y más de 100 arrecifes artificiales elaborados de tubería reciclada de acero y embarcaciones en desuso. El fortalecimiento del ecosistema incrementa la concentración de peces y frutos de mar y por ende la posibilidad de pesca para las comunidades locales que subsisten de esta actividad. En 2018, **COMPAS** apoyó con recursos para las siembras de manglares; esta es una iniciativa de la empresa privada, entidades públicas y autoridades locales, con el apoyo de las comunidades beneficiarias.
- » Remoción de arena en playas de Palo Blanco con el fin de apoyar el mejoramiento de las playas de esta sub zona de Tolú, beneficiando a la totalidad de la población que genera sus ingresos del turismo.



Educación

- » Proyecto de educación ambiental Verde Vivo: busca fortalecer la cultura ambiental en dos instituciones educativas en Cartagena y Tolú.
- » Programas de seguridad alimentaria y mejoramiento académico: **COMPAS** aporta recursos para el programa de alimentación escolar y mejoramiento académico en la Institución Educativa Fernando de la Vega en Cartagena.
- » Apoyo a la Asociación Niños de Papel para la construcción y dotación del aula de ebanistería en la sede Marea de Turbaco (Bolívar).
- » Entrega de kits escolares como acción de estímulo a niños y niñas de las comunidades de influencia, beneficiando a 1.000 personas en todos los puertos.



Negocios inclusivos

- » Proyecto Agricultura Sostenible: Busca generar seguridad alimentaria mediante la siembra y la generación de valor agregado de productos agrícolas tradicionales como la yuca y la batata. Beneficia a 20 productores y sus familias de El Palmar (Tolú).
- » Red de Cooperación Empresarial Sostenible (Red-CES): acompañamiento para la gestión de la innovación y creación de alianzas estratégicas que permitan el desarrollo sostenible de siete unidades productivas en Tolú.
- » Fortalecimiento de una unidad de pesca de ASOPESFLORES Barranquilla, a través de la compra de equipos de última generación.



En 2018, se decidió concentrar el foco de la gestión social en estas tres líneas de intervención, por lo cual no se empezaron actividades en el tema de gobernanza y fortalecimiento comunitario, como se previó en 2017.

Otras acciones

La Compañía lleva también a cabo acciones de donación, apoyo y acompañamiento a organizaciones de la sociedad civil y a las comunidades de sus zonas de influencia.

La caracterización de pescadores en Cartagena está pendiente por realizarse en 2019.

De otra parte, durante el año 2018, **COMPAS** inició consulta previa con los consejos comunitarios de las comunidades negras insulares de Punta Arena, Tierra Bomba, Bocachica y Caño del Oro, con el fin de analizar los impactos de la ampliación del terminal de **COMPAS** Cartagena.

Frente a la gestión social realizada para la contratación de personal local, se lograron superar las metas establecidas para el año:

- Empleabilidad contratistas: 45% del personal contratado proviene de las comunidades de influencia frente al 29,1% registrado en 2017. La meta establecida es igual o mayor a 27%.
- Empleabilidad **COMPAS**: 43% del personal contratado proviene de las comunidades de influencia frente al 10,9% registrado en 2017. La meta establecida es igual o mayor a 13%.

El incremento en el indicador de empleabilidad tanto en **COMPAS** como en contratistas obedece a dos razones:

- 1 A partir de 2018 se amplió la cobertura definida como área de influencia para **COMPAS** Cascajal, por lo cual se incluyó la cabecera municipal de Buenaventura.
- 2 Trabajo continuo de la mano de los contratistas para generar conciencia en la importancia de la contratación de mano de obra local.

(103-3)

La eficacia del proceso de gestión social se evalúa mediante el proceso de auditoría del sistema integrado de gestión. Además, se hace seguimiento a los indicadores del proceso de gestión social. Finalmente, se atienden las peticiones, quejas, reclamos y solicitudes (PQRS) presentados por las comunidades, y se monitorea la opinión de los grupos de interés a través del permanente relacionamiento y durante los diálogos de materialidad.

(103-2)

Hitos 2018

- ✓ Publicación de la primera comunicación de progreso (COP) en Pacto Global.
- ✓ El crecimiento sostenido de la inversión social de la Compañía, que pasó de 354 millones en 2013 a 1.218 millones en 2018.
- ✓ Cierre de la fase II del programa Agricultura Sostenible en Tolú con resultados destacados como: altos rendimientos en los cultivos de yuca y batata (rendimiento promedio de 19 toneladas por hectárea) e incremento de los ingresos de 20 productores.



(103-2)

Retos a futuro

Metas corto plazo - 0 a 2 años

- ★ Implementar al menos un programa en la línea Negocios Inclusivos en cada una de las sedes portuarias.
- ★ Retomar las capacitaciones en competencias laborales para las personas de las comunidades en todos los puertos.
- ★ Presentar para aprobación ante comité directivo una nueva línea de intervención en gobernanza y fortalecimiento comunitario.

Metas mediano plazo - 3 a 5 años

- ★ Aumentar las acciones y la inversión en voluntariado corporativo.
- ★ Incrementar al 50% la participación del empleo local en la contratación directa de COMPAS.





Foto de Luis Alfonso Ortega

Programas agropecuarios

Descripción

- Con apoyo de importantes aliados promueve el establecimiento de cultivos biofortificados y el consumo local de los productos alimenticios derivados, con el objetivo de mejorar la seguridad alimentaria y nutricional de las poblaciones rurales de bajos recursos.
- Comunidades beneficiadas: Puerto Badel, corregimiento de Arjona; municipio de Mahates y Leticia, vereda de Cartagena.
- Beneficiarios directos de los programas agropecuarios: 85 productores.

Hitos 2018

- ✓ Alianza con HARVESTPLUS, líder de una iniciativa mundial para mejorar la nutrición y la salud pública, con el objetivo de obtener la primera variedad de arroz biofortificado con Zinc en Colombia.
- ✓ Vinculación de dos nuevas comunidades del área de influencia del Canal del Dique en los programas de cultivos biofortificados.

Foto de Luis Alfonso Ortega



La Fundación Promotora del Canal del Dique opera como una organización sin ánimo de lucro

Gestión social Fundación Promotora del Canal del Dique



La Fundación Promotora del Canal del Dique inicia actividades en octubre del año 2010 coincidiendo con una de las mayores emergencias del país, causada por el fenómeno de la Niña; esta situación fue determinante para definir el quehacer de la Fundación. Hoy, la entidad opera como una organización sin ánimo de lucro de **COMPAS**, que responde a la estrategia y política de sostenibilidad de la empresa.

La misión de la Fundación es apoyar e impulsar programas y proyectos que promuevan el bienestar de las comunidades aledañas al Canal del Dique, facilitando procesos participativos y promoviendo la gestión sostenible de los recursos naturales.

Fondo de Agua de Cartagena

Descripción

- Iniciativa público-privada a largo plazo que busca disminuir las presiones sobre los recursos naturales y el sistema abastecedor de agua de Cartagena, que es el Canal del Dique y su sistema lagunar.
- Entidades participantes: Alcaldía de Cartagena, Cardique, Acuacar, Fundación Grupo Argos, Fundación Promotora del Canal del Dique, Fundación Mario Santo Domingo, Cámara de Comercio de Cartagena y The Nature Conservancy, en representación de la Alianza Latinoamericana de Fondos de Agua.
- Comunidades beneficiadas: Puerto Badel y Rocha, corregimientos de Arjona; Correa, corregimiento de María la Baja; y Bocacerrada corregimiento de San Onofre.
- Beneficiarios directos: 160 participantes de los talleres, 56 miembros de la comunidad de Bocacerrada, participantes del vivero comunitario.

Hitos 2018

- ✓ Construcción e implementación del vivero de manglar de Bocacerrada.
- ✓ Diseño del Observatorio del Fondo de Agua de Cartagena.
- ✓ Construcción participativa de agendas ambientales para cada una de las 4 comunidades.
- ✓ Diseño sendero ecoturístico: Navegando la Biodiversidad.

► Corregimiento Bocacerrada, Sucre



Otros hitos 2018

- ✓ La Fundación se convirtió en miembro del comité académico del Centro de Pensamiento de Cartagena. Además, ejerce la presidencia de la junta directiva de la Corporación CLAYUCA.



► Corregimiento Leticia, Bolívar
Foto de Luis Alfonso Ortega



103-2

Retos a futuro

- ★ Vincular nuevas empresas que permitan la sostenibilidad financiera de conservación del recurso hídrico a largo plazo, con el apoyo de los aliados del Fondo de Agua de Cartagena.
- ★ Obtener la primera variedad de arroz biofortificado con zinc en Colombia, para beneficio de las poblaciones vulnerables.
- ★ Implementar la estrategia de seguimiento y monitoreo a los proyectos desarrollados por la Fundación.





Gestión social Fundación Puerto Aguadulce - Compas



La Fundación Puerto Aguadulce - Compas trabaja en Buenaventura a través de seis líneas programáticas.

La Fundación Puerto Aguadulce - **COMPAS** se constituyó el 20 de enero de 2012 para gestionar programas y proyectos en el área de influencia de la Sociedad Puerto Industrial Aguadulce, ubicada en el distrito de Buenaventura, a través de seis líneas programáticas:

- 1 Investigación y desarrollo comunitario: línea base de la población como punto de partida para el diseño participativo de las intervenciones de programas y proyectos.
- 2 Salud: Apoyar a las familias de los tres consejos comunitarios de las comunidades negras y a la comunidad de pescadores y agricultores de Pichidó, para que accedan a servicios de oferta estatal una vez estén en el SISBEN.
- 3 Educación: brinda acceso a educación escolar, alfabetización de personas no letradas, cursos complementarios para mejorar competencias laborales, formación técnica y becas universitarias.
- 4 Generación de ingresos y empleo: promueve el empleo, fortalece y fomenta el emprendimiento local, la inclusión económica y la visibilización de la economía local hacia el resto del país.
- 5 Vivienda: promueve la generación de espacios habitacionales y hábitat saludable en alianza con otras instituciones.
- 6 Deporte, recreación y cultura: genera espacios de esparcimiento, buena utilización del tiempo libre de niños, niñas y jóvenes, y el rescate de prácticas culturales locales.

Los programas y proyectos tienen como objetivo contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de las familias, así como a la inclusión social y económica de las comunidades de los consejos comunitarios de comunidades negras de Bajo Calima, Citronela, Córdoba, San Cipriano, Santa Helena y las familias de los agricultores pescadores artesanales de Pichidó.

La Fundación atiende una población de 6.570 personas representadas en 1.670 familias, quienes en su gran mayoría han sido víctimas de conflicto armado.

Hitos 2018

Generación de ingresos y empleo

- Puesta en marcha del proyecto EMPRENDEPAZ en convenio con USAID y ACDIVOCA, para el desarrollo de 17 emprendimientos con un capital semilla de \$145.999.997, mediante los que se generaron 60 nuevos empleos.
- Asistencia técnica a los emprendimientos agrícolas, incrementando en un 60% las hectáreas sembradas de cacao, banano, bananito y papachina. Además, se le dio mayor visibilidad al cultivo de papachina en procesos industriales (harina, chips, tortas y cokey), con el acompañamiento de la Corporación CLAYUCA.

Educación

- Vinculación de 127 niños y niñas que habían desertado del programa escolar o no estaban vinculados.
- Fortalecimiento en TIC en las instituciones educativas de las comunidades con apoyo de la Fundación Telefónica.
- 25 becas universitarias a jóvenes.
- 85 personas capacitadas en instituciones de formación técnica y tecnológica.
- 336 jóvenes y adultos vinculados al programa de alfabetización.



Deporte, recreación y cultura

- Vinculación de 240 niños, niñas y jóvenes al proyecto Vive Bailando, que utiliza el baile como pedagogía comprensiva.



Retos a futuro

- ★ Lograr la sostenibilidad social y económica de 100 empleos creados a través del proyecto EMPRENDEPAZ, así como fortalecer los emprendimientos agropecuarios enfocados en la transformación de la papachina y del cacao.
- ★ Brindar a 300 jóvenes y adultos del programa de alfabetización, herramientas para el manejo del conflicto en los escenarios educativos, para la mejora de la convivencia escolar.
- ★ Brindar a 318 niños, niñas y adolescentes del proyecto Talentos Paz-cífico, entornos protectores a través del buen uso del tiempo libre, la permanencia escolar y la crianza positiva de padres o cuidadores.





▶ COMPAS Tolú

Seguridad e integridad de la carga

(103-1) (103-2)

La confianza depositada para la prestación de servicios logísticos de calidad en la manipulación de la carga se convierte en la principal motivación de **COMPAS** para mantener como prioridad el cuidado y la protección de la propiedad de sus clientes, meta que se alcanza al fortalecer el concepto de tres líneas de defensa en la gestión de riesgos. Esta defensa se basa en una primera línea que conforman aquellos procesos que poseen y administran riesgos; una segunda línea, que se constituye en la columna vertebral con funciones de supervisión, control y mitigación de los mismos y una tercera línea, que ofrece una perspectiva de comprobación a partir de los referentes establecidos. La segunda línea de defensa se ve fortalecida con la implementación del SARLAFT, que agrega valores en los análisis y el conocimiento operativo aportando una valiosa ayuda en la gestión de riesgos inherentes al cuidado de la carga.

Las líneas se fundamentan y concentran sus esfuerzos, en la supervisión y control por parte de aquellos que gestionan los riesgos. La estrategia consiste en una primera parte que analiza las operaciones diariamente para establecer un perfil de riesgo. La segunda parte de la estrategia consiste en conocer a quienes participan en el negocio, denominados “contraparte”, con el fin de alcanzar niveles superiores de confiabilidad en el desarrollo de las operaciones.

El proceso de protección es la suma de varios componentes, un esquema humano que cumple procesos de selección rigurosa, un esquema electrónico que responde a un diseño y a un requerimiento operacional, un conjunto de medidas pasivas que requieren diseño y sostenimiento, un conjunto de protocolos que forman parte de la doctrina de direccionamiento y, ante todo, un liderazgo por parte de los jefes de protección de cada terminal. Esta labor se complementa con el apoyo de las autoridades con las que se realizan convenios, además de la obtención de certificaciones nacionales e internacionales de protección.

410-1

Durante el año 2018 el 76,3% del personal de seguridad recibió capacitación formal en políticas y procedimientos específicos de Derechos Humanos.

(Propio)

Los resultados de **COMPAS** en la gestión de la protección para el 2018 son sobresalientes manteniendo un récord de cero (0) eventos en atentados, robo de carga, polizones y narcotráfico, debido a fallas o ineficiencias de los esquemas constituidos para tal fin; siendo una gestión significativa el fortalecimiento del sistema de gestión de protección que mejoró su método de gestión de riesgos, en un caso, modificando su esquema (Cartagena), y en el otro, ampliando su planta de supervisión (Tolú), lo que contribuye a reducir factores de riesgo, ahorrar costos y entregar medios suficientes para una gestión eficiente del cuidado de la carga.

Producto de las alianzas estratégicas con autoridades, en uno de los casos, y de la efectividad de los esquemas, en otro, se logró la incautación de cantidades importantes de estupefacientes que pretendían ser movilizadas hacia el exterior, camuflada en la carga por los terminales de Cartagena y Barranquilla.

Todos los terminales de **COMPAS** alcanzaron la certificación PBIP, Código Internacional para la Protección de los buques y de las Instalaciones Portuarias, lo que permite continuar con la recepción de motonaves de carga internacional. Igualmente, se obtuvo la certificación BASC (Alianza Empresarial para el Comercio Seguro), que asegura que los terminales de la Compañía poseen las mejores prácticas, libres de ilícitos en la cadena logística que les corresponde.

Como detalle para resaltar está el fortalecimiento de los procesos de segunda línea de defensa en cabeza de aquellos que gestionan los riesgos para la protección en los terminales de Tolú y Cartagena, con la ampliación de sus esquemas de supervisión y control equiparándolos con los dos terminales de **COMPAS** ubicados en Buenaventura, que ya tenían esquemas de supervisión ampliados.

Los proyectos de obtención del OEA y una parte de la implementación del control de acceso fueron aplazados por razones institucionales para el 2019, momento en el cual se decidirá cuándo es oportuno su reinicio.

(103-3)

La gestión de protección conserva su marco de referencia enfocado en la identificación de sus riesgos y la gestión para mitigarlos, bajo las directrices corporativas y en coherencia con lo que promueve la Política Integrada de **COMPAS**. El sistema de gestión trabaja de manera integrada con enfoque basado en procesos que funciona sobre un sistema de auditorías externas e internas con el apoyo de la Dirección de auditoría y riesgos. De igual manera, desde el proceso directivo se llevan a cabo comités de gerencia en los que se supervisa la gestión y los resultados de manera individual asegurando la calidad de los procesos de todo el sistema que se encuentra certificado por Icontec y por la autoridad marítima DIMAR.

Para **COMPAS** la seguridad e integridad de la carga es una prioridad, es por esto que para continuar cumpliendo los estándares de calidad en la operación se plantean las siguientes metas:

(103-2)**Retos a futuro****Metas corto plazo - 0 a 2 años**

- ★ Implementación de los controles de acceso en los terminales de Tolú y Cartagena.
- ★ Fortalecimiento del SARLAFT, ampliando la planta de personal de analistas.

Metas mediano plazo - 3 a 5 años

- ★ Implementación del control acceso en otros terminales.
- ★ Integración de los sistemas electrónicos, proceso que consiste en articular la video vigilancia con el control electrónico de acceso.





COMPAS Bogotá

Relacionamiento con clientes

(103-1, 103-2, 103-3)

Los clientes constituyen uno de los grupos de interés clave para **COMPAS**. Cultivar relaciones perdurables y de confianza con este grupo garantiza la generación de ingresos, así como la identificación de oportunidades que permiten corregir fallas, mejorar la gestión en general, apoyan al fortalecimiento de redes de trabajo y son la fuente principal de ideas y sugerencias para generar alternativas de negocio que consolidan el cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos de la Compañía.

El vínculo de **COMPAS** con sus clientes es personalizado y cercano; cada funcionario comercial tiene un portafolio con el que se relaciona e interactúa mediante reuniones, llamadas o correos electrónicos.

Además del contacto permanente con los clientes, el área atiende las solicitudes de cotización, negociación y seguimiento en el proceso de cargue o descargue de su mercancía; se encarga de oír sus requerimientos y saber entenderlos. En la relación con el cliente participan el área Comercial, principal responsable de su administración y seguimiento, la Vicepresidencia de operaciones y el área de Cartera. Cada uno interviene en diferentes momentos para cumplir distintos roles:



COMERCIAL

Los miembros del área comercial son el primer contacto con el cliente, encargados de presentar la Compañía, sus servicios, instalaciones y analizar sus necesidades no solo en cuanto a cargue / descargue, sino también manejos especiales y almacenamiento. Así mismo, evalúan requerimientos adicionales del cliente en los que COMPAS tenga oportunidades para ofrecer nuevos servicios y cumplir así con la generación de nuevos negocios que integren la cadena logística.

Aun cuando el cliente está siendo atendido directamente por otras áreas de COMPAS, como es el caso de su relación con operaciones durante el manejo de su carga, Comercial se mantiene como un soporte para el cliente, así como un punto de contacto entre este último y Operaciones. Finalmente, cuando los servicios han sido prestados, Comercial hace seguimiento a los pagos y apoya al área de Cartera en la gestión de recaudo.



VICEPRESIDENCIA DE OPERACIONES

Se encarga del cumplimiento de los requisitos legales y de autoridades por parte de los clientes para manejar su carga. Es la responsable del cargue o descargue de los productos, así como de su almacenamiento y cuidado mientras permanezcan en la instalación portuaria.



FACTURACIÓN

Una vez finalizado el servicio prestado al cliente, Facturación se encarga de generar el cobro correspondiente.



CARTERA

Es la encargada de mantener sana la cartera de la Compañía, haciendo seguimiento a los pagos de clientes, plazos de vencimiento e informando a los comerciales responsables de las cuentas para que los apoyen en su gestión de recobro.



El acompañamiento que hace cada área se integra en un solo proceso que busca que el cliente sienta continuidad y encuentre sinergias que maximicen su operación para, de esta manera, impactar el posicionamiento de **COMPAS** y la frecuencia de uso de los terminales que redundan en el incremento de los ingresos y un uso más eficiente de las instalaciones.

Adicional al diálogo que se establece entre el cliente y los responsables de la operación en **COMPAS**, la Empresa tiene dos canales más de comunicación. El primero es un canal para atender sus peticiones, quejas, reclamos y solicitudes (PQRS), al que pueden acceder a través de la página web. El segundo, es un boletín mensual implementado a finales de 2018 y cuyo público objetivo son los clientes y los agentes navieros. A estos se suman los comunicados oficiales enviados a través del área de Comunicaciones vía correo electrónico o a través de la sección Noticias de la página web de la Compañía.

Satisfacción de clientes

COMPAS implementó una encuesta en línea que envía una vez al año a su base de datos de clientes y que tiene como principal objetivo medir su nivel de satisfacción en los siguientes frentes de acción:

- 1 Servicio recibido por parte de la Gerencia comercial de **COMPAS**.
- 2 Servicio recibido por parte del área operativa en los terminales.
- 3 Proceso de respuesta de **COMPAS** frente a los incidentes presentados.
- 4 Evaluación de las operaciones en cuanto a: infraestructura, iluminación, seguridad, eficiencia, atención y solución oportuna de requerimientos, entre otros.
- 5 Importancia que da el cliente a los siguientes atributos de **COMPAS**: agilidad en la prestación del servicio, orientación al cliente, amabilidad de los funcionarios, red portuaria, calidad del servicio, responsabilidad social empresarial.

La encuesta de satisfacción realizada en 2018 contó con la participación del 86% de los clientes, un 28% más frente a 2017.

La muestra de 2018 dio como resultado un índice de satisfacción general del 89%, obteniendo resultados muy positivos en aspectos como la confianza que transmite el proceso comercial (97%), la seguridad (95%) e infraestructura de las operaciones (94%) y la agilidad en la prestación del servicio (4,55). El índice general de satisfacción al cliente se incrementó cinco puntos porcentuales entre 2017 y 2018, pasando del 84% de satisfacción general al 89% y acercándose así a la meta del 90% propuesta por la Compañía para el año 2019.

Algunos de los aspectos que presentan oportunidades de mejora están relacionados con el área de operaciones, la infraestructura y comunicación con los clientes.

* Para conocer los resultados de la encuesta de satisfacción ver anexos en página 153

Al finalizar la encuesta los clientes encuentran, además, un espacio para ampliar información relativa a las calificaciones o dejar comentarios que consideren importantes. Son estos comentarios, tanto positivos como negativos, los que alimentan el sistema de gestión de la Compañía – Kawak- y sobre los cuales las áreas directamente responsables establecen planes de acción y acciones correctivas -en caso de que se trate de quejas o reclamos- para evitar que se vuelvan a presentar. Kawak es el sistema de gestión que integra las políticas, procesos, procedimientos y planes de acción de toda la Compañía.

Los siguientes aspectos fueron claves para el aumento del nivel de satisfacción de los clientes:

- 1 A nivel de infraestructura finalizaron las obras en los terminales en Aguadulce y Barranquilla.
- 2 Creación de un patio especializado en el manejo de acero en **COMPAS** Aguadulce.

Adicionalmente, durante el periodo de la memoria se hizo énfasis en la búsqueda de proyectos orientados a la integración de la cadena logística, como son la búsqueda de nuevas operaciones en otros terminales, revisión de nuevos negocios para el Centro Logístico de Manzanillo y la posibilidad de prestar los servicios de este último en otras locaciones. En el tercer trimestre del 2018 se creó al interior de la Organización la Vicepresidencia ejecutiva, que tiene como principal responsabilidad la búsqueda de nuevos enfoques para el negocio.

Para 2019 la Compañía pretende seguir consolidándose como la única red portuaria multipropósito del país haciendo énfasis en la integración de la operación logística y el logro del 90% de satisfacción en el índice de satisfacción del cliente.

(418-1)

Durante 2018 no se registró ninguna reclamación asociada a violaciones de la privacidad de los clientes de **COMPAS**, bien fuera por canal directo, terceras partes o autoridad regulatoria.



La muestra de 2018 dio como resultado un índice de satisfacción general de los clientes del 89%



COMPAS Aguadulce

Gestión de proveedores

(103-1) (103-2)

Gestionar la cadena de suministro es relevante para **COMPAS** porque permite generar valor y garantizar el suministro de bienes y servicios para la operación efectiva del negocio. Generar relaciones beneficiosas con los actores de la cadena aporta de manera directa al control de los riesgos, en la medida que se anticipan posibles fallas en el proceso de suministro y la entrega de productos y servicios, reduciendo el impacto directo que se generaría sobre el costo de la operación.

Las relaciones comerciales con proveedores y clientes se enmarcan en los lineamientos establecidos en el Manual de Contratación y se fundamentan en principios éticos que aseguran la transparencia y honestidad para el mutuo beneficio, así como en altos estándares de calidad y de servicio.

El proceso de abastecimiento de **COMPAS** está constituido por 5 etapas:



En cada etapa de la cadena de abastecimiento existen unos riesgos, entre los que se encuentran:

| Etapa | Descripción del riesgo | Medida de mitigación |
|-------|---|---|
| 1 | Desarrollar un plan de abastecimiento inadecuado. | ● Aplicación de los procedimientos contemplados en el Manual de contratación. |
| | Incorrecta definición del objeto a contratar y su alcance. | |
| 2 | Adquirir bienes y servicios con proveedores que se encuentren en listas para el control de lavado de activos y financiación del terrorismo. | ● Validación en listas restrictivas en el registro y actualización de proveedores. ● Conformación de comité de expertos con diferentes áreas contratantes para seleccionar el proveedor, todo esto, en el marco de los lineamientos del Código de ética y conducta de la Compañía. |
| | Comisiones, privilegios o dádivas ofrecidas por el proveedor a cambio de obtener beneficios. | |
| | Actividades ilícitas por parte del proveedor. | |
| 3 | Negociar en moneda extranjera sin tener presente fluctuaciones de cambio. | ● Aplicación de los procedimientos contemplados en el Manual de contratación, capítulo 4.8.2 Estipulación de la moneda en el contrato. |
| | Selección de proveedor con criterios incorrectos. | |
| 4 | No asignación de pólizas y/o garantías que sean acordes a la naturaleza del contrato. | ● Aplicación de los procedimientos contemplados en el Manual de contratación, capítulo 4.8.5 Pólizas y garantías. |
| | Que el contrato no refleje adecuadamente las condiciones de la negociación. | |
| 5 | No evaluar adecuadamente a los proveedores. | ● Aplicación de los criterios de evaluación establecidos en el procedimiento de compras. |

(103-3)

COMPAS verifica el cumplimiento de los requisitos y la efectividad de la gestión a través de auditorías internas y externas como: ISO 9001 y BASC - *Business Alliance for Secure Commerce*, resultados que aseguran el mejoramiento continuo de los procesos de la cadena de suministro. Mecanismos adicionales como los grupos primarios, generan espacios de comunicación directa para que los miembros del equipo conozcan los acontecimientos más importantes de **COMPAS**, y logren realizar seguimiento al avance de los proyectos del área y a la resolución de asuntos comunes que se generan en el día a día. En estos grupos primarios participan los líderes de los procesos.

De manera anual se verifica el cumplimiento de los criterios establecidos en el Manual de Contratación y se realizan auditorías y visitas de validación por un grupo interdisciplinario conformado por colaboradores de **COMPAS**.

La Compañía posee un espacio en página web (www.compas.com.co/es/pqrs) para recibir y gestionar efectivamente las comunicaciones generadas por sus proveedores. El relacionamiento es manejado por el área de compras y tanto peticiones, quejas, reclamos y solicitudes (PQRS) son recibidas y gestionadas, con la posibilidad de seguimiento en línea por parte del proveedor.

(102-9, 102-10, 204-1)

La cadena de suministro

COMPAS se abastece de una amplia variedad de bienes y servicios. Las principales categorías de los proveedores implicados en la cadena de abastecimiento son:

- ✓ Agencia de viajes
- ✓ Alimentación
- ✓ Aseo y limpieza general e industrial
- ✓ Control de acceso
- ✓ Dragado o relimpia
- ✓ Mantenimiento a la infraestructura
- ✓ Mantenimiento a los equipos
- ✓ Metrología (equipos operación)
- ✓ Operador de medios tecnológicos
- ✓ Monitoreos ambientales
- ✓ Operador portuario
- ✓ Proveedor de equipos para la operación
- ✓ Suministro de combustibles
- ✓ Dotación y elementos de protección individual
- ✓ Suministro de energía
- ✓ Vigilancia y seguridad privada

COMPAS en 2018, efectuó transacciones de bienes y/o servicios con un total de 915 proveedores, por un monto total de \$89.811.352.431



★ Monto comprado

Los proveedores locales son fundamentales para garantizar las operaciones en las áreas de influencia de **COMPAS**. Como proveedores locales se identifican los proveedores de Colombia, que satisfacen los criterios de cercanía, accesibilidad y nivel de servicio respecto a la zona de cobertura de un terminal portuario u oficina de **COMPAS**. Representan el 98% de los proveedores registrados y el 99,45% de las compras efectuadas en 2018.

En 2018, se señala un cambio significativo en la estructura de la compañía que tuvo un impacto en la cadena de suministro de la Compañía: BOSCOAL - Operadores Portuarios S.A.S., instalación portuaria ubicada en la Península de Aguadulce en Buenaventura, que era filial de **COMPAS**, se fusionó en noviembre de 2018 por absorción de **COMPAS**. Este cambio fue notificado en su momento a los proveedores para que actualizaran sus sistemas de facturación con los datos de **COMPAS**, con el fin de dar continuidad a los servicios prestados y/o entrega de bienes.

(103-2, 308-1, 308-2, 414-1, 414-2)

Selección y evaluación de proveedores

Para el 2018, fueron registrados en el maestro de proveedores 222 proveedores locales nuevos y 10 proveedores nuevos del extranjero. Para el registro de proveedores se evalúa únicamente información tributaria, legal y de seguridad; ninguno de los proveedores se encontró registrado en listas restrictivas, ni presentaron discrepancias en documentación legal. En esta fase de selección, no se tienen en cuenta criterios ambientales y sociales.

En **COMPAS** se establecen y aplican criterios para la evaluación de los proveedores en función de su capacidad de proporcionar los bienes y servicios requeridos. Para ello, se ejercen los siguientes controles que dependen del nivel de riesgo: alto, medio y bajo.

| Nivel de riesgo | Criterios | Procedimiento aplicado por COMPAS |
|-----------------|--|--|
| Alto | <ul style="list-style-type: none"> • Proveedores críticos que presten sus servicios en las instalaciones de COMPAS, por más del 70% del tiempo laborable. • Más de 10 trabajadores vinculados. • Ejecución de actividad de alto riesgo. | Evaluación anual mediante auditorías y visitas de validación por un grupo interdisciplinario conformado por personal de COMPAS, quienes rectifican la información relacionada con el cumplimiento de normatividad laboral, gestión social, medio ambiente, seguridad física y salud ocupacional. |
| Medio | <ul style="list-style-type: none"> • Proveedores críticos que presten sus servicios en las instalaciones de COMPAS, por más del 70% del tiempo laborable. • Menos de 10 trabajadores vinculados | Evaluación anual de desempeño y actualización de datos. |
| Bajo | <ul style="list-style-type: none"> • Proveedores no críticos. | Actualización anual en sus datos. |

Desde el año 2014, la Compañía posee un proceso riguroso en el que establece una metodología y criterios fundamentales para identificar los proveedores críticos para la organización. Para **COMPAS** un proveedor crítico es aquel cuyos productos o servicios tienen gran impacto en el desarrollo de la operación portuaria, afectando a las personas, infraestructura, procesos, tecnología y medio ambiente. Basándose en esta definición, para el año 2018, el 13,4% de los proveedores que tuvieron transacciones de bienes y servicios fueron registrados como proveedores críticos.

Este sistema de evaluación permite verificar que los proveedores cumplan de manera integral con los requerimientos pactados en el contrato y/o orden de compra. Al proveedor le es informado el inicio del proceso de evaluación y la entrega de los resultados, adicional a ello, si presentan oportunidades de mejora y/o incumplimientos de ley, el proveedor debe presentar plan de acción o en su defecto no continuar prestando el servicio en la organización.

Existen dos mecanismos dentro del proceso de evaluación de proveedores:

En primera instancia se tiene la **evaluación de desempeño** que aplica para todos los proveedores críticos de la organización, es realizada con la participación del usuario responsable en requerir el bien o el servicio y comprende criterios a evaluar tales como: calidad y oportunidad, costo bien/servicio, servicio durante y post-venta, sistemas de gestión.

En 2018, **117** proveedores participaron en el proceso de **evaluación de desempeño** con los siguientes resultados:

El 85% de los proveedores críticos registrados en el año 2018 cumplen con los requisitos mínimos exigidos por la organización por lo tanto, pueden permanecer por un período más en la organización. Solo el 15% de los proveedores críticos evaluados por los usuarios obtuvieron una regular o baja calificación.

En segunda instancia, se encuentran las **visitas de evaluación** al proveedor, cuyo alcance es hacia los proveedores críticos que poseen un nivel de riesgo alto. Este proceso consiste en una auditoría en las instalaciones del proveedor con el fin de conocer y evidenciar sus condiciones actuales, revisión documental con entrevistas a las personas responsables de los procesos, luego se realiza recorrido por las instalaciones para observar y verificar buenas prácticas. Es durante esta fase, que se tienen en cuenta criterios sociales y ambientales tales como: cumplimiento de las obligaciones laborales con sus empleados, entrega oportuna de dotación y de los elementos de protección individual (EPI), cumplimiento de lo estipulado en el Plan de Manejo Ambiental de la instalación portuaria, medición de consumo de energía y agua, existencia de planes de bienestar para empleados y programas de gestión social con las comunidades del área de influencia, generación de empleo local, entre otros.

En la visita, la valoración del proveedor es realizada a través del Formato de Autoevaluación Estándares de Seguridad Proveedores de **COMPAS**, por parte de un grupo interdisciplinario conformado por personal de Gestión humana, la Dirección de gestión ambiental, SISO, Protección física y Gestión de proveedores, quienes rectifican la información relacionada en sus aspectos correspondientes. Para el año 2018 se visitaron 24 proveedores críticos que prestan sus servicios al interior de las instalaciones portuarias de **COMPAS** de forma permanente, y que tienen más de 10 trabajadores vinculados. El proceso de evaluación al proveedor ha permitido optimizar la entrega sin interrupciones de los servicios contratados, obtener información sobre el desempeño de proveedores e información detallada para futuras contrataciones.

(308-2) (414-2)

Impactos negativos en la cadena de suministro. ver anexos en página 154.

(103-2, 407-1, 408-1, 409-1)

Hitos 2018

- ✓ De 232 proveedores nuevos registrados en el año 2018 hubo cero (0) hallazgos en listas restrictivas.
- ✓ En el 2018 se visitaron 24 proveedores que se encuentran prestando sus servicios en las instalaciones portuarias de **COMPAS**, con el fin de verificar en sitio los avances en sus procesos, el cumplimiento y manejo en los aspectos en materia de sostenibilidad, laboral, ambiental, seguridad física, salud ocupacional y seguridad industrial.
- ✓ Para el año 2018 se lograron negociaciones con proveedores para cubrir 11 grupos de servicios y/o bienes que para **COMPAS** son importantes ya sea por su criticidad, rotación o precio.
- ✓ En procura de mejorar los servicios y gestionar de manera eficiente las comunicaciones con los proveedores, **COMPAS** dispuso en el 2018 de un nuevo espacio en la página web para que estos consulten información de su interés acerca de: documentos legales de **COMPAS** y/o filiales, certificados de retención de IVA e ICA, requisitos y horarios para radicación de facturas y entrega de mercancías y política de pago: <http://www.compas.com.co/es/Proveedores-Compas>.
- ✓ No se identificaron operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil o de trabajo forzoso u obligatorio, o en las cuales el derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo.



(103-2)

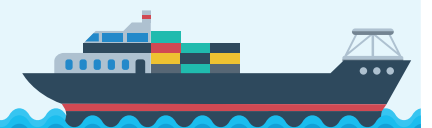
Retos a futuro

Metas corto plazo - 0 a 2 años

- ★ Actualizar la base de datos de los proveedores de bienes y servicios que tuvieron transacciones durante el año 2018.
- ★ Ejercer mayor control y seguimiento al cumplimiento de las entregas de los proveedores.
- ★ Afianzar las relaciones comerciales con los proveedores mediante el establecimiento de acuerdos a niveles de servicios, contratos, listas de precios, entre otros.

Metas mediano plazo - 3 a 5 años

- ★ Implementación de la segunda fase del programa Desarrollo de proveedores que incluya la aplicación de la caja de herramientas con el acompañamiento de un consultor especializado.



6

Rentabilidad y crecimiento

Rentabilidad y crecimiento

(103-1, 103-2, 103-3)

Gestionar la rentabilidad en **COMPAS** es fundamental, pues gracias al crecimiento y mayor generación de valor se da cumplimiento a los compromisos con los grupos de interés de la organización, reinvertiendo recursos no solo en la operación sino en el medioambiente y en la sociedad. Se busca que el crecimiento de la Compañía genere valor de manera integral para todas las partes y al trabajar de esta manera, la sostenibilidad de la empresa en el largo plazo está garantizada.

COMPAS aporta valor mediante la inversión en infraestructura, la reinversión en las operaciones, el aporte de recursos a las comunidades de sus áreas de influencia, el desarrollo integral de los colaboradores, el mejor servicio a los clientes, el cumplimiento a los proveedores, el pago de tributos y el cumplimiento de los compromisos con la Nación, y la generación de retorno económico para los accionistas.

Los valores corporativos de **COMPAS** son la guía y lineamiento bajo los cuales se rige la organización para alcanzar los objetivos estratégicos. La integridad, la agilidad, el respeto, la innovación, la calidad y el trabajo en equipo, son el marco para la toma de decisiones. Basado en esto **COMPAS** busca prestar servicios logísticos innovadores, de calidad y cada vez más integrales, que permitan atender las necesidades de los clientes, quienes requieren de una rápida capacidad de respuesta ante un mundo cada vez más globalizado. Agregar valor a los servicios prestados a los clientes para lograr un mínimo de 90% de satisfacción. Desarrollar nuevos negocios que permitan integrar la cadena de valor en proyectos logísticos.

Durante el 2018 se dio cumplimiento con un importante plan de inversión en la red de terminales portuarios multipropósito, de alrededor de USD25 millones. Con esto, además de cumplirle a la Nación, se busca ser más eficientes cada día en las operaciones y consolidar la presencia en el sector. Proyectos específicos como la inauguración del patio de acero en **COMPAS** Aguadulce con capacidad de almacenamiento de 19.000 toneladas, la alineación de las cuatro posiciones de atraque en **COMPAS** Barranquilla y el inicio de la expansión de la instalación portuaria en Tolú, ratifican el compromiso que tiene la Compañía con el desarrollo del sector portuario en Colombia.

(201-1)

| | 2016 | | 2017 | | 2018 | |
|--|-------------------|---------------|--------------------|---------------|--------------------|---------------|
| | Millones COP | Millones USD | Millones COP | Millones USD | Millones COP | Millones USD |
| Valor económico generado | \$125.508,8 | \$41,1 | \$171.799,6 | \$58,2 | \$190.102,3 | \$64,3 |
| Ingresos operacionales | \$125.508,8 | \$41,1 | \$171.799,6 | \$58,2 | \$190.102,3 | \$64,3 |
| Ingresos netos | | | \$171.254,0 | \$58,0 | \$189.843,0 | \$64,2 |
| Ingresos procedentes de inversiones financieras | | | \$545,6 | \$0,2 | \$259,3 | \$0,1 |
| Valor económico distribuido | \$99.123,6 | \$32,5 | \$154.324,7 | \$52,3 | \$170.182,8 | \$57,6 |
| Gastos operativos | \$52.951,0 | \$17,3 | \$86.773,9 | \$29,4 | \$85.207,3 | \$28,8 |
| Compra de materiales insumos | \$52.951,0 | \$17,3 | \$86.773,9 | \$29,4 | \$85.207,3 | \$28,8 |
| Costos de capacitación de los empleados | | | | | | |
| Sueldos y prestaciones de los empleados | \$19.103,1 | \$6,3 | \$24.973,4 | \$8,5 | \$28.809,8 | \$9,7 |
| Salarios y parafiscales | \$19.103,1 | \$6,3 | \$24.973,4 | \$8,5 | \$28.809,8 | \$9,7 |
| Pagos a proveedores de capital | \$14.114,2 | \$4,6 | \$29.409,9 | \$10,0 | \$40.396,7 | \$13,7 |
| Pagos de intereses a los proveedores de crédito | \$14.114,2 | \$4,6 | \$29.409,9 | \$10,0 | \$40.396,7 | \$13,7 |
| Pagos a gobiernos | \$12.047,5 | \$3,9 | \$12.276,2 | \$4,2 | \$14.816,0 | \$5,0 |
| Impuesto directos e indirectos al gobierno | \$12.047,5 | \$3,9 | \$12.276,2 | \$4,2 | \$14.816,0 | \$5,0 |
| Inversiones en la comunidad | \$907,8 | \$0,3 | \$891,5 | \$0,3 | \$953,0 | \$0,3 |
| Inversión en programas sociales orientados a las comunidades en el área de influencia sociales orientados a las comunidades en el área de influencia | \$907,8 | \$0,3 | \$891,5 | \$0,3 | \$953,0 | \$0,3 |
| Inversiones en infraestructura | | | | | | |
| Valor económico retenido | \$26.385,2 | \$8,6 | \$17.474,9 | \$5,9 | \$19.919,5 | \$6,7 |
| TRM PROMEDIO AÑO | 3052,13151 | | 2950,63694 | | 2955,81071 | |

(201-4)

Asistencia financiera recibida del Gobierno

| Valor monetario total de la asistencia financiera que recibe la organización de cualquier gobierno por: | 2016 COP | 2017 COP | 2018 COP |
|--|-----------------|--|--|
| Desgravaciones fiscales y créditos fiscales | Sin información | Para el periodo del informe no se recibieron beneficios por parte del Gobierno | Para el periodo del informe no se recibieron beneficios por parte del Gobierno |
| Subsidios | | | |
| Subvenciones para inversiones, subvenciones para investigación y desarrollo y otros tipos de subvenciones relevantes | | | |
| Premios | | | |
| Exención del pago de regalías | | | |
| Asistencia financiera de las agencias de crédito a la exportación (ECA) | | | |
| Incentivos financieros | | | |
| Otros beneficios financieros proporcionados o que puedan ser proporcionados por algún gobierno para alguna operación | | | |

Índice contenidos GRI

| Estándar GRI | Contenido | Ubicación | Pacto Global |
|---|--|---|--------------|
| GRI 101: Fundamentos 2016 | | | |
| Contenidos generales | | | |
| GRI 102: Contenidos generales 2016 | | | |
| Perfil de la organización | | | |
| 102-1 | Nombre de la organización | Acerca de Compas. Pág 16 | |
| 102-2 | Actividades, marcas, productos y servicios | Acerca de Compas. Pág 16 y 17 | |
| 102-3 | Ubicación de la sede | Acerca de Compas. Pág 17 | |
| 102-4 | Ubicación de las operaciones | Acerca de Compas. Pág 17 | |
| 102-5 | Propiedad y forma jurídica | Acerca de Compas. Pág 18 | |
| 102-6 | Mercados servidos | Acerca de Compas. Pág 17 | |
| 102-7 | Tamaño de la organización | Acerca de Compas. Pág 18 | |
| 102-8 | Información sobre colaboradores y otros colaboradores | Desarrollo y gestión del talento. Pág 50 Anexos - Desarrollo y gestión del talento. Pág 123 | 6 |
| 102-9 | Cadena de suministro | Gestión de proveedores - La cadena de suministro de Compas. Pág 98 | |
| 102-10 | Cambios significativos en la organización y en la cadena de suministro | Gestión de proveedores - La cadena de suministro de Compas. Pág 99 | 7 |
| 102-11 | Principio o enfoque de precaución | Gestión ambiental integral. Pág 57 | |
| 102-12 | Iniciativas externas | ANDI – Asociación Nacional de Empresarios de Colombia. ANALDEX – Asociación Nacional de Comercio Exterior. CAMACERO – Cámara Colombiana del Acero. Cámara de Comercio Colombo Americana. FENALCO - Federación Nacional de Comerciantes. CIP - Comisión Interamericana de Puertos. Pacto Global. | |
| 102-12 | Afiliación a asociaciones | FITAC - Federación Colombiana de Agentes Logísticos en Comercio Internacional. CCI – Cámara Colombiana de la Infraestructura. ACRIP Bolívar – Asociación Colombiana de Relaciones Industriales. BASC – Business Alliance for Secure Commerce. Consejo Colombiano de Seguridad. Bloomberg | |
| Estrategia | | | |
| 102-14 | Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones | Carta del presidente. Pág 10 | |
| 102-15 | Impactos, riesgos y oportunidades principales | Carta del presidente. Pág 10 Gestión de riesgos - Riesgos estratégicos. Pág 44 | |
| Ética e integridad | | | |
| 102-16 | Valores, principios, estándares y normas de conducta | Ética, transparencia y anticorrupción. Pág 73 | 10 |
| 102-17 | Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas | Ética, transparencia y anticorrupción. Pág 73 y 74 | 10 |

| Estándar GRI | Contenido | Ubicación | Pacto Global |
|---|---|---|--------------|
| Gobernanza | | | |
| 102-18 | Estructura de gobernanza | Gobierno corporativo. Pág 67 Anexos - Gobierno corporativo. Pág 150 y 151 | |
| 102-19 | Delegación de autoridad | Gobierno corporativo - Delegación de autoridad. Pág 68 | |
| 102-20 | Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales | Gobierno corporativo - Delegación de autoridad. Pág 68 | |
| 102-21 | Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales | Gobierno corporativo - Delegación de autoridad. Pág 69 | |
| 102-22 | Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités | Gobierno corporativo. Pág 67 Anexos - Gobierno corporativo. Pág 150 | |
| 102-23 | Presidente del máximo órgano de gobierno | Gobierno corporativo. Pág 67 Anexos - Gobierno corporativo. Pág 150 | |
| 102-24 | Nominación y selección del máximo órgano de gobierno | Gobierno corporativo - Junta Directiva. Pág 67 | |
| 102-25 | Conflictos de intereses | Gobierno corporativo - Manejo de conflictos de interés. Pág 68 | |
| 102-26 | Función del máximo órgano de gobierno en la selección de propósitos, valores y estrategia | Gobierno corporativo - Comité Directivo. Pág 70 | |
| 102-29 | Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales | Gobierno corporativo - Comité Directivo. Pág 69 | |
| 102-30 | Eficacia de los procesos de gestión del riesgo | Gobierno corporativo - Comité Directivo. Pág 69 Gestión de riesgos - Resultados. Pág 45 | |
| 102-31 | Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales | Gobierno corporativo - Comité Directivo. Pág 69 Gestión de riesgos. Resultados. Pág 45 | |
| 102-32 | Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad | Sobre este informe. Pág 6 | |
| 102-33 | Comunicación de preocupaciones críticas | Todo asunto crítico o preocupación importante se comunica primero a la Presidencia de la Compañía y esta directamente lo informa a la Junta Directiva o, en otros casos, se invita al Vicepresidente del área respectiva a las reuniones de Junta Directiva, para que se analicen en dicho escenario. | |
| Participación de los grupos de interés | | | |
| 102-40 | Lista de grupos de interés | Anexos - grupos de interés. Pág 122 | |
| 102-41 | Acuerdos de negociación colectiva | Desarrollo y gestión del talento - Principales indicadores de talento. Pág 50 Anexos - Desarrollo y gestión del talento. Pág 126 | 3 |
| 102-42 | Identificación y selección de grupos de interés | Enfoque de sostenibilidad - Grupos de interés. Pág 40 | |
| 102-43 | Enfoque para la participación de los grupos de interés | Enfoque de sostenibilidad - Grupos de interés. Pág 40 Anexos - grupos de interés. Pág 122 | |
| 102-44 | Temas y preocupaciones clave mencionados | Anexos - grupos de interés. Pág 122 | |

| Estándar GRI | Contenido | Ubicación | Pacto Global |
|--|--|--|--------------|
| Prácticas para la elaboración de informes | | | |
| 102-45 | Entidades incluidas en los estados financieros consolidados | Sobre este informe. Pág 6 | |
| 102-46 | Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema | Enfoque de sostenibilidad - Materialidad. Pág 38 | |
| 102-47 | Lista de temas materiales | Enfoque de sostenibilidad - Materialidad. Pág 39 | |
| 102-48 | Re expresión de la información | Sobre este informe. Pág 6, 7, 18 y 59 | |
| 102-49 | Cambios en la elaboración de informes | Sobre este informe. Pág 6 | |
| 102-50 | Período objeto del informe | Sobre este informe. Pág 6 | |
| 102-51 | Fecha del último informe | Sobre este informe. Pág 6 | |
| 102-52 | Ciclo de elaboración de informes | Sobre este informe. Pág 6 | |
| 102-53 | Punto de contacto para preguntas sobre el informe | Sobre este informe. Pág 7 | |
| 102-54 | Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI | Sobre este informe. Pág 6 | |
| 102-55 | Índice de contenidos GRI | Índice de contenidos GRI - Pág 109 | |

| Estándar GRI | Contenido | Ubicación | Omisiones | Pacto Global |
|--|--|---|--|--------------|
| Contenidos específicos - temas materiales | | | | |
| Ética, transparencia y gobierno corporativo | | | | |
| GRI 103: Enfoque de gestión 2016 | | | | |
| GRI 205: Anticorrupción 2016 | | | | |
| GRI 206: Competencia desleal 2016 | | | | |
| GRI 415: Política pública 2016 | | | | |
| GRI 419: Cumplimiento socioeconómico 2016 | | | | |
| 103-1 | Explicación del tema material y su Cobertura | Gobierno corporativo - Pág 66 y 72 | | |
| 103-2 | El enfoque de gestión y sus componentes | Gobierno corporativo - Pág 66, 70, 72 y 75 | | |
| 103-3 | Evaluación del enfoque de gestión | Gobierno corporativo - Pág 66 y 75 | | |
| 205-1 | Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción | Anexos - Ética, transparencia y anticorrupción. Pág 152 | No se reportan los riesgos significativos relacionados con la corrupción e identificados mediante la evaluación del riesgo | 10 |
| 205-2 | Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción | Ética, transparencia y anticorrupción. Pág 74 Anexos - Ética, transparencia y anticorrupción. Pág 152 | Solo se reporta información para empleados | 10 |
| 205-3 | Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas | Ética, transparencia y anticorrupción. Pág 74 | | 10 |
| 206-1 | Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia | La organización no ha sido objeto de procedimientos legales ocasionados por acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal, prácticas monopólicas o contra la libre competencia. | | |
| 415-1 | Contribución a partidos y/o representantes políticos | COMPAS no realizó contribuciones políticas durante el periodo de la memoria. | | |
| 419-1 | Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico | La organización no recibió durante el periodo reportado, multas o sanciones monetarias significativas por el incumplimiento de leyes o normativas en materia social o económica. La compañía fijó como criterio de materialidad la suma de cincuenta millones de pesos (COP\$50.000.000). | | |
| Rentabilidad y crecimiento | | | | |
| GRI 103: Enfoque de gestión 2016 | | | | |
| GRI 201: Desempeño económico | | | | |
| 103-1 | Explicación del tema material y su Cobertura | Rentabilidad y crecimiento. Pág 104 | | |
| 103-2 | El enfoque de gestión y sus componentes | Rentabilidad y crecimiento. Pág 104 | | |
| 103-3 | Evaluación del enfoque de gestión | Rentabilidad y crecimiento. Pág 104 | | |
| 201-1 | Valor económico directo generado y distribuido | Rentabilidad y crecimiento. Pág 105 | | |
| 201-4 | Asistencia financiera recibidas del gobierno | Rentabilidad y crecimiento. Pág 106 | | |

| Estándar GRI | Contenido | Ubicación | Omisiones | Pacto Global |
|---|---|---|-----------|--------------|
| Gestión de riesgos | | | | |
| GRI 103: Enfoque de gestión 2016 | | | | |
| 103-1 | Explicación del tema material y su cobertura | Gestión de riesgos. Pág 42 | | |
| 103-2 | El enfoque de gestión y sus componentes | Gestión de riesgos. Pág 42 y 45 | | |
| 103-3 | Evaluación del enfoque de gestión | Gestión de riesgos. Pág 44 | | |
| Relacionamiento con clientes | | | | |
| GRI 103: Enfoque de gestión 2016 | | | | |
| GRI 418: Privacidad del cliente 2016 | | | | |
| 103-1 | Explicación del tema material y su cobertura | Relacionamiento con clientes. Pág 92 | | |
| 103-2 | El enfoque de gestión y sus componentes | Relacionamiento con clientes. Pág 92 | | |
| 103-3 | Evaluación del enfoque de gestión | Relacionamiento con clientes. Pág 92 | | |
| 418-1 | Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente | Relacionamiento con clientes. Pág 95 | | |
| Propio | Resultados de la encuesta de satisfacción | Anexos- Relacionamiento con clientes. Pág 153 | | |
| Gestión de proveedores | | | | |
| GRI 103: Enfoque de gestión 2016 | | | | |
| GRI 204: Prácticas de abastecimiento 2016 | | | | |
| GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016 | | | | |
| GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016 | | | | |
| GRI 408: Trabajo infantil 2016 | | | | |
| GRI 409: Trabajo forzoso y obligatorio 2016 | | | | |
| GRI 414: Evaluación social de los proveedores 2016 | | | | |
| 103-1 | Explicación del tema material y su cobertura | Gestión de proveedores. Pág 96 | | |
| 103-2 | El enfoque de gestión y sus componentes | Gestión de proveedores. Pág 96, 99 y 101 | | |
| 103-3 | Evaluación del enfoque de gestión | Gestión de proveedores. Pág 97 | | |
| 204-1 | Proporción de gasto en proveedores locales | Gestión de proveedores - Cadena de suministro de Compas. Pág 98 Anexos Pág 155 | | |
| 308-1 | Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales | Gestión de proveedores - Selección y evaluación de proveedores. Pág 99 Anexos Pág 155 | | |
| 308-2 | Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas | Anexos Pág 154 Gestión de proveedores - Selección y evaluación de proveedores. Pág 99 | | |
| 407-1 | Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo | Gestión de proveedores - Hitos 2018. Pág 101 | | 3 |
| 408-1 | Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil | Gestión de proveedores - Hitos 2018. Pág 101 | | 5 |
| 409-1 | Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio | Gestión de proveedores - Hitos 2018. Pág 101 | | 4 |
| 414-1 | Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales | Gestión de proveedores - Selección y evaluación de proveedores. Pág 99 Anexos Pág 155 | | |
| 414-2 | Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas | Anexos Pág 154 Gestión de proveedores - Selección y evaluación de proveedores. Pág 99 | | |

| Estándar GRI | Contenido | Ubicación | Omisiones | Pacto Global |
|---|---|---|---|--------------|
| Seguridad e integridad de la carga | | | | |
| GRI 103: Enfoque de gestión 2016 | | | | |
| GRI 410: Prácticas en materia de seguridad 2016 | | | | |
| 103-1 | Explicación del tema material y su cobertura | Seguridad e integridad de la carga. Pág 88 | | |
| 103-2 | El enfoque de gestión y sus componentes | Seguridad e integridad de la carga. Pág 88 y 91 | | |
| 103-3 | Evaluación del enfoque de gestión | Seguridad e integridad de la carga. Pág 90 | | |
| 410-1 | Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de Derechos Humanos | Seguridad e integridad de la carga. Pág 89 | | 2 |
| Propio | Incidentes relacionados con la seguridad de la carga | Seguridad e integridad de la carga. Pág 89 | | |
| Propio | Incidentes relacionados con hurto, ingreso de polizones y contaminación de la carga | Seguridad e integridad de la carga. Pág 89 | | |
| Salud y seguridad en el trabajo | | | | |
| GRI 103: Enfoque de gestión 2016 | | | | |
| GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2016 | | | | |
| 103-1 | Explicación del tema material y su cobertura | Salud y seguridad en el trabajo. Pág 52 | | |
| 103-2 | El enfoque de gestión y sus componentes | Salud y seguridad en el trabajo. Pág 52, 53, 54 y 55 | | |
| 103-3 | Evaluación del enfoque de gestión | Salud y seguridad en el trabajo. Pág 54 | | |
| 403-1 | Representación de los colaboradores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad | Anexos - Salud y seguridad en el trabajo. Pág 137 Salud y seguridad en el trabajo. Pág 54 | | 6 |
| 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 | Anexos - Salud y seguridad en el trabajo. Pág 138, 139, 140 y 141 | No se reportan los tipos de accidentes. | |
| Desarrollo y gestión del talento | | | | |
| GRI 103: Enfoque de gestión 2016 | | | | |
| GRI 202: Presencia en el mercado 2016 | | | | |
| GRI 401: Empleo 2016 | | | | |
| GRI 402: Relaciones trabajador-empresa 2016 | | | | |
| GRI 404: Formación y enseñanza 2016 | | | | |
| GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016 | | | | |
| GRI 406: No discriminación 2016 | | | | |
| GRI 412: Evaluación de derechos humanos 2016 | | | | |

| Estándar GRI | Contenido | Ubicación | Omisiones | Pacto Global |
|--------------|---|--|--|--------------|
| 103-1 | Explicación del tema material y su cobertura | Desarrollo y gestión del talento. Pág 46 | | |
| 103-2 | El enfoque de gestión y sus componentes | Desarrollo y gestión del talento. Pág 46, 48 y 51 | | |
| 103-3 | Evaluación del enfoque de gestión | Desarrollo y gestión del talento. Pág 48 | | |
| 202-1 | Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local | Anexos - Desarrollo y gestión del talento. Pág 127 | No se discrimina por terminal dado que se utiliza el mismo salario mínimo en todas las terminales del país. No se discrimina por empleados directos/ indirectos pues todos utilizan el mismo salario mínimo según regulación laboral nacional vigente. | 6 |
| 202-2 | Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local | Desarrollo y gestión del talento - Principales indicadores de talento. Pág 50 Anexos - Desarrollo y gestión del talento. Pág 127 | No se da la definición para "altos ejecutivos". | 6 |
| 401-1 | Nuevas contrataciones de colaboradores y rotación de personal | Desarrollo y gestión del talento - Principales indicadores de talento. Pág 50 Anexos - Desarrollo y gestión del talento. Pág 128, 129 y 130 | | 6 |
| 401-2 | Beneficios para los colaboradores a tiempo completo que no se dan a los colaboradores a tiempo parcial o temporales | Desarrollo y gestión del talento - Principales indicadores de talento. Pág 50 Anexos - Desarrollo y gestión del talento. Pág 130 y 131 | No se incluyen: Provisiones por jubilación y Permiso parental (porque se reporta en indicador a parte) | 6 |
| 401-3 | Permiso parental | Anexos - Desarrollo y gestión del talento. Pág 132 | | |
| 402-1 | Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales | Compas cuenta con preavisos a los trabajadores antes de poner en práctica cambios operativos significativos que pudieran afectarles sustancialmente. Las semanas mínimas de preaviso se hacen de acuerdo a los tiempos mínimos requeridos por los proyectos. | No se especifica el número mínimo de semanas de aviso. | |
| 404-1 | Media de horas de formación al año por empleado | Desarrollo y gestión del talento - Principales indicadores de talento. Pág 50 Anexos - Desarrollo y gestión del talento. Pág 133 | | 6 |
| 404-2 | Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición | Anexos - Desarrollo y gestión del talento. Pág 134 | No se detalla el contenido de los programas de ayuda a la transición proporcionados para facilitar la empleabilidad continuada y la gestión del final de las carreras profesionales por jubilación o despido | |
| 404-3 | Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional | Desarrollo y gestión del talento - Principales indicadores de talento. Pág 50 Anexos - Desarrollo y gestión del talento. Pág 135 | No se discrimina por sexo. | |

| Estándar GRI | Contenido | Ubicación | Omisiones | Pacto Global |
|---|---|---|---|--------------|
| 405-1 | Diversidad en órganos de gobierno y empleados | Anexos - Desarrollo y gestión del talento. Pág 136 | No se reporta información por otros indicadores de diversidad, como grupos minoritarios o grupos vulnerables. La diversidad en empleados se reporta en el indicador 102-8. | 6 |
| 405-2 | Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres | "Desarrollo y gestión del talento - Principales indicadores de talento. Pág 50 Anexos - Desarrollo y gestión del talento. Pág 136" | No se discrimina por terminal. | 6 |
| 406-1 | Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas | Desarrollo y gestión del talento - Principales indicadores de talento. Pág 50 | | 1, 6 |
| 412-2 | Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos | "Desarrollo y gestión del talento - Principales indicadores de talento. Pág 50 Anexos - Desarrollo y gestión del talento. Pág 133" | | 2 |
| Propio | Diversidad | Anexos- Desarrollo y gestión del talento. Pág 126. | | |
| Propio | Ausentismo | Anexos- Desarrollo y gestión del talento. Pág 126. | | |
| Gestión social | | | | |
| GRI 103: Enfoque de gestión 2016 | | | | |
| GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016 | | | | |
| 103-1 | Explicación del tema material y su Cobertura | Gestión social. Pág 76 | | |
| 103-2 | El enfoque de gestión y sus componentes | Gestión social. Pág 76, 81, 85 y 87 | | |
| 103-3 | Evaluación del enfoque de gestión | Gestión social. Pág 80 | | |
| 203-1 | Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados | Gestión social. Pág 78 | | |
| 203-2 | Impactos económicos indirectos significativos | Gestión social. Pág 78 | No se reporta la importancia de los impactos económicos indirectos en el contexto de benchmarks externos y de las prioridades de los grupos de interés, como los estándares, protocolos y agendas políticas nacionales e internacionales. | |
| Propio | Monto de la inversión social | Anexos- Gestión social. Pág 152 | | |

| Estándar GRI | Contenido | Ubicación | Omisiones | Pacto Global |
|---|--|--|-----------|--------------|
| Gestión ambiental integral | | | | |
| GRI 103: Enfoque de gestión 2016 | | | | |
| GRI 302: Energía 2016 | | | | |
| GRI 303: Agua 2016 | | | | |
| GRI 305: Emisiones 2016 | | | | |
| GRI 306: Efluentes y residuos 2016 | | | | |
| GRI 307: Cumplimiento ambiental 2016 | | | | |
| 103-1 | Explicación del tema material y su Cobertura | Gestión ambiental integral. Pág 56 | | |
| 103-2 | El enfoque de gestión y sus componentes | Gestión ambiental integral. Pág 56 y 57 | | |
| 103-3 | Evaluación del enfoque de gestión | Gestión ambiental integral. Pág 56 y 58 | | |
| 302-1 | Consumo energético dentro de la organización | Gestión ambiental integral. Pág 59 | | 7, 8, 9 |
| 303-1 | Extracción de agua por fuente | Gestión ambiental integral. Pág 59 | | 7, 8, 9 |
| 303-3 | Agua reciclada y reutilizada | Gestión ambiental integral. Pág 60 | | 7, 8, 9 |
| 305-1 | Emisiones directas de GEI (Alcance 1) | Gestión ambiental integral. Pág 60 | | 7, 8, 9 |
| 305-2 | Emisiones indirectas de GEI (Alcance 2) | Gestión ambiental integral. Pág 60 | | 7, 8, 9 |
| 305-7 | Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire | Anexos - Gestión ambiental integral. Pág 142 y 143 | | 7, 8, 9 |
| 306-1 | Vertido de aguas en función de su calidad y destino | Anexos - Gestión ambiental integral. Pág 144, 145, 146, 147, 148 y 149 | | 7, 8, 9 |
| 306-2 | Residuos por tipo y método de eliminación | Gestión ambiental integral. Pág 61 | | 7, 8, 9 |
| 307-1 | Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental | Gestión ambiental integral. Pág 63 | | |

Anexos

Capítulo 5 - Contexto sostenibilidad

(102-40) (102-43) (102-44)
Grupos de interés

| Grupo de interés | Medio de relacionamiento | Frecuencia de relacionamiento | Temas de interés |
|-----------------------|--|-------------------------------|--|
| Accionistas | Asamblea de accionistas | Anual | <ul style="list-style-type: none"> Desarrollo y gestión del talento Innovación para la productividad Salud y seguridad en el trabajo Ética, transparencia y gobierno corporativo Rentabilidad y crecimiento Gestión de riesgos |
| | Diálogos de materialidad | Cada dos años | |
| | Reuniones de Junta Directiva | Cuatro veces al año | |
| Colaboradores | Boletín Bitácora. Infórmate (habladores acrílicos) | Quincenal | <ul style="list-style-type: none"> Desarrollo y gestión del talento Seguridad e integridad de la carga Salud y seguridad en el trabajo Innovación para la productividad Relacionamiento con clientes Gestión ambiental integral |
| | Conexión COMPAS (boletín impreso) | Trimestral | |
| | Cartelera física | Según necesidad | |
| | Intranet / Correo electrónico | Permanente | |
| | Diálogos de materialidad | Cada dos años | |
| | Reuniones de seguimiento | Según necesidad | |
| Clientes | Diálogos de materialidad | Cada dos años | <ul style="list-style-type: none"> Seguridad e integridad de la carga Salud y seguridad en el trabajo Innovación para la productividad Relacionamiento con clientes Gestión ambiental integral Ética, transparencia y gobierno corporativo |
| | Comunicados (mailing) | Según necesidad | |
| | COMPAS en línea (boletín digital) | Mensual | |
| | Página web / portal de clientes | Permanente | |
| | Encuesta de satisfacción | Anual | |
| | Reuniones de seguimiento | Según necesidad | |
| Aliados estratégicos | Diálogos de materialidad | Cada dos años | <ul style="list-style-type: none"> Ética, transparencia y gobierno corporativo Innovación para la productividad |
| | Página web | Permanente | |
| Proveedores | Diálogos de materialidad | Cada dos años | <ul style="list-style-type: none"> Gestión de proveedores Gestión ambiental integral Ética, transparencia y gobierno corporativo Gestión social Seguridad e integridad de la carga Salud y seguridad en el trabajo |
| | Correo electrónico | Permanente | |
| | Comunicados (mailing) | Según necesita | |
| | Reuniones de seguimiento | Según necesidad | |
| | Página web / PQRS / sección proveedores servicio | Permanente | |
| Gremios y autoridades | Diálogos de materialidad | Cada dos años | <ul style="list-style-type: none"> Gestión ambiental integral Ética, transparencia y gobierno corporativo Gestión social Seguridad e integridad de la carga Salud y seguridad en el trabajo Gestión de riesgos |
| | Reportes y respuestas a requerimientos | Según necesidad | |
| | Reuniones para tratar temas de interés común | Según necesidad | |
| Comunidades | Diálogos de materialidad | Cada dos años | <ul style="list-style-type: none"> Gestión ambiental integral Gestión social Gestión de proveedores |
| | Reuniones de seguimiento, socialización del Plan de Manejo Ambiental (PMA) | Según necesidad | |
| | Correo electrónico | Permanente | |
| | Página web / PQRS | Permanente | |

Capítulo 5 - Desarrollo y gestión del talento

(102-8)

Indicadores laborales generales

| Indicadores laborales generales | 2018 | | | | | | |
|---|-----------|-----------|--------------|-----------|-----------|-----------|--------------|
| | Sede adm. | Cartagena | Barranquilla | Cascajal | Aguadulce | Tolú | Total Compas |
| Número total de colaboradores | 34 | 84 | 48 | 76 | 86 | 44 | 372 |
| Número de colaboradores a término indefinido | 31 | 71 | 44 | 65 | 59 | 41 | 311 |
| Número de colaboradores a término fijo | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 3 |
| Número de colaboradores con otro tipo de contratos | 2 | 12 | 4 | 11 | 26 | 3 | 58 |
| Porcentaje colaboradores a término fijo | 2,9% | 1,2% | 0,0% | 0,0% | 1,2% | 0,0% | 0,8% |
| Porcentaje de colaboradores a término indefinido | 91,2% | 84,5% | 91,7% | 85,5% | 68,6% | 93,2% | 83,6% |
| Número total de hombres | 18 | 53 | 31 | 54 | 52 | 35 | 243 |
| Número total de mujeres | 16 | 31 | 17 | 22 | 34 | 9 | 129 |
| Porcentaje de hombres | 52,9% | 63,1% | 64,6% | 71,1% | 60,5% | 79,5% | 65,3% |
| Porcentaje de mujeres | 47,1% | 36,9% | 35,4% | 28,9% | 39,5% | 20,5% | 34,7% |
| Empleados en la organización por categoría laboral | | | | | | | |
| Número nivel 1: Ejecutivo | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 |
| Número nivel 2: Gerencial | 6 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 12 |
| Número nivel 3: Directores | 6 | 5 | 0 | 1 | 1 | 0 | 13 |
| Número nivel 4: Especialistas | 12 | 32 | 17 | 9 | 9 | 7 | 86 |
| Número nivel 5: Otros niveles | 5 | 46 | 29 | 65 | 75 | 36 | 256 |
| TOTAL | 34 | 84 | 48 | 76 | 86 | 44 | 372 |
| Porcentaje nivel 1: Ejecutivo | 14,7% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 1,3% |
| Porcentaje nivel 2: Gerencial | 17,6% | 2,9% | 5,9% | 2,9% | 2,9% | 2,9% | 3,2% |
| Porcentaje nivel 3: Directores | 17,6% | 14,7% | 0,0% | 2,9% | 2,9% | 0,0% | 3,5% |
| Porcentaje nivel 4: Especialistas | 35,3% | 94,1% | 50,0% | 26,5% | 26,5% | 20,6% | 23,1% |
| Porcentaje nivel 5: Otros niveles | 14,7% | 135,3% | 85,3% | 191,2% | 220,6% | 105,9% | 68,8% |
| Empleados en la organización por edad | | | | | | | |
| Número rango 1: menor a 30 años | 11 | 14 | 21 | 14 | 38 | 10 | 108 |
| Número rango 2: de 30 a 40 años | 9 | 30 | 14 | 26 | 32 | 11 | 122 |
| Número rango 3: de 40 a 50 años | 6 | 21 | 6 | 20 | 10 | 12 | 75 |
| Número rango 4: de 50 a 60 años | 7 | 16 | 5 | 14 | 4 | 8 | 54 |
| Número rango 5: mayor a 60 años | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 13 |
| Porcentaje rango 1: menor a 30 años | 32,4% | 41,2% | 61,8% | 41,2% | 111,8% | 29,4% | 29,0% |
| Porcentaje rango 2: de 30 a 40 años | 26,5% | 88,2% | 41,2% | 76,5% | 94,1% | 32,4% | 32,8% |
| Porcentaje rango 3: de 40 a 50 años | 17,6% | 61,8% | 17,6% | 58,8% | 29,4% | 35,3% | 20,2% |
| Porcentaje rango 4: de 50 a 60 años | 20,6% | 47,1% | 14,7% | 41,2% | 11,8% | 23,5% | 14,5% |
| Porcentaje rango 5: mayor a 60 años | 2,9% | 8,8% | 5,9% | 5,9% | 5,9% | 8,8% | 3,5% |

| Indicadores laborales generales | 2018 | | | | | | |
|--|-----------|-----------|--------------|----------|-----------|--------|--------------|
| | Sede adm. | Cartagena | Barranquilla | Cascajal | Aguadulce | Tolú | Total Compas |
| Detalle hombres | | | | | | | |
| Desglosado por categoría laboral | | | | | | | |
| Número nivel 1: Ejecutivo | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 |
| Número nivel 2: Gerencial | 5 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 11 |
| Número nivel 3: Directores | 1 | 4 | 0 | 1 | 1 | 0 | 7 |
| Número nivel 4: Especialistas | 4 | 14 | 11 | 5 | 4 | 4 | 42 |
| Número nivel 5: Otros niveles | 3 | 34 | 18 | 47 | 46 | 30 | 178 |
| Porcentaje nivel 1: Ejecutivo | 27,8% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 2,1% |
| Porcentaje nivel 2: Gerencial | 27,8% | 5,6% | 11,1% | 5,6% | 5,6% | 5,6% | 4,5% |
| Porcentaje nivel 3: Directores | 5,6% | 22,2% | 0,0% | 5,6% | 5,6% | 0,0% | 2,9% |
| Porcentaje nivel 4: Especialistas | 22,2% | 77,8% | 61,1% | 27,8% | 22,2% | 22,2% | 17,3% |
| Porcentaje nivel 5: Otros niveles | 16,7% | 188,9% | 100,0% | 261,1% | 255,6% | 166,7% | 73,3% |
| Desglosado por edad | | | | | | | |
| Número rango 1: menor a 30 años | 6 | 4 | 8 | 5 | 17 | 6 | 46 |
| Número rango 2: de 30 a 40 años | 4 | 18 | 11 | 19 | 23 | 6 | 81 |
| Número rango 3: de 40 a 50 años | 1 | 15 | 5 | 16 | 7 | 12 | 56 |
| Número rango 4: de 50 a 60 años | 6 | 13 | 5 | 12 | 3 | 8 | 47 |
| Número rango 5: mayor a 60 años | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 13 |
| Porcentaje rango 1: menor a 30 años | 33,3% | 22,2% | 44,4% | 27,8% | 94,4% | 33,3% | 18,9% |
| Porcentaje rango 2: de 30 a 40 años | 22,2% | 100,0% | 61,1% | 105,6% | 127,8% | 33,3% | 33,3% |
| Porcentaje rango 3: de 40 a 50 años | 5,6% | 83,3% | 27,8% | 88,9% | 38,9% | 66,7% | 23,0% |
| Porcentaje rango 4: de 50 a 60 años | 33,3% | 72,2% | 27,8% | 66,7% | 16,7% | 44,4% | 19,3% |
| Porcentaje rango 5: mayor a 60 años | 5,6% | 16,7% | 11,1% | 11,1% | 11,1% | 16,7% | 5,3% |
| Porcentaje nivel 5: Otros niveles | 14,7% | 135,3% | 85,3% | 191,2% | 220,6% | 105,9% | 68,8% |
| Desglosado por tipo de contrato | | | | | | | |
| Número total de hombres con contrato a término indefinido | 17 | 49 | 29 | 48 | 32 | 34 | 209 |
| Número total de hombres con contrato a término fijo | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Número total de hombres con otro tipo de contratos (especifique que otro tipo de contratos como aprendices, practicantes, entre otros) | 0 | 4 | 2 | 6 | 20 | 1 | 33 |

| Indicadores laborales generales | 2018 | | | | | | |
|---|-----------|-----------|--------------|----------|-----------|--------|--------------|
| | Sede adm. | Cartagena | Barranquilla | Cascajal | Aguadulce | Tolú | Total Compas |
| Detalle mujeres | | | | | | | |
| Desglosado por categoría laboral | | | | | | | |
| Número nivel 1: Ejecutivo | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Número nivel 2: Gerencial | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Número nivel 3: Directores | 5 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 |
| Número nivel 4: Especialistas | 8 | 18 | 6 | 4 | 5 | 3 | 44 |
| Número nivel 5: Otros niveles | 2 | 12 | 11 | 18 | 29 | 6 | 78 |
| Porcentaje nivel 1: Ejecutivo | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Porcentaje nivel 2: Gerencial | 6,3% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,8% |
| Porcentaje nivel 3: Directores | 31,3% | 6,3% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 4,7% |
| Porcentaje nivel 4: Especialistas | 50,0% | 112,5% | 37,5% | 25,0% | 31,3% | 18,8% | 34,1% |
| Porcentaje nivel 5: Otros niveles | 12,5% | 75,0% | 68,8% | 112,5% | 181,3% | 37,5% | 60,5% |
| Desglosado por edad | | | | | | | |
| Número rango 1: menor a 30 años | 5 | 10 | 13 | 9 | 21 | 4 | 62 |
| Número rango 2: de 30 a 40 años | 5 | 12 | 3 | 7 | 9 | 5 | 41 |
| Número rango 3: de 40 a 50 años | 5 | 6 | 1 | 4 | 3 | 0 | 19 |
| Número rango 4: de 50 a 60 años | 1 | 3 | 0 | 2 | 1 | 0 | 7 |
| Número rango 5: mayor a 60 años | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Porcentaje rango 1: menor a 30 años | 31,3% | 62,5% | 81,3% | 56,3% | 131,3% | 25,0% | 48,1% |
| Porcentaje rango 2: de 30 a 40 años | 31,3% | 75,0% | 18,8% | 43,8% | 56,3% | 31,3% | 31,8% |
| Porcentaje rango 3: de 40 a 50 años | 31,3% | 37,5% | 6,3% | 25,0% | 18,8% | 0,0% | 14,7% |
| Porcentaje rango 4: de 50 a 60 años | 6,3% | 18,8% | 0,0% | 12,5% | 6,3% | 0,0% | 5,4% |
| Porcentaje rango 5: mayor a 60 años | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Porcentaje nivel 5: Otros niveles | 14,7% | 135,3% | 85,3% | 191,2% | 220,6% | 105,9% | 68,8% |
| Desglosado por tipo de contrato | | | | | | | |
| Número total de mujeres con contrato a término indefinido | 14 | 22 | 15 | 17 | 27 | 7 | 102 |
| Número total de mujeres con contrato a término fijo | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 |
| Número total de mujeres con contrato a término fijo | 2 | 8 | 2 | 5 | 6 | 2 | 25 |

(Propio)
Ausentismo

| Absentismo | 2018 | | | | | | |
|-----------------------------------|-----------|-----------|--------------|----------|-----------|------|--------------|
| | Sede adm. | Cartagena | Barranquilla | Cascajal | Aguadulce | Tolú | Total Compas |
| Tasa global de absentismo | 17 | 31 | 20 | 29 | 17 | 13 | 127 |
| Tasa de absentismo de las mujeres | 8 | 16 | 12 | 9 | 9 | 5 | 59 |
| Tasa de absentismo de los hombres | 9 | 15 | 8 | 20 | 8 | 8 | 68 |

(Propio)
Diversidad

| Diversidad | 2018 | | | | | | |
|--|-----------|-----------|--------------|----------|-----------|-------|--------------|
| | Sede adm. | Cartagena | Barranquilla | Cascajal | Aguadulce | Tolú | Total Compas |
| Número de empleados con discapacidad en la plantilla | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Porcentaje de empleados con discapacidad en la plantilla | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% |
| Número de empleados extranjeros en la empresa que trabajan en la sede o sucursales situadas en Colombia. | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| Porcentaje de extranjeros en la empresa que trabajan en la sede o sucursales situadas en Colombia. | 5,88% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,54% |

(102-41)
Convenios colectivos

| Empleados cubiertos por convenios colectivos | 2016 | 2017 | | | | | | |
|--|------------|-----------|------------|--------------|--------------|-----------|------------|--------------|
| | | Sede adm. | Cartagena | Barranquilla | Buenaventura | Aguadulce | Tolú | Total Compas |
| Número total de empleados en la organización | 222 | 29 | 86 | 38 | 79 | 62 | 40 | 334 |
| Número total de empleados cubiertos por convenios colectivos | 35 | 0 | 14 | 0 | 6 | 0 | 11 | 31 |
| Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos | 16% | 0% | 16% | 0% | 8% | 0% | 28% | 9% |
| Número de consultas o negociaciones sobre cambios en la compañía | 1 | 2 | | | | | | 2 |

| Empleados cubiertos por convenios colectivos | 2018 | | | | | | |
|--|-----------|------------|--------------|-----------|-----------|------------|--------------|
| | Sede adm. | Cartagena | Barranquilla | Cascajal | Aguadulce | Tolú | Total Compas |
| Número total de empleados en la organización | 32 | 72 | 44 | 65 | 60 | 41 | 314 |
| Número total de empleados cubiertos por convenios colectivos | 0 | 13 | 0 | 6 | 0 | 10 | 29 |
| Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos | 0% | 18% | 0% | 9% | 0% | 24% | 9% |
| Número de consultas o negociaciones sobre cambios en la compañía | | | | | | | 0 |

NOTA: Para este indicador solamente se tiene en cuenta personal de planta directa, sin incluir practicantes, estudiantes SENA, ni temporales.

(202-1)

Relación salario mínimo interno con salario mínimo legal vigente

| Relación entre el salario mínimo interno y el salario mínimo legal vigente | 2016 | | 2017 | | 2018 | |
|--|-----------------|---------|------------|------------|------------|------------|
| | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres |
| Valor salario mínimo legal | | | \$ 737.717 | \$ 737.717 | \$ 781.242 | \$ 781.242 |
| Valor salario mínimo interno | Sin información | | \$ 737.717 | \$ 737.717 | \$ 781.242 | \$ 781.242 |
| Ratio salario mínimo | | | 1 | 1 | 1 | 1 |

(202-2)

Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local

| Directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas | 2016 | 2017 | | | | | | |
|---|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| | | Sede adm. | Cartagena | Barranquilla | Buenaventura | Aguadulce | Tolú | Total Compas |
| Número total de altos ejecutivos | Sin información | Sin información | Sin información | Sin información | Sin información | Sin información | Sin información | Sin información |
| Indique el número de directivos procedentes de la comunidad local | 13 | 11 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 18 |
| Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local | Sin información | Sin información | Sin información | Sin información | Sin información | Sin información | Sin información | Sin información |
| Indique la concepción de local | Sin información | | | | | | | |

| Directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas | 2018 | | | | | | |
|---|-------------|-----------|--------------|----------|-----------|------|--------------|
| | Sede adm. | Cartagena | Barranquilla | Cascajal | Aguadulce | Tolú | Total Compas |
| Número total de altos ejecutivos | 11 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 17 |
| Indique el número de directivos procedentes de la comunidad local | 10 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 16 |
| Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local | 91% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 94% |
| Indique la concepción de local | De Colombia | | | | | | |

(401-1)

Nuevas contrataciones y rotación de personal

| | Retiros (2018) | | | | | | | | | | | | | |
|------------|----------------|--------------|-----------|--------------|--------------|--------------|----------|--------------|-----------|--------------|---------|--------------|--------------|--------------|
| | Sede adm. | | Cartagena | | Barranquilla | | Cascajal | | Aguadulce | | Tolú | | Total Compas | |
| | Retiros | Total Colab. | Retiros | Total Colab. | Retiros | Total Colab. | Retiros | Total Colab. | Retiros | Total Colab. | Retiros | Total Colab. | Retiros | Total Colab. |
| Total | 2 | 32 | 6 | 72 | 3 | 44 | 10 | 65 | 7 | 60 | 4 | 41 | 32 | 314 |
| Voluntaria | 1 | | 3 | | 0 | | 7 | | 2 | | 3 | | 16 | |

| Rotación de empleados | 2018 | | | | | | |
|---|-----------|-----------|--------------|----------|-----------|------|--------------|
| | Sede adm. | Cartagena | Barranquilla | Cascajal | Aguadulce | Tolú | Total Compas |
| Tasa de rotación de personal | 6% | 8% | 7% | 15% | 12% | 10% | 10% |
| Tasa de rotación de personal por renuncia voluntaria | 3% | 4% | 0% | 11% | 3% | 7% | 5% |
| Número de colaboradores retirado por mutuo acuerdo | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Número de colaboradores fallecidos | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Número de colaboradores retirados por pensión o vencimiento de contrato | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Número de colaboradores con traslados entre empresas | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 3 |
| Número de colaboradores retirados por renuncia voluntaria | 1 | 3 | 0 | 7 | 2 | 3 | 16 |
| Número de colaboradores despedidos | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 12 |
| Porcentaje de colaboradores retirado por mutuo acuerdo | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Porcentaje de retiros voluntarios/ total de retiros | 50% | 50% | 0% | 70% | 29% | 75% | 50% |

| Retiros | 2018 | | | | | | |
|-----------------|-----------|-----------|--------------|----------|-----------|------|--------------|
| | Sede adm. | Cartagena | Barranquilla | Cascajal | Aguadulce | Tolú | Total Compas |
| Menor a 30 años | 0 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 9 |
| 30 a 40 años | 0 | 1 | 1 | 5 | 2 | 1 | 10 |
| 40 a 50 años | 1 | 1 | 1 | 2 | 0 | 2 | 7 |
| 50 a 60 años | 1 | 1 | 0 | 0 | 4 | 0 | 6 |
| Mayor a 60 años | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Femenino | 1 | 4 | 0 | 2 | 2 | 2 | 11 |
| Masculino | 1 | 2 | 3 | 8 | 5 | 2 | 21 |

| Tasa de rotación de personal, distribuida por edad y género | 2018 | | | | | | |
|---|-----------|-----------|--------------|----------|-----------|------|--------------|
| | Sede adm. | Cartagena | Barranquilla | Cascajal | Aguadulce | Tolú | Total Compas |
| Menor a 30 años | 0% | 50% | 33% | 5% | 2% | 25% | 28% |
| De 30 a 40 años | 0% | 17% | 33% | 8% | 3% | 25% | 31% |
| De 40 a 50 años | 50% | 17% | 33% | 3% | 0% | 50% | 22% |
| De 50 a 60 años | 50% | 17% | 0% | 0% | 7% | 0% | 19% |
| Mayor a 60 años | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Femenino | 50% | 67% | 0% | 3% | 3% | 50% | 34% |
| Masculino | 50% | 33% | 100% | 12% | 8% | 50% | 66% |

| Contrataciones por edad | 2018 | | | | | | |
|-------------------------|-----------|-----------|--------------|----------|-----------|------|--------------|
| | Sede adm. | Cartagena | Barranquilla | Cascajal | Aguadulce | Tolú | Total Compas |
| TOTAL | 5 | 5 | 11 | 4 | 25 | 9 | 59 |
| Menor a 30 años | 2 | 2 | 4 | 1 | 11 | 4 | 24 |
| 30 a 40 años | 2 | 3 | 3 | 3 | 10 | 3 | 24 |
| 40 a 50 años | 1 | 0 | 3 | 0 | 2 | 2 | 8 |
| 50 a 60 años | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 |
| Mayor a 60 años | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| Femenino | 2 | 3 | 3 | 0 | 14 | 3 | 25 |
| Masculino | 3 | 2 | 8 | 4 | 11 | 6 | 34 |

| Tasa de contrataciones de personal, distribuida por edad y género | 2018 | | | | | | |
|---|-----------|-----------|--------------|----------|-----------|------|--------------|
| | Sede adm. | Cartagena | Barranquilla | Cascajal | Aguadulce | Tolú | Total Compas |
| Menor a 30 años | 40% | 40% | 36% | 25% | 44% | 44% | 40,7% |
| De 30 a 40 años | 40% | 60% | 27% | 75% | 40% | 75% | 40,7% |
| De 40 a 50 años | 20% | 0% | 27% | 0% | 8% | 67% | 13,6% |
| De 50 a 60 años | 0% | 0% | 9% | 0% | 4% | 0% | 3,4% |
| Mayor a 60 años | 0% | 0% | 0% | 0% | 4% | 0% | 1,7% |
| Femenino | 40% | 60% | 27% | 0% | 56% | 0% | 42,4% |
| Masculino | 60% | 40% | 73% | 100% | 44% | 200% | 57,6% |
| Número total y tasa de contrataciones de empleados | 5 | 5 | 11 | 4 | 25 | 9 | 59 |
| | 2% | 2% | 4% | 1% | 8% | 3% | 19% |

| Vacantes y promociones y antigüedad | 2018 | | | | | | |
|---|-----------|-----------|--------------|----------|-----------|------|--------------|
| | Sede adm. | Cartagena | Barranquilla | Cascajal | Aguadulce | Tolú | Total Compas |
| Vacantes | 5 | 5 | 11 | 4 | 25 | 9 | 59 |
| Número de vacantes ocupadas por personal interno | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 3 |
| Porcentaje de vacantes ocupadas por personal interno | 0% | 0% | 9% | 50% | 0% | 0% | 5% |
| Número global de la plantilla promocionada durante el último año | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 3 |
| Porcentaje global de la plantilla promocionada durante el último año | 0% | 0% | 0% | 1% | 0% | 0% | 1% |
| Número de mujeres de la plantilla promocionadas durante el último año | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Porcentaje de mujeres de la plantilla promocionadas durante el último año | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Número de hombres de la plantilla promocionados durante el último año | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 3 |
| Porcentaje de hombres de la plantilla promocionados durante el último año | 0% | 0% | 100% | 100% | 0% | 0% | 100% |
| Antigüedad media de los empleados de la empresa promovidos (años) | 0,0 | 0,0 | 4,0 | 6,5 | 0,0 | 0,0 | 1,8 |
| Antigüedad media de las mujeres de la empresa promovidas (años) | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| | 0,0 | 0,0 | 4,0 | 6,5 | 0,0 | 0,0 | 1,8 |

NOTA: Para este indicador solamente se tiene en cuenta personal de planta directa, sin incluir practicantes, estudiantes SENA, ni temporales.

(401-2)

Beneficios para empleados

| Prestaciones sociales obligatorias para los empleados a jornada completa | 2016 | 2017 | | | | | | |
|--|------|-----------|-----------|--------------|--------------|-----------|------|--------------|
| | | Sede adm. | Cartagena | Barranquilla | Buenaventura | Aguadulce | Tolú | Total Compas |
| ¿Cuenta con alguna de las siguientes prestaciones sociales obligatorias para todos los empleados a jornada completa? | Sí | | | | Sí | | | |
| Seguridad social | X | | | | Sí | | | |
| Fondo de pensiones | X | | | | Sí | | | |
| Otras (especificar) Fondo de Cesantías Primas de Servicio | X | | | | Sí | | | |
| Prestaciones sociales obligatorias para los empleados a jornada completa | 2018 | 2018 | | | | | | |
| | | Sede adm. | Cartagena | Barranquilla | Cascajal | Aguadulce | Tolú | Total Compas |
| ¿Cuenta con alguna de las siguientes prestaciones sociales obligatorias para todos los empleados a jornada completa? | | | | Sí | | | | |
| Seguridad social | | | | Sí | | | | |
| Fondo de pensiones | | | | Sí | | | | |
| Otras (especificar) Fondo de Cesantías Primas de Servicio | | | | Sí | | | | |

| Prestaciones sociales obligatorias para los empleados a jornada completa | 2016 | 2017 | | | | | | |
|--|-----------------|-----------|-----------|--------------|---|-----------|------|--------------|
| | | Sede adm. | Cartagena | Barranquilla | Buenaventura | Aguadulce | Tolú | Total Compas |
| ¿Cuenta con alguna de las siguientes prestaciones sociales voluntarias para todos los empleados a jornada completa? | Sí | | | | Sí | | | |
| Seguro de vida | X | | | | Sí | | | |
| Seguro médico | X | | | | Sí | | | |
| Seguro de accidentes | | | | | No | | | |
| Auxilios para la salud | | | | | Sí | | | |
| Auxilio para matrimonio | | | | | No | | | |
| Auxilio de alimentación | X | | | | Sí | | | |
| Prima de vacaciones | X | | | | Sí | | | |
| Jornadas flexibles | | | | | No | | | |
| Patrocinio para estudio | X | | | | Sí | | | |
| Acciones | | | | | Sí | | | |
| Otras (especificar) Primas Extralegales (Junio y Diciembre) Bonificaciones (Bono por año cumplido, Bonificación por Clima y Bonificación por resultados) Auxilio por Localización Auxilio por Disponibilidad | Sin información | | | | Kit escolares, auxilio por enfermedad, auxilio educativo, auxilio para gastos notariales y registro por compra de vivienda por préstamo empresa, préstamo vivienda, préstamo estudiar idiomas | | | |

| Prestaciones sociales obligatorias para los empleados a jornada completa | 2018 | | | | | | |
|--|-----------|-----------|--------------|---|-----------|------|--------------|
| | Sede adm. | Cartagena | Barranquilla | Cascajal | Aguadulce | Tolú | Total Compas |
| ¿Cuenta con alguna de las siguientes prestaciones sociales voluntarias para todos los empleados a jornada completa? | | | | Sí | | | |
| Seguro de vida | | | | Sí | | | |
| Seguro médico | | | | Sí | | | |
| Seguro de accidentes | | | | No | | | |
| Auxilios para la salud | | | | Sí | | | |
| Auxilio para matrimonio | | | | No | | | |
| Auxilio de alimentación | | | | Sí | | | |
| Prima de vacaciones | | | | Sí | | | |
| Jornadas flexibles | | | | No | | | |
| Patrocinio para estudio | | | | Sí | | | |
| Acciones | | | | Sí | | | |
| Otras (especificar) Primas Extralegales (Junio y Diciembre) Bonificaciones (Bono por año cumplido, Bonificación por Clima y Bonificación por resultados) Auxilio por Localización Auxilio por Disponibilidad | | | | Kit escolares, auxilio por enfermedad, auxilio educativo, auxilio para gastos notariales y registro por compra de vivienda por préstamo empresa, préstamo vivienda, préstamo estudiar idiomas | | | |

(401-3)
Permiso parental

| Reincorporación al trabajo luego de licencia de maternidad o paternidad, desglosado por género | 2016 | | 2017 | | | | | | | | | | | | | | |
|--|-----------------|---|-----------|---|--------------|---|----------|---|-----------|---|------|---|--------------|---|---|---|---|
| | Sede adm. | | Cartagena | | Barranquilla | | Cascajal | | Aguadulce | | Tolú | | Total Compas | | | | |
| | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | |
| Empleados que tuvieron derecho a una baja por maternidad o paternidad | 0 | 3 | 1 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 2 |
| Empleados que disfrutaron de baja por maternidad o paternidad | 0 | 3 | 1 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 2 | |
| Empleados que se reincorporaron al trabajo después de finalizar su baja por maternidad o paternidad | 0 | 2 | 1 | 0 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 1 | |
| Empleados que continúan en la organización luego de 12 meses de haber finalizado su baja por maternidad o paternidad | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 1 | |
| Tasa de regreso al trabajo | Sin información | | 1 | | 1 | 1 | | | | | | | | | 1 | 1 | |
| Tasa de retención | Sin información | | 1 | | 1 | 1 | | | | | | | | | 1 | 1 | |

(404-1) (412-2)
Formación

| Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por género y por categoría laboral | 2018 | | | | | | |
|---|-----------|-----------|--------------|----------|-----------|------|--------------|
| | Sede adm. | Cartagena | Barranquilla | Cascajal | Aguadulce | Tolú | Total Compas |
| Número de horas de formación nivel 1 (Ejecutivo) | 64 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 64 |
| Número de horas de formación nivel 2 (Gerencial) | 262 | 3 | 27 | 15 | 2 | 309 | |
| Número de horas de formación nivel 3 (Mandos medios) | 53 | 275 | 0 | 18 | 0 | 346 | |
| Número de horas de formación nivel 4 (Mandos especialistas) | 590 | 2775 | 277 | 480 | 54 | 4176 | |
| Número de horas de formación nivel 5 (Operativos) | 0 | 652 | 108 | 848 | 335 | 1943 | |
| Promedio de horas de formación nivel 1 (Ejecutivo) | 12,8 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 12,8 |
| Promedio de horas de formación nivel 2 (Gerencial) | 43,7 | 3,0 | 13,5 | 15,0 | 0,0 | 2,0 | 25,8 |
| Promedio de horas de formación nivel 3 (Mandos medios) | 8,8 | 55,0 | 0,0 | 18,0 | 0,0 | 0,0 | 26,6 |
| Promedio de horas de formación nivel 4 (Mandos especialistas) | 49,2 | 86,7 | 16,3 | 53,3 | 0,0 | 7,7 | 48,6 |
| Promedio de horas de formación nivel 5 (Operativos) | 0,0 | 14,2 | 3,7 | 13,0 | 0,0 | 9,3 | 7,6 |
| Número de horas de formación por género (femenino) | 381 | 1257 | 245 | 464 | 0 | 29 | 2376 |
| Número de horas de formación por género (masculino) | 588 | 2448 | 167 | 897 | 0 | 366 | 4466 |
| Promedio de horas de formación por género (femenino) | 23,8 | 40,5 | 14,4 | 21,1 | 0,0 | 3,2 | 18,4 |
| Promedio de horas de formación por género (masculino) | 32,7 | 46,2 | 5,4 | 16,6 | 0,0 | 10,5 | 18,4 |
| Numero total de horas de formación | 969 | 3705 | 412 | 1361 | 0 | 391 | 6838 |
| Promedio de horas de formación de las categorías laborales | 193,8 | 741,0 | 82,4 | 272,2 | 0,0 | 78,2 | 1367,6 |
| Promedio horas de formación por empleado | 28,5 | 44,1 | 8,6 | 17,9 | 0,0 | 8,9 | 18,4 |
| Número de empleados que han recibido formación en el último año | 29 | 67 | 40 | 74 | 0 | 27 | 237 |
| % de empleados que han recibido formación en el último año | 85% | 80% | 83% | 97% | 0% | 61% | 64% |

| Formación en políticas o procedimientos sobre derechos humanos y aspectos de los derechos humanos relevantes para las operaciones | 2018 | | | | | | |
|---|------------|------------|--------------|-------------|-----------|------------|--------------|
| | Sede adm. | Cartagena | Barranquilla | Cascajal | Aguadulce | Tolú | Total Compas |
| Número de empleados formados | 16 | 30 | 20 | 120 | 22 | 208 | |
| Número total de horas dedicadas a la formación | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | |
| Porcentaje de empleados que recibieron formación | 47% | 36% | 42% | 158% | 0% | 50% | 56% |

(404-2)

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

| Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomentan la empleabilidad de los trabajadores y les ayudan a gestionar el final de sus carreras profesionales. | 2016 | 2017 | | | | | |
|--|---------|--|--|--|--------------|-----------|------|
| | | Sede adm. | Cartagena | Barranquilla | Buenaventura | Aguadulce | Tolú |
| | | Indique tipo y alcance de los programas que se han llevado a cabo para mejorar las capacidades de los empleados | Programa de capacitación. Fortalecimiento de competencias técnicas y blandas | Programa de capacitación. Fortalecimiento de competencias técnicas y blandas | | | |
| Describa los programas de ayuda dirigidos a favorecer la empleabilidad de los trabajadores y la gestión del final de sus carreras profesionales, ya sea por jubilación o terminación de la relación de trabajo | Ninguno | Se realizaron actividades con las personas próximas a pensión, entre las cuales se destaca revisión por parte del fondo de pensiones la historia laboral e iniciar los procesos de corrección. | | | | | |

| Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomentan la empleabilidad de los trabajadores y les ayudan a gestionar el final de sus carreras profesionales. | 2018 | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|
| | Sede adm. | Cartagena | Barranquilla | Cascajal | Aguadulce | Tolú |
| | Indique tipo y alcance de los programas que se han llevado a cabo para mejorar las capacidades de los empleados | Formaciones de competencias: técnicas y blandas para el 100% de los empleados de la sede. | Continuación de formación de inglés: 21 colaboradores graduados, de acuerdo al nivel del idioma requerido para ciertos cargos. Adicional a las formaciones de competencias: técnicas y blandas. | Formaciones de competencias: técnicas y blandas para el 100% de los empleados de la sede. | Inicio de formación de inglés para 6 colaboradores, de acuerdo al nivel del idioma requerido para ciertos cargos. Adicional a las formaciones de competencias: técnicas y blandas | Inicio de formación de inglés para 8 colaboradores, de acuerdo al nivel del idioma requerido para ciertos cargos. Adicional a las formaciones de competencias: técnicas y blandas |
| Describa los programas de ayuda dirigidos a favorecer la empleabilidad de los trabajadores y la gestión del final de sus carreras profesionales, ya sea por jubilación o terminación de la relación de trabajo | Se continúa con el apoyo y orientación a las personas próximas a pensionarse | | | | | |

(404-3)

Empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional

| Porcentaje de empleados cuyo desempeño y desarrollo profesional se evalúa con regularidad, desglosado por género y categoría profesional | 2018 | | | | | | Total Compas |
|--|-----------|-----------|--------------|----------|-----------|------|--------------|
| | Sede adm. | Cartagena | Barranquilla | Cascajal | Aguadulce | Tolú | |
| Número total de empleados en nivel 1 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 |
| Número de evaluaciones de desempeño realizadas en el nivel 1 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 |
| Nivel 1: Ejecutivo | | | | | | | 100% |
| Número total de empleados en nivel 2 | 6 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 12 |
| Número de evaluaciones de desempeño realizadas en el nivel 2 | 6 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 12 |
| Nivel 2: Gerencial | | | | | | | 100% |
| Número total de empleados en nivel 3 | 6 | 5 | 0 | 1 | 1 | 0 | 13 |
| Número de evaluaciones de desempeño realizadas en el nivel 3 | 6 | 5 | 0 | 1 | 1 | 0 | 13 |
| Nivel 3: Mandos medios | | | | | | | 100% |
| Número total de empleados en nivel 4 | 12 | 32 | 17 | 9 | 9 | 7 | 86 |
| Número de evaluaciones de desempeño realizadas en el nivel 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Nivel 4: Mandos Especialistas | | | | | | | 0% |
| Número total de empleados en nivel 5 | 3 | 34 | 25 | 54 | 49 | 33 | 198 |
| Número de evaluaciones de desempeño realizadas en el nivel 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Nivel 5: Operativos | | | | | | | 0% |

NOTA: Para este indicador solamente se tiene en cuenta personal de planta directa, sin incluir practicantes, estudiantes SENA, ni temporales.

(405-1)

Diversidad en órganos de gobierno y empleados

| Personas pertenecientes a un órgano de gobierno | 2016 | | | | | |
|---|------------|------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| | Hombres | Mujeres | Menores de 30 años | Entre 30 y 40 años | Entre 40 y 50 años | Mayores de 50 años |
| Número de personas en la Junta Directiva | 7 | 2 | 0 | 0 | 6 | 3 |
| Porcentaje de personas en la Junta Directiva | 78% | 22% | 0,0% | 0,0% | 67% | 33% |

| Personas pertenecientes a un órgano de gobierno | 2017 | | | | | |
|---|------------|------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| | Hombres | Mujeres | Menores de 30 años | Entre 30 y 40 años | Entre 40 y 50 años | Mayores de 50 años |
| Número de personas en la Junta Directiva | 7 | 2 | - | - | 4 | 5 |
| Porcentaje de personas en la Junta Directiva | 78% | 22% | 0,0% | 0,0% | 44% | 56% |

| Personas pertenecientes a un órgano de gobierno | 2018 | | | | | | Personas pertenecientes a grupos minoritarios o vulnerables en los órganos de gobierno |
|---|------------|------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--|
| | Hombres | Mujeres | Menores de 30 años | Entre 30 y 40 años | Entre 40 y 50 años | Mayores de 50 años | |
| Número de personas en la Junta Directiva | 8 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | - |
| Porcentaje de personas en la Junta Directiva | 89% | 11% | 11% | 11% | 22% | 56% | 0,0% |

(405-2)Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres
Diversidad en órganos de gobierno y empleados

| Personas pertenecientes a un órgano de gobierno | 2016 | 2017 | 2018 |
|---|-------------|---|---|
| Nivel 1: ejecutivo (incluye Presidente) | 1,24 | No aplica, no hay mujeres en este nivel | No aplica, no hay mujeres en este nivel |
| Nivel 2: gerencial | 1,44 | 1,16 | 0,88 |
| Nivel 3: mandos medios | 1,14 | 5 | 1,21 |
| Nivel 4: mandos especialistas | 0,88 | 1,42 | 1,52 |
| Nivel 5: operarios | 1,22 | 1,25 | 1,24 |

Capítulo 5 - Salud y seguridad en el trabajo**(403-1)**

Representación de los trabajadores en comités formales trabajador empresa de salud y seguridad

| Representación de trabajadores en comités conjuntos (trabajadores y gerencia) de salud y seguridad | 2016 | 2017 | 2018 |
|---|---|---|---|
| Indique el nivel al que los comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad funcionan dentro de la organización | Todo el personal de COMPAS, contratistas y usuarios | En COMPAS, la representación de colaboradores en comités conjuntos trabajador – empresa de salud y seguridad se da mediante el Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo (COPASST). Existe un COPASST en cada terminal. No hay COPASST en la sede administrativa. | En COMPAS, la representación de colaboradores en comités conjuntos trabajador – empresa de salud y seguridad se da mediante el Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo (COPASST). Existe un COPASST en cada terminal. No hay COPASST en la sede administrativa. |
| El porcentaje de trabajadores cuyo trabajo o lugar de trabajo sea objeto de control por parte de la organización y que estén representados por comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad | 100% | 91% | 91% |

(403-2)

Lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales – Empleados

| Lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales | Unidad | 2016 | | 2017 | | | | | | | | | | | | | |
|---|--------|-----------------|-----|-----------|------|--------------|-------|--------------|------|-----------|-------|--------|------|--------------|-------|--------|-------|
| | | Sede adm. | | Cartagena | | Barranquilla | | Buenaventura | | Aguadulce | | Tolú | | Total Compas | | | |
| | | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M |
| Empleados | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Número total de empleados | Número | 160 | 62 | 15 | 14 | 52 | 34 | 24 | 14 | 59 | 20 | 37 | 25 | 32 | 8 | 219 | 115 |
| Horas hombre trabajadas | | Sin información | | 60504 | | 176448 | | 86130 | | 210720 | | 102515 | | 95843 | | 732160 | |
| Total de accidentes | Número | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 4 | 2 | 5 | 1 | 9 | 4 |
| Tasa de accidentalidad | Índice | 0,85 | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 7,1 | 0 | 0 | 10,8 | 8 | 15,6 | 12,5 | 4,1 | 3,5 |
| Tasa de frecuencia de accidentes | Días | 0,8 | | 0 | | 0 | | 3 | | 0 | | 14 | | 15 | | 4 | |
| Días de ausencia por accidentes * | Índice | 15 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 14 | 8 | 64 | 2 | 78 | 13 |
| Tasa de días perdidos | Número | Sin información | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 21,4 | 0,0 | 0,0 | 37,8 | 32 | 200 | 25 | 32 | 5,2 |
| Total de enfermedades laborales | Índice | Sin información | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Tasa de frecuencia de enfermedad laboral | Días | Sin información | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Días de ausencia por enfermedades laborales * | Número | Sin información | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Número de incapacidades por enfermedad común | Días | 128 | N/D | 0 | 2 | 14 | 11 | 10 | 5 | 42 | 11 | 6 | 8 | 7 | 4 | 79 | 41 |
| Días de incapacidad por enfermedad común * | Índice | 771 | N/D | 0 | 5 | 94 | 98 | 39 | 9 | 469 | 39 | 26 | 20 | 44 | 11 | 672 | 182 |
| Tasa de frecuencia de absentismo laboral por enfermedad común | Número | Sin información | | 0 | 35,7 | 180,8 | 288,2 | 162,5 | 64,3 | 794,9 | 195,0 | 70,3 | 80,0 | 137,5 | 137,5 | 306,8 | 158,3 |
| Fatalidades | Número | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

| 2018 | | | | | | | | | | | | | |
|-----------|-------|-----------|-------|--------------|-------|--------------|-------|-----------|-------|--------|-------|--------------|-------|
| Sede adm. | | Cartagena | | Barranquilla | | Buenaventura | | Aguadulce | | Tolú | | Total Compas | |
| H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M |
| 18 | 16 | 53 | 31 | 31 | 17 | 54 | 22 | 52 | 34 | 35 | 9 | 243 | 129 |
| 67584 | | 178288 | | 108035 | | 204582 | | 152845 | | 104027 | | 815361 | |
| 0 | 0 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 1 | 6 | 2 | 0 | 0 | 10 | 5 |
| 0 | 0 | 3,8 | 3,2 | 0,0 | 5,9 | 3,7 | 4,5 | 11,5 | 5,9 | 0,0 | 0,0 | 4,1 | 3,9 |
| 0 | | 4 | | 2 | | 4 | | 13 | | 0 | | 4 | |
| 0 | 0 | 18 | 5 | 0 | 4 | 7 | 1 | 18 | 6 | 365 | 0 | 408 | 16 |
| 0 | 0 | 34,0 | 16,1 | 0,0 | 23,5 | 13,0 | 4,5 | 34,6 | 17,6 | 1042,9 | 0,0 | 167,9 | 12,4 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2 | 4 | 14 | 27 | 21 | 20 | 29 | 16 | 13 | 18 | 8 | 5 | 87 | 90 |
| 4 | 26 | 100 | 236 | 162 | 49 | 421 | 84 | 142 | 100 | 33 | 21 | 862 | 516 |
| 22,2 | 162,5 | 188,7 | 761,3 | 522,6 | 288,2 | 779,6 | 381,8 | 273,1 | 294,1 | 94,3 | 233,3 | 354,7 | 400,0 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

(403-2)

Lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales – Contratistas

| Lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales | Unidad | 2016 | | 2017 | | | | | | | | | | | | | |
|---|--------|-----------------|---|-----------|---|-----------|-----|--------------|-----|--------------|-----|-----------|-----|--------|-----|--------------|---|
| | | Sin información | | Sede adm. | | Cartagena | | Barranquilla | | Buenaventura | | Aguadulce | | Tolú | | Total Compas | |
| | | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M |
| Número total de empleados contratistas | Número | Sin información | | 2 | 0 | 656 | 0 | 360 | 0 | 181 | 0 | 125 | 0 | 96 | 0 | 1420 | 0 |
| Horas hombre trabajadas | Número | Sin información | | 4096 | | 1717493 | | 1036320 | | 305124 | | 393572 | | 145892 | | 3602497 | |
| Total de accidentes | Número | 19 | 0 | 0 | 0 | 16 | 0 | 8 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 25 | 0 |
| Tasa de accidentalidad | Índice | 2,99 | | 0 | 0 | 2,4 | 0,0 | 2,2 | 0,0 | 0,6 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 1,8 | 0 |
| Tasa de frecuencia de accidentes | Índice | 2,94 | | 0 | | 2 | | 2 | | 1 | | 0 | | 0 | | 2 | |
| Días de ausencia por accidentes * | Días | 138 | 0 | 0 | 0 | 122 | 0 | 29 | 0 | 3 | 0 | 13 | 0 | 2 | 0 | 169 | 0 |
| Tasa de días perdidos | Índice | Sin información | | 0 | 0 | 18,6 | 0,0 | 8,1 | 0,0 | 1,7 | 0,0 | 10,4 | 0,0 | 2,1 | 0,0 | 11,6 | 0 |
| Fatalidades | Número | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

| 2018 | | | | | | | | | | | | | |
|-----------|---|-----------|-----|--------------|-----|--------------|-----|-----------|-----|--------|-----|--------------|---|
| Sede adm. | | Cartagena | | Barranquilla | | Buenaventura | | Aguadulce | | Tolú | | Total Compas | |
| H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M |
| 4 | 0 | 706 | 0 | 380 | 0 | 123 | 0 | 188 | 0 | 165 | 0 | 1566 | 0 |
| 9844 | | 1844521,5 | | 1037972 | | 234993 | | 644708 | | 222884 | | 3994922,5 | |
| 0 | 0 | 13 | 0 | 6 | 0 | 2 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 25 | 0 |
| 0 | 0 | 1,8 | 0,0 | 1,6 | 0,0 | 1,6 | 0,0 | 2,1 | 0,0 | 0 | 0 | 1,6 | 0 |
| 0 | | 2 | | 1 | | 2 | | 1 | | 0 | | 2 | |
| 0 | 0 | 158 | 0 | 45 | 0 | 7 | 0 | 20 | 0 | 0 | 0 | 230 | 0 |
| 0 | 0 | 22,4 | 0,0 | 11,8 | 0,0 | 5,7 | 0,0 | 10,6 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 14,7 | 0 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Capítulo 5 - Gestión ambiental integral

(305-7)

Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire

| Emisiones significativas al aire, en kilogramos o múltiplos | Unidad de medida (kilogramos o múltiplos) | 2018 | | | | | | | | | |
|--|---|-----------|---------|---------|--------------|---------|-------|---------|--------------|---------|---------|
| | | Cartagena | | | Barranquilla | | | | Buenaventura | | |
| | | Punto 1 | Punto 2 | Punto 3 | Punto 1 | Punto 2 | Anual | Punto 3 | Punto 1 | Punto 2 | Punto 3 |
| Óxidos de nitrógeno (NOx) | ug/m3 | 0,92 | 1,24 | 1,37 | 0,93 | 1,08 | 0,92 | 1,03 | 0,98 | 0,81 | 2,67 |
| Óxidos de azufre (SOx) | ug/m3 | 13,16 | 16,86 | 12,52 | 12,87 | 16,36 | 12,15 | 12,82 | 38,09 | 38,91 | 36,78 |
| Partículas (PM) | ug/m3 | 28,99 | 32,65 | 36,14 | 38,34 | 38,48 | 40,49 | 38,65 | 33,1 | 57,7 | 90,4 |
| PST | ug/m3 | | | | | | | | | | |
| Otras categorías de emisiones al aire identificadas en regulaciones (CO) | ug/m3 | 1418,44 | 1423,81 | 1504,32 | | | | | < 1140 | < 1140 | < 1140 |

Nota. Contaminantes orgánicos persistentes (COP) – no se mide

| Estacion 1 | Estacion 2 | 2018 | | | Indique la norma legal bajo la cual se realizó la medición | Explique la fuente relativa a los factores de emisión utilizados | Explique qué estándares o metodologías utilizó para realizar el cálculo | |
|------------|------------|--------------------------------------|---|-------------------------|--|--|---|--------------|
| | | Aguadulce | Tolú | | | | | Total Compas |
| | | | Punto 1 Compas | Punto 2 Cabaña el Maley | | | | |
| 1,3 | 0 | 1,01 | 1,35 | | | | | |
| 10,5 | 7,4 | 15,49 | 17,05 | Resolución 2254 de 2017 | | | | |
| 13,4 | 11,1 | Punto 1 Compas PM10 de enero a julio | Punto 2 Cabaña el Maley PM10 de enero a julio | | Resolución 2254 de 2017 | | | |
| | | 42,34 | 45,41 | | | | | |
| | | 40,58 | 40,73 | | | | | |
| | | 40,22 | 40,08 | | | | | |
| | | 44,34 | 43,49 | | | | | |
| | | 41,93 | 40,15 | | | | | |
| | | Punto 1 Compas PST de enero a julio | Punto 2 Cabaña el Maley PST de enero a julio | | | | | |
| | | 67,29 | 67,76 | | | | | |
| | | 73,23 | 72,87 | | | | | |
| | | 70,45 | 69,37 | | | | | |
| | | 71,74 | 68,09 | | | | | |
| | | 72,51 | 66,9 | | | | | |
| | | 68,52 | 69,15 | | | | | |

Nota. Contaminantes orgánicos persistentes (COP) – no se mide

Capítulo 5 - Gestión ambiental integral

(306-1)

Vertido de aguas en función de su calidad y destino

| Fuente de descarga (indique los diferentes puntos de descarga por sede) porcentaje de operaciones evaluadas con relación a riesgos de corrupción y los principales riesgos identificados | Destino de la descarga (cuerpo de agua, alcantarillado, etc) | Volumen descargado(m3) | Describa las características del sistema de tratamiento | Indique la calidad del vertimiento de acuerdo con los siguientes parámetros | |
|---|--|-----------------------------------|--|---|-------------------------------|
| | | | | Límite permisible DBO (mg/l) | Resultado promedio DBO (mg/l) |
| Sede Administrativa | Se descarga directamente al alcantarillado de la ciudad, por lo tanto, no se tienen datos de monitoreo de vertimiento a la red | | | | |
| Cartagena | Alcantarillado | No está disponible la información | N/A pues no hay sistemas de tratamiento | 75,0 | 236,9 |
| Barranquilla | Cuerpo de Agua | | Sedimentador primario | 50 | 43,2 |
| Buenaventura | Estero el Piñal | 984,0 | Para las domésticas se cuenta con tanque séptico con filtros FAFA y para las no domésticas traméa de grasas. | 90,0 | 94,6 |
| Aguadulce | | 86,05 | | | |

| Indique la calidad del vertimiento de acuerdo con los siguientes parámetros | | | | | | Indique si el agua descargada fue reutilizada por otra organización | Descripción del procedimiento utilizado para la estimación del vertimiento |
|--|-------------------------------|------------------------------|-------------------------------|---|----------------------------------|---|---|
| Límite permisible DBO (mg/l) | Resultado promedio DBO (mg/l) | Límite permisible SST (mg/l) | Resultado promedio SST (mg/l) | Límite permisible grasas y aceites (mg/l) | Resultado grasas y aceites(mg/l) | | |
| Se descarga directamente al alcantarillado de la ciudad, por lo tanto, no se tienen datos de monitoreo de vertimiento a la red | | | | | | | |
| 225,0 | 540,0 | 75,0 | 448,7 | 15,0 | 18,0 | No | No se tienen vertimientos, pues las aguas residuales son dirigidas a pozos sépticos donde son retiradas por un tercero. Sí existe una descarga al alcantarillado, pero en la actualidad se encuentra replanteando un pretratamiento antes de la entrega al alcantarillado |
| 150 | 111,0 | 50 | 323,0 | 10 | <10 | No | Se tomaron muestras compuestas, con alícuotas cada hora durante 4 horas por 3 días seguidos. |
| 90,0 | 140,8 | 90,0 | 55,8 | 20,0 | 27,8 | No | En los monitoreos se toman alícuotas cada 8 horas (esto nos indica el caudal en l/s), luego pasamos a l/día y después multiplicamos por 365 para determinar el volumen del año. |
| | | | | | | | Volumen de agua residual entregado a la empresa encargada de la limpieza de las unidades portátiles de aseo. En agua dulce a la fecha no se realizan vertimientos |

| Fuente de descarga (indique los diferentes puntos de descarga por sede) porcentaje de operaciones evaluadas con relación a riesgos de corrupción y los principales riesgos identificados | Destino de la descarga (cuerpo de agua, alcantarillado, etc) | Volumen descargado(m3) | Describa las características del sistema de tratamiento | Indique la calidad del vertimiento de acuerdo con los siguientes parámetros | |
|---|---|---|---|--|-------------------------------|
| | | | | Límite permisible DBO (mg/l) | Resultado promedio DBO (mg/l) |
| Tolú | Cuerpo de Agua | Las aguas residuales no domésticas, cuentan con un sistema de tratamiento, este es un sistema constituido por 4 sedimentadores al final de los canales colectores que atraviesan la instalación de norte a sur, y que vierten sus aguas a dos (2) cuerpos de agua, ubicados en los lotes El Manglar y El Maley. | Sedimentador 1 Norte - Patio Bodegas | Rem > 80% en carga. SM 5210 B, SM 4500-O G / incubación 5d y electrodo de membrana | 736 mg/l |
| | | | Sedimentador 2 Norte - Patio Material De Yeso | Rem > 80% en carga. SM 5210 B, SM 4500-O G / incubación 5d y electrodo de membrana | 50,5mg/l |
| | | | Sedimentador 1 Sur - Patio Material Carbón | Rem > 80% en carga. SM 5210 B, SM 4500-O G / incubación 5d y electrodo de membrana | 195 mg/l |
| | | | Sedimentador Sur 2 - Patio Material de Escoria. | Rem > 80% en carga. SM 5210 B, SM 4500-O G / incubación 5d y electrodo de membrana | 43,8 mg/l |

| Indique la calidad del vertimiento de acuerdo con los siguientes parámetros | | | | | | Indique si el agua descargada fue reutilizada por otra organización | Descripción del procedimiento utilizado para la estimación del vertimiento |
|---|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|---|----------------------------------|---|---|
| Límite permisible DBO (mg/l) | Resultado promedio DBO (mg/l) | Límite permisible SST (mg/l) | Resultado promedio SST (mg/l) | Límite permisible grasas y aceites (mg/l) | Resultado grasas y aceites(mg/l) | | |
| Límite permisible 50,000 mg/l | | Límite permisible 50,000 mg/l | 343 mg/l | Límite permisible 10,000 mg/l | <10,00 mg/l | N/A | El procedimiento se llevó a cabo bajo las concentraciones de las aguas residuales con los valores establecidos en la norma nacional de vertimiento de resolución 631/2015 |
| Límite permisible 50,000 mg/l | | Límite permisible 50,000 mg/l | <6,0 mg/l | Límite permisible 10,000 mg/l | 12,1 mg/l | N/A | El procedimiento se llevó a cabo bajo las concentraciones de las aguas residuales con los valores establecidos en la norma nacional de vertimiento de resolución 631/2015 |
| Límite permisible 50,000 mg/l | | Límite permisible 50,000 mg/l | 9,6 mg/l | Límite permisible 10,000 mg/l | 11 mg/l | N/A | El procedimiento se llevó a cabo bajo las concentraciones de las aguas residuales con los valores establecidos en la norma nacional de vertimiento de resolución 631/2015 |
| Límite permisible 50,000 mg/l | | Límite permisible 50,000 mg/l | 6 mg/l | Límite permisible 10,000 mg/l | < 10,0 mg/l | N/A | El procedimiento se llevó a cabo bajo las concentraciones de las aguas residuales con los valores establecidos en la norma nacional de vertimiento del Decreto 1594 de 1984, Artículo 72 y 79 transitoriamente vigente, según Artículo 76 del Decreto 3930 de 2010 – Régimen de transición. |

| Fuente de descarga (indique los diferentes puntos de descarga por sede) porcentaje de operaciones evaluadas con relación a riesgos de corrupción y los principales riesgos identificados | Destino de la descarga (cuerpo de agua, alcantarillado, etc) | Volumen descargado(m3) | Describa las características del sistema de tratamiento | Indique la calidad del vertimiento de acuerdo con los siguientes parámetros | |
|---|---|--|---|--|-------------------------------|
| | | | | Límite permisible DBO (mg/l) | Resultado promedio DBO (mg/l) |
| Tolú | N/A | Las aguas residuales domésticas son tratadas a través de tres (4) pozos sépticos iguales, que presentan las siguientes características de diseño: Un tanque cilíndrico con una capacidad de 6.000 litros(2 pozos), dos pozos con una capacidad de 10.000 litros y un pozo ubicado en centro control con una capacidad 1.000 litros, fabricado en polietileno lineal de lata resistente al impacto, con divisiones internas que conforman un (1) tanque séptico de dos (2) cámaras y un filtro anaeróbico de flujo ascendente (FAFA). Estos pozos sépticos están ubicados; uno (1) al lado del casino, otro detrás del área de oficinas, uno diagonal a la portería en el patio de yeso, otro detrás de la oficina de centro control y el último detrás de las oficinas nuevas. | Pozo séptico Oficinas Nuevas | Rem > 80% en carga. SM 5210 B, SM 4500-O G / incubación 5d y electrodo de membrana | 94,3 Mg/l |
| | | | Pozo séptico Portería | Rem > 80% en carga. SM 5210 B, SM 4500-O G / incubación 5d y electrodo de membrana | 112 mg/l |
| | | | Pozo séptico Taller | Rem > 80% en carga. SM 5210 B, SM 4500-O G / incubación 5d y electrodo de membrana | 55,6 mg/l |
| | | | Pozo séptico Casino | Rem > 80% en carga. SM 5210 B, SM 4500-O G / incubación 5d y electrodo de membrana | 189 mg/l |

| Indique la calidad del vertimiento de acuerdo con los siguientes parámetros | | | | | | Indique si el agua descargada fue reutilizada por otra organización | Descripción del procedimiento utilizado para la estimación del vertimiento |
|---|-------------------------------|---|-------------------------------|--|----------------------------------|---|---|
| Límite permisible DBO (mg/l) | Resultado promedio DBO (mg/l) | Límite permisible SST (mg/l) | Resultado promedio SST (mg/l) | Límite permisible grasas y aceites (mg/l) | Resultado grasas y aceites(mg/l) | | |
| | | Rem > 80% en carga. SM 2540 D / Gravimétrico – Secado a 103°C – 105°C | <6,0 Mg/l | Rem > 80% en carga. SM 5520 D / Extracción Soxhlet | < 10,0 mg/l | N/A | El procedimiento se llevó a cabo bajo las concentraciones de las aguas residuales con los valores establecidos en la norma nacional de vertimiento del Decreto 1594 de 1984, Artículo 72 y 79 transitoriamente vigente, según Artículo 76 del Decreto 3930 de 2010 – Régimen de transición. |
| | | Rem > 80% en carga. SM 2540 D / Gravimétrico – Secado a 103°C – 105°C | 10 mg/l | Rem > 80% en carga. SM 5520 D / Extracción Soxhlet | < 10,0 mg/l | N/A | El procedimiento se llevó a cabo bajo las concentraciones de las aguas residuales con los valores establecidos en la norma nacional de vertimiento del Decreto 1594 de 1984, Artículo 72 y 79 transitoriamente vigente, según Artículo 76 del Decreto 3930 de 2010 – Régimen de transición. |
| | | Rem > 80% en carga. SM 2540 D / Gravimétrico – Secado a 103°C – 105°C | 17 mg/l | Rem > 80% en carga. SM 5520 D / Extracción Soxhlet | < 10,0 mg/l | N/A | El procedimiento se llevó a cabo bajo las concentraciones de las aguas residuales con los valores establecidos en la norma nacional de vertimiento del Decreto 1594 de 1984, Artículo 72 y 79 transitoriamente vigente, según Artículo 76 del Decreto 3930 de 2010 – Régimen de transición. |
| | | Rem > 80% en carga. SM 2540 D / Gravimétrico – Secado a 103°C – 105°C | 26 mg/l | Rem > 80% en carga. SM 5520 D / Extracción Soxhlet | < 10,0 mg/l | N/A | El procedimiento se llevó a cabo bajo las concentraciones de las aguas residuales con los valores establecidos en la norma nacional de vertimiento del Decreto 1594 de 1984, Artículo 72 y 79 transitoriamente vigente, según Artículo 76 del Decreto 3930 de 2010 – Régimen de transición. |

Capítulo 5 - Gobierno corporativo

(102-18, 102-22, 102-23)

Composición Junta Directiva

| Aspectos Junta Directiva | Director de Junta No. 1 | Director de Junta No. 2 | Director de Junta No. 3 | Director de Junta No. 4 |
|---|---|--|--|---|
| Nombre | Gabriel Hernán Echavarría Obregón | Gonzalo Alvargonzález Figaredo | Edward Pallesen | Jonathan Hunt |
| Empresa donde labora | Rosales S.A. | CEO ERSHIP SAU Vicepresidente de la Asociación de Navieros Españoles (ANAVE, Madrid) Presidente de la Plataforma de Inversores Españoles en Puertos (PIPE, Madrid) | Goldman Sachs' Merchant Banking | Goldman Sachs' Merchant Banking |
| Cargo | Presidente | CEO | Director gerente y se desempeña como jefe de las Américas del Grupo de inversión en infraestructura (IIG). | Director gerente, responsable de las inversiones en transporte en las Américas para el Grupo de Inversión en Infraestructura (IIG). |
| Ejecutivo/No Ejecutivo | No ejecutivo | No ejecutivo | No ejecutivo | No ejecutivo |
| Independiente | No | No | No | No |
| Antigüedad en la Junta | 9/03/15 | 9/03/15 | 22/08/17 | 22/08/17 |
| Otras Juntas Directivas a las que pertenece | Fundación Natura Fundación Islas del Rosario | Grupo Ership/Alvargonzalez Dunas Capital/Inverseguros | Vertical Bridge LLC Extenet Systems | Red de Carreteras de Occidente Autopistas Metropolitanas, Avports Avports |
| Nombre de entidades sin ánimo de lucro en las cuales participa como miembro de órganos de dirección | | | Miembro de la Junta de Directores de Henry Street Settlement, una organización sin fines de lucro con sede en Nueva York, miembro de la Fundación de la Universidad de Nebraska y miembro del Instituto Paul Engler para el Emprendimiento Agrícola. | |
| ¿Es accionista de un proveedor o cliente importante? | No | No | No | No |
| Porcentaje de juntas asistidas vs. Juntas llevadas a cabo | 100% | 83% | 100% | 100% |
| Estudios | University of Heidelberg – West Germany (1968) Junior Year Columbia University – New York, USA (1969) B.A. Economics | Licenciado en Derecho, Universidad Autónoma de Madrid Diplomado en Ciencias Económicas, Universidad Autónoma de Madrid. | BA, Summa cum laude - Universidad de Harvard. Magna cum laude -Harvard Law School. MPhil y DPhil - Universidad de Oxford. | Licenciatura en Estudios Políticos - Dickinson College. |

| Director de Junta No. 5 | Director de Junta No. 6 | Director de Junta No. 7 | Director de Junta No. 8 | Director de Junta No. 9 |
|---|--|--|--|---|
| Michael Obhof | Sebastián Echavarría Crespi | María Luz Salcedo | Romualdo Alvargonzález | Alejandro Echavarría Rodríguez |
| Goldman Sachs' Merchant Banking | Socio Gerente de Sabricas Capital Management | Rosales S.A | Presidente de ERSHIP, S.A., Vocal del comité del LLOYDS REGISTER, Presidente de la FUNDACIÓN ALVARGONZÁLEZ | Mensajeros Urbanos |
| Vicepresidente | Socio Gerente | Gerente General | Presidente | Presidente |
| No ejecutivo | No ejecutivo | No ejecutivo | No ejecutivo | No ejecutivo |
| No | No | No | No | No |
| 22/08/17 | 22/08/17 | 22/08/17 | 22/08/17 | 22/08/17 |
| Autopistas Metropolitanas de Puerto Rico | Corona Organization Falabella Colombia CAIS, CarSaver Compas S.A. Pérez Art Museum Miami y Henry Street Settlement Foundation, una organización sin fines de lucro con sede en Nueva York. | Rosales S.A.S. Central Charter de Colombia S.A.S. Playa Blanca Baru S.A.S. Promotora La Enseñanza S.A. Altos De Mdey. Hmv Ingenieros Ltda. Mejía Villegas S.A. | Patrono de la Junta del Real Patronato del Museo Naval Consejero / Asesor Regional de BBVA Miembro Protector de la Fundación Príncipe de Asturias Consejero de diversas sociedades de pequeña entidad | Pe SuperFuds Central Charter Colombia |
| No | Miembro de Junta de Henry Street Settlement Foundation | | | |
| No | No | No | No | No |
| 83% | 100% | 0% | 0% | 0% |
| Licenciado en Economía - Universidad Estatal de Ohio. MBA - Instituto de Tecnología de Massachusetts (MIT), donde fue asistente de docencia graduado de Finanzas Corporativas y Contabilidad Gerencial. | Licenciado en Artes en Ciencias Políticas e Historia por la Universidad de Tufts. | Administradora de Empresas - Universidad Autónoma de Bucaramanga | Licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales - UNED | BS Economics - Northeastern University. BSIB Finance - D'Amore-McKim School of Business |

Capítulo 5 - Ética, transparencia y anticorrupción

(205-1)

Operaciones evaluadas con relación a riesgos de corrupción

| Número total y porcentaje de operaciones evaluadas con relación a riesgos de corrupción y los principales riesgos identificados | 2017 | | | 2018 | | |
|---|---------------------|-----------------------|-------------------------|---------------------|-----------------------|-------------------------|
| | Operaciones totales | Operaciones evaluadas | % Operaciones evaluadas | Operaciones totales | Operaciones evaluadas | % Operaciones evaluadas |
| | 295 | 230 | 78% | 319 | 319 | 100% |

(205-2)

Comunicación y entrenamiento sobre políticas y procedimientos anticorrupción

| Empleados informados y capacitados | 2018 | | | | |
|------------------------------------|-----------------|----------------------|-------------|-----------------------|------------|
| | Total empleados | Empleados informados | | Empleados capacitados | |
| | | Número | % | Número | % |
| Directivos | 17 | 17 | 100% | 10 | 59% |
| Personal administrativo | 99 | 99 | 100% | 80 | 81% |
| Otros | 256 | 256 | 100% | 118 | 46% |
| Total | 372 | 372 | 100% | 208 | 56% |

Capítulo 5 - Gestión Social

(Propio)

Monto de la inversión social

| Línea de acción | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|---------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------------|-------------------------|
| Educación | \$ 119.888.754 | 314.953.233 | 253.683.957 | 405.767.279 | 305.474.620 |
| Agua | \$ 224.341.969 | 214.690.779 | 20.700.599 | 600.000 | 60.700.000 |
| Negocios inclusivos | 0 | 0 | 547.896.396 | 552.614.441 | 755.193.059 |
| Otros | 299.137.609 | 148.311.324 | 85.545.338 | 125.127.221 | 118.776.868 |
| TOTAL | \$ 643.368.332 | \$ 677.955.336 | \$ 907.826.290 | \$ 1.084.108.941 | \$ 1.240.144.547 |

Capítulo 5 - Relacionamiento con clientes

(Propio)

Resultados de la encuesta de satisfacción

| Tema general | Tema específico | 2017 | 2018 | Variación % 2017/2018 |
|---|--|-----------|-----------|-----------------------|
| Marco estadístico | Universo | 72 | 143 | 99% |
| | Muestra | 48 | 104 | 117% |
| | % participación | 67 | 86 | 28% |
| Satisfacción con el servicio recibido por parte de la gerencia comercial | | 96 | 98 | 2% |
| Atención recibida por parte de la gerencia comercial de COMPAS | Confianza que le transmite el proceso comercial | 64 | 97 | 52% |
| | Asesoría y soporte brindado a los negocios que desarrolla su compañía | 96 | 96 | 0% |
| | Seguimiento al servicio ofrecido | 96 | 93 | -3% |
| | Actitud en servicio y amabilidad | 98 | 96 | -2% |
| | Solución oportuna a las inquietudes y/o requerimientos presentados con el servicio comercial | 91 | 91 | 0% |
| | Adecuado y oportuno servicio de facturación | 91 | 93 | 2% |
| Servicio recibido por parte del área operativa de COMPAS | Manejo responsable de su carga | 93 | 89 | -4% |
| | Atención y agilidad recibida por parte del área de Gestión Documental | 93 | 89 | -4% |
| | Asesoría sobre la operación | 85 | 89 | 5% |
| Aspectos relacionados con el proceso de respuesta de COMPAS frente a incidentes | Oportunidad en atención al incidente | 93 | 82 | -12% |
| | Efectividad en la solución ofrecida | 91 | 84 | -8% |
| | Seguimiento a su petición, queja o reclamo | 90 | 81 | -10% |
| Aspectos del servicio operativo de COMPAS | Infraestructura | 76 | 94 | 24% |
| | Eficiencia | 85 | 91 | 7% |
| | Seguridad | 95 | 95 | 0% |
| | Iluminación | 0 | 91 | |
| | Atención y solución oportuna de sus requerimientos (pregunta nueva) | | 87 | |
| | Información detallada del servicio que está recibiendo (pregunta nueva) | | 90 | |
| Valor que da el cliente a los siguientes atributos de COMPAS | Prestación de los servicios de comunicación en la terminal (pregunta nueva) | | 89 | |
| | Agilidad en la prestación del servicio | 4,18 | 4,55 | 9% |
| | Calidad en el servicio | 4,6 | 3,96 | -14% |
| | Orientación al cliente | 3,53 | 3,64 | 3% |
| | Red portuaria | 3,5 | 3,15 | -10% |
| | Amabilidad de los funcionarios | 3,13 | 3,11 | -1% |
| | RSE | 2,08 | 2,6 | 25% |
| Índice de satisfacción al cliente | | 84 | 89 | 6% |

Capítulo 5 - Gestión de proveedores

(308-2) (414-2)

Impactos negativos en la cadena de suministro

| Impacto ambientales | 2017 | 2018 |
|---|--|---|
| Número de proveedores evaluados en relación con los impactos ambientales | 31 | 24 |
| Número de proveedores que fueron identificados con posibles impactos ambientales negativos | 9 | 3 |
| Número de proveedores que fueron identificados con posibles impactos ambientales negativos con los que se acordaron planes de mejora | 9 | 3 |
| Porcentaje de proveedores que fueron identificados con posibles impactos ambientales negativos con los que se acordaron planes de mejora | 29% | 13% |
| Número de proveedores que fueron identificados con posibles impactos ambientales negativos con los que se terminó la relación contractual | 0 | 0 |
| Porcentaje de proveedores que fueron identificados con posibles impactos ambientales negativos con los que se terminó la relación contractual | 0% | 0% |
| Impactos ambientales negativos significativos potenciales que se han identificado en la cadena de suministro | (1) Uso racional y eficiente del agua y energía. (2) Inadecuada disposición de residuos sólidos y de vertimientos aguas residuales. (3) Incumplimiento a requisitos legales ambientales que apliquen a su actividad. | En término general, el sistema de Gestión Ambiental de los proveedores debe ser reforzado ya que se ha evidenciado falta de administración y seguimiento en el cumplimiento de los requisitos. |
| Impactos ambientales negativos significativos reales que se han identificado en la cadena de suministro | (1) Ausencia de certificados de disposición que avalen el correcto tratamiento de los residuos. (2) Ausencia de licencias o permisos de operación de parte de la autoridad ambiental, tales como la obtención del Plan de Manejo Ambiental, licencia o resolución para operación. (3) Uso inadecuado del código de colores en reciclaje. | (1) Uso racional y eficiente del agua y energía. |
| Número de proveedores evaluados en relación con los impactos sociales | 31 | 24 |
| Número de proveedores que fueron identificados con posibles impactos sociales negativos | 8 | 6 |
| Número de proveedores que fueron identificados con posibles impactos sociales negativos con los que se acordaron planes de mejora | 8 | 6 |
| Porcentaje de proveedores que fueron identificados con posibles impactos sociales negativos con los que se acordaron planes de mejora | 26% | 25% |
| Número de proveedores que fueron identificados con posibles impactos sociales negativos con los que se terminó la relación contractual | 0 | 25% |
| Porcentaje de proveedores que fueron identificados con posibles impactos sociales negativos con los que se terminó la relación contractual | 0% | 0% |
| Impactos sociales negativos significativos potenciales que se han identificado en la cadena de suministro | (1) Ausencia de políticas y procedimientos para el cumplimiento de DDHH. (2) Ausencia de indicadores de seguridad y salud en el trabajo (3) Falta de provisión de los equipos de seguridad necesarios para garantizar la seguridad de sus colaboradores. | (1) Demora en la entrega de los elementos de protección personal a los empleados del proveedor. (2) Uso inadecuado de los elementos de protección individual (EPI) (3) Incumplimiento en la ejecución de los exámenes médicos periódicos ocupacionales (4) Falta de capacitación en tareas de alto riesgo. |
| Impactos sociales negativos significativos reales que se han identificado en la cadena de suministro | (1) Ausencia de la valoración de riesgo psicosocial. (2) Inexistencia de diagnóstico de condiciones de salud de la población trabajadora. (3) Incumplimiento en los pagos de la seguridad social. (4) Ausencia de gestión frente a lo establecido en el Derecho 1072 de 2015 sobre el SGSST. (5) Inexistencia de programas de vigilancia epidemiológica y de estilo de vida saludable. | (1) Demoras en los pagos de seguridad social por parte del proveedor. (2) Irregularidad en procesos de contratación de los trabajadores. (3) Ausencia de diagnóstico de salud de los trabajadores. (4) Ausencia de la valoración de riesgo psicosocial. |

Capítulo 5 - Gestión de proveedores

(204-1)

Proveedores locales

| Gasto en proveedores locales | 2016 | 2017 | 2018 | | | | | | |
|---|---|--------|---------------------|-----------|--------------|--------------|-----------|------|--------------|
| | | | Sede administrativa | Cartagena | Barranquilla | Buenaventura | Aguadulce | Tolú | Total compas |
| Porcentaje del presupuesto de adquisiciones de ubicaciones con operaciones significativas que se emplea en proveedores de la localidad de la operación (como el porcentaje de productos y servicios que se compra a nivel local). | 99,90% | 99,77% | 100% | 99,59% | 99,73% | 99,84% | 97,51% | 100% | 99,445% |
| Definición geográfica de la organización para "local" | Se ha definido el término local como la adquisición de bienes y servicios en el país: Colombia. | | | | | | | | |
| Definición utilizada para "ubicaciones con operaciones significativas". | Las operaciones significativas corresponden a las terminales y oficina de Bogotá. | | | | | | | | |

(308-1) (414-1)

Selección de proveedores con criterios ambientales y sociales

| Selección de proveedores | 2016 | 2017 | 2018 |
|---|-----------------|-----------------|------|
| Número de proveedores nuevos | | Sin información | 222 |
| Porcentaje de nuevos proveedores evaluados y seleccionados de acuerdo con los criterios ambientales | Sin información | Sin información | 0% |
| Porcentaje de nuevos proveedores evaluados y seleccionados de acuerdo con los criterios sociales | | Sin información | 0% |

Agradecimientos

AGRADECIMIENTOS

Informe de gestión 2018

COMPAS agradece a todos y cada uno de los líderes y reportantes de cada una de las áreas y procesos de la Compañía, así como a los externos por su participación activa para el desarrollo del presente informe de gestión correspondiente al 2018.

Presidencia

Alberto Jiménez Rojas
Presidente

Carlos Andrés Serna
Gerente comercial

Lelio Mogliati
Gerente comercial

Federica Noli
Gerente comercial

Ximena Vallejo
Directora comercial

Vicepresidencia Financiera

Carlos Castaño Muñoz
Vicepresidente financiero

Jorge Páez
Gerente de contabilidad e impuestos

Juan Miguel Gómez
Gerente financiero

Felipe Mejía
Coordinador de planeación

María Ximena Angarita
Asistente de tesorería

Vicepresidencia jurídica

Juan Manuel Camargo
Vicepresidente Jurídico

Selene Andrea Sierra
Coordinadora Jurídica

Jaime Andrés Durán
Coordinador Jurídico

Vicepresidencia de operaciones

Rafael Zorrilla
Vicepresidente de operaciones

Víctor Hurtado
Gerente COMPAS Cartagena

Jorge Halblaub
Gerente COMPAS Tolú

Alejandro Oliveros
Gerente COMPAS Aguadulce

Santiago Valderrama
Gerente COMPAS Barranquilla

Juan Carlos Guerrero
Gerente COMPAS Cascajal

Vicepresidencia de servicios compartidos

Fernando Barrera
Vicepresidente

Elvira Pastrana
Jefe de compras

Diana Sumoza
Líder de gestión de proveedores y documentación

Xiomara Baldiris
Jefe de gestión humana

Dirección de gestión ambiental

Zulady Pretel
Directora de gestión ambiental

Melisa Cabarcas
Ingrith Álvarez
Melissa Morales
Halleng Núñez
Profesionales ambientales

Dirección de seguridad y protección

Sergio Rodríguez
Oscar Castaño
Miguel Pineda
Directores

Diana Hoselvis
Líder SISO

Dirección de auditoría y riesgos

Ángela Rodríguez
Directora

Dirección de comunicaciones y sostenibilidad**Fundación Promotora del Canal del Dique**

María Eugenia Rolón
Directora ejecutiva

Fundación Puerto Aguadulce - Compas

María Fabiola Lugo
Directora

Flor María Yanes
Consultora

ConTREEbute

María Clara Salazar
Mabell Alejandra Ruiz
Alexander Tegelaars

Giro 360

www.giro360.co



COMPAS