



Mansarovar
ENERGY

EXPERTOS EN CRUDO PESADO



**Informe de
sostenibilidad**

2018



Mansarovar
ENERGY

EXPERTOS EN CRUDO PESADO

**Informe de
sostenibilidad**

2018

CEO
S.G.K. Mohan

COO
Xuan Zhao

CTO
Ravi Kumar Battu

CFO
Hui Zhang

**Vicepresidente Ejecutivo
de Asuntos Corporativos
y Negocios**
Carlos Benavides

**Vicepresidente Ejecutivo
de Operaciones**
Leonel Vargas

Director de Servicios de Soporte
Eduardo Ponce de León

Director Financiero
Luis Fonseca

Director de Equipo Pesado
Mauricio Patarroyo

**Director de Exploración
y Desarrollo**
Eduardo Lozano

Director de Operaciones
Manuel Romero

Gerente de HSE
Fernando Correa

Gerente de Contabilidad
Óscar Zamora

Gerente de Costos y Presupuestos
Héctor Jaimes

Gerente INFOCOM
Guillermo Malaver

Gerente de Cadena de Suministro
Jimmer Campos

Gerente de Relaciones Externas
Jorge Sanín

Gerente de Mercadeo
Juan Henao

**Gerente de Relaciones
con Inversionistas**
Jorge Pizarro

**Gerente de Planeación
y Desarrollo de Negocios**
Gustavo Soto

Gerente de Oleoducto
Fernando González

Gerente de Proyectos
Carlos Monsalvo

**Gerente de Innovación
y Excelencia Operacional**
Fernando Contreras

Gerente de Asuntos Legales
Juan Camilo Pinzón

Gerente de Auditoría Interna
Jaime Fajardo

Gerente Campo Velásquez
Diana Moreno

Gerente Asociación Nare
Gustavo Novoa

Gerente de Ingeniería de Producción
Isaac Luque

**Coordinación de reporte
y comité editorial**

Gerente de Relaciones Externas
Jorge Sanín

**Especialista de Asuntos
Públicos y Transparencia**
Nicolás Holguín

Diseño y diagramación
Good;) Comunicación para
el Desarrollo Sostenible



Mansarovar
ENERGY

EXPERTOS EN CRUDO PESADO

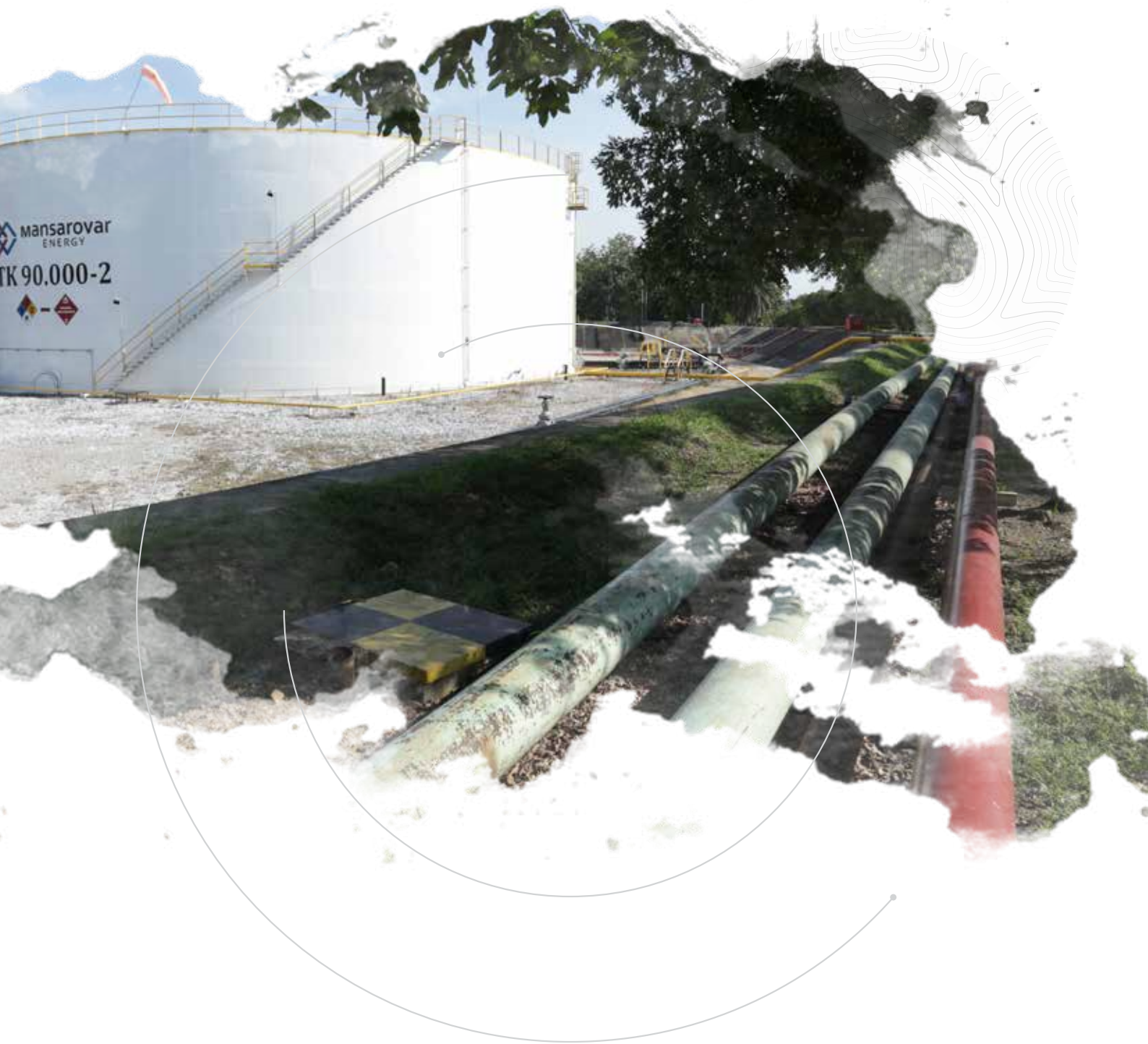


TABLA de contenido

Acerca de nosotros
Página 6

01

Sobre Mansarovar Energy
Página 14

02

Gobierno Corporativo ética y transparencia
Página 30

03

Nuestro entendimiento de la sostenibilidad
Página 50

04

HSE
Página 70

05

06

Excelencia operacional
Página 104

**Gestión social
estrategica**
Página 124

07

08

**Responsabilidad en la
cadena de abastecimiento**
Página 144

09

**Bienestar laboral y
desarrollo humano**
Página 156

10

Derechos humanos
Página 172

11

**Mansarovar y los 10
principios del Pacto Global**
Página 176

12

Indicadores GRI
Página 188







01

ACERCA de nosotros

Dentro de nuestra estrategia a mediano y largo plazo está continuar promoviendo el desarrollo de actividades sostenibles, enmarcadas en las mejores prácticas operacionales, de seguridad, medioambiente, beneficio a las comunidades de nuestras áreas de influencia directa con respeto a los derechos humanos, y enmarcados en principios de transparencia que nos permitan tener una sólida continuidad operativa para Mansarovar Energy.



(102-14,102-15) (102-10)

MENSAJE A NUESTROS grupos de interés

En nombre de Mansarovar Energy, tengo el privilegio de presentar el octavo informe de sostenibilidad de la empresa, con el que compartimos los logros y desafíos en el 2018 para un futuro mejor. Con este informe reforzamos nuestro compromiso con las partes interesadas, con transparencia, mediante la publicación de los proyectos e iniciativas que llevamos a cabo para contribuir con el desarrollo sostenible y la responsabilidad social en nuestras áreas de influencia.

Mansarovar Energy es una empresa conjunta de exploración y producción (E&P) –incorporada en el 2006–, que genera valor para sus accionistas y partes interesadas a través de la gestión sostenible de la exploración, producción y transporte de hidrocarburos, con énfasis en el crudo pesado.

Después de doce años de operaciones en Colombia, Mansarovar se ha consolidado como una de las principales empresas productoras de crudo pesado en Colombia. A lo largo de su historia, la Compañía ha contribuido significativamente al país, no solo generando empleo directo, sino también ingresos fiscales para la Nación, mediante el pago de impuestos y regalías por más de US\$990 millones, desde el 2006. Además, desde el 2009, Mansarovar ha invertido más de US\$14 millones en el desarrollo social de sus zonas de influencia, a través de proyectos sostenibles.

Desde el año 2011 iniciamos la publicación de nuestro informe de sostenibilidad, bajo la metodología de la Iniciativa de Reportes Globales (GRI), que nos ha permitido compartir las actividades realizadas en asuntos sociales, ambientales y económicos con nuestros grupos de interés. En el pasado, la sostenibilidad surgió como un componente de la ética corporativa.

Como parte de la evolución natural en materia de sostenibilidad, en el 2016 nos vinculamos al Pacto Global de las Naciones Unidas, con el propósito de aplicar y promover sus 10 principios, así como integrarlos a nuestra cadena de valor, de tal manera que complementaran la estrategia, nuestros valores y el día a día de nuestras actividades. Quiero aprovechar esta oportunidad para recalcar nuestro total apoyo y compromiso con los 10 Principios del Pacto Global –como organización adscrita–, para continuar trabajando en pro de ellos, los cuales están enmarcados en la promoción de los derechos humanos, adecuados estándares laborales, la protección del medioambiente y la adopción de medidas en contra de la corrupción, temas con los cuales en Mansarovar Energy nos sentimos completamente comprometidos e identificados.

Como resultado de la alineación de los esfuerzos de nuestros equipos, en el 2018 enfrentamos los desafíos del sector, especialmente en relación con el cumplimiento de nuestros objetivos de producción. Algunos de nuestros logros más importantes como empresa, en el 2018, fueron:

- La negociación exitosa del acuerdo de compra y venta de crudo Velásquez, con lo cual se generó un valor adicional de US\$2,2 millones.

- La negociación de un contrato de gas plurianual (2019-2021), de modo que se generó una reducción de precio de US\$8,0 millones.
- Nuestro robusto sistema de gestión de control interno se implementó correctamente (incluidas las políticas actualizadas, los procedimientos y las descripciones de los perfiles laborales).
- Fuimos finalistas en los premios Platts Global Energy 2018 (conocidos como los Premios de la Academia del sector del petróleo y el gas) en tres categorías: i) Upstream, ii) Midstream y iii) Responsable de la Responsabilidad Social Corporativa; se destaca la relación constructiva con nuestras comunidades.
- La Compañía obtuvo una victoria histórica para el sector de petróleo y gas de Colombia, luego de que la Corte Constitucional falló a favor de Mansarovar Energy en el caso de consultas populares del Bloque Llanos 69. La reputación de Mansarovar mejoró en el sector colombiano de hidrocarburos.
- Mansarovar obtuvo el Reconocimiento y la Certificación de Icontec para el Inventario de Gas de Efecto Invernadero, la Red de Huella de Agua, CSR (ISO

26000), el Sistema de Gestión de Riesgos (ISO 31000) y el Sistema de Gestión de Energía (ISO 50001).

- Fuimos reconocidos como la “empresa con el mejor entorno operativo” por la Asociación Nacional de Servicios Públicos y Comunicación (Andesco).
- También obtuvimos el reconocimiento como una “empresa activa contra la corrupción” por la Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República de Colombia.
- Fuimos reconocidos como “unidad I + D + I” por Colciencias.

Logros como estos nos hacen sentir orgullosos y llenos de motivación para alcanzar un avance positivo en nuestros procesos de mejora continua.


A corto y mediano plazo, somos optimistas con la ejecución de nuestras operaciones, las cuales continuaremos desarrollando con la misma disciplina y entusiasmo de siempre, para consolidar y fortalecer nuestras operaciones. Somos conscientes y entendemos los desafíos que enfrenta el sector de petróleo y gas en Colombia, pero nuestro equipo está comprometido con nuestros valores corporativos y el fortalecimiento de las

sinergias entre las áreas que promueven el logro de nuestros objetivos estratégicos, a través de la implementación de iniciativas clave que permiten continuar mejorando nuestros procesos, optimizar costos, aumentar las reservas y luchar por el crecimiento sostenible de la Compañía, con el objetivo de seguir siendo un operador líder en el sector.

Me gustaría resaltar que el apoyo de nuestros socios ONGC Videsh y Sinopec es el aspecto más importante para el desarrollo sostenible de nuestras operaciones; así es como el avance de nuevos negocios nos permitirá adquirir activos para aumentar las reservas. Asimismo, la renegociación del Contrato de Asociación Nare con Ecopetrol continúa siendo una prioridad estratégica para nuestra Compañía.

Dentro de nuestra estrategia a mediano y largo plazo, no perdemos de vista continuar promoviendo el desarrollo de actividades sostenibles, enmarcadas en las mejores prácticas operacionales, de seguridad y ambientales, para el beneficio de las comunidades de nuestras áreas de influencia, relacionadas con los derechos humanos y enmarcadas en principios de transparencia que nos permitan mantener una sólida continuidad operativa.

Finalmente, me gustaría agradecer a todos los que han contribuido a que este proyecto conjunto sea una Compañía importante en Colombia. De igual manera, quisiera resaltar el trabajo y el compromiso de todos nuestros colaboradores, con cuyo apoyo Mansarovar Energy logró los objetivos económicos, ambientales y sociales para su crecimiento sostenible.



—
S. G. K. Mohan
CEO



(102-50, 102-51, 102-52, 102-53, 102-54)

SOBRE este informe

Mansarovar Energy, como parte de su compromiso de ser transparente con sus grupos de interés, presenta su octava Memoria de Sostenibilidad, la cual cubre el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del 2018.

El contenido de esta memoria abarca toda la gestión de la Compañía en materia económica, social y ambiental, incluidas las operaciones de Mansarovar Energy en el país.

La continuidad de la publicación de este documento reitera el interés y la responsabilidad de Mansarovar Energy con el crecimiento sostenible y el compromiso que tenemos con los lineamientos globales en materia de Responsabilidad Social Corporativa.

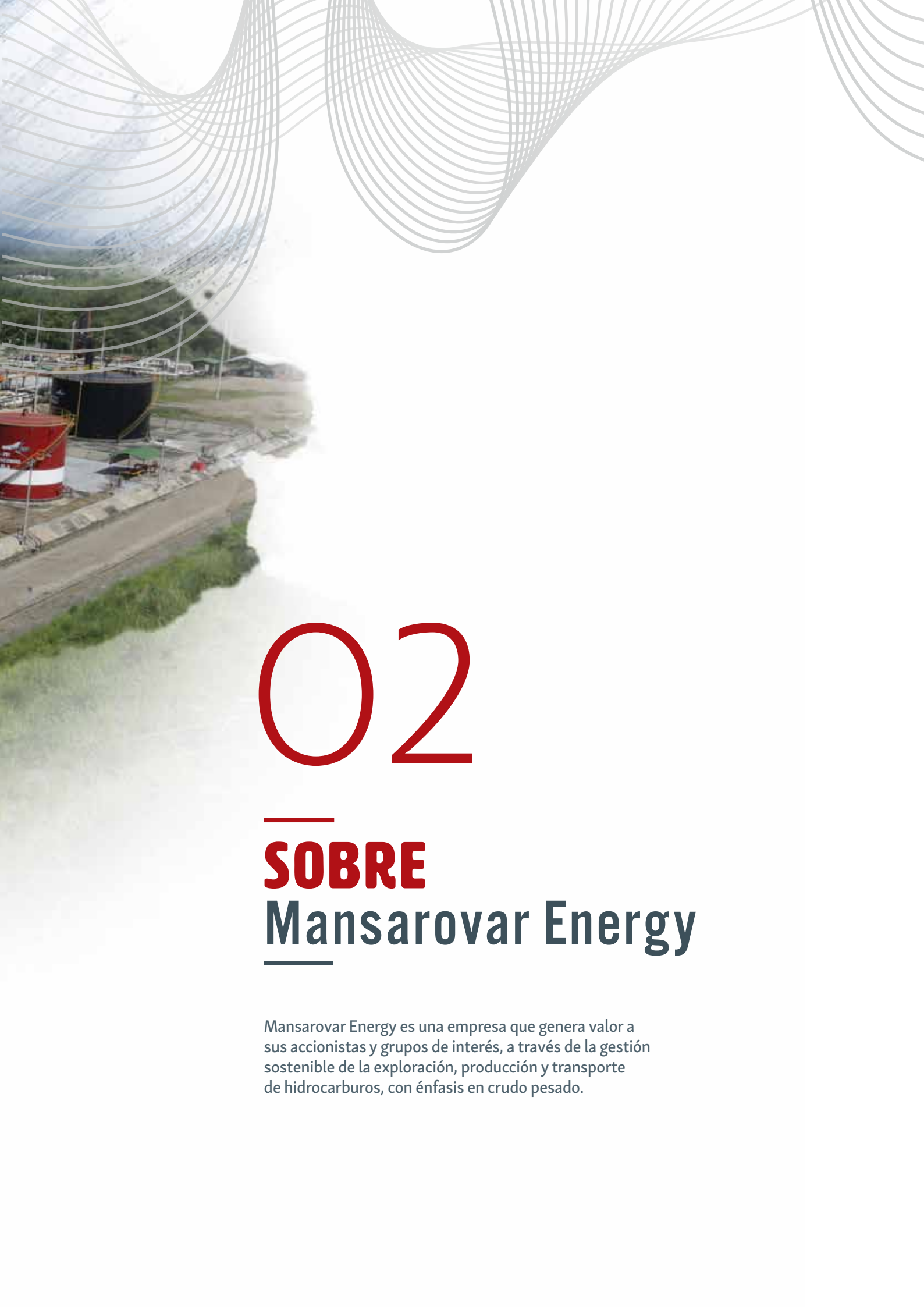
Esta edición se realizó teniendo en cuenta los parámetros del *Global Reporting Initiative G4* (GRI-G4) en su versión exhaustiva, el suplemento sectorial para *Oil & Gas* del GRI, la ISO 26000 y los 10 Principios del Pacto Global, que corresponden a la nueva Comunicación de Progreso (COP).

El contenido de este documento se definió con base en los objetivos estratégicos y asuntos relevantes para los grupos de interés de la Compañía; con el fin de ilustrar la gestión de los temas materiales, se tuvieron en cuenta los indicadores GRI y los propios de Mansarovar Energy.

Con gusto atenderemos inquietudes, comentarios o recomendaciones sobre el informe en el correo mansarovar_colombia@mansarovar.com.co

Este informe de gestión no fue sujeto de aseguramiento externo.





02

SOBRE

Mansarovar Energy

Mansarovar Energy es una empresa que genera valor a sus accionistas y grupos de interés, a través de la gestión sostenible de la exploración, producción y transporte de hidrocarburos, con énfasis en crudo pesado.

(102-1,102-2,102-3,102-4,102-5,102-6,102-7)

MANSAROVAR: respaldo, experiencia, tecnología e innovación

Mansarovar Energy, líder en crudo pesado en Colombia

En Mansarovar Energy estamos convencidos de que nuestro futuro está en el trabajo en equipo de quienes formamos parte de la Compañía y nuestros grupos de interés. Queremos ser reconocidos como líderes, y estamos seguros de que con el trabajo y participación activa del equipo lo conseguiremos.

Mansarovar Energy es una empresa que genera valor a sus accionistas y grupos de interés, a través de la gestión sostenible de la exploración, producción y transporte de hidrocarburos, con énfasis en crudo pesado.

Tras doce años de operación en Colombia, nos hemos consolidado como la octava Compañía privada con mayor producción de crudo en Colombia, con un promedio en el 2018 de 27,644 bpd de crudo.

Mansarovar Energy fue constituida en el 2006, por la unión de capitales de las estatales Sinopec Corp. (China) y ONGC-Videsh (India). La Compañía desarrolla actividades de exploración, explotación y transporte de hidrocarburos en los departamentos de Boyacá, Santander y Antioquia.

Al 31 de diciembre del 2018, la Compañía opera un Contrato de Asociación con Ecopetrol, suscrito de manera privada, que comprende la operación de los campos de la Asociación Nare, ubicada en la región del Magdalena Medio. Adicionalmente, cuenta con los derechos de explotación del Campo Velásquez, uno de los campos más antiguos de Colombia (1940), propiedad 100% de la Compañía.

ESTRATEGIA, misión, visión y valores



Nuestra misión

Asegurar volúmenes con valor a nuestros accionistas, por medio del reemplazo de reservas, apalancado en tecnologías de recobro mejorado, usando nuestros recursos de perforación y oleoductos, para suministrar barriles limpios con excelencia operacional, es decir, producción sin accidentes ambientales, sin incidentes con pérdida de tiempo, en armonía con nuestros grupos de interés y sostenibles económica, social y ambientalmente.



Nuestra visión

Ser reconocidos como líderes en América Latina en la explotación de activos de hidrocarburos, por medio de tecnología de vanguardia y de la contribución al desarrollo sostenible.



Nuestra promesa de valor

Nuestra oferta de valor es ser un proveedor confiable de barriles limpios, de manera sostenible, con la capacidad de producir y entregar hidrocarburos a mercados de clientes especializados, y como operador, un paquete personalizado de servicios a las compañías de exploración y producción.



Nuestra estrategia

El crecimiento sostenible en América Latina es impulsado principalmente por el reemplazo de reservas de hidrocarburos, el conocimiento y experiencia en tecnologías de recobro mejorado, con especial atención en crudo pesado, *midstream* y las capacidades especializadas de comercialización, siendo líderes de costos y eficiencia operacional.



NUESTROS valores

Coraje:
adaptación exitosa al cambio, con una actitud proactiva hacia el futuro.

Compromiso:
hacia el éxito, el logro y la satisfacción del cliente.

Trabajo en equipo:
el trabajo basado en la cooperación, la diversidad y la interacción.

Cuidado:
generación de valor para los accionistas y las partes interesadas, mediante prácticas de HSE y gestión social de talla mundial.



Nuestras actuaciones están enmarcadas por los valores corporativos, que guían y motivan las actividades que realizamos día a día

Confianza:
establecimiento de relaciones de confianza.

Gobierno corporativo:
buen manejo del negocio, de acuerdo con todos los requisitos legales y éticos, y la notificación de resultados con exactitud y sinceridad.

Innovación:
mantener una tendencia continua hacia nuevos desarrollos.



NUESTROS ACCIONISTAS y socios estratégicos

Nuestras operaciones son respaldadas por dos firmas del sector petrolero con una gran trayectoria a nivel mundial:



Oil & Natural Gas

21

Platts Top 250 Global Energy
Rankings - 2018

Operaciones en 20 países

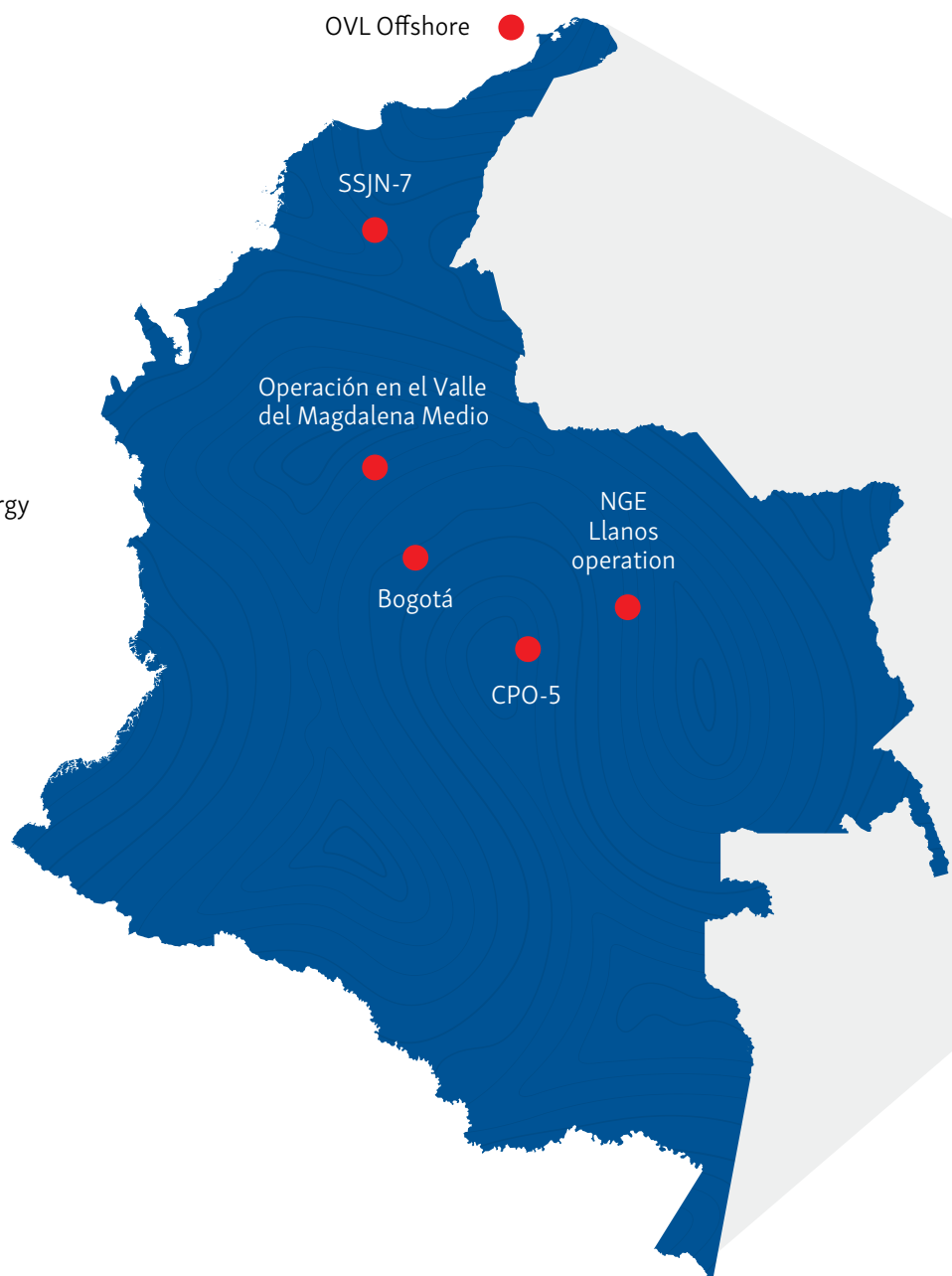


Sinopec Group

3

Fortune Global
500 position - 2018

Operaciones en 65 países



Operaciones en Colombia:

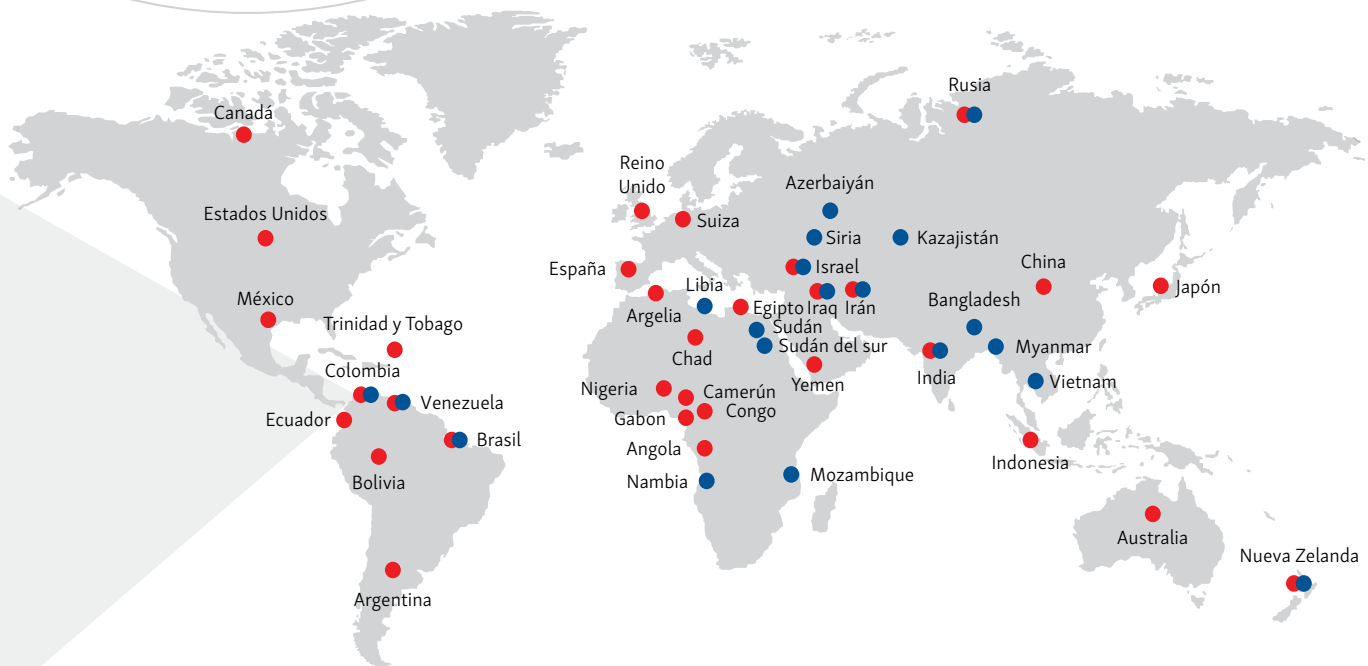


Socios estratégicos

Para el desarrollo de importantes hitos en nuestra operación, hemos perfeccionado acuerdos estratégicos con Ecopetrol S.A., la empresa de petróleos más grande de Colombia. Al mismo tiempo, y por la naturaleza del sector, Ecopetrol cumple diferentes papeles, a la luz de los grupos de interés prioritarios para la empresa.

Hemos perfeccionado acuerdos estratégicos con Ecopetrol S.A., la empresa de petróleos más grande de Colombia.

Operaciones en el mundo:



Asociado:

Con la celebración del contrato de exploración y explotación de campos petroleros, Asociación Nare.



Cliente:

Comprador de producción de crudo del Campo Velásquez y la Asociación Nare.

Usuario del Oleoducto Velásquez-Galán.



Proveedor:

Suministro de diluyente (nafta) para el transporte de crudo.

NUESTRA CADENA de valor

La Cadena de Valor de Mansarovar Energy está compuesta por el conjunto de actividades económicas relacionadas con nuestros procesos *core*:

01



Exploración

Reemplazar reservas de una manera sostenible, a través de la exploración, el desarrollo y/o la adquisición de activos estratégicos con descubrimientos.

02



Desarrollo

Asegurar la continuidad operacional por medio de la promoción de programas de desarrollo sostenible.

03



Producción

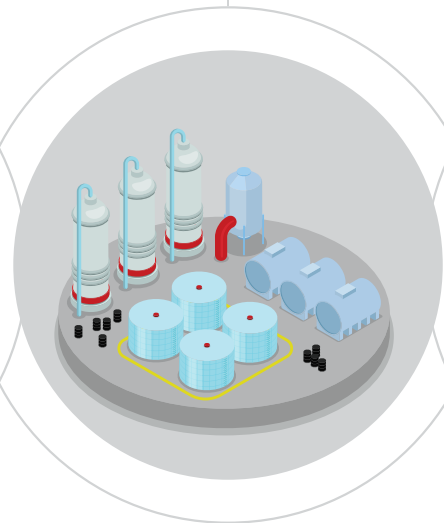
Ser líderes y referentes mundiales en costo-eficiencia de la operación de crudo pesado.



Asimismo, estos están direccionados por los procesos estratégicos de la Compañía:



Y se apoyan en los procesos de soporte:



Gestión integral de activos

Ser líderes y referentes mundiales en costo-eficiencia de la operación de crudo pesado.

Ser un operador de clase mundial certificado y/o referente, apalancado en la excelencia operacional y altos estándares de HSE y gestión de riesgos.

Gestión comercial

Buscar la mejor comercialización para los productos y servicios de Mansarovar.

Desarrollar una canasta de servicios para el mercado del crudo pesado y del gas.



(102-7, 102-6)

NUESTRA OPERACIÓN en Colombia

La producción promedio diaria (BOPD) al
31/12/2018 en los campos fue de:

3.198*
Velásquez

11.113*
Moriche

4.207*
Jazmín

3.656*
Abarco

3.123*
Girasol

2.116*
Under River

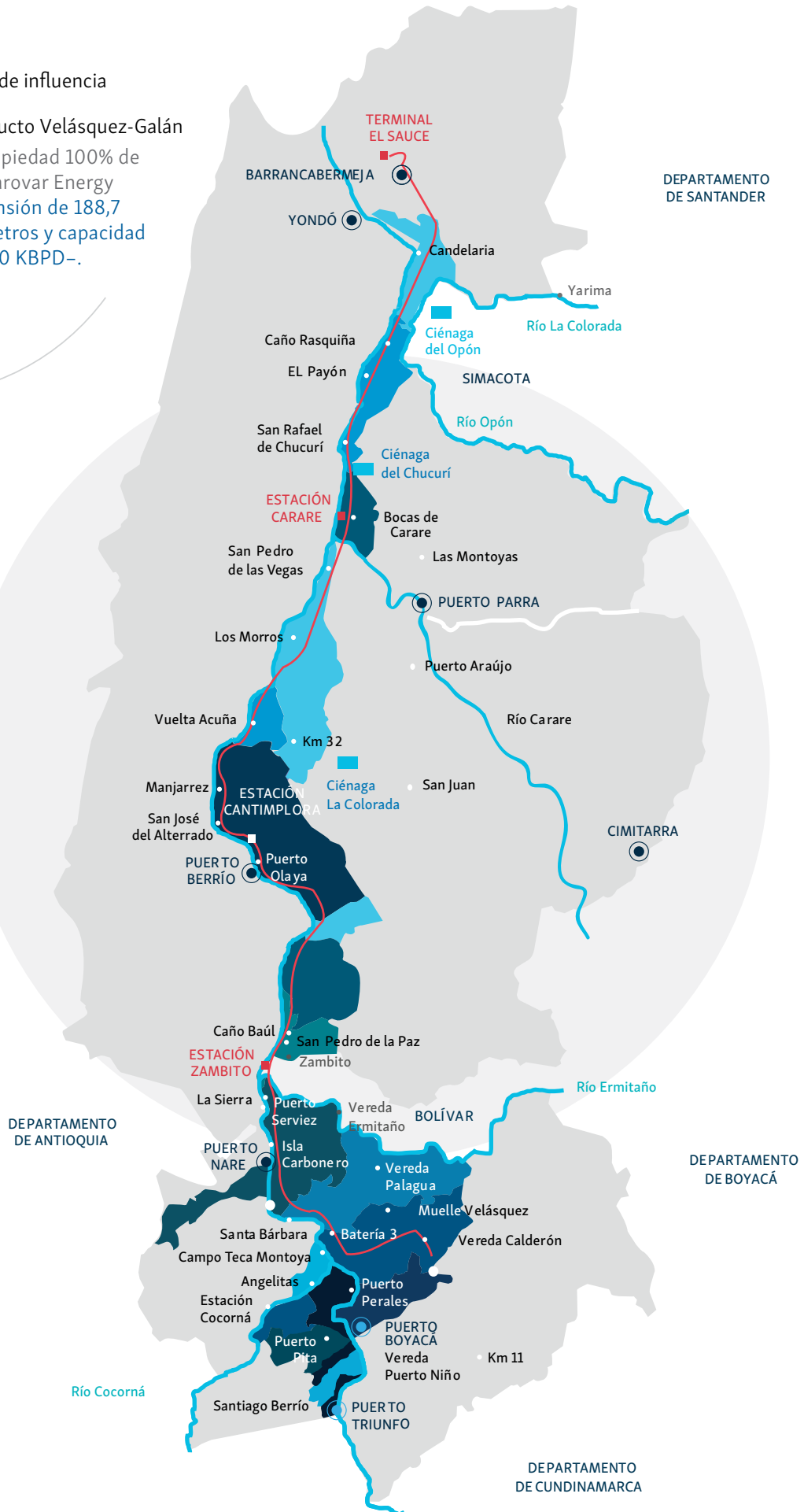
230*
Nare Sur

*BOPD

Servicio de cargue de
carrotaques: para el 2018,
el promedio día fue de **854
barriles**. - Punto de cargue de
carrotaque Campo Moriche.

La Asociación Nare cuenta con
los oleoductos Moriche-Jazmín
–extensión de 14,9 kilómetros
y capacidad operativa de 20,0
KBPD (miles de barriles de
petróleo por día)– y Jazmín-
Vasconia –extensión de
6,5 kilómetros y capacidad
operativa de 20,0 KBPD–.

- ● ● Áreas de influencia
- Oleoducto Velásquez-Galán de propiedad 100% de Mansarovar Energy –extensión de 188,7 kilómetros y capacidad de 50,0 KBPD–.



(201-1)

VALOR ECONÓMICO generado y distribuido

El enfoque de la gestión financiera de Mansarovar Energy –alineado con los esfuerzos en materia social, operacional y ambiental– está orientado a realizar una utilización eficiente de los recursos para identificar oportunidades de optimización. En este sentido, se ha mantenido el enfoque de hacer más eficientes los procesos y de buscar mejoras que se reflejen en reducción de costos –tanto en la operación como en temas corporativos–, como optimizaciones alcanzadas en las negociaciones de seguros y la aplicación de estrategias tributarias que permitan obtener beneficios.

Además, Mansarovar Energy analiza y realiza seguimiento a aspectos financieros relacionados principalmente con el flujo de caja, Ebitda, costo de extracción y punto de equilibrio de utilización de efectivo por barril extraído, con el

propósito de tomar decisiones dirigidas a una adecuada gestión financiera.

Como parte del interés de los accionistas de Mansarovar Energy en continuar invirtiendo en Colombia, se están explorando otras alternativas, para incrementar la producción a través de la incorporación de nuevos activos, a la vez que se buscan opciones de negociación para la extensión del Contrato de Asociación Nare con Ecopetrol, con el fin de dar continuidad a la explotación de los campos incluidos en dicha asociación.

Lo anterior va de la mano con nuestro deseo de retribuir a las comunidades de las áreas de influencia con la generación de empleo, el desarrollo social y ambiental de la región de una forma sostenible, como parte de nuestra política de responsabilidad social y compromiso con el país.

Propósito 2019

Continuar con la campaña de desarrollo que inició al final del 2018 con la perforación en Campo Moriche*:

25

Pozos en 2018

70

Pozos en 2019

*Manteniendo como uno de los pilares de la operación la eficiencia y optimización de los procesos y costos.



(102-45, 102-7)

MANSAROVAR en cifras

	Activos netos KCOP\$	Patrimonio neto KCOP\$	Ventas netas de crudo KCOP\$
● 2018	1.581.931.622	969.581.086	890.490.041
● 2017	1.740.601.889	1.278.886.242	716.138.650
● 2016	2.455.903.568	1.518.704.832	571.395.253
● 2015	2.779.836.516	1.998.616.341	765.105.042

	Valor económico agregado KCOP\$	Número de proveedores	Pago total anual a proveedores KCOP\$
	923.405.753	788	13.367.162
	767.633.841	1.006	46.798.510
	620.042.123	995	29.684.243
	818.299.803	1.233	160.761.214

	Inversión social KCOP\$	Inversiones ambientales KCOP\$	Número de empleados directos
	3.824.144	7.814.567	523
	5.354.532	14.470.934	516
	4.416.070	9.338.829	498
	1.024.671	3.694.200	634

	Producción crudo BOPD	Producción Mansarovar BOPD (365 días)	BO totales (365 días)
	27.644	27.644	10.089.934
	30.566	30.566	11.156.658
	35.729	35.729	13.076.929
	36.594	40.311	14.713.361

(102-12, 102-13)

CERTIFICACIONES, asociaciones, gremios e iniciativas

ISO 9001:2008

Sistema de Gestión de Calidad.

Procesos de medición de cantidad y calidad de hidrocarburos líquidos fiscalizados y en transferencia de custodia.

Desde el 4 de abril del 2014

Certificado como Empresa Familiarmente Responsable

Diseño e implementación de prácticas familiarmente responsables.

Fundación MásFamilia, SGS.
23 de mayo del 2014

ISO 9001:2008

Sistema de Gestión de Calidad.

Planeación y ejecución de operaciones de perforación y completamiento de pozos, servicio a pozos, reacondicionamiento de pozos, abandono de pozos, transporte y mantenimiento de los taladros asociados a estas operaciones.

Desde el 23 de diciembre del 2014



Declaración de Verificación de Gases de Efecto Invernadero

Inventario de gases de efecto invernadero, años 2015-2016.

18 de enero del 2017

Certificación de Solomon Associates

En la que se destaca el uso de tecnología térmica en forma de inyección de vapor, además de la inyección de espumas y geles, para lograr subir de manera económica las reservas de petróleo pesado desde la subsuperficie.

2017

ISO 39001

2014 Gestión de la seguridad vial en el transporte de personas y equipos en la exploración, perforación, producción y transporte de petróleo crudo.

2018

(102-12, 102-13)

Organizaciones, gremios e iniciativas



OHSAS 18001:2007

Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional.

Exploración, perforación, producción y transporte de crudo.

Desde el 1.º de junio del 2016

ISO 14001:2004

Sistema de Gestión Ambiental.

Exploración, perforación, producción y transporte de crudo.

Desde el 1.º de junio del 2016

Certificación Unidad I+D+i

Certificación como primera unidad de I+D+i establecida en una compañía del sector de Oil & Gas en Colombia, Colciencias

8 de diciembre del 2017



ISO 39001

2015 del Sistema de Gestión de la Calidad según el estándar para la medición estática y dinámica de la cantidad y calidad de los hidrocarburos.

2018

Declaración de conformidad - Huella de carbono - ISO 14064

en el campo Velásquez (Puerto Boyacá), la sede de Mansarovar (Bogotá), el gasoducto Velásquez-Galán y las estaciones intermedias (Barrancabermeja) y para los campos de la Asociación Nare: Campo Abarco, Campo Moriche, Jazmín Field, Girasol Field, Nare Sur Under River Fields (Puerto Boyacá)

2018

Declaración de conformidad - Huella hídrica corporativa

en el campo Velásquez (Puerto Boyacá), sede de Mansarovar (Bogotá), gasoducto Velásquez-Galán y estaciones intermedias (Barrancabermeja) y para los campos de la Asociación Nare: Campo Abarco, Campo Moriche, Campo Jazmín. Campo Girasol, Campos Nare Sur y Bajo Río (Puerto Boyacá).

2018





03

GOBIERNO

corporativo, ética, transparencia y gestión de riesgos

Mansarovar Energy promueve la ética, la transparencia, la eficiencia y el cumplimiento de la normatividad legal en el desarrollo de sus operaciones.

GOBIERNO corporativo

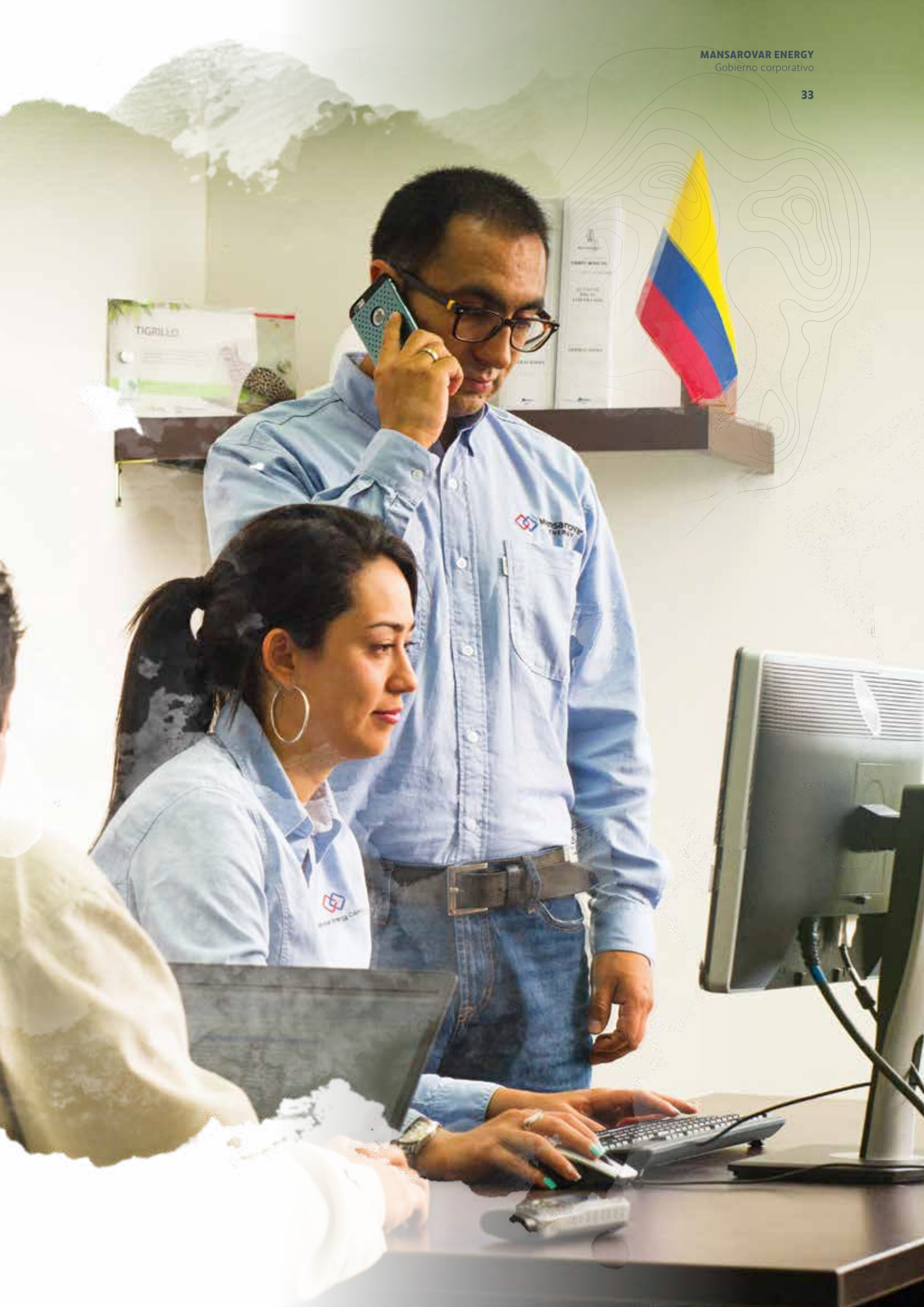
(103-1, 103-2, 103-3)

El gobierno corporativo de Mansarovar Energy comprende las estructuras, políticas, procedimientos y mecanismos para la toma de decisiones orientadas al cumplimiento de los objetivos de la Compañía, basado en sus principios de sostenibilidad, y permite supervisar y poner en práctica las directrices sobre desempeño y gestión de las operaciones, de acuerdo con los lineamientos de responsabilidad social corporativa, lo que asegura procesos de comunicación en doble vía con sus grupos de interés, que permitan identificar áreas de consenso y discrepancia, y negociación de aquellos posibles temas para resolver.

A través del tiempo, el gobierno corporativo se ha consolidado al reforzar el sistema de control interno, con el objetivo de facilitar la toma de decisiones adecuada, agilizar los procesos y contar con los controles pertinentes, y que los responsables, al nivel de dueños de proceso, velen por el cumplimiento de los lineamientos corporativos.

Adicionalmente, como se menciona en el Código de Conducta de Mansarovar, con el fin de enaltecer y dar valor institucional a las políticas de buen gobierno que deben regir todas las actuaciones de la Compañía, y con la intención de promover el desarrollo y progreso del país, rechaza la corrupción en todas sus formas.





(102-18, 102-20, 102-22, 102-24, 102-26, 102-27, 102-28, 102-32)

Estructura de gobierno, composición y comunicación

En Mansarovar Energy, la máxima instancia de gobierno es la Asamblea de Accionistas, la cual se reúne una vez al año y está integrada por los accionistas ONGC Videsh y Sinopec. Esa asamblea es la encargada de aprobar las decisiones de alto nivel de la Compañía relacionadas con la estrategia, los valores o las declaraciones de Misión, y asimismo las estrategias, políticas y objetivos relativos a los impactos económico, ambiental y social de la Compañía, así como de temas reservados en el Acuerdo de Accionistas, como aprobación de presupuesto, aprobación de estados financieros, pago de dividendos, y adquisición, disposición y desmantelamiento de activos y préstamos, y constitución de garantías a partir de un monto específico, entre otros.

01

En la Asamblea de Accionistas, cada uno de estos cuenta con un representante de alto nivel, el cual es seleccionado considerando aspectos de conocimientos especializados y experiencia, diversidad, independencia y demás requerimientos internos definidos por ellos, con el fin de asegurar la competencia para el desarrollo de su función.

La Junta Directiva, la Junta Directiva Local, el Vicepresidente Ejecutivo de Asuntos Corporativos y Negocios y el Vicepresidente Ejecutivo de Operaciones participan en la Asamblea de Accionistas, con el fin de compartir información de la Compañía y asegurar el conocimiento colectivo de las operaciones que favorecen la aprobación de decisiones alineadas con el crecimiento sostenible.



02



La segunda instancia de gobierno corporativo es la Junta Directiva Local, integrada por representantes designados por los accionistas, la cual se reúne cuatro veces al año. Dentro de sus responsabilidades está la supervisión y control de las operaciones de la Compañía. La Junta Directiva cuenta con dos comités consultivos, que dan soporte y proveen recomendaciones: el Comité de Auditoría, el cual cuenta con independencia en el desarrollo de su función para reportar directamente a la Junta Directiva Local, y el Comité Técnico y Financiero, que analiza y ofrece recomendaciones sobre los asuntos técnicos, operacionales, económicos, sociales y ambientales aplicables a la ejecución de las operaciones de Mansarovar Energy.

Entre los órganos de gobierno se tienen establecidos mecanismos que aseguran la comunicación de los temas relevantes; de esta forma, dichos asuntos son identificados y se transmiten a la Asamblea de Accionistas, principalmente, durante la reunión anual, los cuales en su mayoría son analizados y consultados antes con la Junta Directiva. Asimismo, se cuenta con canales de comunicación directos entre el CEO y los miembros de la Junta Directiva, para informar o recibir retroalimentación en casos particulares.

03



El nivel ejecutivo de la Compañía está compuesto por la Junta Directiva Local, el Vicepresidente Ejecutivo de Asuntos Corporativos y Negocios y el Vicepresidente Ejecutivo de Operaciones, quienes tienen bajo su responsabilidad la implementación de la estrategia y la promoción de valores, y la toma de decisiones sobre la gestión del negocio, en el marco de las aprobaciones de la Junta Directiva Local y la Asamblea de Accionistas en los campos técnico, operativo, económico, social y ambiental.

La Junta Directiva Local revisa y aprueba la memoria de sostenibilidad de la Organización, y se asegura de que todos los aspectos materiales queden reflejados.





Estructura de gobierno para la Asociación Nare

Con respecto a la operación de la Asociación Nare, la máxima instancia de gobierno es el Comité Ejecutivo, el cual está compuesto por representantes de Ecopetrol y Mansarovar Energy en calidad de socios, y Mansarovar Energy como operador. El Comité Ejecutivo tiene la autoridad para la aprobación de los programas y actividades de explotación, desarrollo y operaciones de la Asociación Nare, incluyendo los recursos económicos necesarios para su implementación.

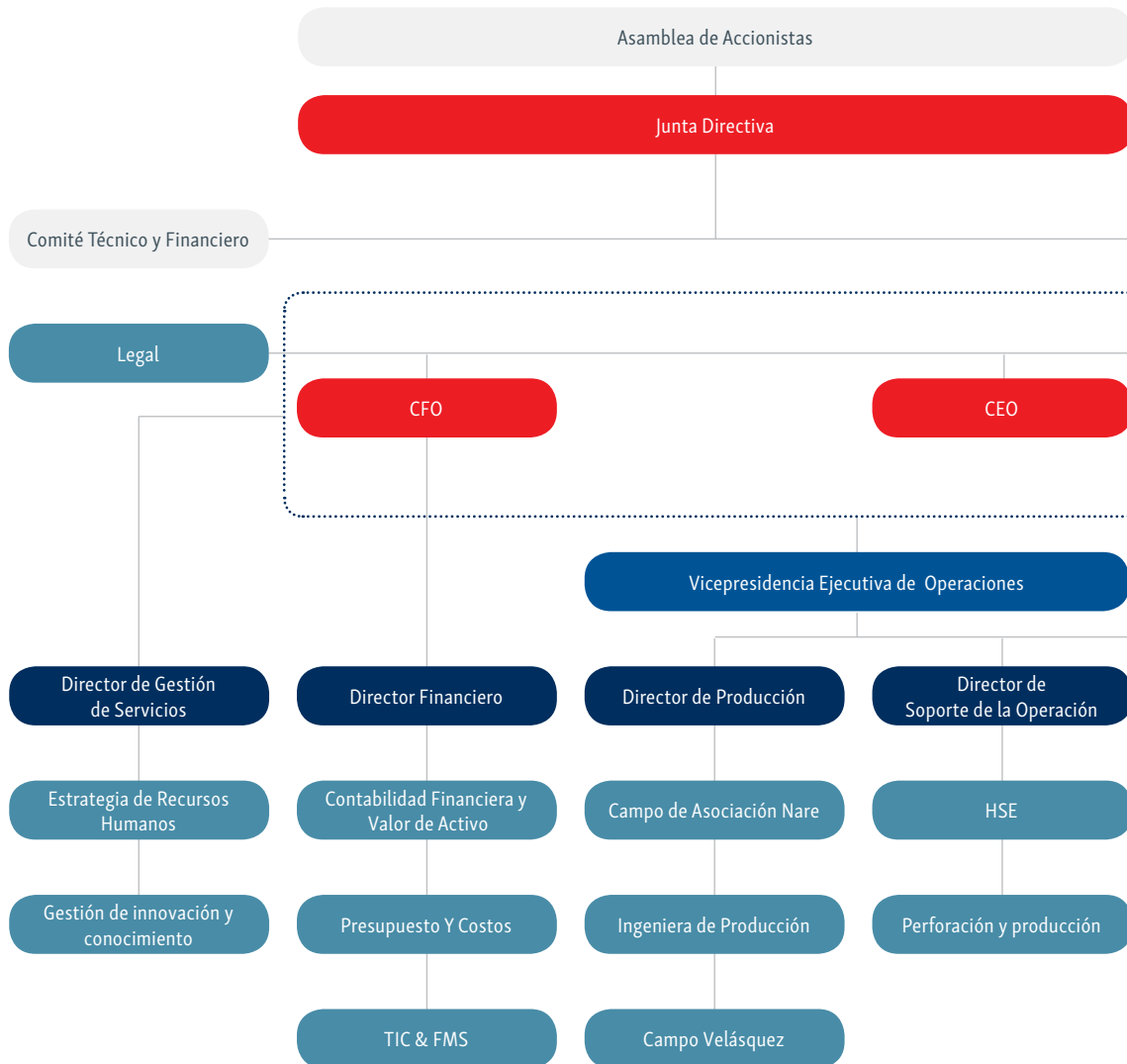
Entre las principales responsabilidades de los socios del Contrato Nare están aprobar los planes de desarrollo presentados por el operador, hacer seguimiento al desempeño del negocio, asignar los recursos y gestionar los riesgos que se presentan en desarrollo de las operaciones, con el fin de asegurar los indicadores de gestión de la Asociación. Entre las principales responsabilidades de Mansarovar Energy, como operador, se encuentra la implementación y control de las operaciones en el marco del Contrato de Asociación, información sobre el avance en la implementación de proyectos y actividades, presentación de las proyecciones y requerir a los socios las aprobaciones, de acuerdo con los lineamientos del contrato.

El gobierno de la Asociación Nare también cuenta con dos comités consultivos, el Subcomité Técnico y el Subcomité Financiero, los cuales tienen la responsabilidad de analizar, evaluar y recomendar al Comité Ejecutivo en asuntos técnicos, operacionales, económicos, sociales y ambientales relacionados con la operación.

En desarrollo de las operaciones de la Asociación, se cuenta con mecanismos de comunicación y monitoreo que permiten una interacción continua para atender diferentes asuntos de interés.



Estructura organizacional

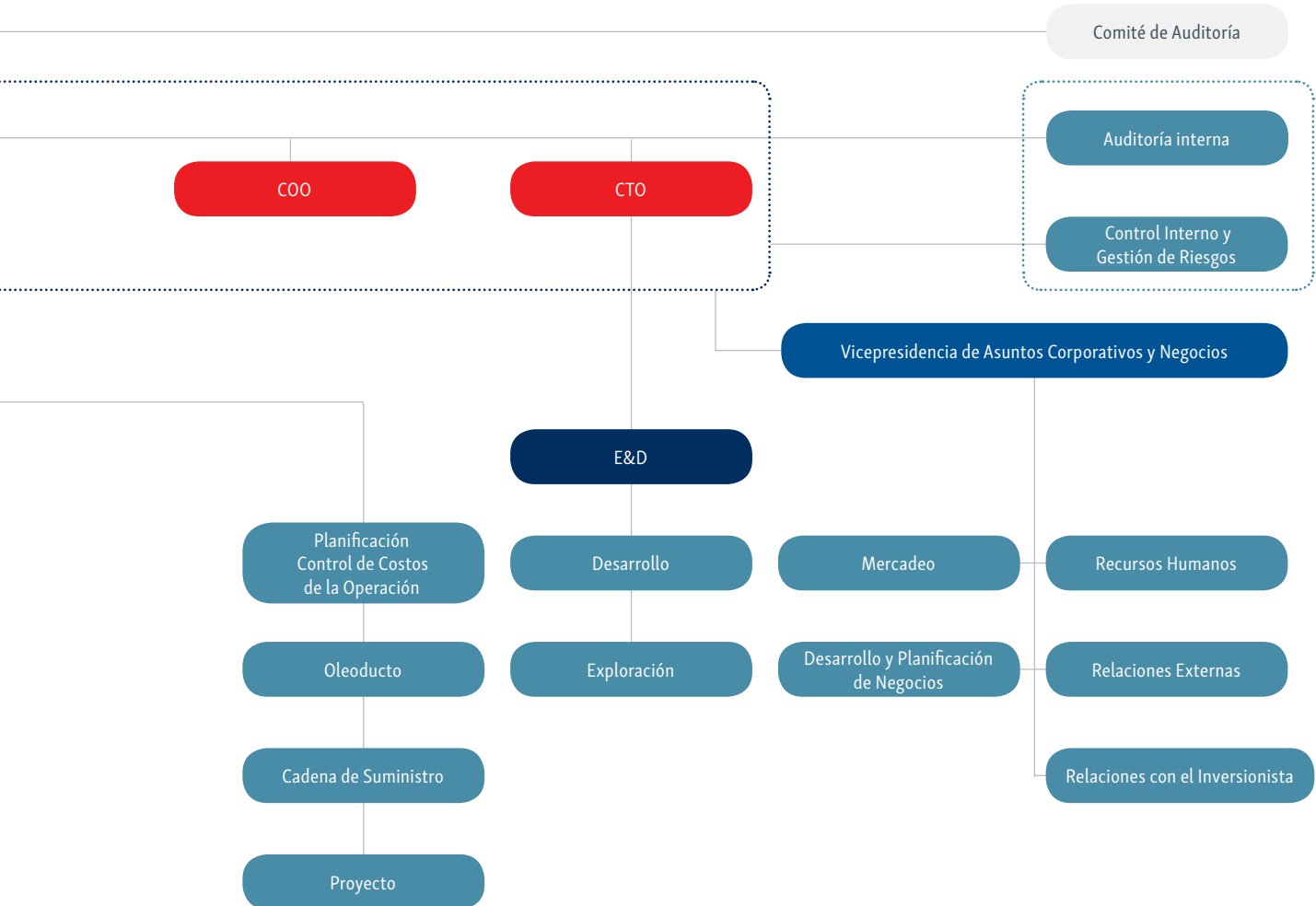


Transparencia

Iniciativa para la Transparencia de las Industrias Extractivas (EITI)

Como muestra del compromiso contra la corrupción y las buenas prácticas en la administración de recursos naturales, el país se adhirió voluntariamente, en el 2014, a la Iniciativa para la Transparencia de las Industrias Extractivas (EITI, por sus siglas en inglés), un estándar mundial que promueve la gestión abierta y responsable del dinero proveniente del petróleo, el gas y los minerales.

EITI nació en el 2002, durante la Cumbre Mundial para el Desarrollo Sostenible en Johannesburgo (Sudáfrica), y a la fecha cuenta con la participación de 51 países. El órgano rector de EITI Colombia es el Comité Tripartito Nacional (CTN), conformado por representantes del Gobierno Nacional, empresas privadas y sociedad civil. En cuatro años de ejecución, las partes han trabajado para reconstruir la confianza y avanzar en una



misma dirección, que beneficie a la industria y contemple los intereses y necesidades de todas las partes. De manera progresiva se ha venido incursionando en un trabajo que detalle los aportes económicos municipales y le permita a Colombia posicionarse como uno de los países latinoamericanos más atractivos para la inversión extranjera.

Mansarovar Energy fue de las primeras empresas del sector extractivo nacional

en interesarse e impulsar la promoción del estándar de transparencia en el país. En este sentido, la Compañía ha participado activamente con la facilitación de la información fiscal requerida por la iniciativa para el desarrollo de sus informes anuales desde el 2013 y hasta la fecha, con el objetivo de brindarles a las comunidades y demás interesados cifras reales sobre su gestión.

SISTEMA de control interno

Durante el 2018 se realizó nuevamente un completo diagnóstico del sistema de Control Interno de la Organización, el cual toma como referencia el marco COSO (*Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission*), que considera los cinco componentes, ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación, y actividades de monitoreo, desarrollados en 17 principios, con sus correspondientes puntos de foco. El resultado para Mansarovar refleja que el nivel de madurez de nuestro sistema presenta una mejora respecto al primer diagnóstico. Las principales oportunidades de mejora se identifican en los componentes de Actividades de Control e Información y Comunicación.

Dados estos resultados y el nivel de relevancia que tiene el sistema para los líderes de la Organización, se diseñó un plan de trabajo, a corto y mediano plazo, para el desarrollo de las acciones establecidas, en búsqueda de la mejora en el sistema, asegurando que el sistema brinde un adecuado ambiente de control, efectividad y calidad de nuestros procesos, el cumplimiento de las leyes y regulaciones, y un mejoramiento continuo de los procesos.

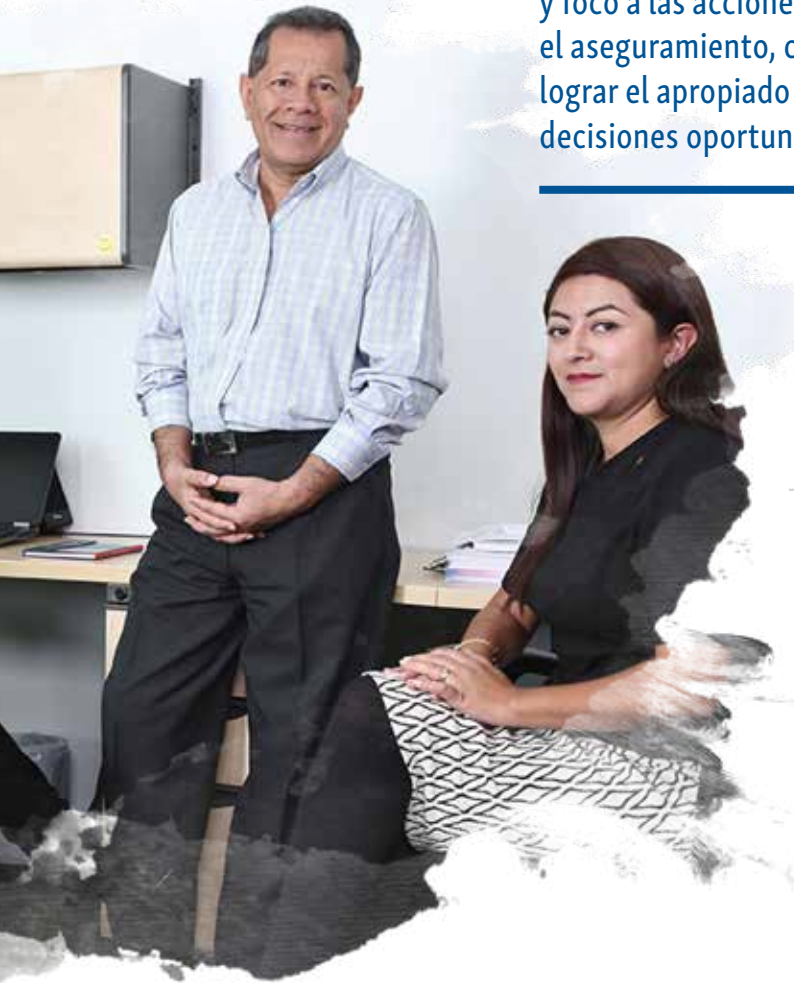
La Compañía logró cerrar el 90% de las acciones durante el 2018, las que incluyeron una completa reescritura y definición de los procedimientos internos, incluyendo la identificación de los riesgos y controles detallados por proceso.



90%
acciones cerradas
durante 2018

Con esta base, durante el 2019 se adelantarán procesos de evaluación y autoevaluación de controles, con el fin de poder concluir si el portafolio de medidas de mitigación de la Organización es efectivo, y si tienen una adecuada relación de costo-beneficio para el manejo de los riesgos de los procesos; además, el dueño del proceso certificará que ha diseñado e implementado las medidas de control necesarias y suficientes para manejar los riesgos de sus procesos y darle a la Compañía resultados eficientes operacionalmente, en cumplimiento de la ley y la normatividad, y asegurando la calidad de la información, sea financiera o no.

Este mismo año se realizó el Primer Comité de Control Interno y Gestión de Riesgos, el cual busca generar un proceso de disciplina y foco a las acciones para la mitigación de riesgos, y así permitir el aseguramiento, consistencia y profundidad necesaria para lograr el apropiado manejo de causas, incluyendo una toma de decisiones oportuna y consensuada.



35

reportes recibidos durante 2018 en materia de ética y cumplimiento

Diplomado por el fortalecimiento empresarial

38

empresarios participantes

72

horas

(102-25)

Mansarovar Energy, desde el 2013, año en el cual se estableció la política de conflicto de interés, ha promovido una cultura de transparencia a través de la gestión de identificación, divulgación, evaluación y respuesta de los potenciales o reales conflictos de interés, buscando así actuar de conformidad con los mejores intereses de la Compañía, tomando decisiones imparciales y transparentes.

Esta política, así como todas las enmarcadas en el Código de Conducta, no solo son aplicables a los empleados de Mansarovar Energy, sino también a los agentes y contratistas (incluidos los contratistas temporales).

En el 2018, en el marco de la actualización del Código de Conducta, adicional a

las ya situaciones ejemplarizantes establecidas que pudiesen generar o dar apariencia de un conflicto de interés, se incluyó un lineamiento respecto de la contratación en Mansarovar Energy de relacionados a colaboradores activos.

En materia de proveedores y contratistas, en el 2018 se actualizaron los términos generales en materia de ética y cumplimiento contenidos en contratos comerciales, para generar así compromiso en el cumplimiento de los lineamientos en esta materia.

En el 2018, a través de la plataforma establecida, se recibieron 35 reportes, de los cuales seis fueron considerados como conflictos de interés real. Para todos los casos se definen recomendaciones y acciones puntuales para su gestión.

Para Mansarovar Energy es un reto constante que sus grupos de interés establezcan y adopten lineamientos que les permitan manejar adecuadamente estándares de conducta, y generar así, de forma conjunta, una cultura basada en la transparencia. Considerando lo anterior, Mansarovar Energy –a través de los espacios de capacitación a proveedores y contratistas– divulga sus estándares en materia de gobierno corporativo, tal como el diplomado por el fortalecimiento

empresarial en Puerto Boyacá, llevado a cabo en el 2018, que contó con la participación de 38 empresarios, formados mediante un programa de 72 horas.

(102-30)

El sistema de gestión de riesgos ha permeado todos los procesos de la Organización y se tiene en cuenta de manera permanente en el proceso de toma de decisiones; por esto, durante el 2018:

Se diseñaron e implementaron herramientas

de gestión de riesgos, como insumo para el establecimiento de estrategias de abastecimiento, evaluando situaciones de riesgo típicas para la consecución de los objetivos de la Compañía.

Se identificaron y gestionaron riesgos

y controles a nivel de subprocesos, siendo tan detallados que le han permitido al dueño del proceso identificar los riesgos de su proceso y su portafolio de controles.

Se definió el portafolio de controles de la entidad,

siendo clave para el 2019 realizar un análisis y continua evaluación de dicho portafolio, para lograr un equilibrio entre el riesgo mitigado y el costo de los controles desarrollados, así como propender por tener mayores controles automáticos que brinden el resultado del proceso.



Adicionalmente, durante este año se dio inicio al proyecto de *Government, Risk and Compliance (GRC)*, el cual, a través de la integración de los sistemas de información de las funciones de Auditoría Interna, Gestión de Riesgos y Cumplimiento, busca tener oportunidad y manejo global de los asuntos de mejora continua del negocio, asegurando a nuestros shareholders un retorno seguro de su inversión, uso óptimo de los recursos y operaciones eficientes.

(102-31, 102-11)

La Gestión de Riesgos de Mansarovar Energy es un proceso continuo, partiendo desde el establecimiento del contexto, realizando una adecuada valoración del riesgo, efectuando consultas y comunicando a los niveles adecuados, y ejerciendo funciones de monitoreo y revisión para asegurar que la Organización gestiona los riesgos de una manera adecuada.

Los líderes de los procesos han asumido la responsabilidad y están permanentemente alertas ante cualquier situación o causa (interna o externa) que pudiese llevar a la materialización de un riesgo para la Organización; asimismo, los directivos identifican y dan direccionamiento sobre los riesgos que pudiesen llegar a afectar el cumplimiento de objetivos organizacionales.

LOS LÍDERES

Están alertas ante causas que impliquen un riesgo para la Organización

Como parte del proceso de comunicación y consulta dentro del Comité de Control Interno y Gestión de Riesgos, se presentan y monitorean los riesgos críticos de la Organización, con el fin de asegurar la implementación de acciones que propendan por su mitigación y manejo.

(102-16)

LOS DIRECTIVOS

Identifican los riesgos que pudiesen llegar a afectar el cumplimiento de objetivos

En Mansarovar Energy se conducen los negocios de manera honesta y ética, apalancando nuestras decisiones en los lineamientos establecidos en el Código de Conducta, por lo cual lo consideramos la columna fundamental del gobierno corporativo. El código busca proveer lineamiento, para establecer un entendimiento común de los estándares de comportamiento esperados en el desarrollo de nuestras actividades, proporcionando un marco que ayude a decidir sobre un curso de acción apropiado en caso de estar enfrentados a un dilema ético.

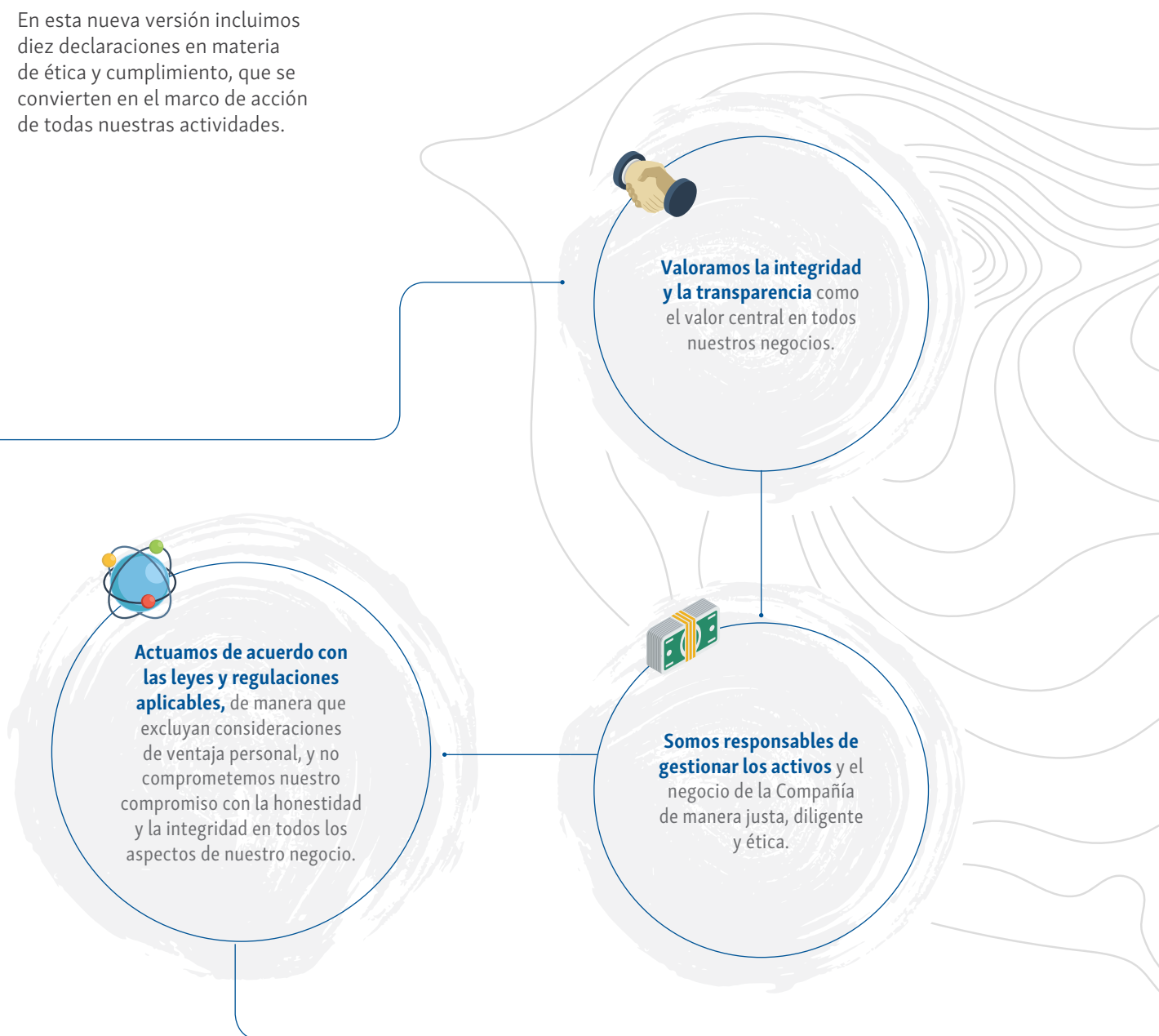
EL CÓDIGO DE CONDUCTA

Es la columna fundamental del gobierno corporativo

En el 2018 el Código de Conducta se actualizó, considerando las buenas prácticas, las recomendaciones recibidas por terceros, así como las lecciones aprendidas desde el 2013, año en el cual se definió. Dicha actualización fue aprobada por el Comité de Ética, órgano responsable de su definición e implementación y seguimiento, lo cual mostró el apoyo y compromiso de la alta dirección.

En esta nueva versión incluimos diez declaraciones en materia de ética y cumplimiento, que se convierten en el marco de acción de todas nuestras actividades.

Adicionalmente, se clarificaron lineamientos en materia de código de vestuario, conflictos de interés, debida diligencia, derechos humanos, protección de la información, recursos tecnológicos, y relación con el Gobierno y participación en política.



La actualización del Código de Conducta fue difundida a través de la Certificación Anual del Código de Conducta, actividad que deben adelantar todos los empleados de Mansarovar Energy; mediante ella se recuerdan los lineamientos allí contenidos y se renueva el compromiso con su cumplimiento, la cual en el 2018 contó con la participación de 469 empleados, que representan un incremento del 11% respecto de la participación obtenida en el 2017; se

generaron opiniones sobre la importancia de actuar de conformidad y de manera ética y responsable, así como la actualización de conflictos de interés, por motivo de cambio en las situaciones ya reportadas.

El Código de Conducta también se difunde a través de los procesos de inducción de nuevos empleados, así como en foros abiertos con proveedores y contratistas, y en el sitio web de Mansarovar Energy.



Estamos comprometidos con la búsqueda de la excelencia en todas nuestras actividades.



Nos comprometemos a cumplir con la visión corporativa de hacer de Mansarovar Energy una Compañía de Petróleo y Gas reconocida, con un liderazgo dominante en Colombia.



Actuamos dentro de los límites de la autoridad que nos ha sido conferida, tomando y promulgando decisiones y políticas informadas en búsqueda del mejor interés de la Compañía.



Con nuestras competencias principales: coraje para explorar, conocimiento para superar y tecnología para sobresalir, trabajaremos por el crecimiento sostenido de Mansarovar Energy.

(406-1)

Durante el 2018 no se recibieron casos relacionados con hechos de discriminación.

(409-1)

Mansarovar Energy desarrolla sus operaciones en cumplimiento estricto de la Ley; por tanto, el trabajo forzoso está totalmente prohibido, independientemente de la edad, el sexo o la condición social de sus partes interesadas.



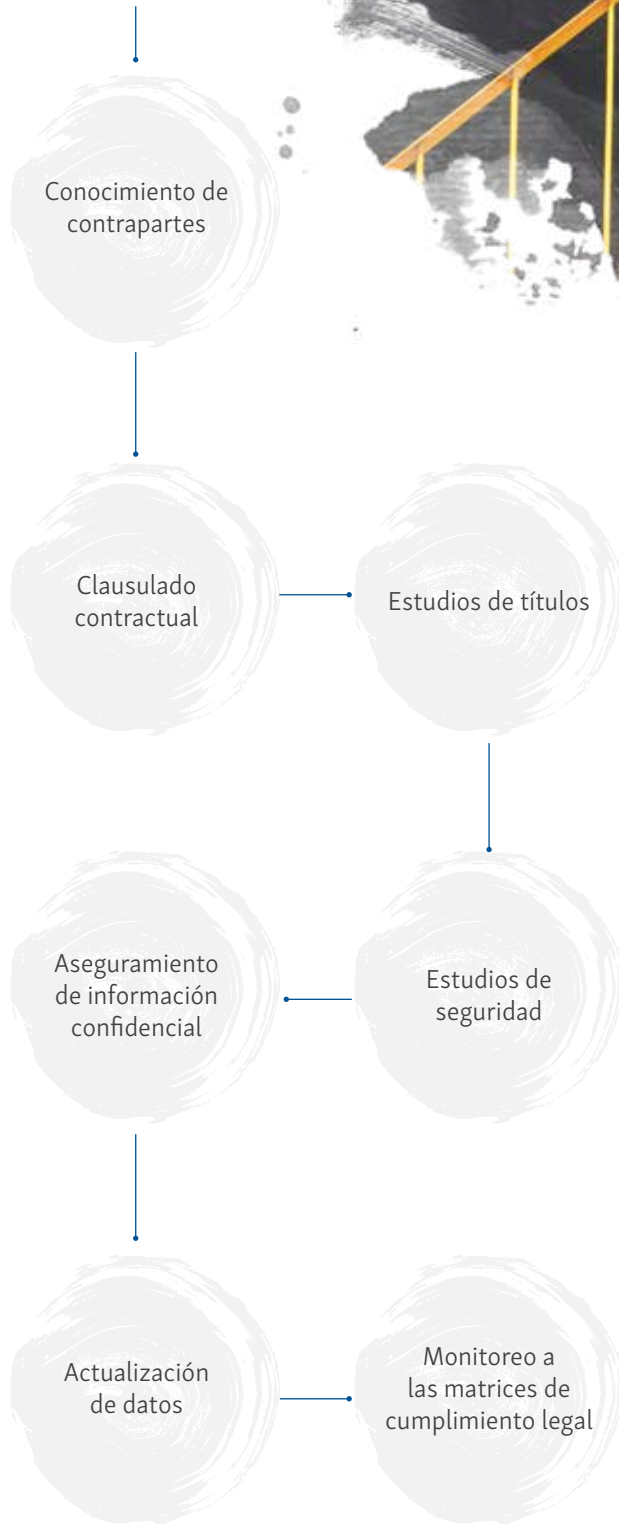
(411-1)

No se recibieron, durante el 2018, casos relacionados con reclamaciones de derechos humanos.

(205-1)

En el marco del sistema de cumplimiento establecido en Mansarovar Energy, se incluyen políticas tales como anticorrupción, fraude y prevención del riesgo de lavado de activos, financiación del terrorismo y cumplimiento legal. Dichas políticas son desarrolladas mediante manuales y procedimientos en los cuales se han definido actividades de control vinculadas en los diferentes procesos, las cuales permiten gestionar dichos riesgos.

A continuación, algunos de los controles implementados:



335
empleados
participantes

Estas políticas fueron aprobadas por el Comité de Ética, del cual hace parte la alta dirección de Mansarovar Energy, e implementadas por el oficial de cumplimiento.

Como parte del sistema de cumplimiento se define un plan anual de capacitación, que para el 2018 fue llevado a cabo mediante la metodología e-learning, y es aplicable a todas las áreas de la Compañía, de modo que se permite la difusión de los lineamientos de una manera didáctica y basada en la realidad corporativa y nacional. Se contó con la participación de 335 empleados.

205-2

Mansarovar Energy cuenta con una política anticorrupción, que tiene como objetivo contribuir a establecer estándares de conducta para prevenir y prohibir expresamente actos de corrupción que impacten o puedan impactar las operaciones de la Compañía, y permitir a las contrapartes distinguir entre una conducta que en general es aceptable de una que no lo es, en respuesta a la normatividad y mejores prácticas aplicables a la Compañía.

En el 2017 Mansarovar Energy aceptó voluntariamente la invitación de la Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República de Colombia, para someter el programa de cumplimiento a su evaluación, con el fin de hacer parte de la iniciativa de Empresas Activas Anticorrupción; en el 2018 se reconoció como parte de la iniciativa, y se obtuvo una calificación dentro los rangos aceptables.



Los resultados de dicha evaluación ha sido insumo para el fortalecimiento del sistema de cumplimiento, y sus recomendaciones fueron también incluidas en la actualización del Código de Conducta, llevada a cabo en el 2018.

205-3

Durante el 2018 se recibieron, a través de los diferentes canales de reporte, 24 situaciones relacionadas con posibles violaciones al Código de Conducta, en relación con conflictos de intereses, debida diligencia, fraude y protección de activos y acoso laboral; estas últimas fueron direccionadas al Comité de Convivencia Laboral, que las gestionó de acuerdo con la normatividad aplicable.

De los reportes recibidos 14 fueron verificados, los cuales estaban relacionados con situaciones de fraude, debida diligencia, uso inadecuado de activos y conflicto de interés. Todos los casos fueron gestionados de acuerdo con el protocolo para manejo de denuncias aprobado por el Comité de Ética.

La gestión de los casos permitió llevar a cabo acciones tendientes a mejora de procesos, comunicación a los terceros, relaciones comerciales con proveedores y acciones disciplinarias.

24

situaciones relacionadas con posibles violaciones al Código de Conducta

De los reportes recibidos

58%

relacionados con fraude, debida diligencia, etc.

14

fueron verificados



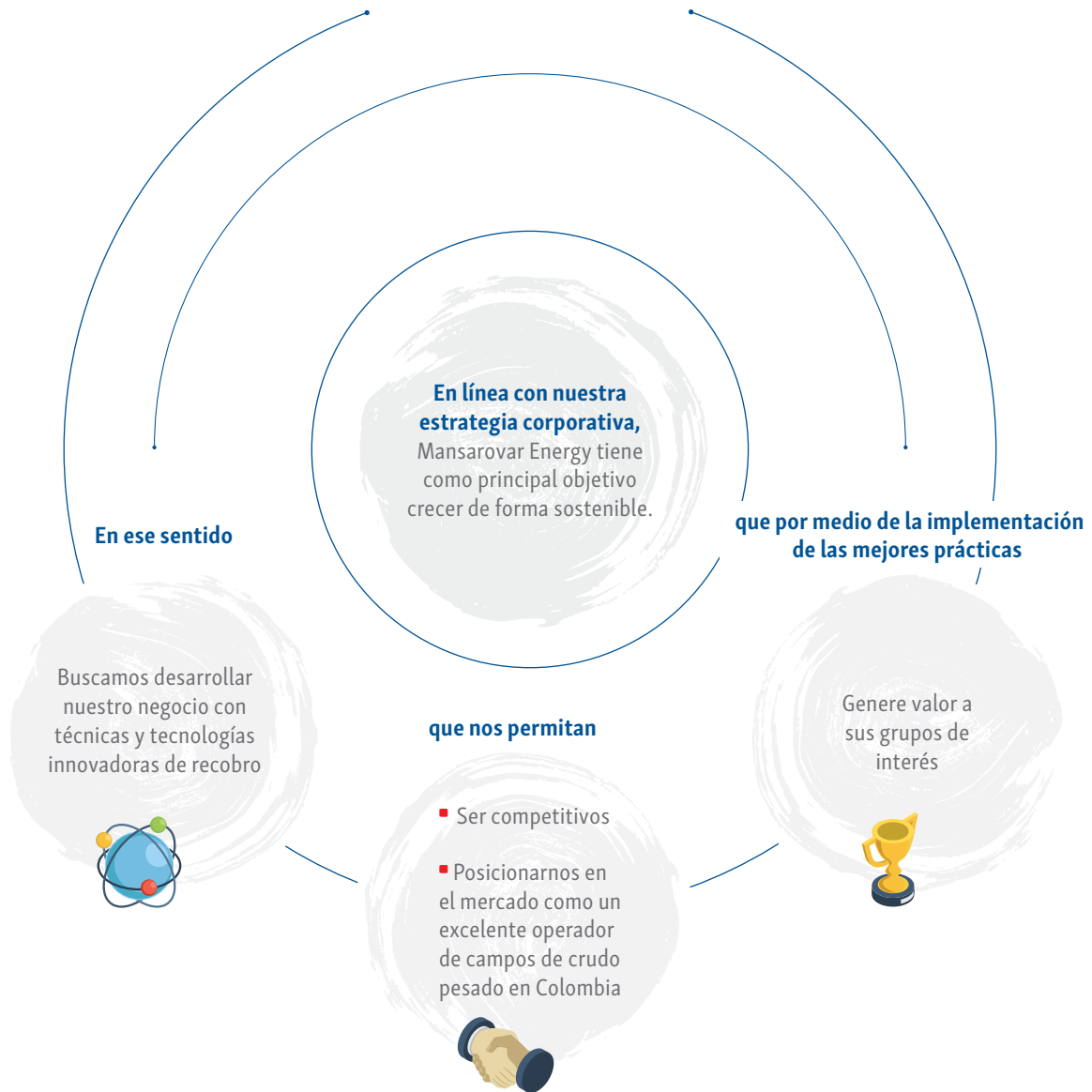




04

NUESTRO entendimiento de la sostenibilidad

Nuestro sistema de operación sostenible involucra a todos los grupos de interés para que participen en el viaje hacia un futuro en el que la Compañía gestione los riesgos y aproveche las oportunidades del entorno económico, ambiental y social en el que se desenvuelve.



Por tanto, el direccionamiento estratégico se traduce en objetivos e iniciativas concretas que hacen parte de nuestro *Balanced Scorecard* (BSC), y que se convierten en la hoja de ruta para la toma de decisiones y la ejecución de planes y actividades. La puesta en marcha de los objetivos estratégicos es un ejercicio colectivo, con responsabilidades compartidas por los colaboradores de la Compañía, quienes son alineados a través de indicadores en cada una de las evaluaciones de desempeño individual.

Periódicamente, el nivel ejecutivo y directivo realiza Comités de Gestión Corporativa (Corporate Management Committees), con el fin de hacer seguimiento, analizar riesgos y establecer planes de acción que permitan asegurar el cumplimiento de las metas establecidas.

PROMOCIÓN Y EVALUACIÓN del crecimiento sostenible

103-1, 103-2, 103-3

El **objetivo** estratégico de crecimiento sostenible, al ser medido constantemente en el BSC, nos permite evaluar el crecimiento y mejoramiento continuo con respecto a los niveles de operación y aumento de reservas. Además, al ser el principal objetivo estratégico, su cumplimiento está apalancado en 13 objetivos relacionados con clientes y grupos de interés, procesos internos, aprendizaje y crecimiento, resultados económicos y la implementación de iniciativas estratégicas.

13

Objetivos relacionados con clientes y grupos de interés



Principales logros

Ratificación de la estrategia de Mansarovar Energy, lo que permitió que el crecimiento sostenible siga siendo nuestro objetivo estratégico principal, apalancado por los objetivos e indicadores que integran el *Balanced Scorecard* (BSC) y las iniciativas estratégicas.

Cumplimiento del resultado del BSC corporativo por encima del 80%.

Efectivo control de costos y racionalización de la inversión, lo que, junto con un nivel de precios de crudo superior a los USD 60/bl, permitió a la Compañía obtener un margen de Ebitda superior al 70%.

Definición de siete iniciativas estratégicas principales, las cuales alcanzaron una ejecución superior al 90% de los hitos definidos.

Después de 12 años, Mansarovar terminó de repagar la deuda con sus accionistas y comenzó a entregar dividendos.



A pesar de la declinación de la producción en el orden del 11%, Mansarovar logró mantener un costo de levantamiento inferior a USD 12/bl.

Logro de un indicador de seguridad industrial LTIF inferior a 0,2.

Negociación exitosa de la Convención Colectiva de Trabajadores con los cuatro sindicatos de la Compañía para los próximos dos años.

Revisión y ajuste de todas las políticas y procedimientos de la Compañía durante el 2018.

Retos para el 2019

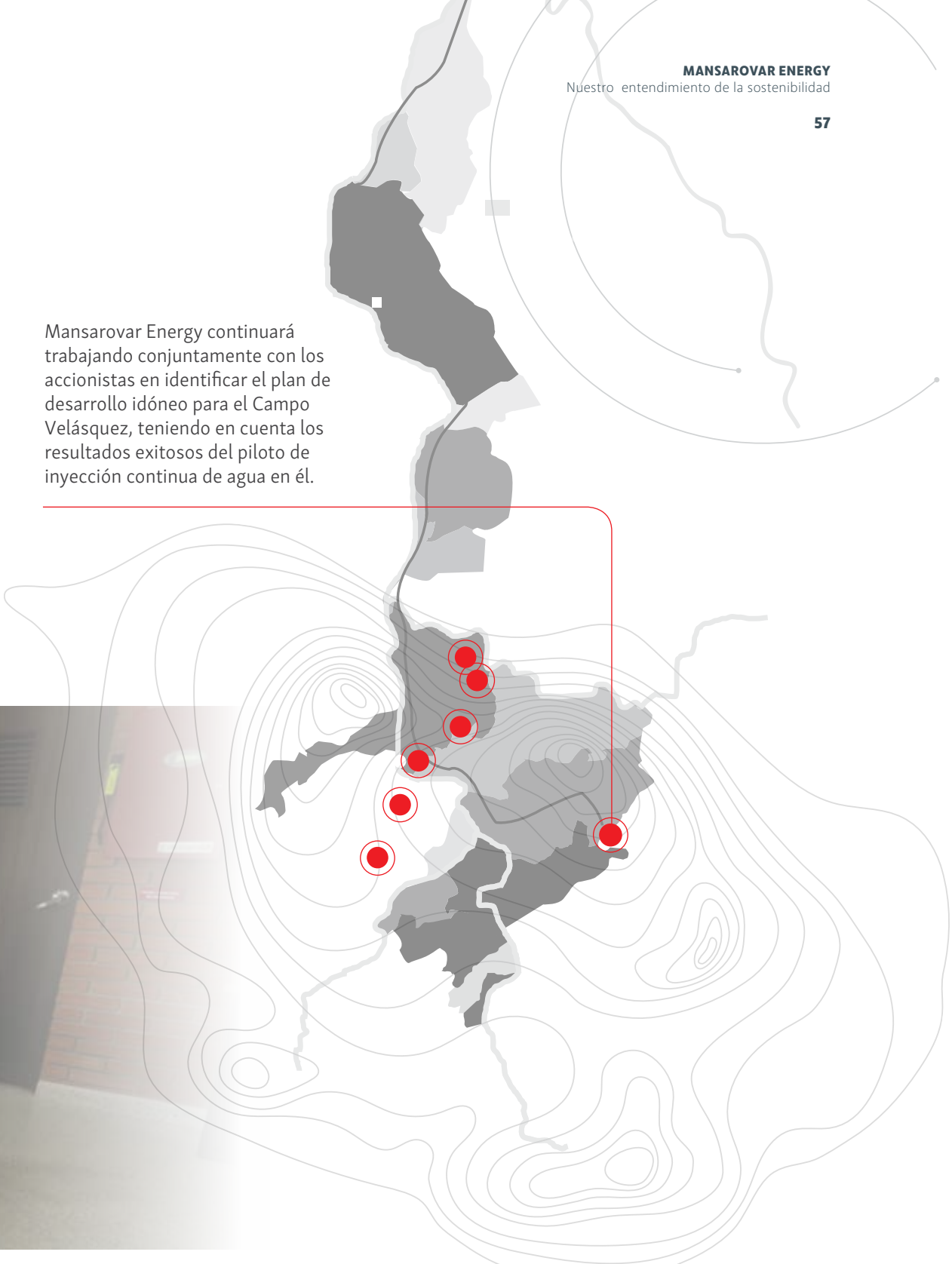
El reto de Mansarovar Energy es enfocar los esfuerzos de su equipo de trabajo en el desarrollo, maduración e implementación de las iniciativas estratégicas que no se han finalizado, con lo que se generará un mayor impacto en la Compañía dentro del marco de crecimiento sostenible. Adicionalmente, continuar fortaleciendo los procesos, con el fin de ser el operador de crudo pesado más eficiente de Colombia, apalancado en producir barriles con valor, velando por los intereses de nuestros grupos de interés.

Para el desarrollo de estas iniciativas, el nivel ejecutivo ha brindado total apoyo, lo que ha permitido generar estructuras multidisciplinarias para cada una de estas, al asegurar los recursos humanos y económicos requeridos para su exitosa implementación.



Asimismo, es determinante continuar identificando oportunidades de negocio, tanto en lo relacionado con la renegociación del Contrato de Asociación Nare, como la adquisición de un activo productivo o exploratorio para incrementar las reservas de la Compañía y asegurar su sostenibilidad.

Mansarovar Energy continuará trabajando conjuntamente con los accionistas en identificar el plan de desarrollo idóneo para el Campo Velásquez, teniendo en cuenta los resultados exitosos del piloto de inyección continua de agua en él.



En el caso del bloque exploratorio Llanos 69, la decisión de la Corte Constitucional sobre la tutela interpuesta por Mansarovar ante la consulta popular llevada a cabo en Cumaral en 2017, favorece en general el desarrollo de los proyectos exploratorios en el país; sin embargo, pasará algún tiempo antes de que termine de legislarse al respecto, por lo que Mansarovar continuará con la búsqueda de alternativas para la transferencia de compromisos con la Agencia Nacional de Hidrocarburos (ANH) a otro bloque exploratorio.



(102-40, 102-42, 102-43)

NUESTROS grupos de interés

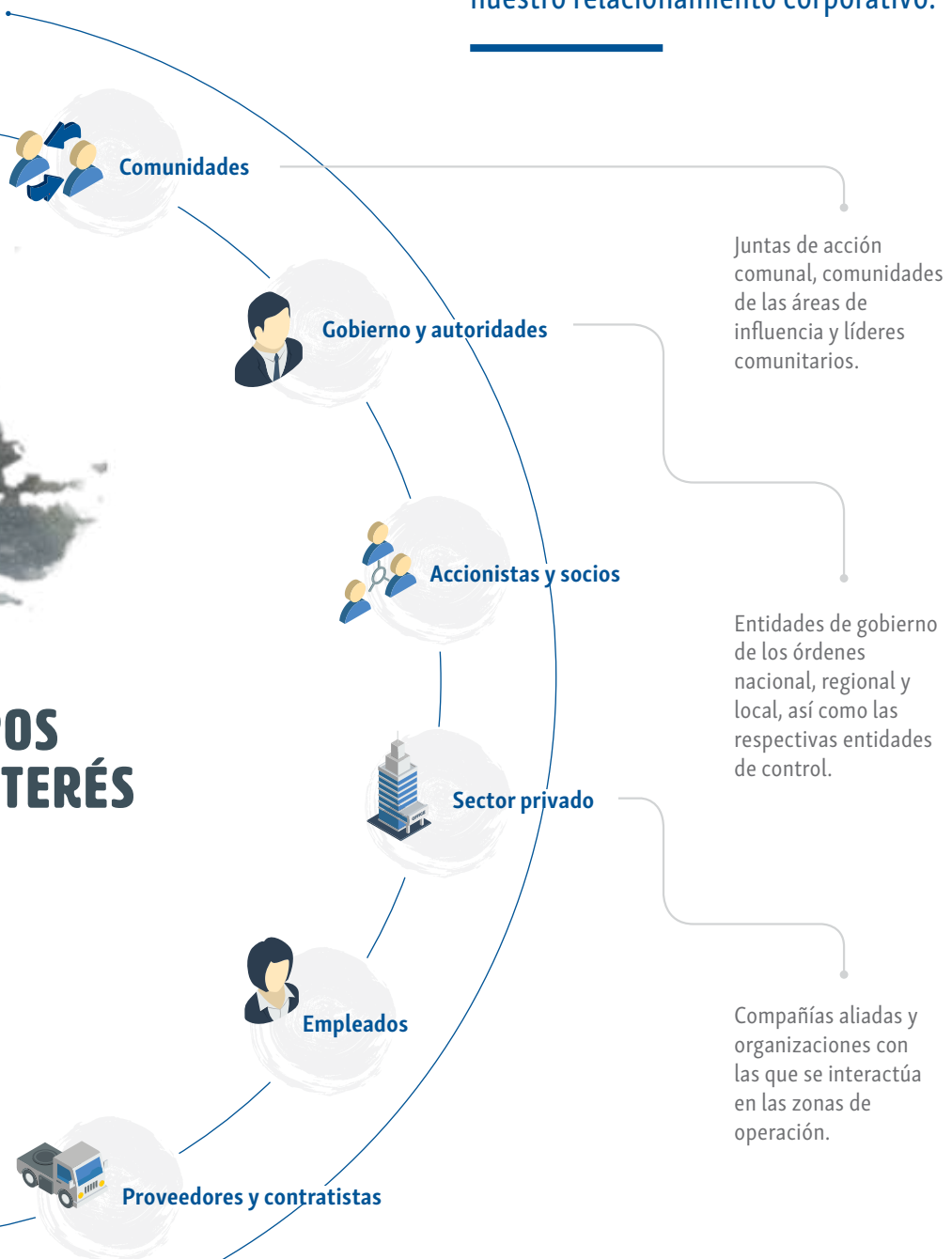
Nuestro principal objetivo es continuar construyendo relaciones de confianza entre nuestros grupos de interés.

Responsabilidad social corporativa

En el marco de nuestra estrategia y gestión de la sostenibilidad corporativa, buscamos construir relaciones con los grupos de interés de la Compañía, que afiancen el enfoque de creación de valor, de modo que consoliden nuestro crecimiento y trascendencia para la industria.

En el 2018 realizamos la validación de nuestros grupos de interés, mediante la identificación de objetivos, expectativas, prioridades y métodos de relacionamiento y comunicación que favorecieran nuestro relacionamiento corporativo.

GRUPOS DE INTERÉS



Como en años anteriores, el análisis realizado para el establecimiento de la estrategia de relacionamiento se basó en el nivel de influencia y apoyo, de parte de los diferentes grupos de interés, a la Compañía, tras considerar los siguientes aspectos:

01

Actualizar el listado de grupos de interés.

02

Analizar oportunidades, debilidades, riesgos e impactos.

03

Valorar el grado de influencia y apoyo de cada uno.

04

Priorizar los grupos de interés.



05

Identificar canales, alcance, metas y necesidades de los grupos de interés.

06

Definir el plan de relacionamiento.

07

Implementar una estrategia de relacionamiento.

08

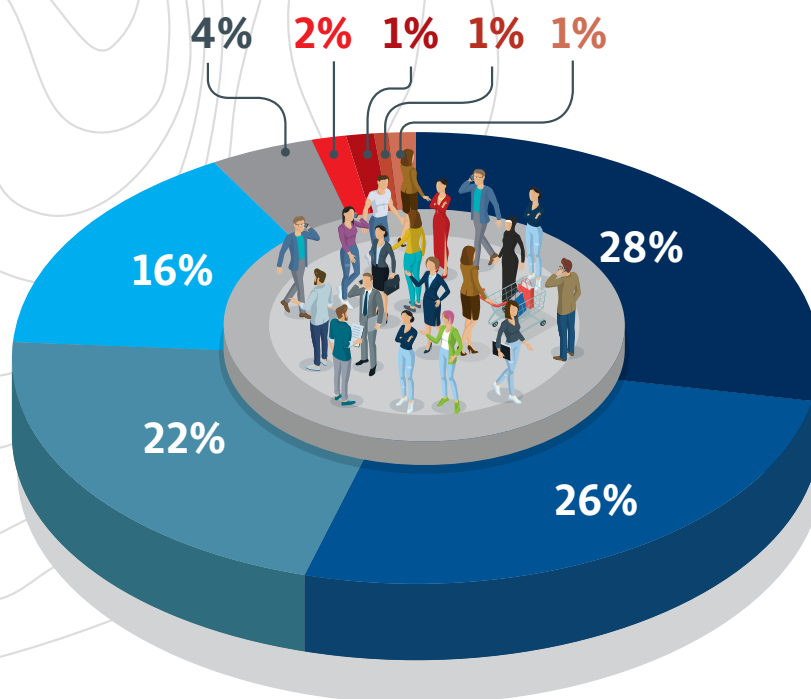
Consolidar el proceso de retroalimentación y mejoramiento continuo.

102-44

PROCESO DE mejora continua

En el 2018, con el apoyo de la consultora Grupo Holística, realizamos por séptimo año consecutivo el estudio de reputación corporativa, con el cual buscamos conocer la percepción y expectativas de nuestros grupos de interés sobre la gestión de la Compañía, e identificar oportunidades de mejora para fortalecer los flujos de información, las relaciones y el posicionamiento.

Realizamos por séptimo año consecutivo el estudio de reputación corporativa



- | | | | |
|-------|--------------------------|------|--------------------------------|
| ● 222 | Comunidad beneficiada | ● 33 | Proveedores/Contratistas |
| ● 206 | Colaboradores indirectos | ● 12 | Gobierno y autoridades locales |
| ● 170 | Colaboradores directos | ● 8 | Medios de comunicación |
| ● 122 | Comunidad general | ● 5 | Aliados del negocio |
| | | ● 7 | Asociados (Ecopetrol) |

	Reputación Interna	Gobierno Corporativo	Responsabilidad Social
Mansarovar	8.3	8.1	8.1
Comunidad General	-	6.7	6.7
Gobierno y autoridades locales	-	7.4	7.0
Medios de comunicación	-	8.1	7.3
Colaboradores Indirectos	8.4	7.9	8.1
Proveedores	-	8.3	8.4
Comunidad Beneficiada	-	8.6	8.7
Aliados del Negocio	-	8.6	8.3
Colaboradores Directos	8.2	8.5	8.5
Ecopetrol	-	8.2	9.2

	Excelencia Operacional	Ética y Transparencia	Responsabilidad Ambiental
Mansarovar	8.0	8.0	8.0
Comunidad General	7.0	6.9	6.7
Gobierno y autoridades locales	8.2	8.4	6.8
Medios de comunicación	7.9	8.1	6.5
Colaboradores Indirectos	7.6	7.8	8.4
Proveedores	8.3	8.2	8.3
Comunidad Beneficiada	8.5	8.4	7.8
Aliados del Negocio	8.4	8.4	8.3
Colaboradores Directos	8.4	8.4	8.7
Ecopetrol	7.9	8.4	8.6

REPUTACIÓN

Mansarovar	8.1
Comunidad General	6.8
Gobierno y autoridades locales	7.6
Medios de comunicación	7.6
Colaboradores Indirectos	8.0
Proveedores	8.3
Comunidad Beneficiada	8.4
Aliados del Negocio	8.4
Colaboradores Directos	8.4
Ecopetrol	8.4

Rangos de medición

Crítico 1.0 a 5.9	Alerta 6.0 a 7.9
Oportunidad de mejora 8.0 a 9.0	Óptimo 9.1 a 10.0



	Reputación Interna	Gobierno Corporativo	Responsabilidad Social
2018	● 8.3	● 8.1	● 8.1
2017	● 8.2	● 7.0	● 7.0
2016	● 8.1	● 7.1	● 7.6
2015	● 8.7	● 8.3	● 7.8
2014	● 9.0	● 8.4	● 8.1
2013	● 8.4	● 8.6	● 8.3
2011	● 8.1	● 7.7	● 6.9

	Excelencia Operacional	Ética y Transparencia	Responsabilidad Ambiental	Reputación Mansarovar
2018	● 8.0	● 8.0	● 8.0	● 8.1
2017	● 7.1	● 7.0	● 7.3	● 7.3
2016	● 7.9	● 7.5	● 8.0	● 7.7
2015	● 8.3	● 7.9	● 8.2	● 8.2
2014	● N.A	● 7.9	● 8.3	● 8.3
2013	● N.A	● 8.3	● 8.4	● 8.4
2011	● N.A	● 7.5	● 6.7	● 7.4

Considerando los importantes resultados obtenidos, continuaremos implementando acciones que permitan posicionar a Mansarovar Energy entre sus grupos de interés en materia de reputación interna, excelencia operacional, gobierno corporativo, ética y transparencia, y responsabilidad social y ambiental.

(102-46, 102-47, 102-49)

ANÁLISIS DE MATERIALIDAD: identificando las prioridades de gestión en sostenibilidad corporativa

Tomando como punto de partida el análisis de materialidad realizado en el 2015, se hizo una actualización en la que se consideró el contexto sectorial, el direccionamiento estratégico de la Compañía y las expectativas y percepciones de los grupos de interés. Este ejercicio se desarrolló con el fin de brindar una visión integradora y holística para mostrar los principales aspectos de la gestión sostenible de la Compañía.



Proceso de actualización de la materialidad

1. Identificación:

Se partió de la base del ejercicio de materialidad realizado durante el primer trimestre del 2015, con base en:

Análisis del contexto externo de la Compañía

Lineamientos internacionales de sostenibilidad (GRI G4, DJSI, suplemento sectorial *Oil & Gas*, principios del Pacto Global).

Referenciación de empresas nacionales e internacionales.

Monitoreo de prensa.

Medición de reputación de la Compañía.

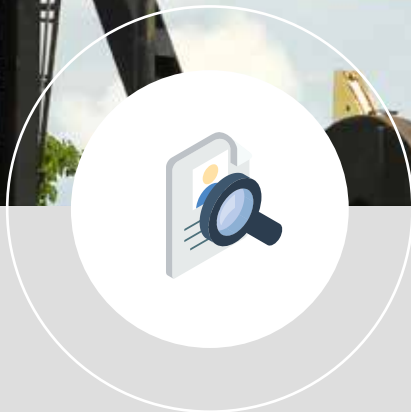
Documentos sectoriales de los ámbitos nacional e internacional para el año 2016 (contexto de precios del petróleo).

Evaluación del relacionamiento cliente, operadores y socios en el 2016.





Análisis del contexto
interno de la Compañía



Medición de reputación
de la Compañía (grupos de
interés y colaboradores).

Plan estratégico
2016-2025.

Resultados de la
encuesta de satisfacción
del cliente interno.

Políticas y
procedimientos
corporativos.

Resultados del
Balanced Scorecard.

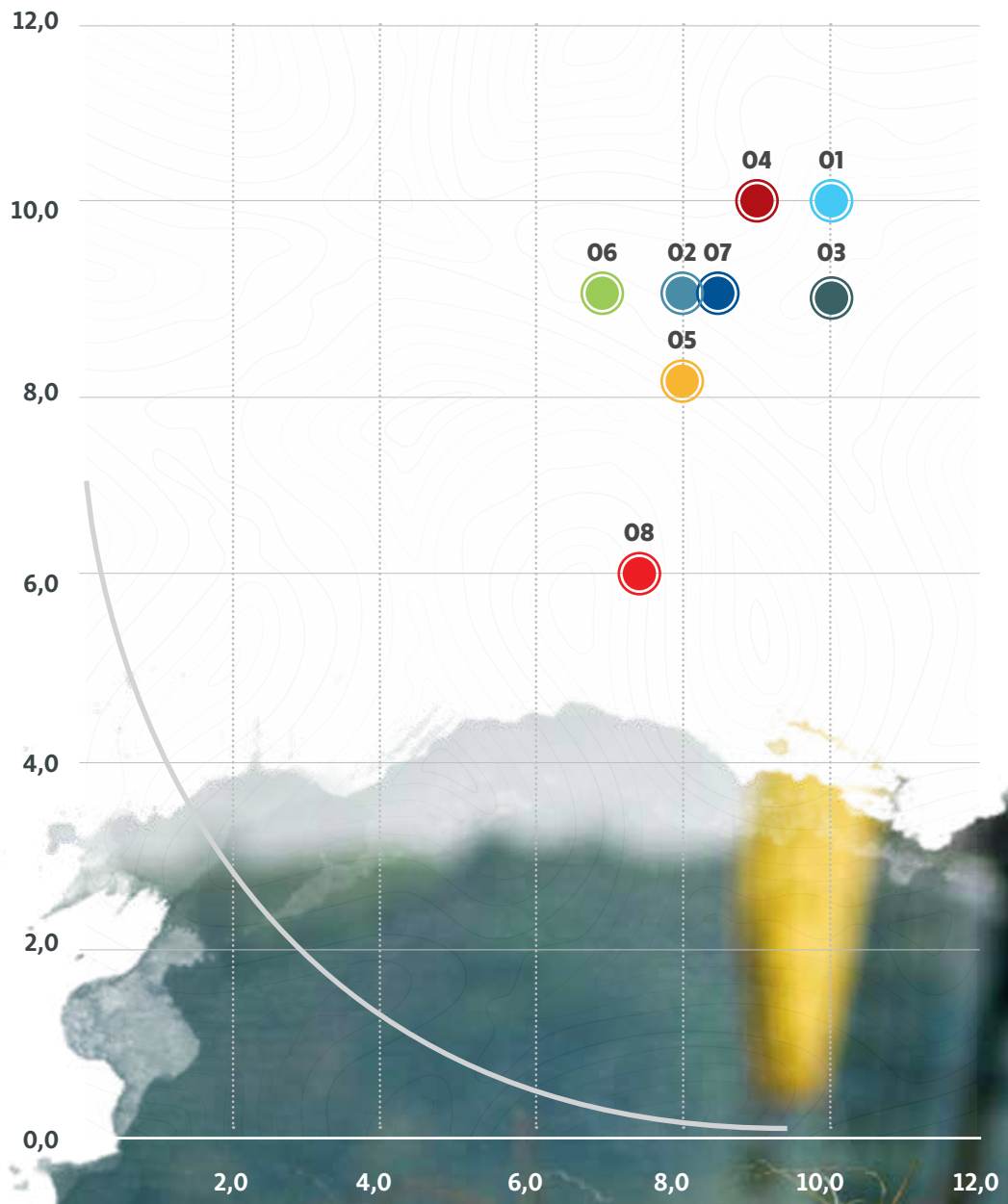
Informes de gestión
en el 2016.



2. Priorización y validación:

Se realizaron reuniones con la Junta Directiva Local, con el fin de actualizar el ejercicio de materialidad, basado en la importancia que cada uno de los aspectos tiene, tanto para los grupos de interés como su relación con el direccionamiento estratégico de la Compañía.

Como resultado de esta priorización, se definieron ocho asuntos materiales que consideran los principales aspectos económicos, sociales, operacionales y ambientales más relevantes para el desarrollo de nuestras actividades.



01 ● ●

Crecimiento sostenible

Se mantiene como asunto material.

02 ● ●

Seguridad industrial, salud ocupacional y medioambiente

Agrupar los asuntos materiales de estrategia ambiental y salud laboral y seguridad.

03 ● ●

Gestión social estratégica

Agrupar los asuntos materiales de relacionamiento con grupos de interés y contribución al desarrollo socioeconómico de la región.

04 ● ●

Excelencia operacional

Agrupar los asuntos materiales de relacionamiento con excelencia operacional, costos de levantamiento e innovación tecnológica.

05 ● ●

Gobierno corporativo, ética, transparencia y gestión de riesgos

Agrupar los asuntos materiales de relacionamiento con gobierno corporativo, transparencia y gestión de riesgos.

06 ● ●

Responsabilidad en la cadena de suministro

Se mantiene como asunto material.

07 ● ●

Bienestar laboral y desarrollo del capital humano

Se mantiene como asunto material.

08 ● ●

Derechos humanos

Se incorpora como resultado de la actualización de los asuntos materiales.

● Dentro y fuera de la organización

● Fuera de la organización





05

HSE

Mansarovar Energy ha diseñado e implementado un Sistema de Gestión en Seguridad, Salud Laboral y Medioambiente (HSE-MS, por su sigla en inglés), que ha permitido mejorar de forma integral todos sus procesos.



CONTEXTO GENERAL

Seguridad y Salud Laboral y Ambiente

103-1, 103-2, 103-3

Mansarovar ha diseñado e implementado el sistema de gestión en Seguridad, Salud Ocupacional y Ambiente (HSE MS por su sigla en inglés), que ha permitido mejorar de forma integral todos sus procesos. A través de este sistema, se planea, ejecuta, controla y se mantiene en continuo mejoramiento, todas las políticas, programas, y procedimientos relacionados con HSE.

Este sistema incluye varias líneas de acción, entre estas:



Liderazgo en HSE

La Alta Dirección de Mansarovar Energy demuestra su liderazgo y compromiso mediante la asignación de los recursos necesarios, para desarrollar, operar, mantener y mejorar continuamente el HSE MS, garantizando el establecimiento de la política y de los objetivos del sistema integrado de gestión para que sean compatibles con el direccionamiento estratégico y el contexto de Mansarovar Energy.



Control de riesgos de los procesos

Con este enfoque se gestionan los riesgos y se previenen los incidentes que se puedan generar en la compañía. Para garantizar la gestión de riesgos, Mansarovar ha definido en uno de sus objetivos corporativos en HSE, este propósito como fundamento de su sistema integrado de gestión. Los indicadores que lo constituyen incluyen: LTIF, MVCR, Eventos de seguridad de procesos, ejecución de simulacros, entre otros.



Fortalecimiento de la cultura HSE

La adopción de la cultura es fundamental para lograr el éxito en la gestión. No importa si tiene desarrollado el mejor Sistema de Gestión. Si todos los empleados y contratistas no adquieren la cultura de cumplir en HSE, no porque se lo exijan, sino como una protección y beneficio para su integridad personal y una creencia genuina para no impactar negativamente el medio ambiente, los resultados no serán alentadores.

El fortalecimiento de la cultura se desarrolla a través de la ejecución del Programa HSE 24/7. Para el año 2018, se llevaron a cabo 111 talleres de fundamentos HSE 24/7 sobre cambios de comportamiento sub- estándar en HSE, los cuales tuvieron una cobertura de 3.429 personas y se fortaleció el programa de actos y condiciones inseguras, con base en el mismo enfoque.



111

Talleres de
fundamentos HSE 24/7

3.429

Personas cubiertas

**ACTOS Y
CONDICIONES
INSEGURAS**

Programa fortalecido





Control contratistas

Teniendo en cuenta que una gran mayoría de actividades críticas son desarrolladas por contratistas y/o proveedores, Mansarovar Energy ha implementado controles operacionales para el Manejo contratistas, con el fin de garantizar que sus actividades se desarrollen cumpliendo a cabalidad nuestras Políticas Corporativas en HSE.

Por lo anteriormente expuesto, se tiene implementado el Manual de HSE para Contratistas (MA-HSE-003), en el que se

definen los lineamientos y estándares en HSE que los contratistas deben cumplir para llevar a cabo una operación segura y que promueva la protección del medio ambiente.

Mansarovar Energy lleva a cabo el control HSE en toda la cadena de abastecimiento (selección, licitación, contratación y evaluación del contratista), mediante la permanente implementación del Procedimiento para el control de contratistas en la Gestión de HSE (PC-HSE-006).

La adopción de la cultura HSE es fundamental para lograr el éxito en la gestión.

ENTRENAMIENTO en HSE

403-5

Durante todo el año se llevan a cabo diferentes entrenamientos en temáticas HSE. Para el 2018 se ejecutaron 558 talleres. Unos de los principales talleres es el de identificación de peligros, del cual se desarrollaron 170 talleres con una participación de 3.165 personas, entre personal propio, empleados de contratista y personas de la comunidad.

170

Talleres sobre identificación de peligros

3.165

Personas participantes





Gestión Ambiental

El Gerenciamiento Estratégico Ambiental nos ha permitido tener una gestión efectiva de los requerimientos exigidos por las autoridades como parte de las obligaciones adquiridas en las licencias y planes de manejo ambiental, así como en avanzar en la mejora de nuestros indicadores, con mejores mecanismos de seguimiento y monitoreo a los aspectos ambientales significativos, un control continuo de nuestra huella ecológica en

términos de emisiones equivalentes de CO₂, captaciones de agua y generación de vertimientos, un trabajo conjunto con autoridades y entes locales para la formulación de planes de contingencia y la atención de emergencias; todo esto en sincronía con los objetivos de desarrollo sostenible y del Pacto Global de las Naciones Unidas.

403-1

Medicina preventiva y Laboral

Mansarovar ha implementado el programa de medicina preventiva y laboral, el cual tiene como objetivo la promoción, prevención y control de la salud de los trabajadores de la empresa, frente a los factores de riesgo ocupacionales.

Para ello, Mansarovar tiene dos focos principales de trabajo: Programa de salud pública y el programa de medicina laboral. En cuanto al primero, las actividades que se han desarrollado se encuentran en sintonía con lo determinado en el análisis de ausentismo laboral, así como también en los resultados del diagnóstico de salud de Mansarovar. Estas actividades son: campañas de vacunación contra influenza, auditorías al servicio de alimentación que se presta en campo, capacitaciones en: adecuada segregación de residuos, prevención del dengue, prevención y detección temprana del cáncer de próstata, zoonosis, golpe de calor, accidente ofídico, primeros auxilios, prevención de obesidad y sobrepeso, enfermedades crónicas hipertensión arterial, prevención riesgo cardiovascular, riesgo biológico, enfermedad diarreica aguda, prevención del consumo excesivo de alcohol y tabaco, consecuencias de la hipertensión arterial y capacitación manejo higiénico de alimentos.



403-6

En cuanto al programa de medicina laboral, Mansarovar cuenta con los programas de vigilancia epidemiológicos (PVE) de: Hipoacusia Neurosensorial inducida por ruido, prevención de riesgo cardiovascular y desordenes musculoesqueléticos.

En estos PVE se llevan a cabo diferentes tipos de intervenciones según su nivel de riesgo detectado en el diagnóstico de salud 2017.

Las actividades de intervención fueron:

—
Valoración médica individual

—
Remisión a especialista, según el caso

—
Valoración por nutricionista

—
Valoración de la condición física por fisioterapeuta

—
Capacitaciones y talleres:

- Higiene postural
- Pautas nutricionales
- Uso adecuado de EPP
- Prevención de riesgo cardiovascular

—
Cuidado auditivo

—
Análisis de puestos de trabajo

—
Pausas activas dirigidas por la Fisioterapeuta Ocupacional



**Las coberturas
logradas fueron:**

96.4%

Hipoacusia
Neurosensorial
inducida por ruido



94.5%

Prevención de riesgo
cardiovascular



88.1%

Desordenes
musculoesqueléticos



Por otra parte, dentro del programa de medicina laboral, se ha implementado el programa de rehabilitación, el cual tiene como propósito la rehabilitación completa de sus trabajadores, posterior a un accidente laboral o enfermedad laboral. Para 2018, se presentaron 30 accidentes laborales y 3 enfermedades laborales, de los cuales en su totalidad han retornado a sus actividades habituales o han sido reubicados según las recomendaciones de la EPS o ARL. Por lo anterior, la eficacia del programa de rehabilitación laboral tuvo un 100% eficacia.

3

enfermedades
laborales

30

accidentes laborales

100%

Eficacia del
programa
de rehabilitación
laboral

Análisis de ausentismo laboral

Las dos principales causas de morbilidad derivadas del análisis de ausentismo laboral fueron: diarrea y gastroenteritis de presunto origen infeccioso con un 46% de frecuencia y rinofaringitis aguda (resfriado común) con 22% de casos presentados.

Este análisis de ausentismo orientó las actividades a fortalecer el programa de salud pública, con el fin de disminuir la incidencia de estas enfermedades.

46%

diarrea y
gastroenteritis de
presunto origen
infeccioso

22%

rinofaringitis aguda

Estas actividades fueron las siguientes: capacitaciones en buenas prácticas manipulación alimentos, prevención y manejo de la enfermedad diarreica aguda y prevención de las infecciones respiratorias agudas, así como el fortalecimiento de las actividades en seguridad alimentaria como las auditorías a los casinos de alimentación y la ampliación del programa de vacunación contra la Influenza.

El análisis de ausentismo orientó las actividades a fortalecer el programa de salud pública.



(403-2, 403-9)

Accidentes de trabajo - Manejo de incidentes.

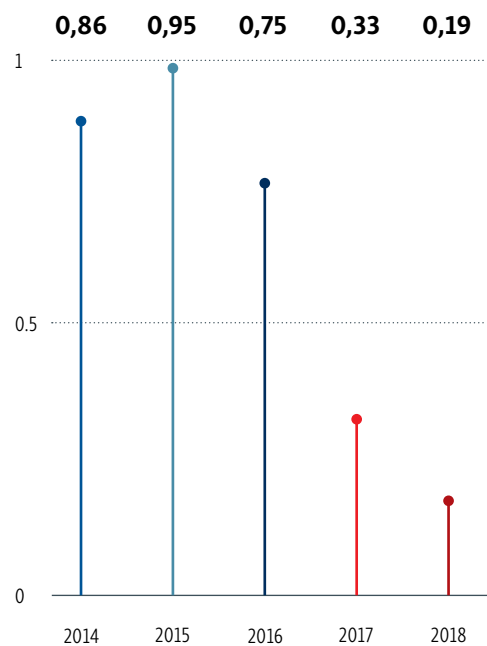
El modelo de gestión de HSE permite sus diferentes procesos, el control a los diferentes riesgos de la operación. Lo anterior ha permitido mejorar en los indicadores de desempeño relacionados con la incidentalidad.

Durante los últimos 5 años Mansarovar no ha presentado ninguna fatalidad en sus operaciones, manteniendo así el indicador de fatalidades en cero.

De las reducciones más representativas de los incidentes de 2018 con relación al año inmediatamente anterior (2017), fueron: vehiculares (88% de reducción) y lesiones incapacitantes (100% de reducción).

El índice de frecuencia de incidentes con tiempo perdido es el indicador estándar para la industria. Durante los últimos años Mansarovar ha mejorado los resultados de este indicador, pasando de 0.75 en el 2016 a 0.19 en el 2018.

LTIF 2014-2018



Frecuencia de incidentes
con tiempo perdido

0,75

2016

0,19

2018

Las principales causas básicas identificadas por factores del trabajo de los incidentes presentados en 2018 fueron, en primer lugar: la identificación y evaluación deficiente de peligros y aspectos con el 41%, seguido por deficientes en herramientas y/o equipos con 39%.

Para contrarrestar estas principales causas, se tiene previsto continuar con el entrenamiento practico en la identificación de peligros y aspectos y adicionalmente, continuar con el sostenimiento del Programa HSE 24/7.

3,6

Indicador TRIR 2018

Comprende

0,6

Mansarovar TTIR

5,0

Contratistas

39%

Deficiencias en herramientas y/o equipos

Adicionalmente, se considera preponderante reforzar el liderazgo en el nivel de supervisión y hacer un refuerzo al programa de cuidado de manos.

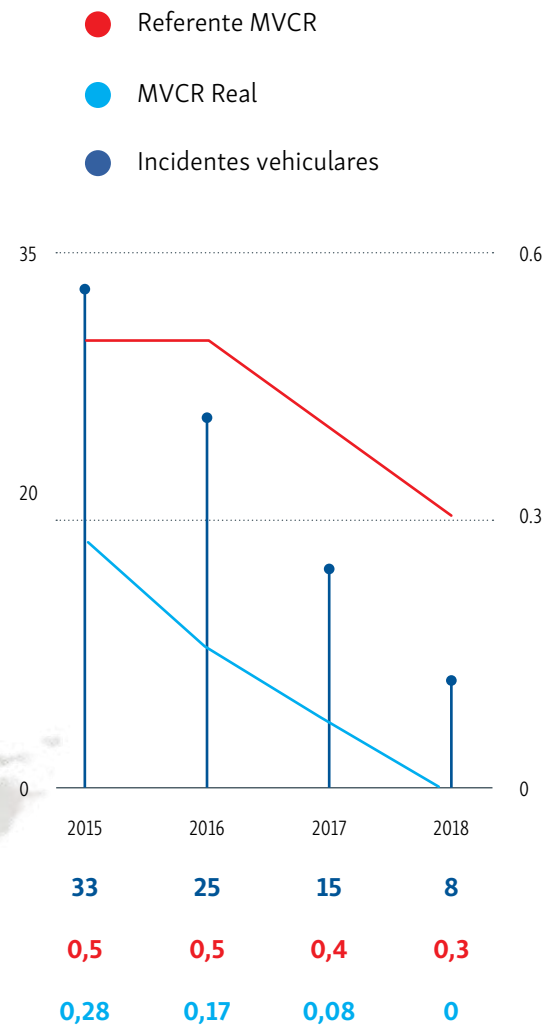


SEGURIDAD VIAL

La frecuencia de los incidentes viales refleja una ostensible disminución con relación a los dos años inmediatamente anteriores, al pasar de 33 incidentes en 2015 a 8 en 2018. Debido al desarrollo de programas continuos en la prevención y mejores prácticas de conducción.

En la siguiente grafica se presenta el comportamiento estadístico de incidentalidad vehicular en los últimos 3 años:

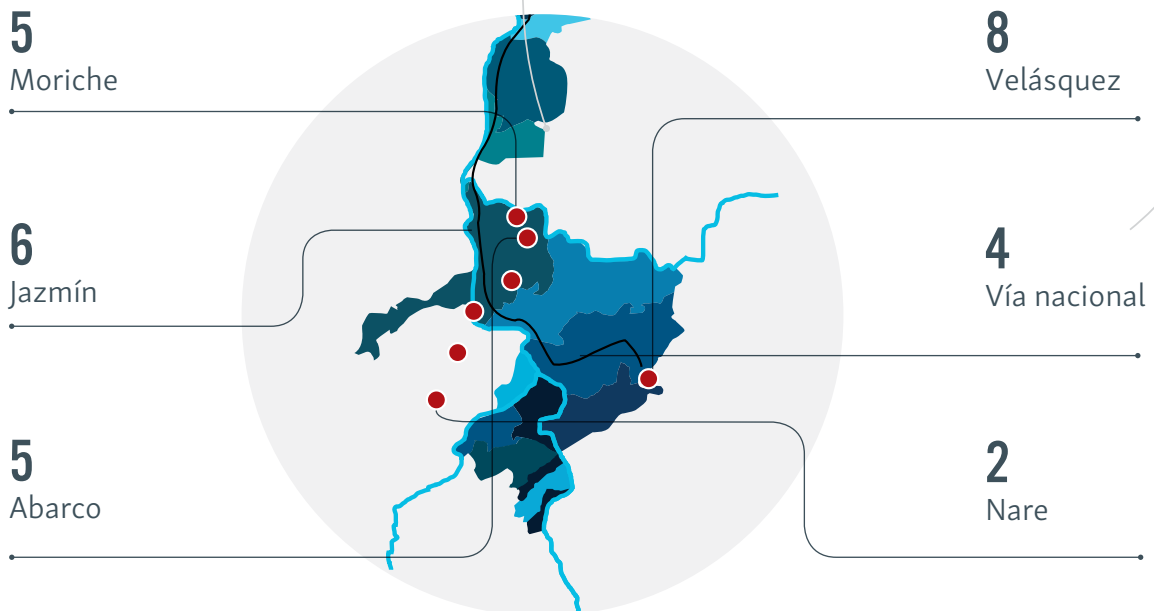
Motor Vehicle Crash Rate 2015 - 2018



Entre las principales actividades desarrolladas que conllevan al logro de estos resultados se encuentra:

Infraestructura segura

Actualización de 30 rutagramas así:



Vehículos seguros

En 2018 se emitieron 1076 permisos de movilización interna, los cuales permitieron un control efectivo de los vehículos que se encuentran en la operación.

El control de vigencia del permiso de movilización, se realiza en los retenes de ingreso o controles, donde se verifica su vencimiento, si no está vigente no se permite el ingreso.

Comportamiento humano seguro

Para garantizar el control en el comportamiento humano, se llevaron a cabo las siguientes actividades:

Emisión de Pases internos: En 2018, se emitieron 1546. Este pase interno, es solicitado cada vez el conductor ingresa al campo.

Monitoreo mensual de los hábitos de conducción: con base en los resultados de los monitores de hábitos de conducción instalados en todos los vehículos que prestan sus servicios en nuestra operación, se ha podido llevar un control mensual en los hábitos de conducción. En 2018 se monitorearon 10.792 registros de conductores y solamente el 0.38% (84) sobrepasaron los criterios de infracciones.

1.546

Pases internos emitidos en 2018

10.792

registros de conductores monitoreados

244

empleados directos en curso de manejo preventivo en 2018





403-4

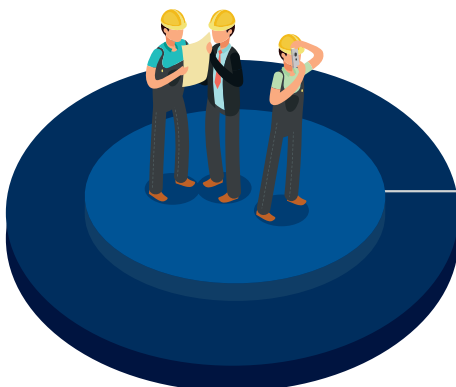
Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos

Mansarovar Energy cuenta con tres acuerdos vigentes, las convenciones colectivas de trabajo (2018-2020). Estas convenciones incluyen en su capítulo V, incluye las siguientes temáticas:

- Seguridad industrial
- Accidentes de trabajo
- Accidentes de tránsito
- Reporte de accidente de trabajo
- Botiquines Primeros auxilios
- Limpieza y presentación del sitio de trabajo.

Comites Paritario de seguridad y salud en el trabajo

Mansarovar Energy cuenta con cuatro Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST, conformados por 32 trabajadores. Estos trabajadores fueron elegidos en mediante proceso de elección entre los trabajadores, representando así al 100% de los trabajadores.



32

Trabajadores que conforman COPASST

100%

Colaboradores representados

MEDIOAMBIENTE

A través de la gestión en HSE, buscamos incentivar el liderazgo en todos nuestros colaboradores y contratistas en lograr y ser actores de un entorno de trabajo seguro y respetuoso del medio ambiente, con cero incidentes, donde los recursos y esfuerzos de la compañía se dirigen hacia la mejora continua en el desempeño de sus sistemas de gestión ambiental y de salud ocupacional, así como en hacer parte de la vanguardia en la gestión HSE en el sector petrolero colombiano.

Nuestro sistema integrado de gestión es transversal a todas las operaciones y aplicable a todos los colaboradores y contratistas de la Compañía, lo que nos permite realizar una clara identificación de peligros y aspectos ambientales significativos con un enfoque de ciclo de vida, así como la evaluación, control y eliminación de cualquier impacto en la salud de nuestros colaboradores o en el medioambiente.

302-1

Consumo energético interno

Mansarovar Energy obtiene su energía de distintas fuentes. Para el año 2018, el consumo total energético fue de 10.818.401 GJ. La principal fuente fue

gas natural, entre el cual se cuenta el gas comprado a la red del sistema nacional y el gas que es recuperado durante la extracción y producción de crudo.

Consumos energéticos (GJ) por cada fuente de energía:

10.818.401

Total (GJ)

669.979

Crudo

252.937

Gas de tea

418.090

Electricidad

1.213.052

Gas recuperado

8.141.147

Gas natural comprado

122.584

Diésel

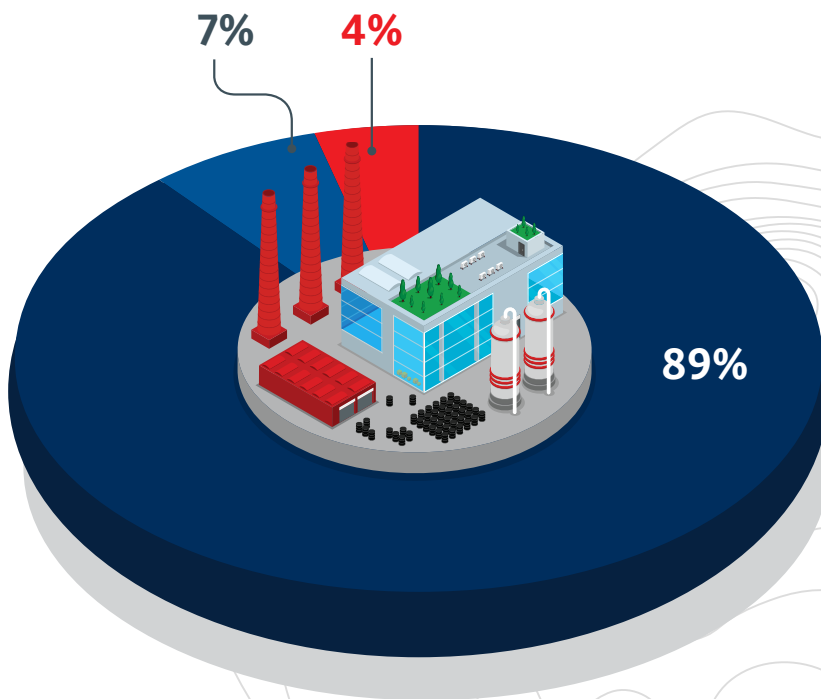
609

Gasolina



Así, el 89% del consumo energético está representado por el consumo de gas, un 7% por combustible líquido y un 4% del sistema de interconexión eléctrica (SIN).

Acciones relacionadas con recuperación de gas y registros de consumos energéticos permiten desarrollar actividades de eficiencia energética en la operación de Mansarovar.

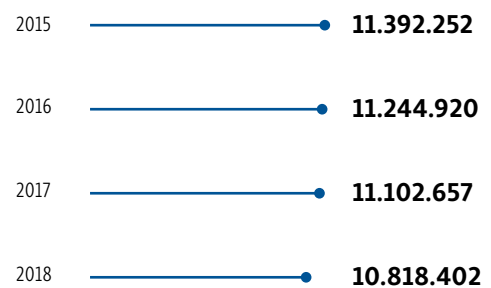


- 89% Gas
- 7% Combustible líquido
- 4% SIN

El sistema de gestión de Mansarovar Energy permite establecer la distribución del consumo para cada una de las áreas de operación. El campo Jazmín es el que tiene mayor consumo, con el 54%. Así la verificación de consumos específicos permite establecer controles y seguimiento para el buen desempeño energético de la operación.

302-4**Reducción del consumo energético**

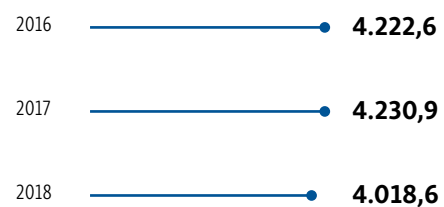
En la siguiente gráfica se muestra el consumo energético de los últimos años para toda la operación de Mansarovar Energy. Esta información ha permitido gestionar y continuar avanzando en el Sistema de Eficiencia Energética de la Compañía.

Consumo energético GJ303-1**Captación total de agua**

La Compañía lleva los registros de consumos de agua de su operación a través del Sistema de Gerenciamiento Estratégico Ambiental, que permite llevar los datos estadísticos de consumos de agua por cada uno de los campos, de acuerdo con la fuente de agua, ya sea subterránea o superficial. La principal fuente de captación del recurso hídrico proviene del agua subterránea.

El uso principal de agua es para la generación de vapor, requerido para la estimulación del yacimiento y facilitar la extracción de crudo. Mansarovar Energy cuenta con pozos de agua subterránea, licenciados por las autoridades ambientales.

En la siguiente gráfica se presentan los consumos de agua subterránea para los últimos años. El consumo de agua superficial se ha mantenido en un promedio de 1.000 metros cúbicos.

Captación de agua (m³)**1.000 m³**Consumo de agua
superficial

Para el año 2018 se presentó una disminución de consumo de agua del 5%, con respecto al 2017. Los campos Jazmín y Moriche consumen cerca del 90% del total del agua captada por las operaciones, uso destinado para generación de vapor.

303-3

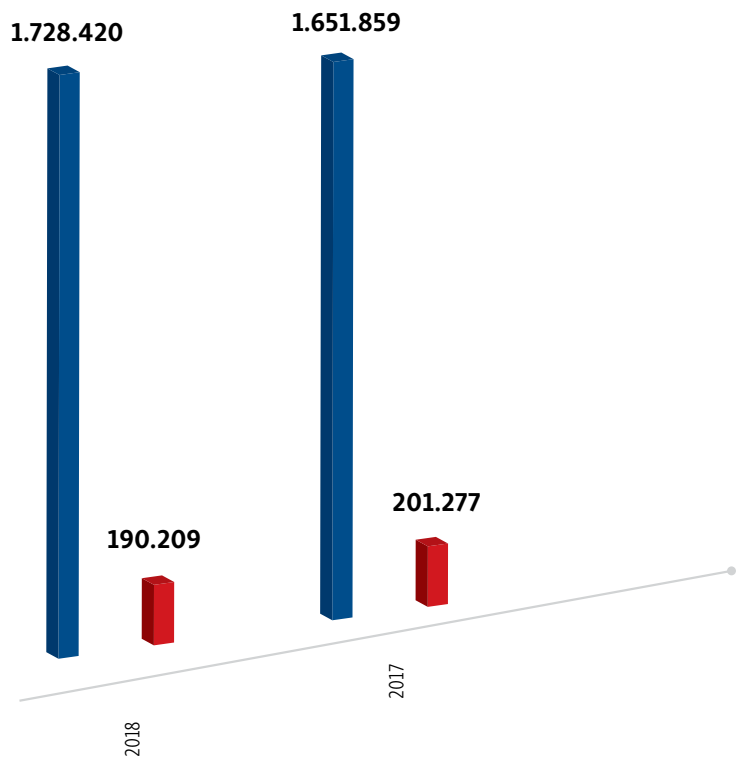
Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada

En el Campo Velásquez se desarrollan actividades de recobro mejorado. Este proceso requiere la reutilización de aguas residuales industriales, generadas durante el proceso de tratamiento del crudo. Para el 2018, el 11% del agua residual producida se utilizó para las actividades de recobro mejorado.

2017	
● 1.651.859	ARI
● 201.277	Reutilización de ARI

2018	
● 1.728.420	ARI
● 190.209	Reutilización de ARI

Agua residual reutilizada (m³)



306-1

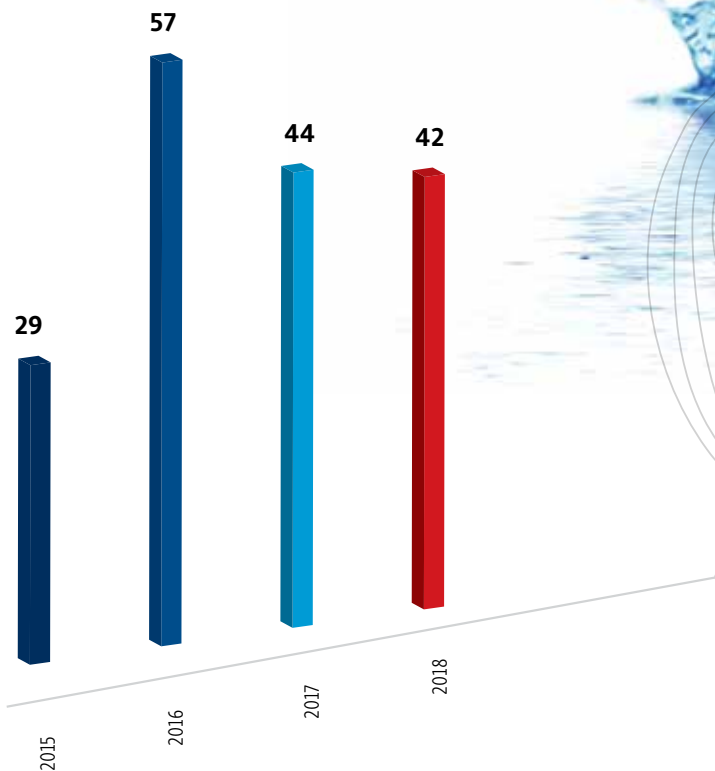
Vertimiento total de agua

Las operaciones de la Compañía generan, en sus distintos procesos, aguas residuales domésticas e industriales. La disposición de las domésticas se hace mediante campos de infiltración, mientras que las aguas residuales se inyectan en pozos de disposición final.

En el 2018 se generaron 5.732.495 millones de metros cúbicos de aguas residuales; el 0,7% fue agua residual doméstica, y el 99,3%, agua residual industrial.

En la siguiente gráfica se presenta el comportamiento de generación de agua residual doméstica para los últimos años:

Agua residual doméstica (m³)



99,3%

agua residual industrial



El agua residual industrial generada durante el proceso de tratamiento de crudo es conducida a pozos de disposición final, validados por las autoridades ambientales correspondientes.

Con el sistema de gestión implementado, Mansarovar Energy continúa haciendo la medición de huella hídrica organizacional.

**Generación de agua residual industrial
(Miles de metros cúbicos)**



Huella hídrica organizacional (m³)

4.019.584

Huella Azul 2018

4.232.389

2017

4.223.684

2016

4.136.668

2015

84.194

Huella Gris 2018

25.939

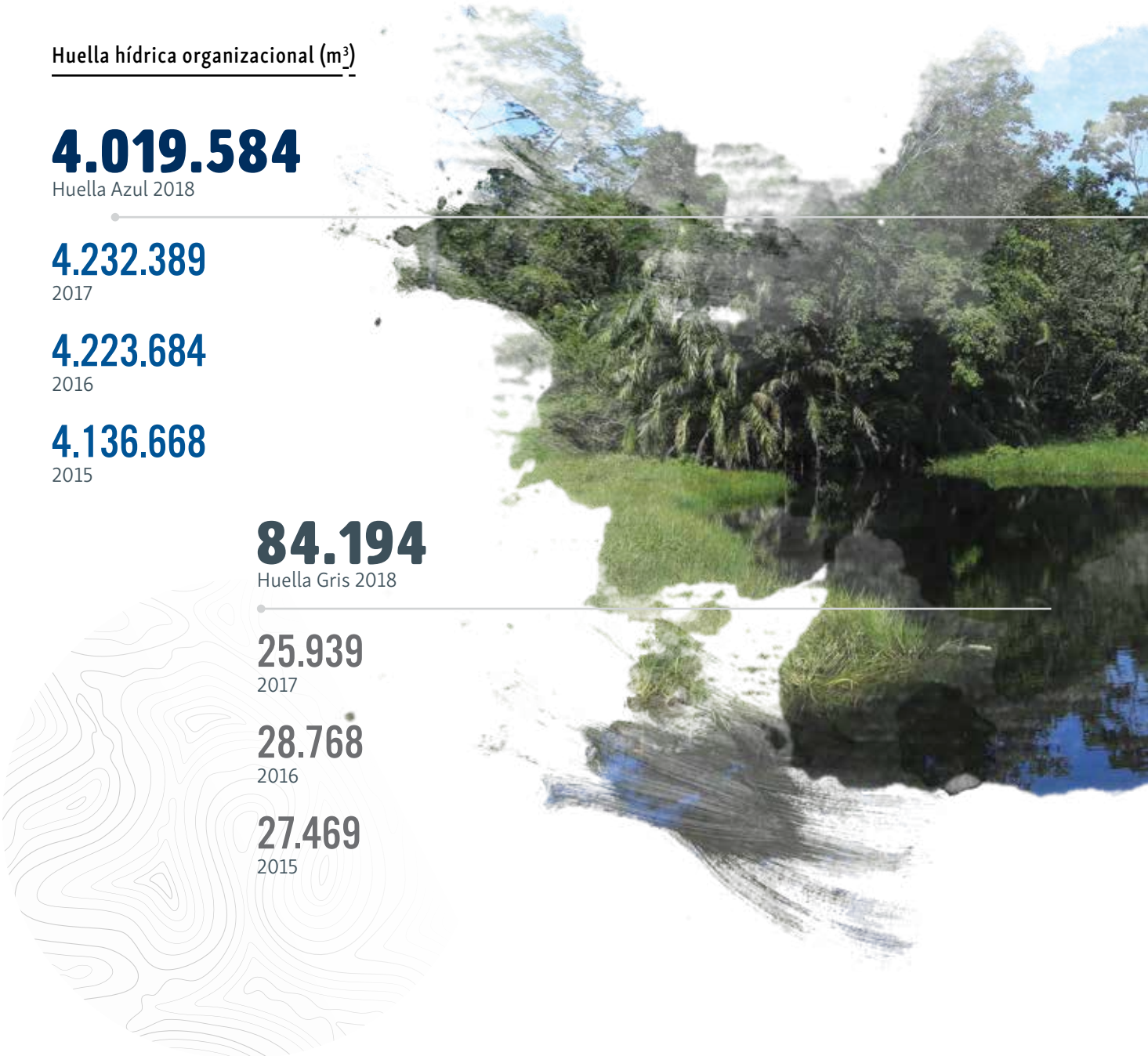
2017

28.768

2016

27.469

2015



Biodiversidad

Las operaciones se desarrollan en ecosistemas de bosques tropicales y áreas que están interconectadas con el río Magdalena. Esto permite tener una alta biodiversidad en las áreas de operación.

La Compañía ha identificado, dentro de sus áreas de operación, ecosistemas que debido a sus características ecológicas poseen especial importancia para su manejo y conservación

304-1

La Compañía ha ejecutado sus actividades teniendo en cuenta el ordenamiento territorial, en cuanto al sistema de áreas protegidas establecidas por el Gobierno. En las operaciones actuales no se encuentran áreas protegidas cercanas.

Sin embargo, al iniciar las operaciones, Mansarovar Energy identifica áreas con alta importancia ecológica, las cuales deben ser gestionadas de forma especial, con el fin de conservar sus aspectos ecológicos.

Con base en lo anterior, la Compañía ha identificado, dentro de sus áreas de operación, ecosistemas que debido a sus características ecológicas poseen especial importancia para su manejo y conservación (**304-3 Hábitats protegidos o restaurados**).

En estas áreas se desarrollan los siguientes programas, dirigidos a la conservación de hábitats de especies:

Monitoreo de chavarrí

Liberación de especies

Limpieza espejo de agua, ciénaga de Palagua

Monitoreo de flora y fauna, ciénagas Sandovala, Chucuri, Juan Esteban, San Silvestre

Protección de zonas de amortiguación, serranía de Las Quinchas

Uno de los principales programas desarrollados es el de liberación de especies.

Estas actividades tienen como fin fortalecer la estructura y conectividad ecológica de los remanentes boscosos (bosques fragmentados) presentes en los campos de explotación petrolera Moriche y Jazmín.

La primera etapa fue desarrollada en el 2018, y tuvo como objetivo la realización de talleres en biodiversidad con líderes ambientales formados por Mansarovar Energy.

Los líderes comunitarios desarrollaron tres talleres en el área de influencia de la Asociación Nare, sobre Biodiversidad, con los siguientes indicadores de resultados:

Un segundo objetivo para el 2018 fue determinar la capacidad de carga del ecosistema y así establecer los programas que podrían ser viables para liberar especies.

64

Asistentes en total

Comunidades

4

Tronco 3, Santa Bárbara, Ermitaño, Carbonero

12

Horas

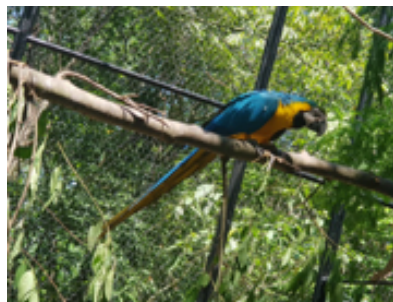
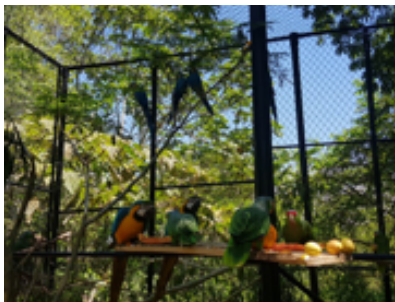


Se identificó que se pueden llevar a cabo liberaciones anuales de un máximo de cinco monos cariblancos. También se logró establecer que es viable la liberación de 34 aves con las características ecosistémicas que presenta el área actualmente.

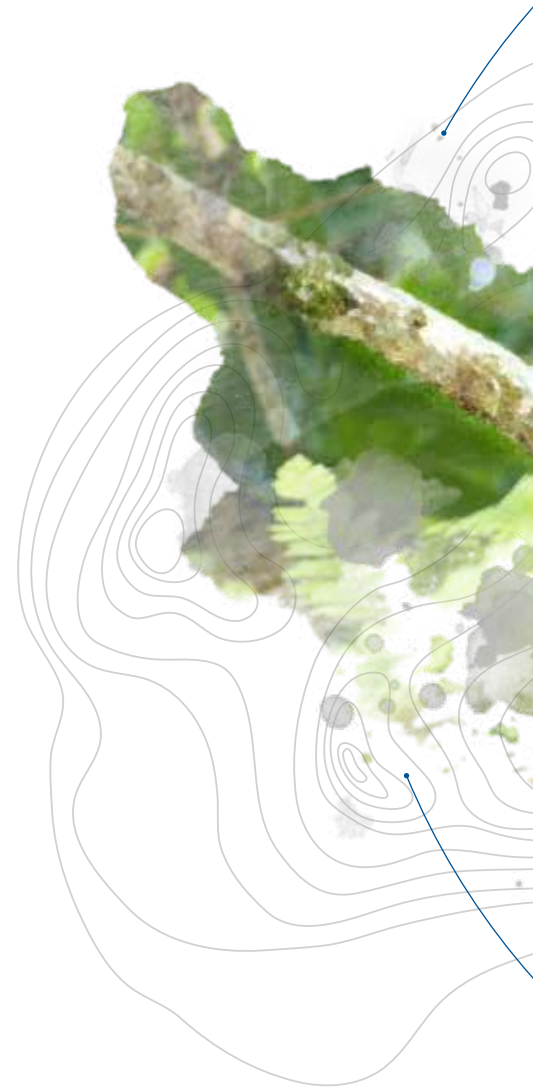
En conjunto con Corpoboyacá fueron liberados 39 animales silvestres, cinco

monos cariblancos (*Cebus Albifrons*), nueve guacayamas (*Ara Ararauna*) y 25 loros (*Amazona ochrocephala* y *Amazona autumnalis*), en los campos Jazmín y Moriche, y se contribuyó así al objetivo de fortalecer la estructura y conectividad ecológica de los remanentes boscosos donde se desarrolla la operación de la Compañía.

Liberación de especies:



Estas especies son incautadas por las autoridades ambientales, y luego de un proceso de rehabilitación, son liberadas en las áreas protegidas dentro de los campos Jazmín y Moriche.



34

Aves

39

Animales silvestres

5

Monos cariblancos

9

Guacamayas

25

loros



(304-4)

Mansarovar Energy desarrolla anualmente monitoreos de flora y fauna, con el objetivo de hacer seguimiento al estado faunístico y florístico del área donde desarrolla sus operaciones. Con estos monitoreos se establecen poblaciones de especies y distribución dentro de los campos. Así mismo, se identifican las

especies que, de acuerdo con bases de datos, presenten algún tipo de grado de amenaza. En total se encuentran once especies con grado de amenaza, presentes en el área de operación de la Compañía, con base en los Libros Rojos de Especies Amenazadas de Colombia¹, la Resolución 192 del 2014², la UICN 3.1³ y Cites 2014⁴.

Familia	Especie	Nombre local	Libro Rojo	Res. 0192	UICN 3.1	Cites 2014 apéndices
Testudinidae	Chelonoidis carbonaria	Morrocoy	CR	CR	EN	II
Geoemydidae	Rhinoclemmys melanosterna	Tortuga palmera	NT	NT	-	-
Podocnemididae	Podocnemis lewyana	Tortuga del Magdalena	EN	EN	EN	II
Crocodylidae	Crocodylus acutus	Caimán aguja	CR	CR	VU	I
Anhimidae	Chauna chavaria	Chavarría, chavarrí	VU	VU	NT	-
Atelidae	Ateles hybridus hybridus	Marimonda, sambo	CR	CR	-	II
Atelidae	Lagothrix lagotricha lugens	Churuco, mono choyo	VU	VU	-	II
Callitrichidae	Saguinus leucopus	Tití gris	VU	VU	EN	I
Felidae	Panthera onca	Jaguar, león	VU	VU	-	I
Mustelidae	Londra longicaudis	Nutria	VU	VU	-	I
Aoitidae	Aotus griseimembra	Marteja	-	VU	-	-

Fuente: Mansarovar, 2014. CR: especies en peligro crítico de extinción; NT: casi amenazadas; EN: en peligro de extinción; VU: vulnerables; I: sobre las que se cierne el mayor grado de peligro entre las especies de fauna y de flora; II: no están necesariamente amenazadas de extinción pero podrían llegar a estarlo a menos que se controle estrictamente su comercio.

¹ Instituto de Investigación de Recursos Biológicos Alexander von Humboldt, Colombia.

² Por la cual se establece el listado de las especies silvestres amenazadas de la diversidad biológica colombiana que se encuentran en el territorio nacional, y se dictan otras disposiciones. Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, República de Colombia.

³ Lista roja de especies amenazadas de la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza, versión 3.1.

⁴ Convention on International Trade in Endangered Species of Wild Fauna and Flora, apéndices I y II.

305-1-305-3

Emisiones

Mansarovar Energy ha continuado con la medición de emisiones generadas por sus operaciones para alcances 1 y 2, conforme a las directrices de la norma ISO 14064.

El total de emisiones generadas durante el 2018 fue de 622.300 toneladas de CO₂, contabilizando alcances 1 y 2. Para estimar las emisiones generadas por el uso de combustibles fósiles, se usaron los factores de emisión calculados por la Unidad de Planeación Minero Energética (UPME) del Ministerio de Minas y Energía de Colombia.



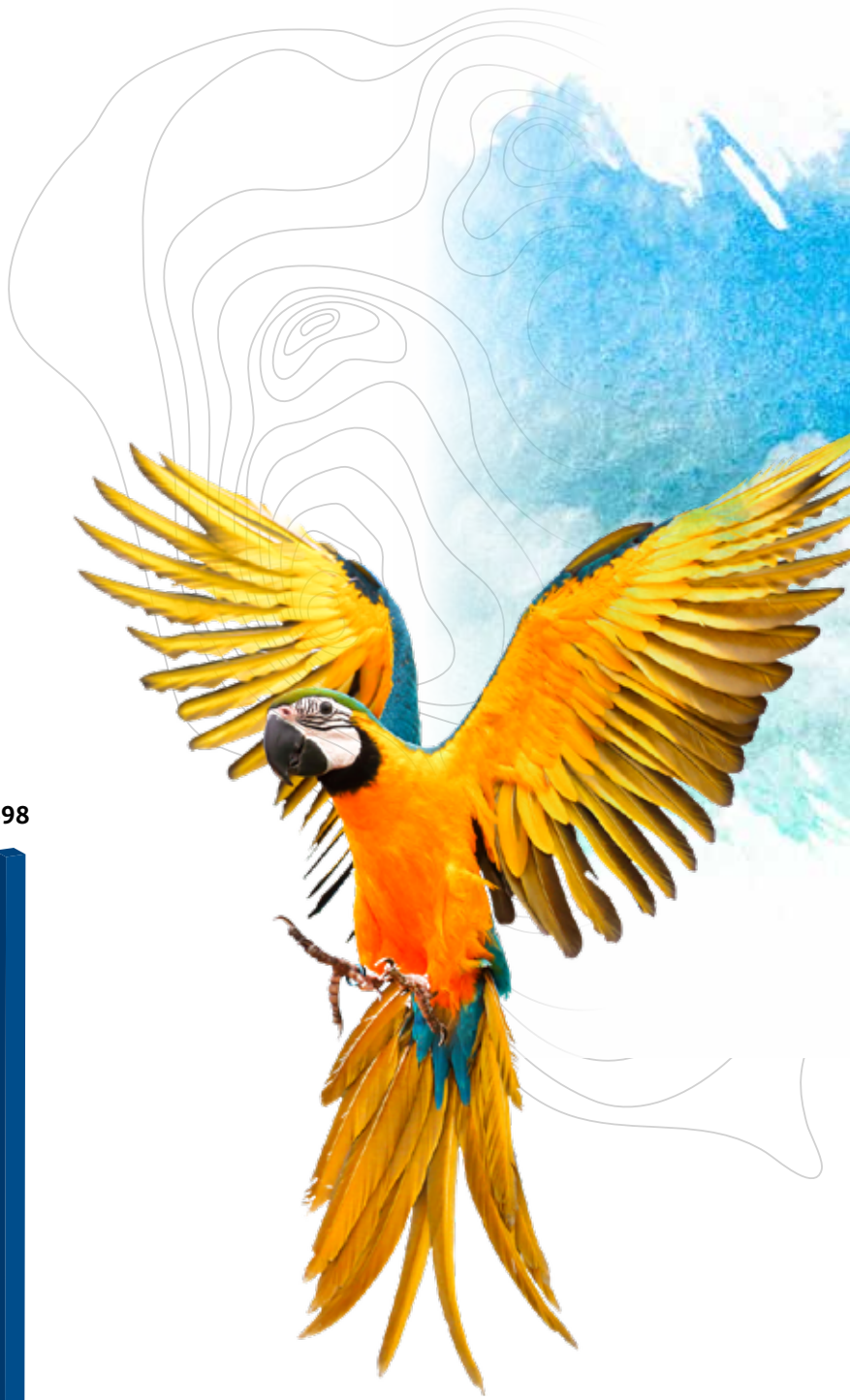
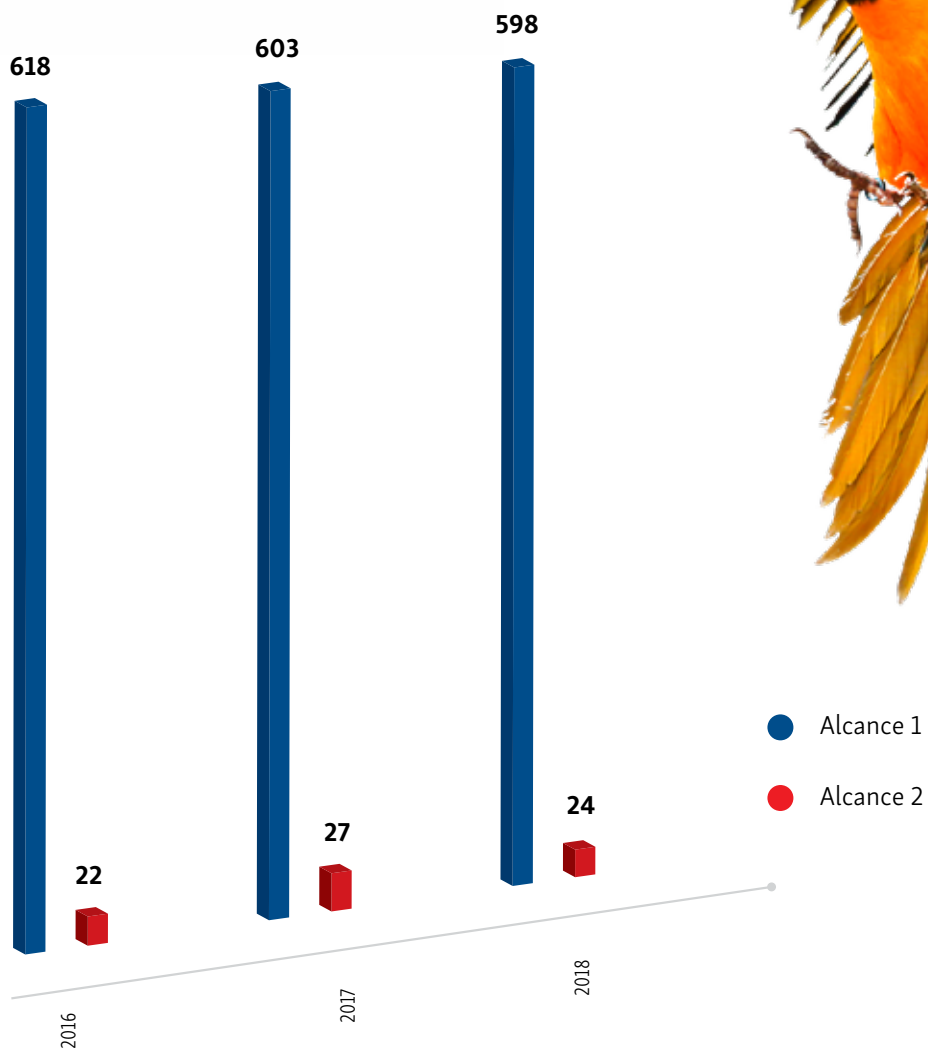
622.300

Toneladas de CO₂
generadas durante 2018

Para las emisiones por uso de energía eléctrica, se utilizó el factor de emisión reportado por la UPME, a través del Sistema de Información Ambiental Minero-Energético para el SIN.

Emisiones de GEI para alcances 1 y 2. Periodo 2016-2018

Kilo Ton CO₂ eq



305-4

Intensidad de las emisiones

En la siguiente tabla se presenta el indicador de intensidad de emisiones. Este se determina con base en la cantidad de barriles que son producidos en la operación (kgCO₂e/barril).

Intensidad total de GEI 2015-2018

	Emisiones totales [tCO ₂ e]	Producción total [barriles]	Intensidad [kgCO ₂ e/barril]
● 2018	622.300	10.089.931	61
● 2017	629.624	11.154.269	56
● 2016	640.813	13.070.258	49
● 2015	646.553	14.713.345	44

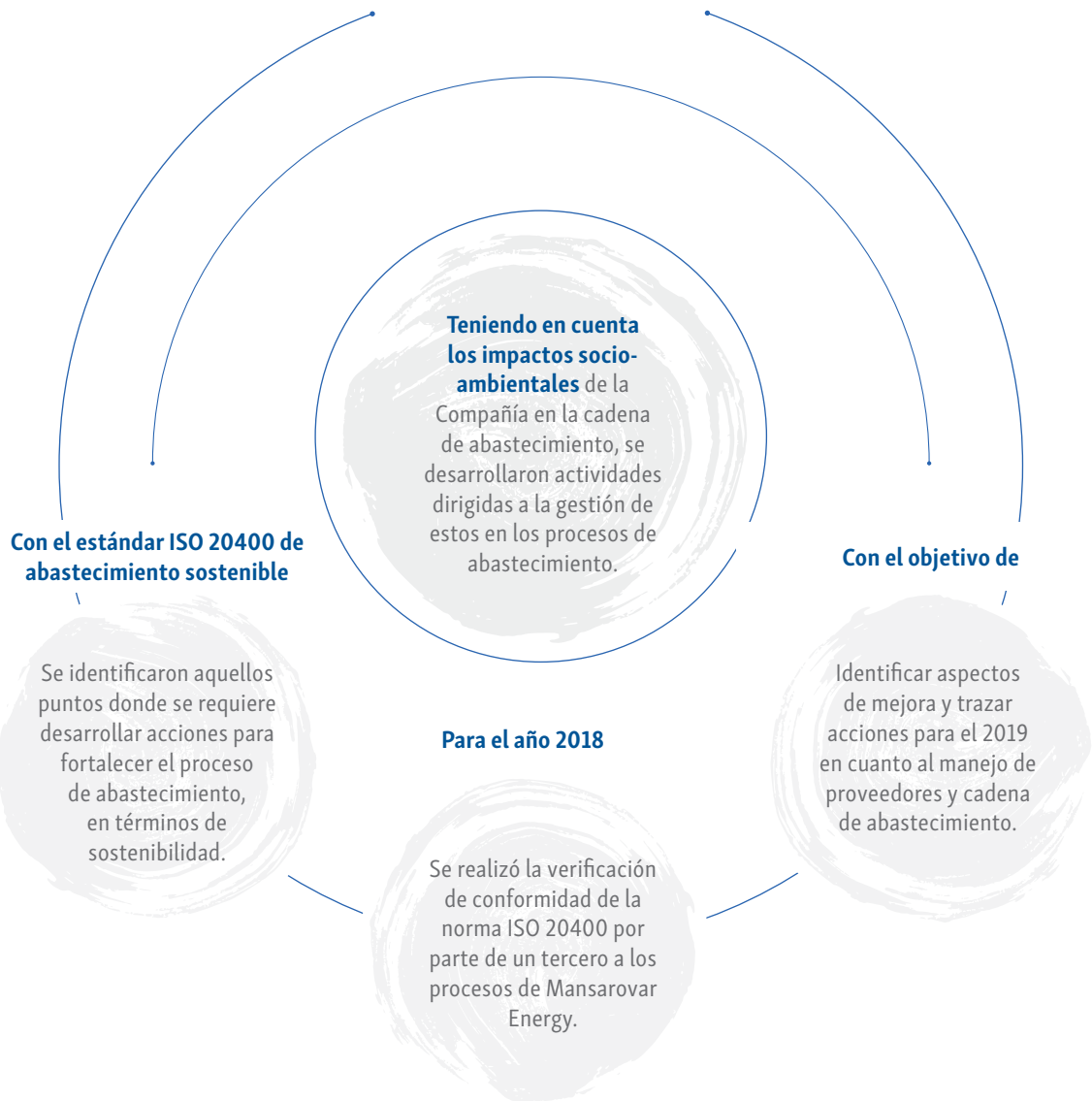
Anualmente Mansarovar Energy hace la medición de emisiones generadas por sus operaciones. Estas se practican en cada una de las operaciones, a fin de establecer el cumplimiento de gases emitidos con respecto a la normatividad vigente. La red de monitoreo ha permitido hacer seguimiento al estado de la calidad del aire. Los NO_x, SO_x CO se encuentran por debajo de los límites permisibles.

La red de monitoreo ha permitido hacer seguimiento al estado de la calidad del aire. Los NO_x, SO_x CO se encuentran por debajo de los límites permisibles.

NO_x, SO_x y otras emisiones atmosféricas significativas, 2018

	Dióxido de nitrógeno	Dióxido de azufre	Monóxido de carbono	Oxidantes fotoquímicos
Campo	[NO ₂]	[SO ₂]	[CO]	[O ₃]
Promedio fuentes [µg/m ³]				
Jazmín	51,8	18,6	Menor de 1.144	Menor de 41,22
Moriche	50,6	18,4	Menor de 1.144	Menor de 38,11
Velásquez	50,27	17,8	Menor de 1.144	Menor de 40,58
Nare Sur Underriver	49,87	17,8	Menor de 1.144	Menor de 38,71





Mansarovar Energy desarrolló diferentes capacitaciones a las comunidades de su área de influencia. Fueron entrenadas 2.160 personas en diferentes temáticas ambientales, con un total de horas en entrenamiento de 190.

2.160
personas
entrenadas

190
horas de
entrenamiento



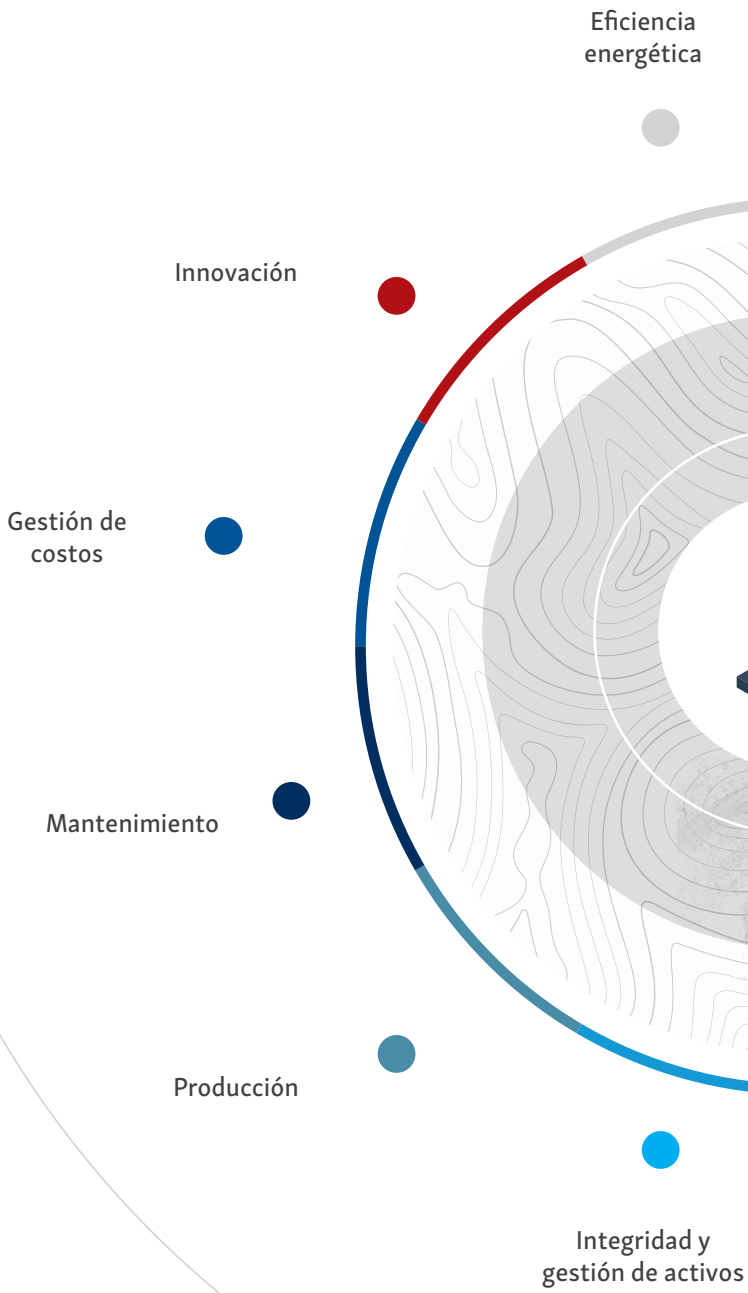


06

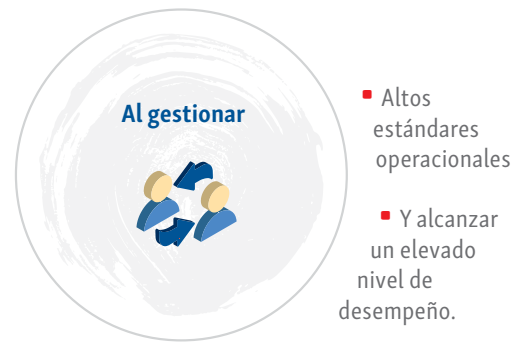
EXCELENCIA operacional

En Mansarovar Energy la disciplina del equipo humano permite alcanzar la excelencia operacional. Se debe garantizar una operación confiable y sostenible, maximizando su rendimiento, estandarizando los procesos y optimizando costos a lo largo del ciclo de vida de los activos, mediante la implementación de las mejores prácticas de ingeniería y operación de la industria de hidrocarburos.

En desarrollo de sus objetivos estratégicos, la Compañía orienta sus esfuerzos en seis pilares fundamentales:



En Mansarovar Energy
estamos comprometidos
con la creación de valor



103-1, 103-2, 103-3

Es así como Mansarovar Energy, por medio de la implementación de iniciativas en estos pilares, ha venido fortaleciendo sus procesos, con el fin de cumplir con su Plan Estratégico, convencida de que las personas y la gestión del conocimiento son los factores claves que le permiten alcanzar la excelencia operacional.

En Mansarovar Energy estamos comprometidos con la creación de valor para los accionistas, socios, clientes, trabajadores, contratistas y comunidades de nuestras áreas de influencia, al gestionar altos estándares operacionales y alcanzar un elevado nivel de desempeño.

En este sentido, la Compañía desarrolla una fuerte cultura, actitud y liderazgo hacia la excelencia en todos sus niveles, en donde cada colaborador tiene la firme creencia de que todos los procesos pueden ser cada vez más eficientes y sostenibles.



MEJORA continua

Mansarovar Energy cuenta con la estrategia, la Política de Gestión de Activos, los procedimientos y todos los recursos necesarios que apalancan su gestión.



Estos brindan lineamientos para un crecimiento modular y organizado, considerando aspectos técnicos y operacionales, gestión de integridad, seguridad de procesos, eficiencia energética y elementos de salud ocupacional, de seguridad industrial y medioambiente.

Las acciones llevadas a cabo en materia de excelencia operacional se han enmarcado coherentemente con la estrategia y políticas de la Compañía.

Esto se logra evaluando los riesgos y optimizando procesos para lograr una ventaja competitiva sostenible y mejorar la eficacia operativa.



Dichas acciones e iniciativas han sido monitoreadas, y se han identificado ventajas y desventajas de su aplicación a corto, mediano y largo plazo.


Con el fin de hacer frente a los desafíos de la industria, atender las necesidades de la operación y buscar permanentemente un mayor rendimiento operativo.

A través de la correcta aplicación de técnicas y herramientas de mejora continua, y de la transferencia de las mejores prácticas.

MECANISMOS DE evaluación y reporte

Como aspecto transversal –y con el objetivo de evaluar la efectividad de la implementación de políticas y estrategias corporativas–, la excelencia operacional es gestionada mediante los siguientes mecanismos:





Comités trimestrales de seguimiento con los accionistas y con el socio Ecopetrol.

Auditorías anuales.

Reunión quincenal con la Junta Directiva Local y Vicepresidencias, para análisis y toma de decisiones de alta prioridad.

Reuniones sistemáticas de evaluaciones de riesgos de proceso, para actividades críticas de la operación e incorporación de proyectos mediante la herramienta de manejo del cambio.

La gestión de la excelencia operacional es responsabilidad directa de la Vicepresidencia de Operaciones, la cual, con base en los mecanismos de medición de desempeño corporativo, realiza el seguimiento y control relacionados con la Excelencia Operacional, bajo los siguientes indicadores:

01
Disponibilidad
y confiabilidad
de equipos.

02
Pérdidas
de producción.

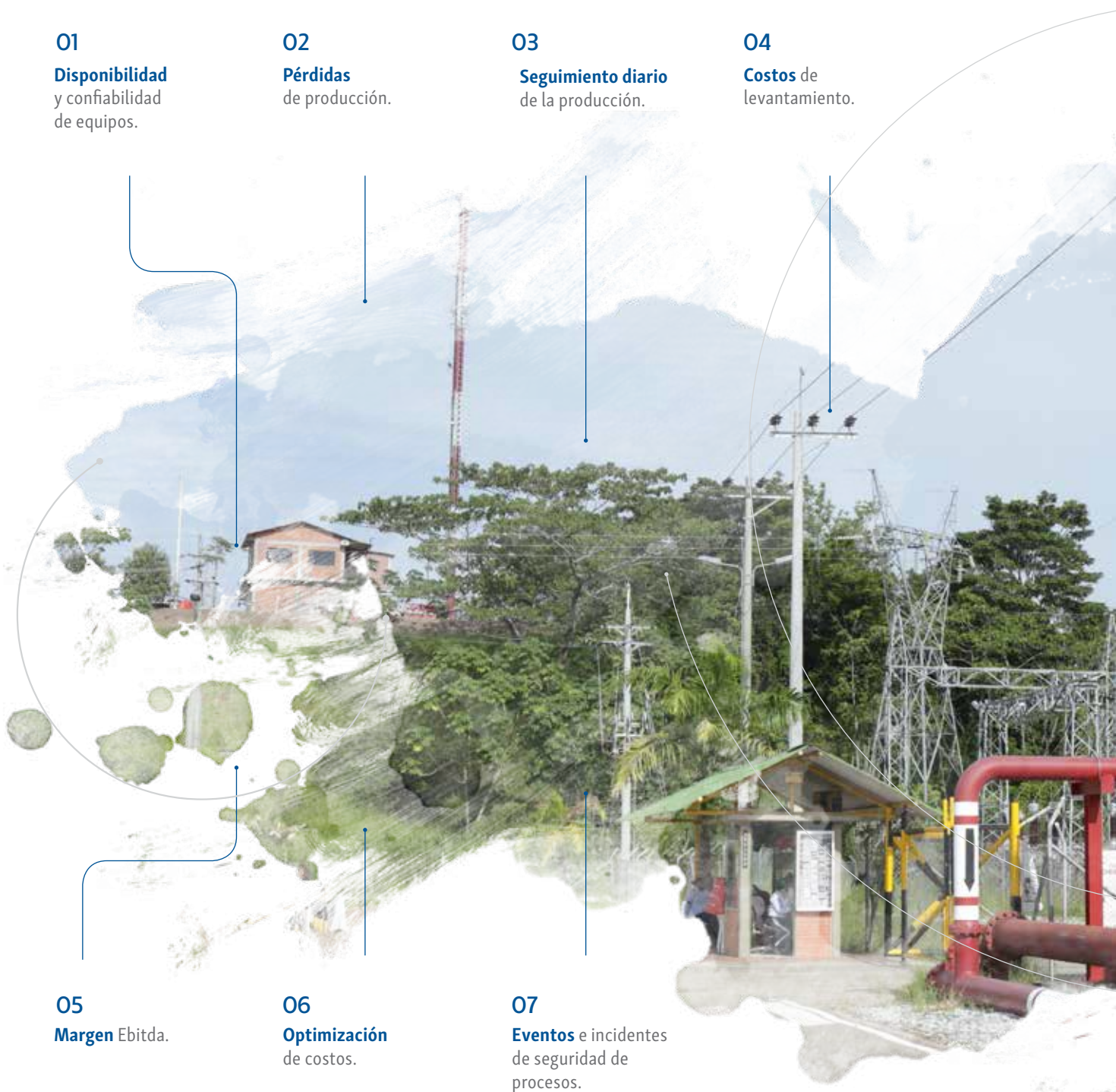
03
Seguimiento diario
de la producción.

04
Costos de
levantamiento.

05
Margen Ebitda.

06
Optimización
de costos.

07
Eventos e incidentes
de seguridad de
procesos.



Principales logros en el 2018

Optimización de costos: el objetivo propuesto fue lograr ahorros de US\$12 millones, de los cuales se alcanzaron US\$16 millones en las operaciones de los campos de la Asociación Nare y Velásquez.

La meta de producción para el 2018 fue de 27.437 BOPD, con un cumplimiento del 100,7% al alcanzar una producción de 27.644 BOPD.

El plan físico para la implementación de nuevas tecnologías, con el objetivo de incrementar el factor de recobro, se ejecutó en un 97%.

En enero del 2018, Mansarovar Energy recibió la **certificación en ISO 50001** para su sistema de gestión de la energía, con alcance a las actividades de **Estimulación Térmica de Yacimientos de Crudo Pesado**. Esta certificación fue otorgada por el Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (Icontec), y reconoce la posición de liderazgo de la Compañía en gestión energética en el sector petrolero colombiano.

En abril del 2018, Mansarovar Energy obtuvo el primer puesto en la **IV versión del Premio Nacional de Eficiencia Energética**, para la categoría de **Industria, Comercio y Servicios**. El proyecto presentado fue: **Optimización del Sistema de Recolección de Gas de Anulares de las Zonas Centro y Norte de Campo Jazmín**. La convocatoria fue liderada por Andesco, en convenio con el Ministerio de Minas y Energía, la Unidad de Planeación Minero Energética (UPME) y la Financiera de Desarrollo Territorial (Findeter).

En octubre del 2018, la Compañía fue nominada como finalista al **Premio ACIPET a la Innovación con la iniciativa: Recuperación de Gas de Anulares para la Generación de Vapor para Estimulación Térmica de Yacimientos de Crudo Pesado**, en el Marco de un Sistema de Gestión de la Energía ISO-50001.



La Compañía, consciente de los peligros inherentes del negocio y los riesgos potenciales para las personas, el ambiente, la propiedad, la imagen corporativa y la continuidad del negocio, revalidó en el 2018 los Análisis de Riesgos de Procesos, HAZOP (*Hazard and operability*), de cada una de sus facilidades de procesamiento de hidrocarburos.

Teniendo presente el compromiso de apoyar el crecimiento técnico de los operadores y recorredores de Operaciones y Producción –y en convenio con instituciones públicas–, la gerencia de Ingeniería de Producción continuó trabajando en lograr la certificación de Operadores en Petróleo y Gas. Así,

en el 2018 se logró aprobar la tercera norma de competencia laboral.

Mansarovar Energy ha venido implementando, desde el año 2014, buenas prácticas y estándares para la seguridad de sus procesos en las facilidades de producción y procesamientos de hidrocarburos. Esto ha permitido crear una cultura dentro de la Compañía, en el marco de seguridad de procesos; como resultado, se tienen profesionales y operadores conscientes de los riesgos operativos en sus plantas. En el 2018 se mejoraron las competencias formales del personal de operaciones y producción, mediante los entrenamientos en seguridad de procesos, y así se aseguró su compromiso y liderazgo.

En cuanto a la integridad mecánica, y con los resultados obtenidos en las inspecciones basadas en riesgos (RBI), realizadas en los Módulos de Tratamiento y Bombeo (MTB) de Jazmín y Moriche, se inició la definición y cargue de la estrategia de integridad para equipo estático, líneas y tanques, en el módulo PM de SAP.



Retos del 2019

Nuestros retos para el 2019 y años siguientes están basados en el cumplimiento de la Estrategia Corporativa, y son los siguientes:

Cumplir con los planes de optimización del costo por barril producido y con el pronóstico de producción.

Implementar de manera exitosa el Sistema Integrado de Operaciones (SIO), para poder gestionar de manera eficiente la mejora en el desempeño operacional.

Continuar con la implementación de la línea base de integridad de los activos de la Asociación Nare y Campo Velásquez, para evaluar su nivel de riesgo.

Implementar el plan de nuevas tecnologías, con resultados satisfactorios para la producción.

Fortalecer la cultura de seguridad de procesos, como herramienta para evitar incidentes mayores con afectación de los activos.

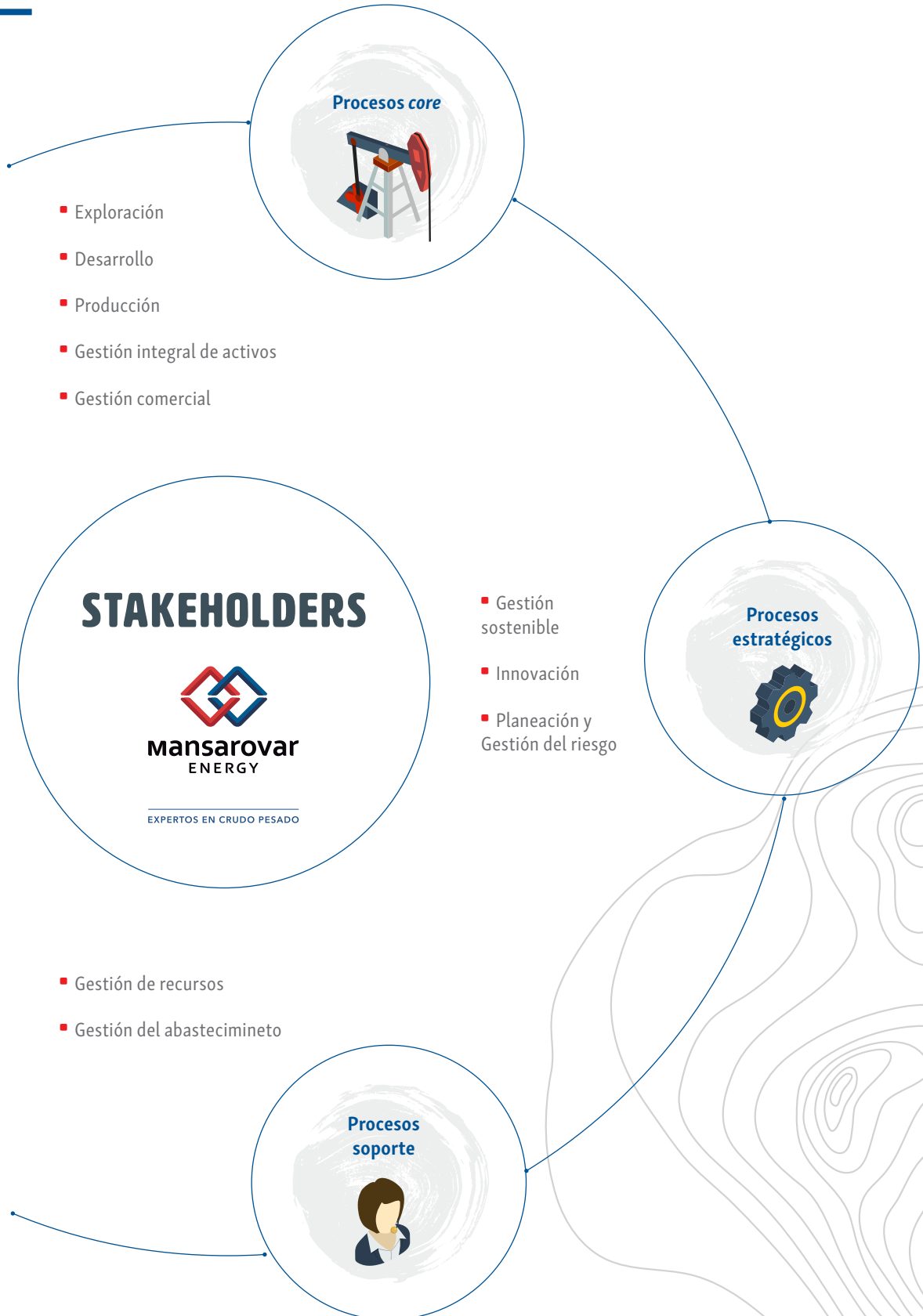
Fortalecer el proceso de maduración, planeación y ejecución de proyectos.

Asegurar en nuestro talento humano altos estándares en competencias técnicas, de innovación y liderazgo.

Identificar actividades e iniciativas, a través de procesos innovadores que permitan cumplir con los objetivos de producción y aumento del factor de recobro.



Mapa de macroprocesos





INNOVACIÓN Y GESTIÓN del conocimiento

La Gestión del Conocimiento se refiere a la formalización y acceso a la experiencia, el conocimiento y la experiencia que crean nuevas capacidades, permiten un rendimiento superior, fomentan la innovación y aumentan el valor para la empresa.

La gestión del conocimiento abarca una amplia variedad de funciones interdependientes y entrelazadas, que consisten en: creación de conocimiento; valoración del conocimiento y métricas; mapeo del conocimiento e indexación; conocimiento del transporte, almacenamiento y distribución, y el intercambio de conocimientos.

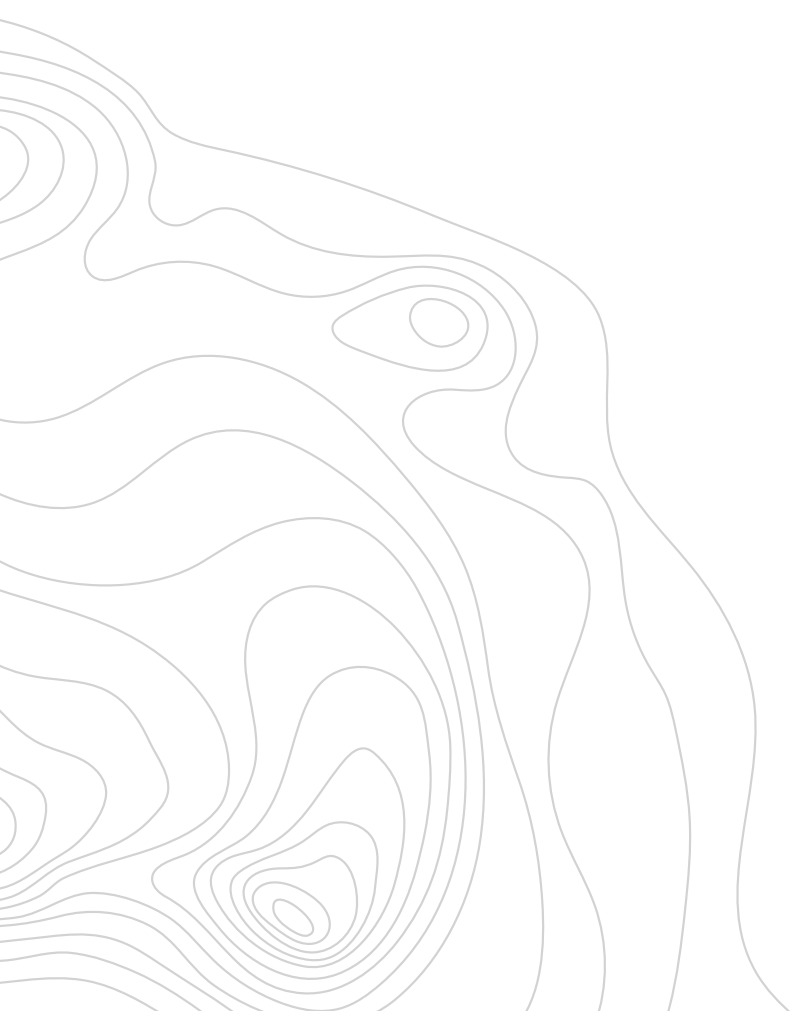
Para hacer innovaciones es necesario gestionar el conocimiento para generar aprendizaje organizacional.

Antes de describir el modelo de gestión del conocimiento de Mansarovar, es necesario destacar su estrecha vinculación con el proceso de innovación que la empresa viene desarrollando de manera simultánea.

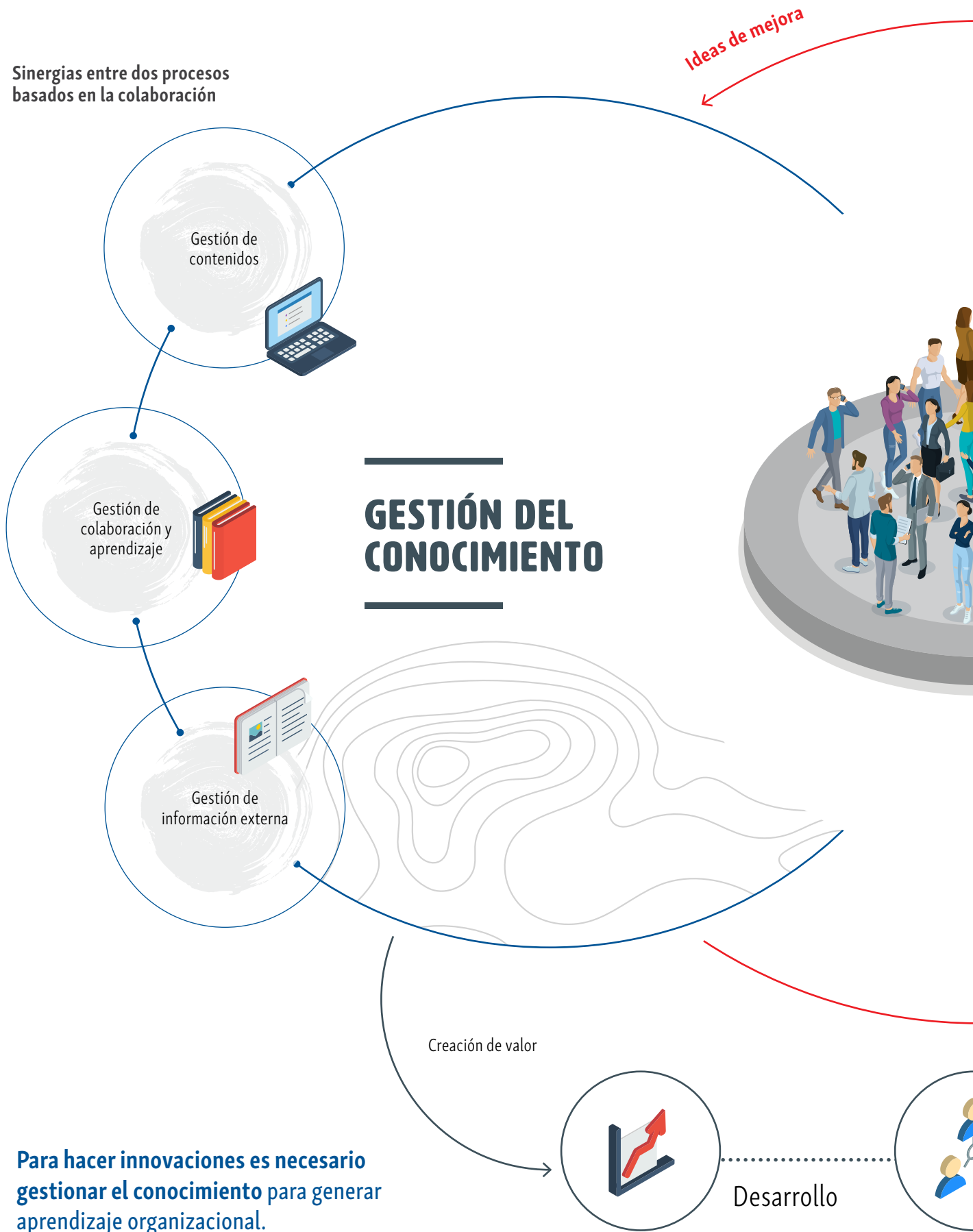
La gestión de la innovación, abierta a todo el personal de la organización, involucra el establecimiento de pautas, canales y herramientas para la captura de ideas, tanto innovadoras como de mejoramiento, enfocadas en retos específicos del negocio.

La gestión del conocimiento no se puede desligar del proceso de mejoramiento, porque ese es su fin último, y tampoco se puede separar de la innovación, puesto que una idea que conduzca a una innovación, nacida en el contexto de comunidades de conocimiento, también debe insertarse en el proceso de innovación para su respectiva valoración y seguimiento.

Ambos procesos se apalancan uno a otro, y generan una sinergia para el desarrollo y fortalecimiento de nuevas ideas, tanto de innovación como de mejoras, que resulten en una fuente de agregación de valor para el negocio, y al mismo tiempo enriquezcan la base de conocimiento clave de la organización para asegurar su competitividad y sostenibilidad en el futuro.



Sinergias entre dos procesos basados en la colaboración



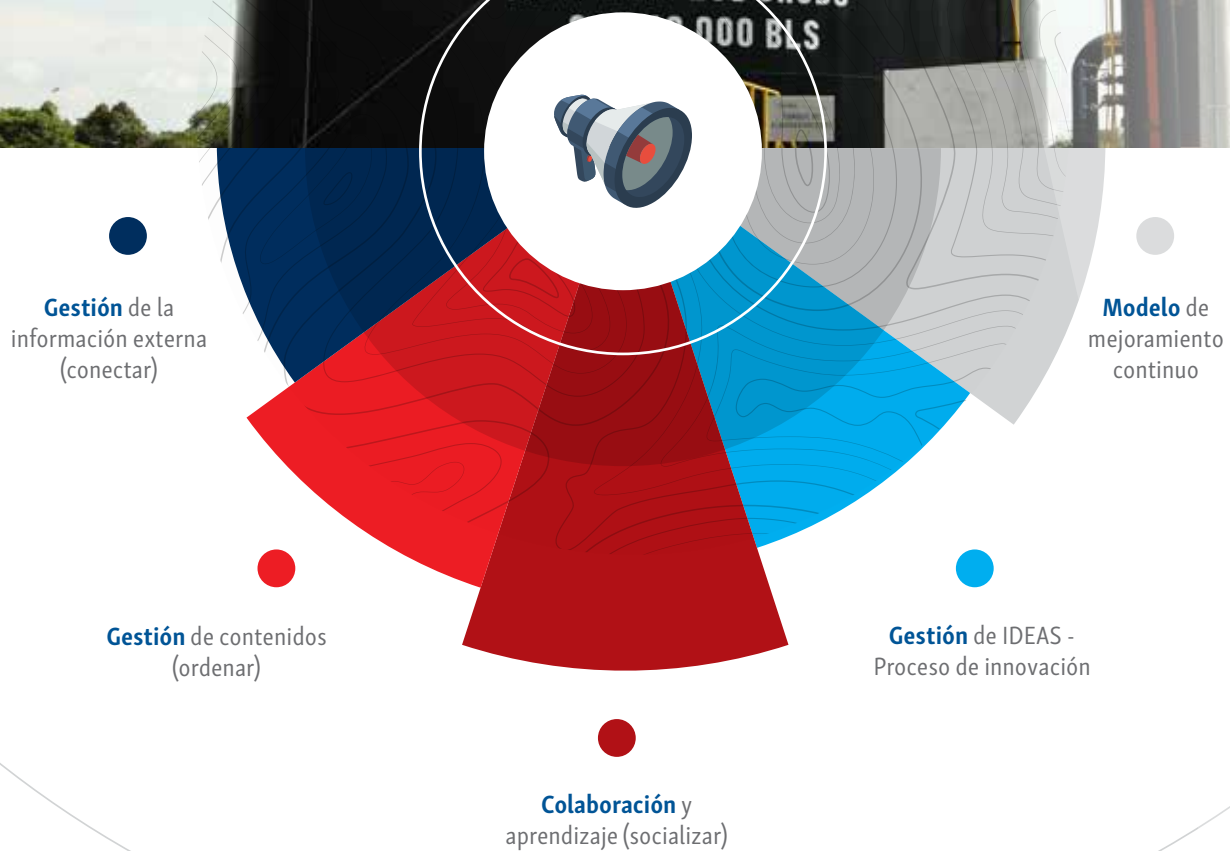
Para hacer innovaciones es necesario gestionar el conocimiento para generar aprendizaje organizacional.



GESTIÓN DE LA INNOVACIÓN

El modelo de innovación y gestión del conocimiento parte de los retos de innovación y gestión del conocimiento de Mansarovar, los cuales establecen los ámbitos de impacto en el negocio a los que apuntan las iniciativas de gestión del conocimiento. Sirven para orientar la instrumentación de iniciativas y definir los impactos esperados.

De estos retos se identifican las necesidades de innovación, mejoramiento y gestión del conocimiento, las cuales se gestionan a través de los diferentes procesos:



De esta manera se capitaliza el conocimiento, se identifican las ideas, se monitorean y masifican, y así se genera valor al negocio.

LOGROS HASTA EL 2018, INNOVACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

8

comunidades de
conocimiento

232

documentos
capturados

27

píldoras de
conocimiento

I&KM

se integran a la
gestión de talento
Mansarovar

29

embajadores de
innovación y gestión
del conocimiento

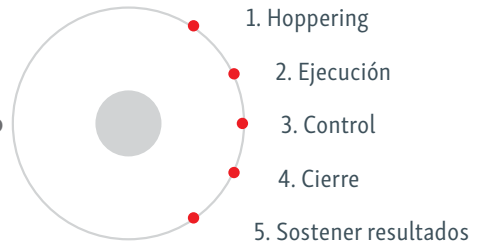
4

iniciativas de
mejora en proceso



Colciencias reconoce la **Unidad I+D+i** como un caso de éxito en el 2018

Se definió el **Modelo de Mejoramiento** para Mansarovar





COLCIENCIAS
Ciencia, Tecnología e Innovación

Mansarovar es reconocida como **actor SNCTel** por **Colciencias** en el 2018

En el 2018 se obtuvo un **Beneficio Tributario** de **USD 259.641**, por el primer proyecto de innovación aprobado por **Colciencias**



PREMIO ACIPET A LA INNOVACIÓN

"Petróleo y Energía: Desarrollo con Innovación"

5ª Versión

Presentación de **5** proyectos a los **Premios ACIPET a la Innovación 2018**, y **1** proyecto queda como finalista





The background features a light blue and white wavy pattern at the top, transitioning into a photograph of a sandy beach with waves. The overall aesthetic is clean and modern.

07

GESTIÓN social estratégica

La contribución al desarrollo sostenible de las comunidades de nuestras áreas de influencia, la gestión social y el relacionamiento con nuestros grupos de interés son prioridades en la gestión social estratégica de la Compañía.

103-1, 103-2, 103-3

Durante el 2018, Mansarovar Energy desarrolló su plan de trabajo en materia de inversión social, alineado a su política de Responsabilidad Social Corporativa, con el objetivo de generar valor a las comunidades de sus áreas de influencia, fortalecer las relaciones con grupos de interés y aportar al fortalecimiento de la reputación e imagen corporativa, enfocado en los lineamientos estratégicos de institucionalidad, sostenibilidad social y desarrollo local, a través de alianzas estratégicas y convenios con entidades locales.

Los lineamientos estratégicos de la gestión social en Mansarovar Energy involucran los marcos, protocolos y parámetros para fortalecer las relaciones con comunidades y demás grupos de interés, así como los proyectos de inversión social y otras actividades que conduzcan a una exitosa implementación de las iniciativas orientadas a beneficiar a las comunidades de las zonas de influencia.

Objetivo del plan de trabajo 2018

GENERAR VALOR

a las comunidades de sus
áreas de influencia



Política y Estrategia de Responsabilidad Social Corporativa

Mansarovar Energy actualiza anualmente su marco de acción en materia de Responsabilidad Social Corporativa, teniendo en cuenta la estrategia de la Compañía y las necesidades y expectativas de sus grupos de interés.

Así, la Estrategia de Responsabilidad Social en Mansarovar Energy está orientada

a promover y fortalecer relaciones cooperativas y a largo plazo con los grupos de interés (comunidades, gobierno, socios y sector privado, entre otros), para mejorar la visibilidad, reputación y valor de la Compañía, a través de la promoción de actividades en las zonas de influencia de la Compañía en sus cuatro áreas de inversión:



Mejoramiento de la capacidad productiva

Proyectos productivos.
Capacitación del trabajo.



Desarrollo social

Educación superior, cultura y deportes.
Programa de alfabetización de Puerto Boyacá.



Fortalecimiento de la gestión local, promoción de la participación ciudadana y respeto por los derechos humanos

Administración local.
Convivencia y liderazgo.



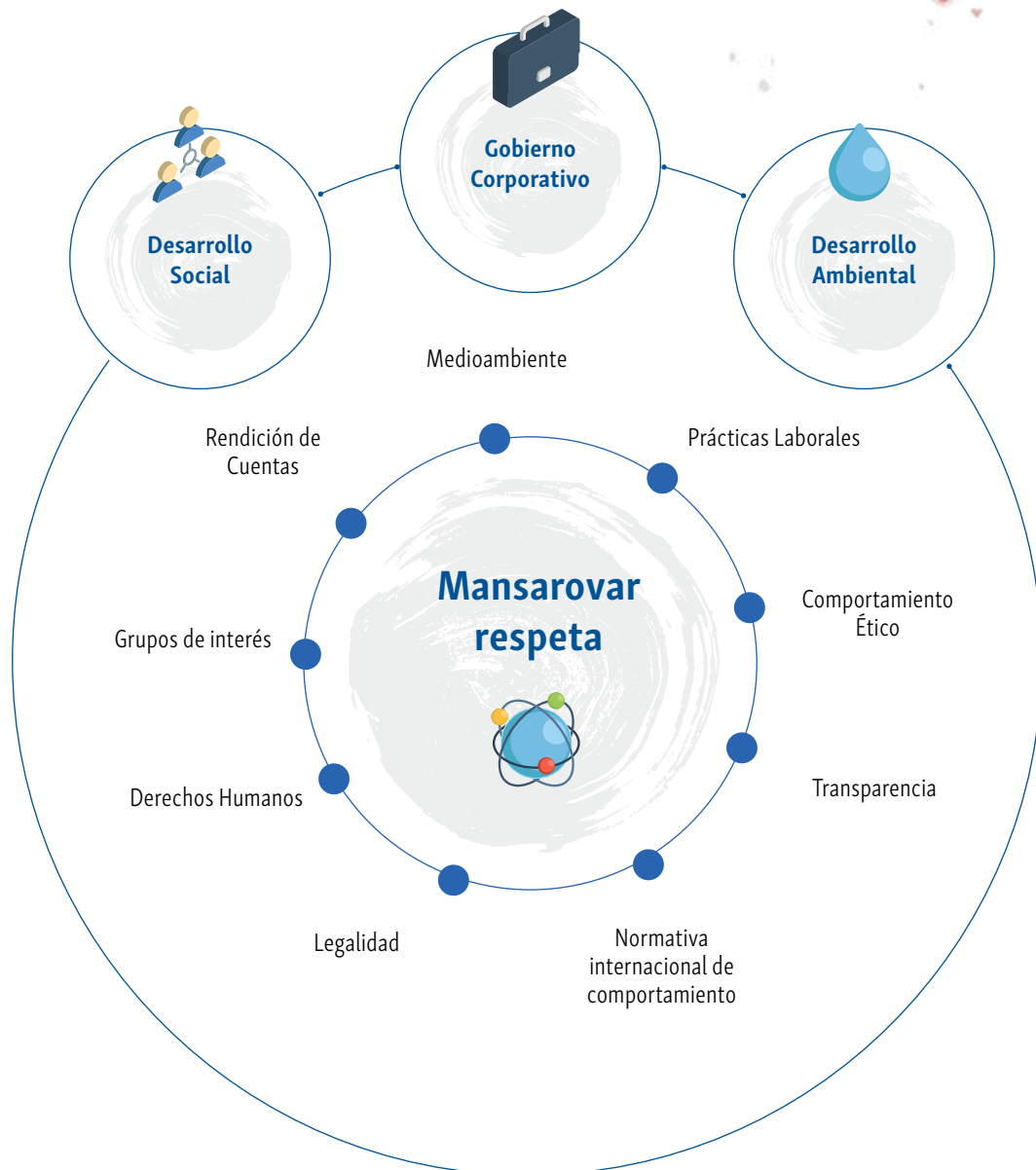
Desarrollo de entornos sostenibles y saludables

Mejoramiento de la infraestructura física y comunitaria.
Adecuación de vivienda.
Asistencia sanitaria.

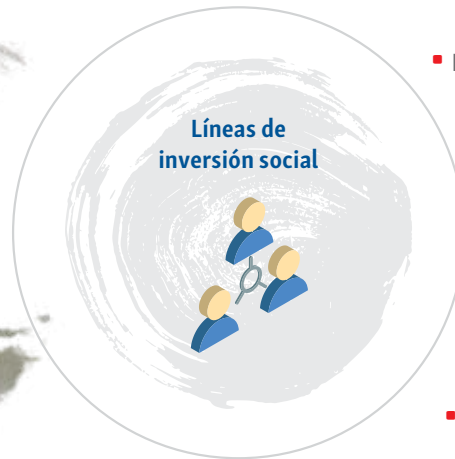




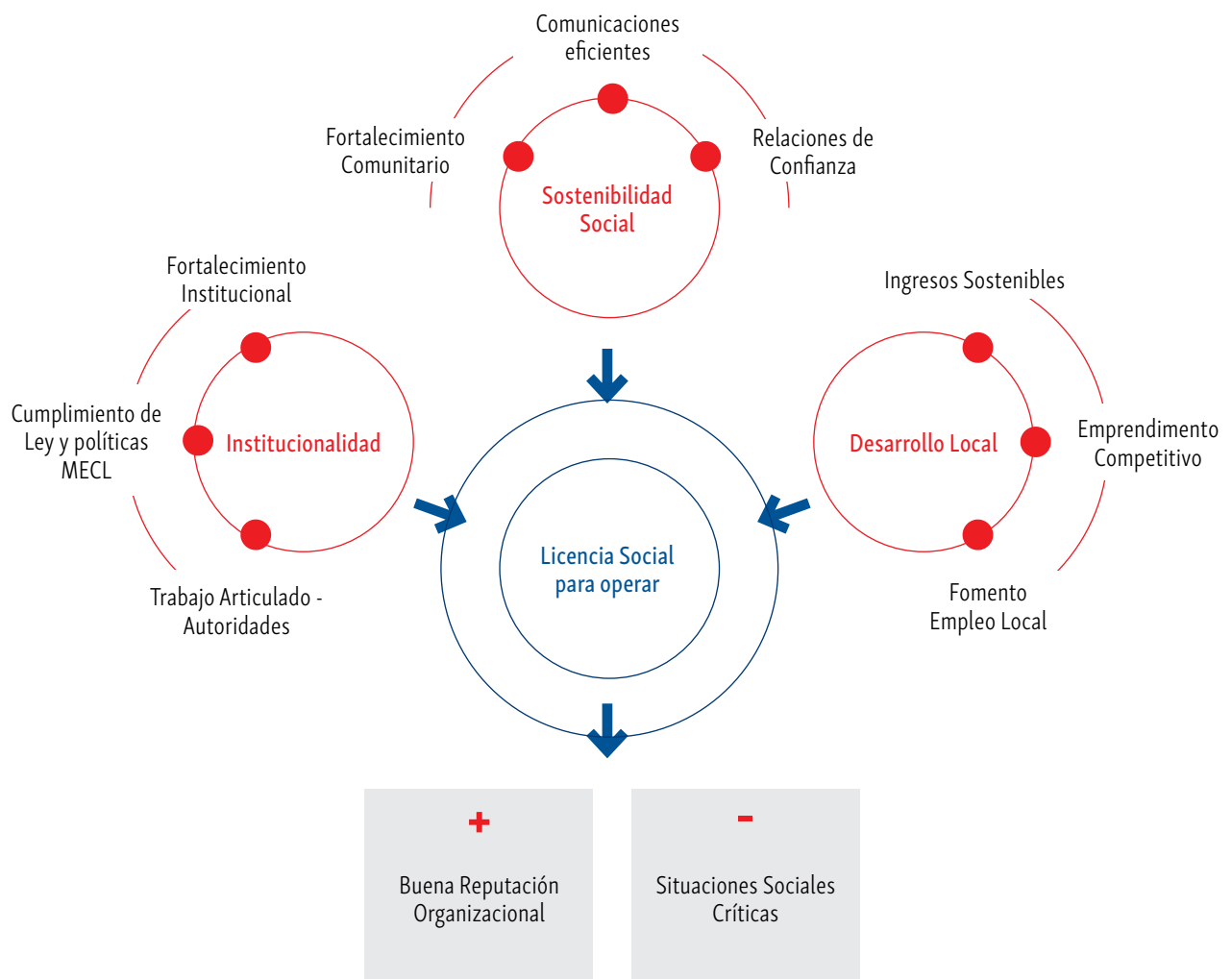
Por otro lado, Mansarovar Energy define tres pilares para su responsabilidad social, en los cuales se enmarcan las acciones que respetan nueve principios fundamentales, basados en la Guía de Responsabilidad Social, ISO 26000, y en los 10 principios del Pacto Global de las Naciones Unidas.



Los lineamientos de la estrategia social de la Compañía se materializan en programas y proyectos, desarrollados a través de las siguientes líneas de inversión social:



- Educación
- Infraestructura social
- Fortalecimiento comunitario
- Fortalecimiento institucional
- Generación de ingresos
- Salud
- Recreación, cultura y deporte



PRINCIPIOS DE LA Responsabilidad Social Corporativa en Mansarovar Energy



01

Transparencia

Mansarovar Energy promueve la transparencia en las decisiones y actividades que desarrolla, brindando información clara, precisa y completa a sus grupos de interés en relación con su gestión. Por otro lado, el principio de transparencia contempla que la información protegida por derechos de propiedad o información privilegiada no requiere ser publicada.

02

Comportamiento ético

El Código de Conducta de la Compañía especifica los estándares de comportamiento para todos los colaboradores, poniendo especial énfasis en la honestidad y el comportamiento ético y responsable. El comportamiento ético está apalancado por los valores de la Compañía (coraje, confianza, compromiso, innovación, cuidado, trabajo en equipo y gobierno corporativo).

03

Rendición de cuentas

Mansarovar Energy comunica a los grupos de interés el resultado de su gestión, al considerar los aspectos económicos, sociales y ambientales, cumpliendo con los requerimientos legales aplicables, con el fin de promover la transparencia.

04

Respeto al principio de legalidad

La Compañía está comprometida con el cumplimiento de las leyes y regulaciones y normas aplicables a su operación.

05

Respeto a los derechos humanos

Mansarovar Energy se adhiere a las normas internacionalmente reconocidas, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Convención Americana sobre Derechos Humanos y el Pacto Global de Naciones Unidas, como miembro activo.

06

Respeto por los intereses de sus stakeholders

La Compañía cuenta con mecanismos formales de reporte que les permite a sus partes interesadas comunicar sus peticiones, quejas y reclamos. Asimismo, identifica y gestiona, de acuerdo con su naturaleza, medidas que permitan la mejora de sus procesos a corto, mediano y largo plazo.



07

Respeto a la normativa internacional de comportamiento

Mansarovar Energy está comprometida con el cumplimiento de las normas internacionales de carácter público y privado, aplicables a su operación y las mejores prácticas para el desarrollo de las mismas.

08

Prácticas laborales

La Compañía cumple y promueve en sus actividades la legislación colombiana vigente relacionada con los aspectos laborales; asimismo, respeta los lineamientos establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

09

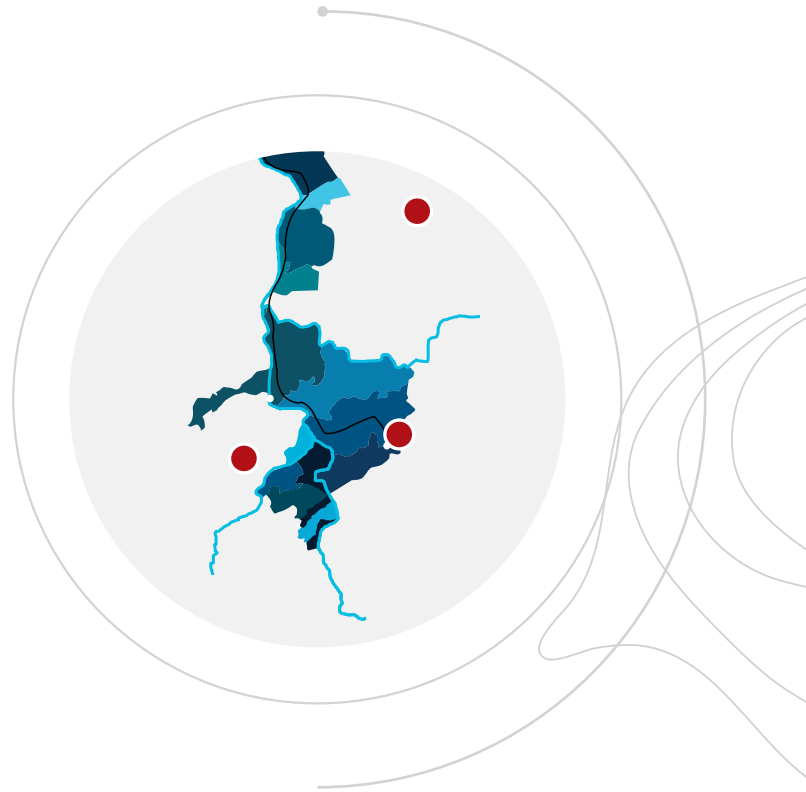
Medioambiente

Mansarovar Energy asegura la implementación de buenas prácticas y estándares, así como la regulación aplicable en materia de salud ocupacional, seguridad industrial y protección del medioambiente.

413-1, 413-2

Las operaciones de Mansarovar Energy se concentraron en la región del Magdalena Medio colombiano, en el límite de los departamentos de Antioquia, Boyacá y Santander. Dentro de los activos de la Compañía está el oleoducto Velásquez-Galán y ocho campos agrupados en dos zonas: Campo Velásquez y los campos de la Asociación Nare (Jazmín, Girasol, Moriche, Abarco, Nare Sur y Under River), los cuales son operados 50%-50% en conjunto con Ecopetrol.

En las zonas del área de influencia directa del proyecto no hay presencia de comunidades indígenas reconocidas.



**Áreas de influencia directa
Campo Velásquez**

Municipio
Puerto Boyacá

Corregimiento/Vereda

- Calderón
- Muelle Velásquez
- Palagua
- Batería 3
- Kilómetro 11

**Áreas de influencia directa
Campos de Asociación Nare**

Municipio
Puerto Boyacá

Corregimiento/Vereda

- Santa Bárbara
- Ermitaño
- Carbonero
- Sector Las Ánimas
- Puerto Serviez

Municipio
Puerto Nare

Corregimiento/Vereda

- Las Angelitas
- Mulas
- La Moya

**Áreas de influencia directa
Galán**

Municipio
Puerto Boyacá

Vereda/Corregimiento/ Barrio

- Muelle Velásquez
- Calderón
- Isla Carbonero
- Santa Bárbara (Palagua)
- Corregimiento Puerto Serviez
- El Ermitaño
- Morrocaliente (Palagua)

Municipio
Puerto Parra

Vereda/Corregimiento/ Barrio

- Bocas del Carare
- Aguas Blancas



Municipio
Cimitarra

**Vereda/
Corregimiento/ Barrio**

- Puerto Zambito
- Caño Baúl
- Matarredonda
- Tierradentro
- San Pedro de La Paz
- Puerto Olaya
- Primavera
- El Aterrado
- Manjarrez
- Vuelta Acuña
- Los Morros
- San Pedro de Las Vegas

Municipio
Barrancabermeja
(Área rural)

**Vereda/
Corregimiento/ Barrio**

- San Rafael de Chucurí
- Aguas Negras
- La Candelaria
- Playón
- Caño Rasquiña
- La Colorada
- Cuatro Bocas
- Santo Domingo
- Campo 45
- El Zarzal
- Campo Galán

Municipio
Barrancabermeja
(Área urbana)

**Vereda/
Corregimiento/ Barrio**

- Jerusalén
- Belén
- 20 de Enero
- San Silvestre
- La Paz
- Santa Isabel
- Campo Hermoso
- Eduardo Rolón
- 22 de Marzo
- Algarrobos
- La Floresta
- La Libertad
- El Limonar
- Buenavista
- Villa Rosa
- Danubio
- San Martín
- Nariño
- Boston
- Comuneros
- Rafael Rangel

Los principales logros alcanzados en el 2018 en materia social fueron:

La publicación e implementación del anexo de Responsabilidad Social para contratistas, el cual estipula y enmarca sus obligaciones en materia social frente a buenas prácticas de contratación de mano de obra.

Lanzamiento del nuevo sistema de atención de peticiones, quejas y reclamos (PQR) de la Compañía.

Implementación de parques biosaludables (gimnasios al aire libre) en los barrios Eduardo Rolón (Coviba) y 20 de Enero, en Barrancabermeja, y en la vereda Santa Bárbara de Puerto Boyacá.



Dotación del puesto de salud de la Vereda Bocas del Carare, en Puerto Parra.

Desarrollo del Convenio de Asociación para el Mantenimiento y Cerramiento del Polideportivo del barrio Eduardo Rolón II, del municipio de Barrancabermeja.

Alfabetización y nivelación de básica primaria y bachillerato. Educación con metodología del Sistema de Aprendizaje Tutorial (SAT): este proyecto se desarrolló en el municipio de Barrancabermeja, puntualmente en cuatro zonas o núcleos de formación, así: Zona 1: Cuatro Bocas; Zona 2: San Rafael de Chucurí; Zona 3: Ciénaga de Chucurí; Zona 4: Bocas de La Colorada, isla Candelaria, Playón y Caño Rasquiña.

Desarrollo del Convenio con la Cámara de Comercio de La Dorada, para la generación de emprendimiento y el fortalecimiento de proyectos productivos en los municipios de Puerto Boyacá y Puerto Nare.

Construcción del salón comunal del barrio Galán de Puerto Boyacá, en Convenio con la Alcaldía de Puerto Boyacá.



Adecuaciones locativas en las instituciones educativas Angelitas, Mulas y Porvenir, en Convenio con la Alcaldía Municipal de Puerto Nare.

Adecuaciones locativas en la institución educativa de Puerto Serviez, en Convenio con la Alcaldía de Puerto Boyacá.

Adecuaciones locativas en la Institución Educativa El Ermitaño, en Convenio con la Alcaldía de Puerto Boyacá.

Capacitación para el fortalecimiento de la gestión institucional y la organización comunitaria de las comunidades y autoridades locales del área de influencia directa del oleoducto Velásquez-Galán: este proyecto estuvo orientado al fortalecimiento de las capacidades de gestión comunitaria e institucional de la comunidad, líderes, organizaciones sociales y autoridades locales del área de influencia del oleoducto de Mansarovar Energy, a través del diseño y puesta en marcha de un proceso de capacitación en temáticas sociales, para dar cumplimiento al Plan de Manejo Ambiental y favorecer los lazos de confianza y apoyo entre la Compañía y la comunidad. En síntesis, se realizaron 120 talleres, con los cuales llegamos a algo más de 1.000 personas beneficiadas.

Firma del convenio de cooperación entre Mansarovar Energy y la *société de coopération pour le développement international* (Socodevi), para desarrollar el proyecto Agroemprende Cacao, con el cual se pretende impactar a 400 familias potenciando el desarrollo de la cadena de valor de cacao, mejorando las condiciones de vida de los hogares rurales dedicados a la producción cacaotera, promoviendo el desarrollo de la cadena de valor de cacao con una visión regional, a través del empoderamiento económico de productores y productoras (empresas familiares cacaoteras resilientes a los cambios climáticos), el fortalecimiento de las prácticas de gestión de sus empresas asociativas locales, y facilitando el surgimiento y la consolidación de empresas asociativas regionales rentables, innovadoras, incluyentes, limpias y sostenibles. Este proyecto se desarrollará en cuatro años, con un impacto directo en la Regional Magdalena Medio, puntualmente en los municipios de Puerto Nare, Puerto Boyacá, Cimitarra y Bolívar.

Apoyo en las obras de autopavimentación en tres barrios del área de influencia directa del oleoducto Velásquez-Galán, en el municipio de Barrancabermeja. Este proyecto, realizado a través de convenio con la Secretaría de Infraestructura de Barrancabermeja, tuvo como objetivo apoyar las obras de autopavimentación en los barrios: Buenavista, I etapa. Vías: carrera 57 con calle 25 y cancha polideportiva, y calle 25 entre carreras 58 y 57, vía principal al puente peatonal; Buenavista, II etapa. Vías: transversal 19 entre diagonales 58 y 59, transversal 20 entre diagonales 58 y 59, diagonal 59 entre transversales 19 y 20, diagonal 59 entre transversales 20 y 21, y Rafael Rangel. Vías: diagonal 53 con transversal 46 al fondo, diagonal 53A con transversal 46 al fondo, y transversal 45 entre diagonales 53 y 53A.



Desarrollo del Seminario para Proveedores en Puerto Boyacá: en el marco de la Política de Responsabilidad Social Empresarial de Mansarovar Energy –en alianza con la Universidad Minuto de Dios–, desarrollamos el Seminario para el Fortalecimiento y la Gestión Empresarial para Mipymes del Magdalena Medio. Este espacio se dio con la finalidad de fortalecer las capacidades de las empresas de la zona, así como las relaciones cooperativas y a largo plazo con los grupos de interés de la Compañía, como impulso del pilar de Desarrollo Social, así como la Guía de Contratación de Proveedores Locales y la Guía de Responsabilidad Social de Compras y Abastecimiento.

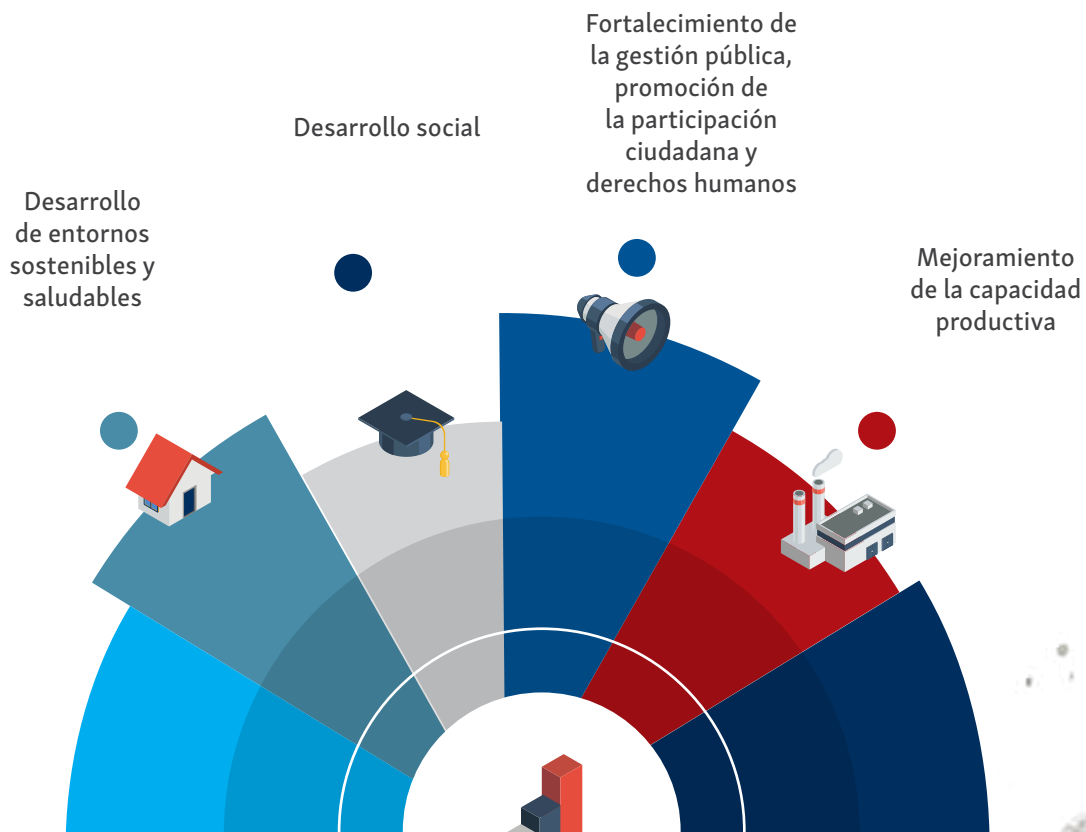
Este espacio de formación – dirigido a gerentes de compañías proveedoras de bienes y servicios– tuvo por objeto fortalecer las capacidades emprendedoras y de gestión empresarial de Mipymes de la región, para potencializar su productividad y competitividad. Dentro del programa de formación se desarrollaron cinco módulos temáticos, los cuales abordaron asuntos fundamentales, como innovación, fundamentos de mercadeo, gestión de riesgos, contratación laboral, derecho comercial, contabilidad, estados financieros, formulación de proyectos, entre otros.



El reto para el 2019 será continuar fortaleciendo la estrategia de Responsabilidad Social Corporativa como elemento transversal, implementando el plan en esta materia y el portafolio de proyectos y actividades de inversión social que beneficien a las comunidades de nuestras áreas de influencia –siempre de la mano de la institucionalidad–, bajo los lineamientos y puesta en marcha de la política de Responsabilidad Social Corporativa de Mansarovar Energy.

Proyectos de inversión social implementados en las áreas de influencia

En el 2018, el marco de inversión social de Mansarovar Energy estuvo agrupado en los cuatro pilares establecidos:



En este sentido, nos enfocamos en desarrollar un portafolio robusto de proyectos —con el cual buscamos beneficiar a las comunidades de nuestras áreas de influencia en Puerto Boyacá, Puerto Nare y Barrancabermeja—, el cual integró una inversión de COP 4.570.181.309, distribuida en las siguientes iniciativas.



Portafolio de responsabilidad social

100%



Desarrollo social

Educación, cultura y deporte

- Becas Construyendo Sueños - Fomento a la educación superior.
- Implementación del Plan de Manejo Ambiental (PMA). Plan anual de capacitación en temas de educación social, ambiental y cultural para las comunidades del Campo Velásquez.
- Implementación del Plan de Manejo Ambiental (PMA). Plan de capacitación anual sobre temas de educación social, ambiental y cultural para las comunidades (oleoducto).
- Fortalecer el equipo de gimnasia del área del oleoducto.



Desarrollo de entornos sostenibles y saludables

Asistencia en salud

- Salud para todos en el área del oleoducto. Equipamiento básico de la estación de salud. La oficina de los alcaldes proporcionaría al personal para su sostenibilidad.

Mejoramiento de infraestructura física y comunitaria

- Pozo de agua para la vereda Calderón.
- Mejora de ambientes comunitarios en el área urbana de Barrancabermeja.
- Parque biosaludable y recinto de corte múltiple para los vecindarios Eduardo Rolón y 20 de Enero.
- Mejoramiento de ambientes escolares en el área del oleoducto. Recinto de la escuela de Puerto Zambito.
- Mejoramiento de las condiciones de infraestructura física para el centro educativo Mis Piecitos, ubicado en Muelle Velásquez.
- Adaptación y mejora del campo de microfútbol de la vereda Calderón.
- Instalación de sistema masivo de comunicación.
- Mantenimiento del Km 14 camino a Muelle Velásquez.
- Mejora de las condiciones de vivienda en el vecindario de Nuevo Horizonte.
- Parque biosaludable de Santa Bárbara.
- Almacenamiento de mapia. Compromisos previos, 2016.
- Mantenimiento de la escuela de Santa Bárbara y supervisión técnica de obras de infraestructura social.





Mejoramiento de la capacidad productiva

Proyectos productivos

- Desarrollo de capacidades de soberanía alimentaria para el área de influencia del oleoducto. Acuerdo de Cooperación con la Cámara de Comercio de Barrancabermeja, ALR Asesoría y Desarrollo Integral y Mansarovar Energy.
- Agroemprende Cacao - Magdalena Medio (en alianza con Socodevi).

Portafolio de responsabilidad social

Asociación Nare



Desarrollo de entornos sostenibles y saludables

Mejoramiento de infraestructura física y comunitaria

- Finalización de la construcción de los pozos de agua de Santa Bárbara.
- Mejora de las instituciones educativas Angelitas, Mulas y Porvenir. Fase II (Alcaldía de Puerto Nare).
- Contribución económica para la construcción del salón cultural y la dotación del centro de emprendimiento (Alcaldía de Puerto Boyacá).
- Contribución económica para la reparación de techos en la Institución Educativa Carlos Arturo Duque Ramírez (Alcaldía de Puerto Nare).



Fortalecimiento de la gestión pública, promoción de la participación ciudadana y derechos humanos

Gestión local

- Centro de Servicio Comunitario ubicado en Puerto Boyacá, sistema PQR, recepción de facturas de proveedores y asistencia a comunidades en las zonas rurales.
- Asistencia profesional de RSE para las comunidades del área del oleoducto.



Desarrollo social

Educación, cultura y deporte

- Capacitación social para grupos de interés - Obligaciones sociales, planes de manejo ambiental, campos Asociación Nare.
- Fondo especial de becas con el Ministerio de Minas y Energía - artículo 19, ley 10 de 1961.
- Programa de capacitación para certificar competencias laborales en Puerto Boyacá (SENA) y apoyo a la Escuela de Fútbol Joven en Puerto Serviez (proyectos, 2017).
- Alfabetización y entrenamiento técnico con la Alcaldía de Puerto Nare, el SENA y Confenalco, para la comunidad de La Moya.

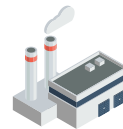




Fortalecimiento de la gestión pública, promoción de la participación ciudadana y derechos humanos

Gestión local

- Centro de Servicio Comunitario ubicado en Puerto Boyacá, sistema PQR, recepción de facturas de proveedores y asistencia a comunidades en las zonas rurales.
- Fortalecimiento del espíritu empresarial para la comunidad, los empresarios y las comunidades. Desarrollo de proveedores.



Mejoramiento de la capacidad productiva

Innovación empresarial

- Acuerdo de la Legión de la innovación para el fortalecimiento de los empresarios locales (Cámara de Comercio de La Dorada).

Proyectos productivos

- Acuerdo de desarrollo empresarial para promover el emprendimiento y las iniciativas productivas, iniciativas empresariales, proyectos empresariales, liderados por comunidades y grupos de interés para cumplir con los requisitos sociales incluidos en el Plan de Manejo Ambiental (PMA).
- Apoyo a la implementación de un centro productivo y de comercialización para la comunidad de Puerto Boyacá.
- Agroemprende Cacao - Magdalena Medio (en alianza con Socodevi).

RELACIONAMIENTO Y CANALES de comunicación con las comunidades del área de influencia directa

413-2

El Centro de Atención a comunidades ubicadas en el casco urbano de Puerto Boyacá es un espacio abierto para que las comunidades y contratistas locales radiquen sus peticiones, quejas y reclamos (PQR) y obtengan respuesta como parte de un proceso formal gestionado por la Compañía. En el 2018 se radicaron 133 solicitudes.

El nuevo sistema de SharePoint para el manejo de las PQR de Mansarovar entró en vigencia el 1 de abril del 2018. Las PQR registradas en el sistema fueron asignadas a las correspondientes áreas, direcciones o gerencias, con las competencias respectivas para brindar las respuestas y soluciones. Con el sistema los reclamantes

tienen la opción de ingresar sus casos por medio de la plataforma. Dentro de esta fueron recibidos principalmente casos asociados a remisiones de hojas de vidas de profesionales interesados en participar en procesos laborales, empresas que solicitaban ser proveedores de Mansarovar y peticiones que hacían referencia a temas de las comunidades.

En la operación diaria de la Compañía se presentaron peticiones de diferentes actores que interactúan con la operación, las cuales se enfocaron en casos con la operadora y algunas empresas contratistas. Para este periodo las reclamaciones realizadas fueron pocas, las cuales hicieron referencia a temas con proveedores y comunidades.

133

solicitudes radicadas



PROYECTOS

Área con mayores
PQR registradas

Porcentajes

30%

Proyectos

15%

Relaciones Externas

13%

Gerencia de Asociación

Las actividades dirigidas a la construcción de relaciones de confianza y al fortalecimiento de la sostenibilidad de las operaciones y las áreas de influencia donde opera la Compañía, estuvieron orientadas en los siguientes aspectos, para gestionar las situaciones sociales potenciales:

Relacionamiento con las comunidades y autoridades locales.

Información, a las comunidades, de los proyectos y actividades implementados.

Atención de peticiones, quejas y reclamos (PQR).

Reuniones de seguimiento a los proyectos de inversión social.

Reuniones informativas con comunidades y contratistas.







08

RESPONSABILIDAD en la cadena de abastecimiento

Nuestra cadena de abastecimiento está orientada a promover un proceso transparente, competitivo y responsable en la adquisición de bienes y servicios, en cumplimiento de los objetivos estratégicos de Mansarovar Energy.



RESPONSABILIDAD en la cadena de abastecimiento

103-1, 103-2, 103-3, 102-9

Planeamos e implementamos estrategias de abastecimiento para la operación de Mansarovar Energy que proporcionen sostenibilidad, disponibilidad y oportunidad de los bienes y servicios requeridos, facilitando el uso óptimo de los recursos.

En la Compañía contamos con los comités Estratégico y Táctico de Abastecimiento, y Operativo de Compras y Contrataciones, los cuales están enfocados en el aseguramiento de procesos transparentes, competitivos e incluyentes, que propendan por la sostenibilidad de las operaciones, siendo un referente en la industria con costos eficientes y líder en la operación de crudo pesado.

El desarrollo de los procesos que hacen parte de la cadena de abastecimiento de la Compañía está orientado a mejorar los niveles de servicio que permitan satisfacer las necesidades de Mansarovar Energy de una manera eficiente, efectiva y sostenible.

Con el fin de desarrollar las operaciones de la Compañía de acuerdo con los más altos estándares, se implementan procesos de preselección, selección y evaluación de proveedores regionales, nacionales e internacionales que brindan bienes y servicios.

Para el desarrollo de la cadena de abastecimiento se cuenta con un conjunto de políticas, lineamientos que orientan los procesos de compra y contratación de Mansarovar Energy, enmarcados en las mejores prácticas y el direccionamiento de los socios.

Los sistemas que soportan el proceso de abastecimiento son el ERP (SAP), el registro de proveedores y la plataforma de e-procurement, que administra Intelcost. El proceso se alimenta principalmente del Plan Anual de Compras y Contrataciones (PACC), seguido por un análisis de los mercados de suministros, la homologación de proveedores y estrategias de aprovisionamiento, licitación y selección, documentos contractuales, medición de desempeño y recepción del bien o servicio.

ERP (SAP)

Es uno de los sistemas que soportan el proceso de abastecimiento

PAAC

(Plan Anual de Compras y Contrataciones) alimenta el proceso de abastecimiento



La comunicación siempre será un factor primordial para nuestra Organización, puesto que con esta se afianzan los vínculos con la cadena de abastecimiento.

Medios de comunicación con nuestros proveedores



Como parte fundamental para el mejoramiento continuo del proceso, se realizan evaluaciones que permiten medir el nivel de satisfacción de los contratos, las cuales consideran la valoración por parte de la cadena de abastecimiento, el administrador de contrato y HSE.

Dichas evaluaciones se llevan a cabo de manera periódica, dependiendo del tipo de contrato. Para el caso de los bienes, se utiliza la metodología DIFOT (*Delivery in full on time*), con el fin de medir el nivel de cumplimiento por parte de los proveedores.

Buscando ser eficientes administrativamente y obtener ahorros en un enfoque estratégico de la cadena de abastecimiento, y alineados a nuestro marco normativo, se fortaleció el esquema de trabajo en abastecimiento, conformado así:



Materiales e inventarios:

Proceso transversal a la Compañía, orientado a la optimización del capital de trabajo y a la custodia y entrega de materiales. Se compone de tres procesos clave: i. Planeación del inventario; ii. Bodegaje y gestión del inventario, y iii. Disposición de materiales.



Compras y contrataciones:

Incluyen los procesos de los requerimientos producto del plan anual de compras y contratación, así como las demandas puntuales. Se componen de tres procesos clave: i. Generación de solicitud de pedido; ii. Generación de orden de compra/servicio, y iii. *Expediting*, *crossdocking* y logística.



Abastecimiento:

Se compone de tres procesos clave: i. Planeación y estrategia de abastecimiento; ii. Administración de contratos, y iii. Gestión de proveedores. Este proceso tiene como objetivo realizar la planeación de los requerimientos que se van a contratar durante el año.

Como parte del mejoramiento constante de la Compañía, se continuó con la optimización de los procesos de compra y contratación e inventario, con el propósito de seguir generando ahorros.

Adicionalmente, la Compañía ejecutó el seminario para proveedores de bienes y servicios de Puerto Boyacá, de la mano de la Gerencia de Relaciones Externas y la Universidad Minuto de Dios, la cual convocó a 48 empresarios de la región.

De nuestra gestión en el 2018 resaltamos la adjudicación de USD 19,9 millones en las zonas de influencia, así como el desarrollo de visitas periódicas a nuestros proveedores locales, con el fin de fortalecer sus procesos internos y apoyar su desarrollo como empresas.

Durante el 2018, la Gerencia de Cadena de Abastecimiento, como responsable de este proceso, continuó con el despliegue, desarrollo y cumplimiento de la Guía de Responsabilidad Social en la Cadena de Abastecimiento, la cual tiene por objeto mitigar los riesgos de la disminución en las operaciones, además de promover la identificación de mecanismos para la participación regional, considerando su impacto en la economía del área de influencia y con el ánimo de mantener el gasto con los proveedores de la región, y promover la contratación de personal calificado y/o no calificado.

Adjudicaciones de bienes y servicios, 2018

	Extranjero	Nacional	Regional
● Gran total	\$ 5.781.249	\$ 130.869.075	\$ 19.925.143
● Servicio	\$ 4.803.901	\$ 102.003.793	\$ 19.391.076
● Bien	\$ 977.348	\$ 28.865.282	\$ 534.067



Nuestro reto para el 2019 es continuar con un enfoque de gestión estratégico de la cadena de abastecimiento, buscando generar mayor valor para la Compañía, así:

Identificar oportunidades que permitan mejorar la eficiencia y efectividad de la cadena de abastecimiento.

Identificar oportunidades para fortalecer economías de escala que permitan contar con mejores tarifas.

Cerrar el ciclo de evaluaciones de desempeño, contratos, órdenes de compra y órdenes de servicio.

Continuar con el fortalecimiento de las relaciones con los grupos de interés en las zonas de influencia, apoyando las políticas de Responsabilidad Social Corporativa de la Compañía –desde la gestión de abastecimiento–, buscando que los proveedores de la región sean nuestros aliados estratégicos y se conviertan en empresas sólidas que puedan ofrecer bienes y servicios a otras empresas en la zona y a nivel nacional.

Cumplir con el plan de compras y contrataciones de la Compañía.

12,7%

contrataciones con proveedores locales



204-1

En el 2018, el 12,7% de las adjudicaciones totales de la Compañía correspondieron a contrataciones con proveedores locales.

Para la definición de proveedores locales, la Empresa se basa en el procedimiento PC-HSE-006, para el control de contratistas en la gestión de HSE, en la cual se especifica que como operaciones significativas la Compañía entiende sus zonas de operación en el territorio colombiano.

A continuación presentamos el porcentaje de compras realizadas a proveedores locales. Cabe aclarar que, dado el contexto del sector a nivel mundial, las compras en general se han reducido con respecto a años anteriores.

Porcentaje de compras realizadas a proveedores locales

2015

Nacional	Regional	% Proveedores locales
\$ 282.487.712	\$ 15.484.321	5,2%
\$ 33.773.466 Bienes	\$ 1.712.747 Bienes	
\$ 248.714.246 Servicios	\$ 13.771.574 Servicios	

2016

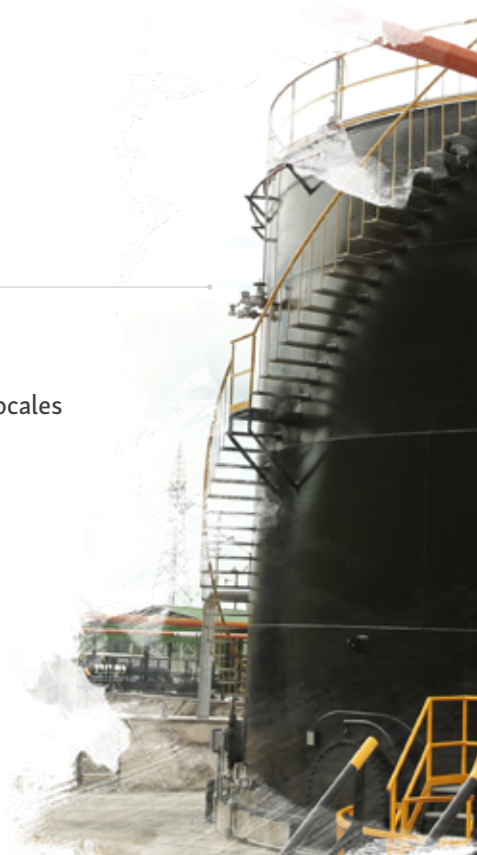
Nacional	Regional	% Proveedores locales
\$ 184.046.103	\$ 10.056.775	5,2%
\$ 16.849.761 Bienes	\$ 1.021.579 Bienes	
\$ 167.196.342 Servicios	\$ 9.035.196 Servicios	

2017

Nacional	Regional	% Proveedores locales
\$ 162.448.866,95	\$ 17.647.568,43	9,8%
\$ 18.098.811,27 Bienes	\$ 717.223,33 Bienes	
\$ 144.350.055,68 Servicios	\$ 16.930.345,10 Servicios	

2018

Nacional	Regional	% Proveedores locales
\$ 136.650.323,98	\$ 19.925.142,91	12,7%
\$ 29.842.630,44 Bienes	\$ 534.066,68 Bienes	
\$ 106.807.693,54 Servicios	\$ 19.391.076,22 Servicios	



Dentro de la zona de influencia de la Compañía, nuestros grupos de interés se componen de empresas locales, mano de obra calificada y no calificada de la región, y terratenientes.

Proveedores evaluados en función de criterios relativos a prácticas laborales

414-1

Somos rigurosos y buscamos contar con proveedores competitivos. En este sentido, constantemente medimos a nuestros proveedores mediante evaluaciones de desempeño y auditorías laborales, de modo que damos cumplimiento a los lineamientos de la política de empleo y fomento de proveedores locales, así como a los requisitos de HSE y a los lineamientos del *Balance Scorecard* de la Compañía. Asimismo, evaluamos su desempeño técnico y contractual.

De acuerdo con el registro de SAP, para el periodo enero-diciembre del 2018 Mansarovar Energy contó con 261 nuevos proveedores. A cinco de ellos se les revisaron criterios relativos a prácticas laborales, a través de auditorías laborales.

Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a las prácticas laborales

Entre los procesos para determinar los impactos negativos y las prácticas laborales de nuestros proveedores, analizamos:

Precalificación de oferentes

Seguimiento por parte del administrador de contrato

Evaluación de contratos

Auditorías laborales





414-2

Impactos

Durante el 2018 se llevaron a cabo auditorías laborales a cinco contratistas, y se identificaron dos de ellos con impactos significativos. Los criterios para realizar estas últimas fueron principalmente quejas recibidas por incumplimientos laborales, contratistas con hallazgos críticos en la auditoría realizada el año anterior, así como contratos intensivos en mano de obra.

Proveedores con impactos significativos

Entre las prácticas laborales identificadas, como impacto negativo significativo en la cadena de abastecimiento, está la afiliación tardía de sus empleados a seguridad social, así como la ausencia de permisos para laborar horas extras.

Cuántos proveedores tienen impactos negativos significativos reales y potenciales sobre las prácticas laborales



Porcentaje de proveedores con impactos negativos significativos reales y potenciales en las prácticas laborales, con los cuales se han acordado mejoras después de la evaluación*



*(entendemos que es el % de proveedores con los que se definieron planes de acción para cierre de brechas)





09

BIENESTAR LABORAL y desarrollo del capital humano

Las personas son la base esencial del éxito de Mansarovar Energy, en tanto la búsqueda del bienestar laboral y el desarrollo del capital humano para nosotros no es un requisito, sino un medio para fortalecer y conservar el mejor talento.

103-1, 103-2, 103-3

Para Mansarovar Energy, el bienestar laboral y el desarrollo del capital humano son pilares esenciales para el cumplimiento de sus objetivos estratégicos. Por esta razón, uno de los indicadores del mapa estratégico está orientado a asegurar en nuestro talento humano altos estándares en competencia técnica, innovación, liderazgo y trabajo en equipo.

El desarrollo de las actividades que permiten lograr este objetivo se enmarca en cuatro procesos estratégicos de la Política de Recursos Humanos:



01

Adquisición y atracción del mejor talento

Buscamos contar con el mejor talento de la industria y de los diferentes sectores, que nos permita ser reconocidos como una Empresa competitiva en habilidades técnicas y competencias personales. Además de esto, hemos querido establecer una marca como empresa empleadora, siendo el mejor lugar para trabajar a partir de una oferta total para nuestros colaboradores, dando a conocer a nuestros candidatos en el interior y el exterior de la Compañía, y nuestras excelentes prácticas en los procesos de compensación, beneficios emocionales y desarrollo profesional.

02

Desarrollo, desempeño y entrenamiento

Sabemos que tenemos a los mejores con nosotros; por eso, nuestra responsabilidad es aportar desarrollo continuo, para el mejoramiento de sus competencias profesionales y personales. De esta manera, contamos con un programa de desarrollo y desempeño, que a partir de la identificación de necesidad de fortalecer nuestras competencias técnicas, habilidades blandas e interiorización de valores corporativos, busca cerrar las brechas que nos permiten potencializar nuestro talento, por medio del programa de capacitación global, proyectos y experiencias diarias.



03

Compensación y beneficios

La compensación no es percibida únicamente como un valor económico; en el mundo actual, el tiempo y la posibilidad de compartir espacios de interés de nuestros colaboradores hace parte de la oferta total que ofrecemos. Esto está apalancado por una herramienta de beneficios emocionales, que acompañan un esquema de compensación basado en la equidad interna, gracias a una metodología enmarcada en la transparencia. A esto se suma una lista de beneficios en especie, que no solo acogen a nuestros colaboradores, sino también a sus familias, lo que busca impactar a toda nuestra población.

04

Bienestar

Para Mansarovar Energy, el bien ser y el bienestar de nuestros colaboradores es lo primero; por esta razón, tanto el recurso humano activo como sus familias hacen parte esencial de nuestro programa, abarcando desde lo más básico, como es el respeto por los horarios de trabajo, como la promoción de espacios en familia, con el fin de impactar positivamente la calidad de vida de las personas, en términos de su desarrollo integral, su bienestar y el de su entorno familiar. Esto lo acompañamos con un programa basado en los resultados de la encuesta anual de riesgo psicosocial, incluyendo acciones preventivas, para el manejo de los riesgos identificados, y actividades de bienestar, como celebraciones, clases de yoga, las Olimpiadas Mansarovar Energy y el programa de armonía corporativa, entre otras.

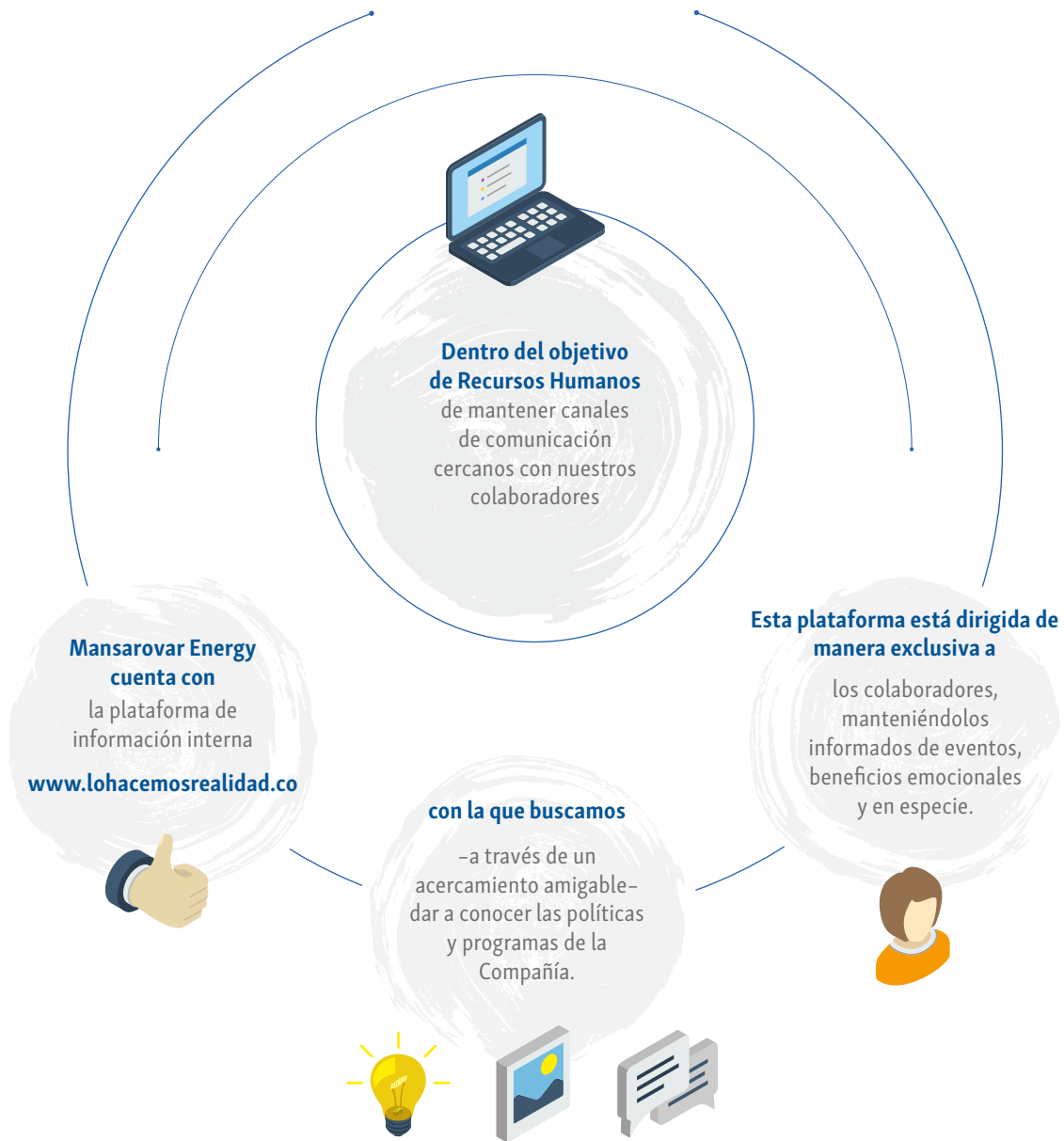
RECURSOS HUMANOS

Cuenta con profesionales que hacen posible una gestión adecuada y transparente de los objetivos estratégicos del área

El éxito de los objetivos para los procesos que hemos mencionado anteriormente no sería posible sin el equipo de Recursos Humanos con el que contamos en la Compañía. Este equipo es liderado por la Coordinación de Recursos Humanos, que cuenta con un grupo de especialistas en cada uno de los subprocesos, que hacen posible una gestión adecuada y transparente de los objetivos estratégicos del área.

Los resultados del equipo son medidos a partir de objetivos establecidos anualmente y niveles de servicio acordes con las necesidades de Mansarovar Energy, buscando mostrar los esfuerzos realizados para fortalecer los espacios para los empleados, donde se fomenta el equilibrio vida-trabajo como parte del compromiso de nuestra Responsabilidad Social Corporativa.





Adicionalmente, esta herramienta da la posibilidad de que las personas comuniquen sus ideas, fotos y comentarios, e interactúen, lo cual permite que a pesar de la distancia entre nuestras sedes nos mantengamos conectados.

LOGROS del 2018

Gestión del desempeño y desarrollo:

Reconocimiento al esfuerzo y aporte de algunos de nuestros colaboradores, donde la Compañía ha patrocinado sus estudios superiores, con el fin de potenciar sus competencias técnicas.

Se realizó la evaluación de desempeño para nuestro personal de rol mensual, siguiendo las siete etapas del año, con el fin de asegurar el proceso:

01

Cargue de indicadores anuales

02

Aprobación de estos indicadores por parte del líder

03

Evaluación de mitad de año - Retroalimentación o *Feedback Week*

04

Revisión de talentos por parte de los líderes

05

Autoevaluación por parte del empleado al finalizar el año

06

Evaluación del líder


07

Plan individual de desarrollo



Gracias a este esquema de evaluación logramos que líderes y colaboradores se responsabilicen de la gestión de su desempeño y se concienticen de la importancia de esta gestión, ya que debido a esto es posible proporcionar oportunidades de movimientos internos –ya sea horizontal o verticalmente–, desarrollando habilidades y competencias.

Actividades de bienestar que nos hacen sentir orgullosos



Día de los Niños: Ellos son los protagonistas, por ser el motor de la familia Mansarovar Energy.

Día Internacional del Yoga: Un espacio que se convirtió en una actividad cotidiana para la Compañía.

Olimpiadas Mansarovar Energy: A través de diversas actividades deportivas, se hace honor a la celebración de cumpleaños de Mansarovar Energy.

LA GESTIÓN LABORAL en cifras

102-8, 401-1

Empleo (el índice de rotación fue 8,47%)

516

Número de
trabajadores al
iniciar el periodo

523

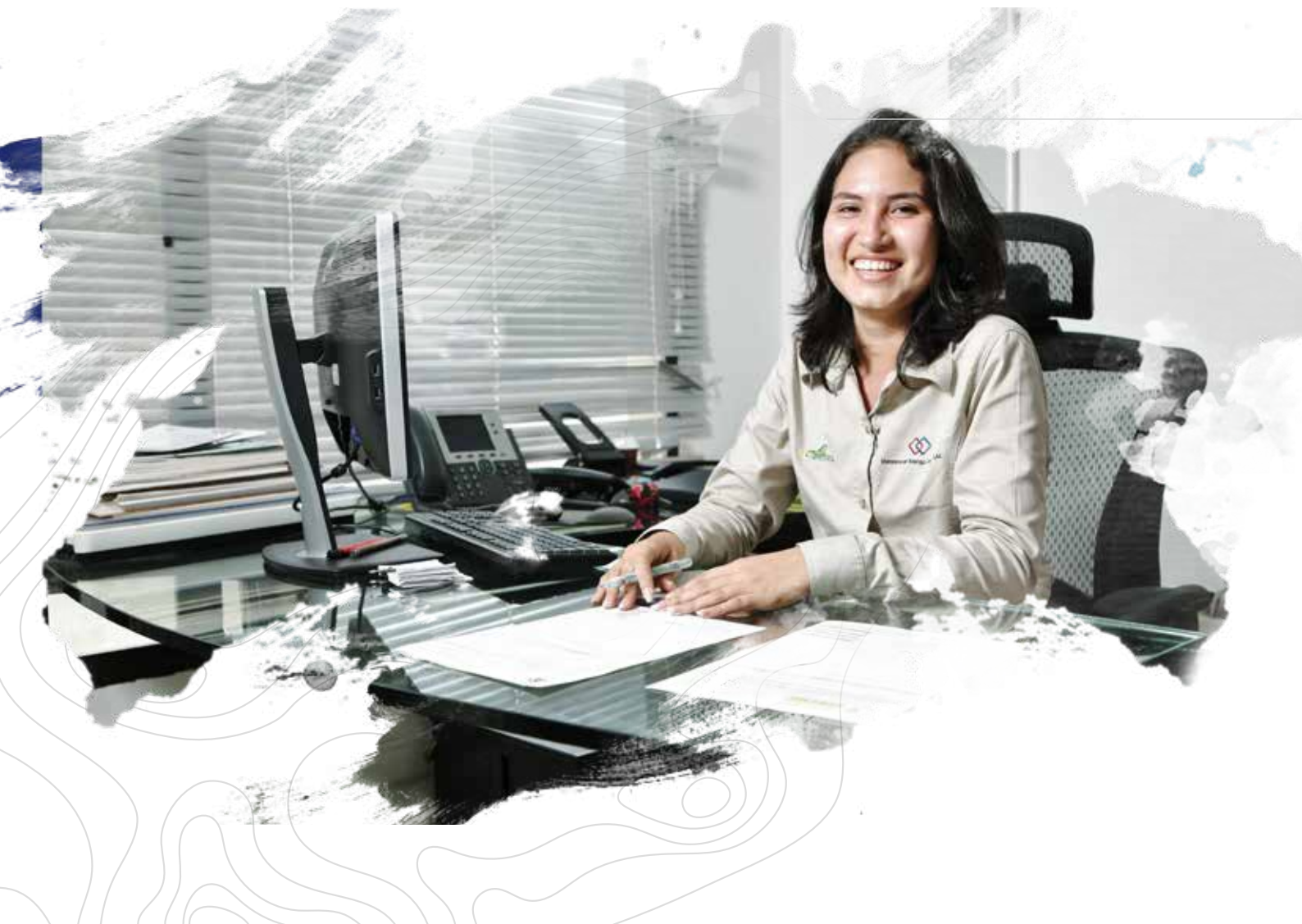
Número de
trabajadores al
final del periodo

44

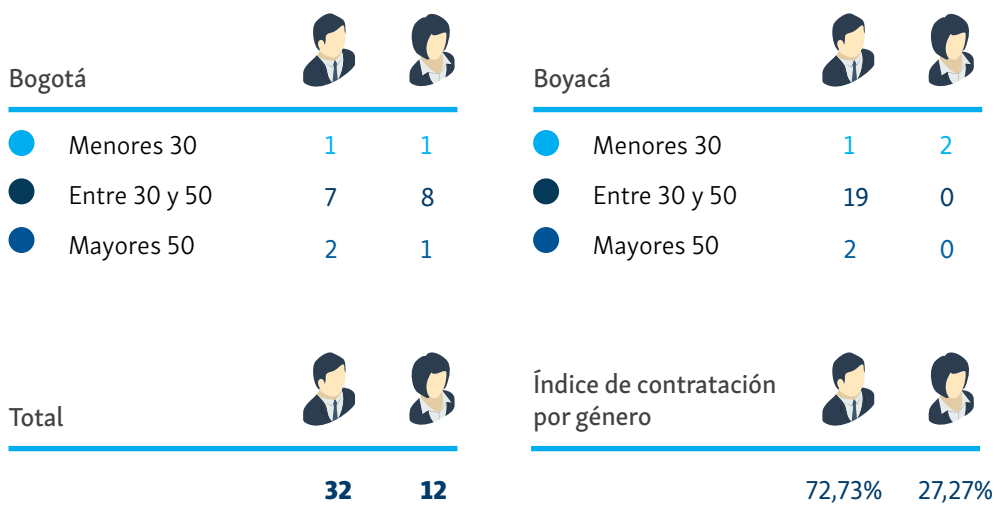
Personas
desvinculadas a
31 diciembre

44

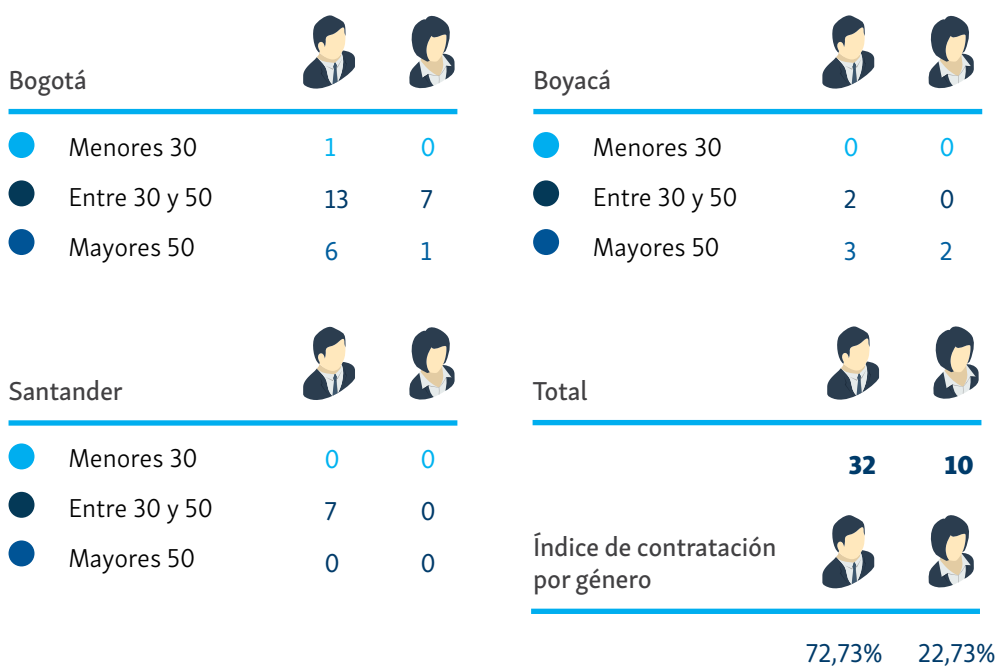
Personas
contratadas a
31 diciembre



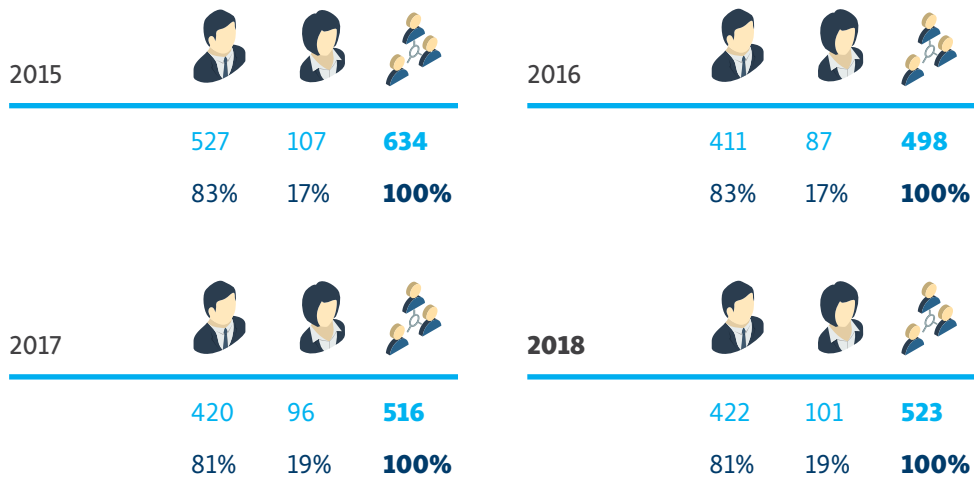
Personal vinculado



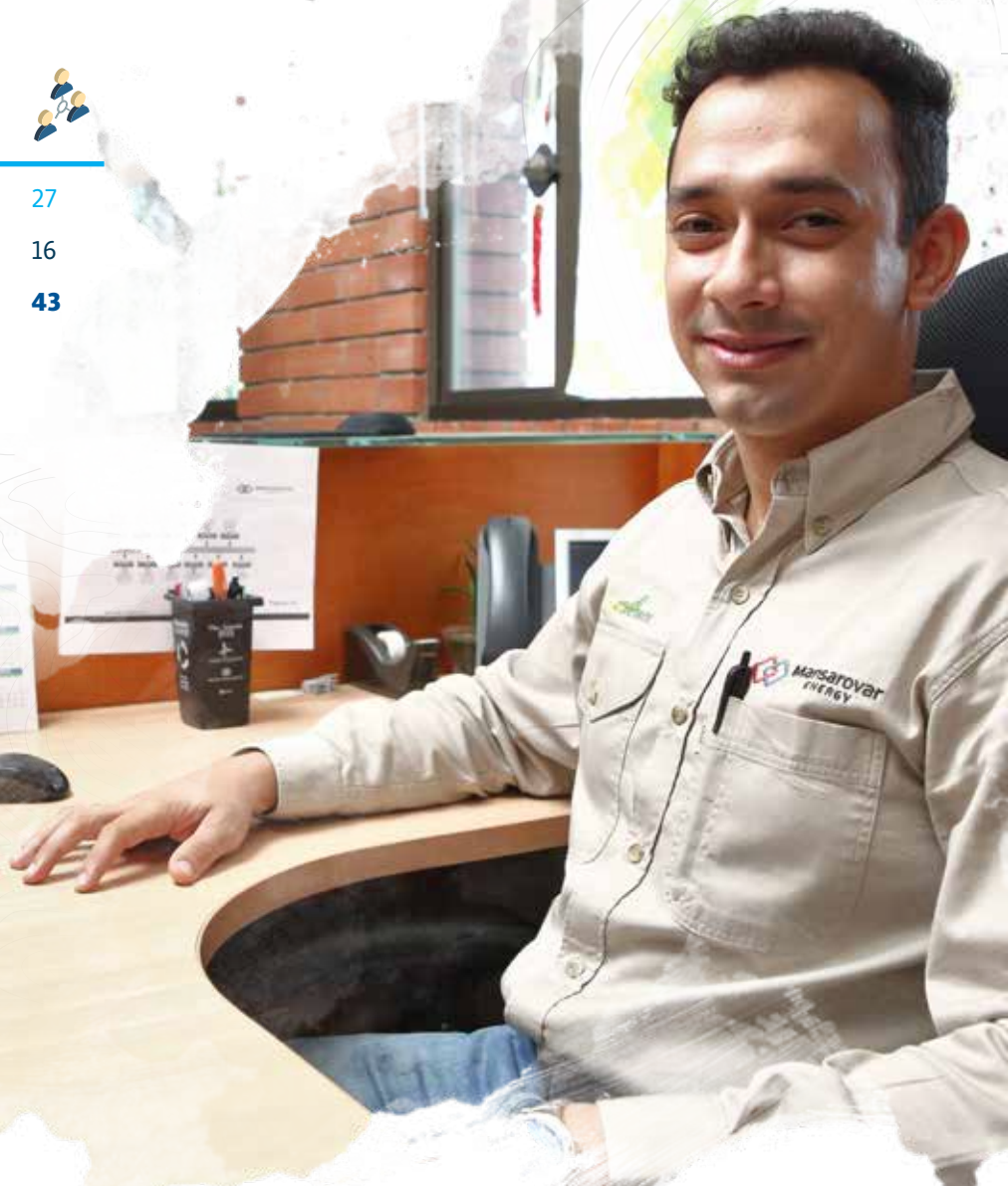
Personal retirado








Distribución de trabajadores directos por género







Término del contrato



Distribución de trabajadores directos por departamento

					
Cundinamarca			Boyacá		
● Entre 30-50	61	53	● Entre 30-50	214	28
● Mayores 50	24	7	● Mayores 50	110	6
● Menores 30	2	4	● Menores 30	12	2
● Total	87	64	● Total	336	36
			TOTAL		
					
			● Boyacá	372	
			● Cundinamarca	151	
			● Total	523	






Distribución por cargo y género

Cargos				
● Analista	6	5	11	2%
● Técnicos, asistentes y auxiliares	9	14	23	4%
● Operativo	178	2	180	35%
● Supervisor	42	1	43	8%
● Ingeniero	55	15	70	13%
● Profesional	63	54	117	23%
● Coordinador	37	8	45	9%
● Gerente	17	1	18	3%
● Ejecutivo	12	0	12	2%
● Total	419	100	519	100%

Composición Junta Directiva Local



Empleados cubiertos por los convenios colectivos

		
 Sindicalizados*	237	45%
 No sindicalizados**	286	55%
 Total	523	100%

* Cubiertos por CCT

** Beneficiados por extensión

401-2

Beneficios

Durante el 2018 Mansarovar Energy mantuvo el compromiso de mejorar la calidad de vida de las personas. En este sentido, se cuenta con un portafolio de beneficios extralegales aplicables a los colaboradores, de acuerdo con la Política de Recursos Humanos en los lugares donde tenemos operaciones¹.

¹ Para Mansarovar Energy, los lugares donde la empresa opera son considerados como de operación significativa.

Descuentos corporativos a través de la alianza con un tercero, beneficio que se extiende a los colaboradores y sus familias.

Iniciativas en la línea de salario emocional, que buscan equilibrar el tiempo laboral con el personal (chequera de tiempo, horario flexible, días libres por nacimiento de hijos, horario flexible prenatal y posnatal, reconocimientos).

Tarifas preferenciales y en forma de pago de pólizas para vehículos, auxilio funerario, odontología

Prima extralegal de vacaciones y prima de antigüedad

Pólizas de seguro (seguros de vida y médico)

Préstamo rotativo

Fondo mutuo de inversión

Servicios médicos y suministro de medicamentos

Auxilio educativo

Préstamo para vivienda

En ese sentido, el principal desafío para el año 2018 fue promover el portafolio de beneficios extralegales, que permite atraer, retener y motivar a los colaboradores de la Compañía.

401-3

El número de empleados reincorporados después de finalizar la licencia de maternidad y paternidad fue de 22; es así como el índice de reincorporación al trabajo fue del 100%.

Género	Personal reincorporado 2018	Personal que laboró en el 2018
Hombres	0	422
Mujeres	1	101
Total	1	523

Relaciones entre los trabajadores y la dirección

402-1, 407-1

Mansarovar Energy cuenta con un procedimiento para el manejo del cambio, mediante el cual se establecen los lineamientos para la adecuada planificación, implementación, control, seguimiento y cierre de los cambios temporales o permanentes de la Compañía, que impacten la seguridad, la salud en el trabajo, el ambiente y la seguridad de los procesos, y la continuidad del negocio.

Este procedimiento aplica para todos los cambios técnicos y organizacionales de la Compañía que tengan el potencial de afectar el desempeño de HSE, los

activos, la continuidad de los procesos y la imagen de Mansarovar, motivo por el cual no se establece un plazo mínimo de preaviso frente a cambios operativos.

Actualmente contamos con seis sindicatos: de ellos, dos son recientes, por lo cual en el pasado se negoció con cuatro, y en su momento se firmaron un total de tres convenios colectivos, con una vigencia de tres años para cada uno. Los periodos de negociación se ciñen a las disposiciones legales del derecho colectivo vigente en el país y no se establece un plazo mínimo de preaviso frente a cambios operativos.



404-1

CAPACITACIÓN y desempeño

La capacitación brindada durante el 2018 estuvo orientada a las áreas core del negocio, y de servicio al cliente para áreas de soporte. De esta manera, se ofrecieron 2.862 horas de capacitación, con un promedio de tiempo de formación por empleado de 5,63 horas hombre, considerando el total de 498 empleados.

En el 2018, uno de los objetivos de la Compañía fue brindar un desarrollo de formación integral a sus colaboradores, que permitiera estar alineado con las necesidades y objetivos de Mansarovar Energy. De esta manera, se continuarán brindando entrenamientos que desarrollen y potencialicen las competencias necesarias, de acuerdo con el plan de desarrollo individual.



2.862

horas de capacitación

5,63

horas promedio de formación por empleado

498

empleados

404-2

Los programas de entrenamiento realizados han estado enfocados en el fortalecimiento de las competencias de los empleados relacionadas con su rol. Para que los colaboradores puedan participar de los entrenamientos, se tiene flexibilidad con el horario laboral, a fin de complementar dichas actividades.

Los retos para el 2018 incluyeron la oportunidad en la definición y cargue de los indicadores en la plataforma *Success Factor* y la realización de dos semanas de *Feedback time*, para revisar competencias comportamentales y el plan de desarrollo individual.







10

DERECHOS humanos

(102-41)

En Mansarovar Energy acatamos la universalidad de los derechos humanos a través de nuestro Código de Conducta, Valores Corporativos y el conjunto de nuestras políticas y procedimientos, con el fin de promover su respeto en el desarrollo de nuestras operaciones.

NUESTRO COMPROMISO con los derechos humanos

103-1, 103-2, 103-3

En Mansarovar Energy nos adherimos a las normas nacionales e internacionales reconocidas, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Convención Americana sobre Derechos Humanos y los 10 Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas, con el objeto de promoverlos en el desarrollo de nuestras operaciones, velando siempre por la transparencia y diligencia en nuestras acciones como Compañía.

En relación con la resolución de solicitudes, en el año 2018 fortalecimos nuestro Sistema de Gestión de Peticiones, Quejas y Reclamos (PQR), la línea de transparencia –denominada Línea MECL– y mecanismos internos en los que pueden reportarse situaciones de reclamación relacionadas con violaciones de los derechos humanos.



En lo relacionado con discriminación y grupos vulnerables, como Compañía, y en línea con lo incluido en el Código de Conducta (2.1), debemos garantizar la igualdad de oportunidades a los colaboradores en todos los aspectos de empleo, y proporcionar un lugar de trabajo libre de discriminación por motivos de raza, color, género, orientación sexual, religión, nacionalidad, edad y discapacidad física o mental.

412-2

Anualmente, los colaboradores de Mansarovar Energy realizan el proceso de certificación del Código de Conducta, mediante el cual se reitera la importancia de los valores corporativos y situaciones que permitan reflexionar en el cumplimiento de dicho código, en aspectos relacionados con la ética, recursos humanos, socios comerciales, comunidades y responsabilidad social corporativa, HSE, protección de

activos e integridad de la información, gobierno corporativo y canales de consulta y reporte.

En el 2019, teniendo en cuenta la importancia que reviste la promoción de los derechos humanos, tenemos como reto continuar fortaleciendo los lineamientos orientados a su protección, identificar las situaciones que pudieran afectarlos y generar planes de acción transversales a las operaciones de la Compañía.



406-1

En el 2018 no se recibieron casos relacionados con discriminación, por medio de la Línea MECL. Por otro lado, el personal de seguridad de la Compañía es contratado a través de empresas expertas en la prestación de este servicio. Mediante la coordinación de seguridad física de Mansarovar Energy, se promueve el cumplimiento y protección de los derechos humanos.

411-1

En las áreas de operación de la Compañía no se encuentran pueblos indígenas.






11

MANSAROVAR y los 10 Principios del Pacto Global

Mansarovar Energy, como parte de su compromiso con el desarrollo sostenible y la responsabilidad social empresarial, se adhirió al Pacto Global de las Naciones Unidas en el 2016, reconociendo y apoyando la importancia de los 10 principios rectores de esta iniciativa.



UN GLOBAL COMPACT

APOYAMOS
AL PACTO MUNDIAL

Esta es nuestra **Comunicación sobre el Progreso** en la aplicación de los principios del **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**.

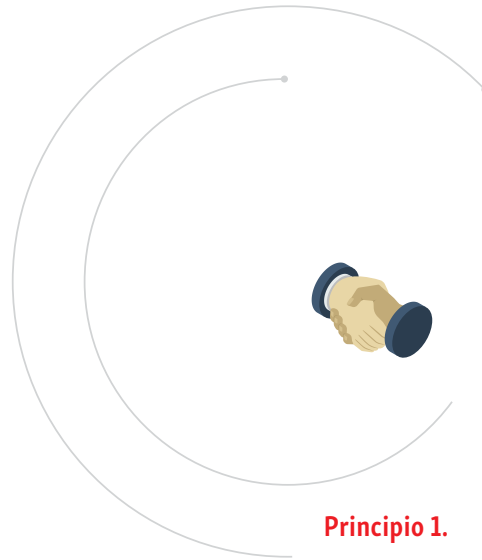
Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.

A continuación incluimos las principales actividades adelantadas por la Compañía con relación a los 10 principios en el año 2018:

Derechos humanos y estándares laborales

En Mansarovar Energy acatamos la universalidad de los derechos humanos a través del Código de Conducta, nuestros valores corporativos y el conjunto de políticas y procedimientos de la Compañía, con el fin de promover su respeto en el desarrollo de nuestras operaciones. En este sentido, múltiples áreas de la Compañía –concretamente con las Gerencias de Relaciones Externas, Cadena de Abastecimiento, Auditoría y Asuntos Legales– trabajan de manera mancomunada, con el fin de realizar actividades, entre las cuales están las relacionadas con verificación de procesos y estándares, referentes al cumplimiento de la normatividad legal vigente, con el objetivo de prevenir el trabajo infantil y el trabajo forzoso, y respetando el derecho a la libre asociación.





Principio 1.

Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Compromiso: como Compañía, estamos comprometidos con el impulso y fomento de buenas prácticas en materia de derechos humanos, así como nuestra gestión estratégica social. En este sentido, publicamos y aplicamos en toda la Cadena de Valor nuestra política de responsabilidad social corporativa, la cual busca definir y establecer reglas de juego claras frente al respeto y cumplimiento de los derechos humanos, entre otros temas, en las áreas de influencia de la Compañía, de la mano de sus grupos de interés.

Actividades: creamos espacios de interacción con actores de nuestros grupos de interés (comunidades de nuestras áreas de influencia y contratistas), en los cuales les informamos sobre nuestras políticas de responsabilidad social en materia de Compañía y para nuestra cadena de suministro. Adicionalmente, trabajamos de la mano de la Asociación Colombiana de Petróleos (ACP) en el desarrollo de la herramienta RED para la transparencia del sector.

Resultados: contamos con comunidades informadas en esta materia.

Meta del 2019: continuar gestionando nuestros procesos internos en este foco. Continuar trabajando en la herramienta RED para la transparencia.



Principio 2.

Las empresas deben asegurarse de no actuar como cómplices de violaciones de los derechos humanos.

Compromiso: gracias a nuestra política de responsabilidad social corporativa, contamos con el marco de referencia que guía nuestro actuar en este aspecto. Además, hacemos parte de iniciativas de transparencia voluntarias, las cuales le dan credibilidad a nuestro accionar y nos dan constantemente parámetros para nuestra gestión. Así, velamos por el cumplimiento de los derechos humanos en nuestro accionar como Compañía.

Actividades: creamos espacios de interacción con actores de nuestros grupos de interés (comunidades de nuestras áreas de influencia y contratistas), en los cuales les informamos sobre nuestras políticas de responsabilidad social en materia de Compañía y para nuestra cadena de suministro. Adicionalmente, trabajamos de la mano de la Asociación Colombiana de Petróleos (ACP) en el desarrollo de la herramienta RED para la transparencia del sector.



Resultados: contamos con comunidades informadas en esta materia.

Meta del 2019: continuar gestionando nuestros procesos internos en este foco. Continuar trabajando en la herramienta RED para la transparencia.

Principio 3.

Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Compromiso: en Mansarovar Energy promovemos constantemente el bienestar laboral y el desarrollo de nuestro capital humano. En la actualidad, la Compañía cuenta con cinco organizaciones sindicales, las cuales se encuentran debidamente reconocidas. Con ellas se negociaron, durante el año 2018, tres convenciones colectivas de trabajo, que empezaron a regir desde el 1.º de julio del 2018, por un término de dos años.

Actividades: se desarrolló el proceso de negociaciones colectivas.



Resultados: de los cuatro pliegos de peticiones presentados, tres de ellos tuvieron como resultado la convención colectiva negociada. El pendiente se encuentra en proceso del tribunal de arbitramento obligatorio.

Meta del 2019: dar cumplimiento a las convenciones negociadas.

Mansarovar Energy propende y promueve un diálogo abierto y directo con sus sindicatos, que garantice el cumplimiento de las obligaciones laborales para sus trabajadores.

Principio 4.

Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Compromiso: con la puesta en marcha de la política de responsabilidad social corporativa velamos por la vigilancia de los derechos humanos en nuestro accionar como Compañía.

Actividades: con nuestra política de responsabilidad social corporativa contamos con el marco de referencia que guía nuestro actuar en materia de derechos humanos, incluido el trabajo forzoso. Adicionalmente, hacemos parte de iniciativas de transparencia voluntarias, las cuales le dan credibilidad a nuestro accionar y, en forma constante, nos dan parámetros para nuestra gestión. Así, velamos por el cumplimiento de los derechos humanos en nuestro accionar como Compañía.



Resultados: realizamos constantemente monitoreo de los aspectos laborales a lo largo de nuestra cadena de valor, y en esta debida diligencia no encontramos ninguna anomalía.

Meta del 2019: continuar gestionando nuestros procesos internos en este foco. Continuar trabajando en la herramienta RED para la transparencia.

Principio 5.

Las empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil.

Compromiso: con nuestra política de responsabilidad social corporativa velamos por la vigilancia de los derechos humanos en nuestro accionar como Compañía, entre otros, en esta materia.

Actividades: con nuestra política de responsabilidad social empresarial contamos con el marco de referencia que guía nuestro actuar en materia de derechos humanos, incluido el trabajo forzoso. Adicionalmente, hacemos parte de iniciativas de transparencia voluntarias, las cuales le dan credibilidad a nuestro accionar y, en forma constante, nos dan parámetros para nuestra gestión. Así, velamos por el cumplimiento de los derechos humanos en nuestro accionar como Compañía.



Resultados: realizamos contantemente monitoreo de los aspectos laborales a lo largo de nuestra cadena de valor, y en esta debida diligencia no encontramos ninguna anomalía.

Meta del 2019: continuar gestionando nuestros procesos internos en este foco. Continuar trabajando en la herramienta RED para la transparencia.

Principio 6.

Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

Compromiso: con nuestra política de responsabilidad social corporativa velamos por la vigilancia de los derechos humanos en nuestro accionar como Compañía, en busca del bienestar laboral de nuestros colaboradores y del desarrollo del capital humano.

Actividades: contamos con un comité de convivencia, el cual atendió los temas relacionados con acoso laboral con los procesos asociados.



Resultados: durante el 2018 recibimos cuatro quejas, las cuales fueron analizadas e investigadas de acuerdo con el protocolo establecido por la Ley y las políticas de la Compañía.

Meta del 2019: nuestra meta es atenderlas oportunamente y solucionarlas de manera debida y satisfactoria.

Medioambiente

Dentro de nuestras políticas de HSE promovemos y cuidamos la gestión en seguridad industrial, salud ocupacional y medioambiente. Este es un tema estratégico para Mansarovar Energy y se atiende y revisa juiciosamente.

Principio 7.

Las empresas deberán apoyar un enfoque de precaución respecto a los desafíos del medioambiente.

Compromiso: en Mansarovar Energy gestionamos el principio de precaución, a través de la implementación de cada uno de los programas de nuestro Gerenciamiento Estratégico Ambiental (GEA). Los estudios de impacto ambiental nos permiten conocer las dinámicas sociales y ambientales, así como identificar los impactos más relevantes que tendrán lugar en las zonas donde se llevan a cabo nuestros proyectos. Como respuesta a los estudios de impacto ambiental, en el marco de la legislación ambiental aplicable adelantamos los Planes de Manejo Ambiental (PMA) y los Informes de Cumplimiento Ambiental (ICA).

Actividades: realizamos el seguimiento legal ambiental para garantizar el cumplimiento de todos los requerimientos legales aplicables con el fin de mantener una operación sostenible.

Resultados: cumplimos el 100% con el indicador de licencia para operar (LTO).

Meta del 2019: cumplir al 100% el indicador LTO: licencia para operar.



Principio 8.

Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Compromiso: a lo largo del 2018 el Sistema de Gerenciamiento Estratégico Ambiental (GEA) ha continuado con su desarrollo y fortalecimiento en la Organización, a través del avance de sus programas ambientales en cambio climático y eficiencia energética, gestión integral del agua, biodiversidad y excelencia operacional. El Sistema de Cumplimiento Legal Ambiental (SCLA) permanece como elemento de gestión transversal para todas las operaciones de la Compañía, necesario para garantizar el cumplimiento de las obligaciones legales derivadas de las licencias y planes de manejo ambiental.

Actividades: gestionamos los impactos socioambientales en la cadena de abastecimiento con el estándar ISO 20400 de abastecimiento sostenible, como marco de estrategia de gestión, y trabajamos en la implementación del Proyecto de Biodiversidad Fase I, con el fin de fortalecer la estructura y conectividad ecológica de los remanentes boscosos (bosques fragmentados) presentes en los campos de explotación petrolera Moriche y Jazmín.

Resultados: se realizó la verificación de conformidad de la norma ISO 20400 por parte de un tercero a los procesos de la Compañía, con el objetivo de identificar aspectos de mejora y trazar acciones para el 2019 en cuanto al manejo de proveedores y cadena de abastecimiento.

Meta del 2019: ejecutar como mínimo el 85% del plan generado por el diagnóstico de validación de la norma ISO 20400, e implementar en un 90% la fase II del proyecto de biodiversidad.



Principio 9.

Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.

Compromiso: nuestro Gerenciamiento Estratégico Ambiental (GEA) vincula la excelencia operacional con todas las actividades que garantizan una operación limpia, con aspectos ambientales significativos controlados y que minimizan cualquier impacto ambiental asociado a fugas o derrames de crudo.

Actividades: realizamos jornadas de prevención y atención a contingencias, de acuerdo con los planes establecidos para tal fin; esto incluyó actividades de capacitación, simulacros, mantenimiento de equipos de contingencia y respuesta a las autoridades ambientales frente a contingencias.

Resultados: en el 2018 nuestro cumplimiento alcanzado en cuanto a la ejecución de los simulacros programados fue del 94%.

Meta del 2019: cumplir en un 95% con el programa de simulacros.

Anticorrupción

Principio 10.

Las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidos la extorsión y el soborno.

Compromiso: el Código de Conducta y la Política Anticorrupción de Mansarovar Energy establecen estándares de conducta para prevenir y prohibir de forma expresa actos de corrupción que impacten o puedan impactar sus operaciones, y permitir a las contrapartes distinguir entre una conducta que es generalmente aceptable de una que no lo es, respondiendo a la normatividad y mejores prácticas vigentes.

Actividades: en el año 2018 actualizamos nuestro código de conducta.

Resultados: en la actualización del código de conducta se fortalecieron los aspectos relacionados con corrupción, específicamente la posición de la Compañía ante asuntos políticos, pagos de facilitación y fraude, lo que apalanca el desarrollo de los estándares de Mansarovar Energy en materia anticorrupción.

Meta del 2019: fortalecer el conocimiento de los estándares de la Compañía en materia anticorrupción, de cara a nuestros grupos de interés.



The background features a series of thin, grey, wavy lines that create a sense of movement and depth. A prominent, dark brown and black brushstroke is visible on the left side, adding a textured, artistic element to the design.

12

INDICADORES
GRI

Contenidos generales

Estándar GRI	Contenido	Página / Comentario	Omisión	Verificación
Perfil de la organización				
102-1	Nombre de la organización	16		
102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	16		
102-3	Ubicación de la sede	16		
102-4	Ubicación de las operaciones	16		
102-5	Propiedad y forma jurídica	16		
102-6	Mercados servidos	16,24		
102-7	Tamaño de la organización	16,24,27		Sí
102-8	Información sobre empuados y otros trabajadores	164		
102-9	Cadena de suministro	147		
102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	8		
102-11	Principio o enfoque de precaución	43		
102-12	Iniciativas externas	28,29		Sí
102-13	Afiliación a asociaciones	28,29		
GRI 102: Contenidos generales 2017	Estrategia			
	102-14	Declaración de los altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	8	
	102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades	8	
	Ética e Integridad			
	102-16	Valores, principios, Estándares y normas de conducta	43	
Gobernanza				
102-18	Estructura de gobernanza	34		
102-20	Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	34		
102-22	Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	34		
102-24	Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	34		
102-25	Conflictos de intereses	34		

Estándar GRI	Contenido	Página / Comentario	Omisión	Verificación	
GRI 102: Contenidos generales 2017	102-26	Función del máximo órgano de gobierno en la selección de objetivos, valores y estrategia	34		
	102-27	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	34		
	102-28	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	34		
	102-30	Eficacia de los procesos de gestión del riesgo	34		
	102-31	Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales	34		
	102-32	Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	34		
	Participación de los Grupos de Interés				
	102-40	Lista de los grupos de interés vinculados a la organización.	58		Sí
	102-41	Acuerdos de negociación colectiva	173		Sí
	102-42	Identificación y selección de grupos de interés	58		
102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés	58			
102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados	61		Sí	
Prácticas para la elaboración de informes					
102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	27		Sí	
102-46	Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas de los informes	64		Sí	
102-47	Lista de los temas materiales	64		Sí	
102-49	Cambios en la elaboración de informes	64		Sí	
102-50	Periodo objeto del informe	13		Sí	
102-51	Fecha del último informe	13		Sí	
102-52	Ciclo de elaboración de informes	13		Sí	
102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	13		Sí	
102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándres GRI	13		Sí	
102-55	Índice de contenidos GRI			Sí	

Contenidos temáticos

Contenidos temáticos		Página / Comentario	
Crecimiento sostenible			
GRI 103: Enfoque de gestión 2017	103-1	Explicación del tema material y sus coberturas	53
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	53
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	53
GRI 201: Desempeño económico 2017	201-1	Valor económico directo generado y distribuido	26
	201-3	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	87
Seguridad industrial, salud ocupacional y medioambiente			
GRI 103: Enfoque de gestión 2017	103-1	Explicación del tema material y sus coberturas	71
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	71
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	71
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2017	403-1	Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad	77
	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	81
	403-4	Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos	86
	403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	76
	403-6	Fomento de la salud de los trabajadores	78
	403-9	Lesiones por accidente laboral	81
	302-1	Consumo energético dentro de la organización	87
	302-4	Reducción del consumo energético	89
	303-1	Extracción de agua por fuente	89
	303-3	Agua reciclada y reutilizada	90
306-1	Vertido de aguas en función de su calidad y destino	91	
304-1	Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	93	
304-4	Especies que aparecen en la Lista Roja de la UICN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones	98	
305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	99	
305-3	Otras emisiones indirectas de GEI	99	

		Contenidos temáticos	Página / Comentario
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2017	305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	101
Gestión social estratégica			
GRI 103: Enfoque de gestión 2017	103-1	Explicación del tema material y sus coberturas	126
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	126
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	126
GRI 413: Comunidades locales 2017	413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo	132
	413-2	Operaciones con impactos negativos significativos -reales y potenciales- en las comunidades locales	132, 142
Excelencia operacional			
GRI 103: Enfoque de gestión 2017	103-1	Explicación del tema material y sus coberturas	107
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	107
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	107
Gobierno corporativo, ética, transparencia y gestión de riesgos			
GRI 103: Enfoque de gestión 2017	103-1	Explicación del tema material y sus coberturas	32
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	32
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	32
GRI 102: Contenidos Generales 2017	102-18	Estructura de gobernanza	34
	102-20	Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	34
	102-22	Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	34
	102-24	Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	34
	102-25	Conflictos de intereses	34
	102-26	Función del máximo órgano de gobierno en la selección de objetivos, valores y estrategia	34
	102-27	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	34
	102-28	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	34
	102-30	Eficacia de los procesos de gestión del riesgo	34
	102-31	Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales	34
102-32	Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	34	

		Contenidos temáticos	Página / Comentario
GRI 406: No discriminación 2017	406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	46, 173, 175
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2017	409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	46, 173
GRI 205: Anticorrupción 2017	205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	46
GRI 411: Derechos de los pueblos indígenas 2017	411-1	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	46, 175
GRI 205: Anticorrupción 2017	205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	48
	205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	49
Responsabilidad en la cadena de suministro			
GRI 103: Enfoque de gestión 2017	103-1	Explicación del tema material y sus coberturas	147
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	147
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	147
GRI 204: Prácticas de adquisición 2017	204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	151
GRI: 414: Evaluación social de los proveedores	414-1	Cantidad de tierra (propia o alquilada, utilizada para actividades de producción o usos extractivos) alterada o rehabilitada	153
	414-2	Proporción de gasto en proveedores locales	155
Bienestar laboral y desarrollo del capital humano			
GRI 103: Enfoque de gestión 2017	103-1	Explicación del tema material y sus coberturas	158
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	158
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	158
GRI 401: Empleo 2017	401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	164, 171
	401-2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	167
	401-3	Permiso parental	170
GRI 402: Relaciones trabajador - empresa 2017	402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	170

		Contenidos temáticos	Página / Comentario
GRI 404: Formación y enseñanza 2017	404-1	Media de horas de formación al año por empleado	171
	404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	171
Derechos humanos			
GRI 103: Enfoque de gestión 2017	103-1	Explicación del tema material y sus coberturas	174
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	174
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	174
GRI 406: No discriminación 2017	406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	46, 175
GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2017	407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	170
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2017	409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	46
GRI 412: Evaluación de derechos humanos 2017	412-2	Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	175



Mansarovar
ENERGY

EXPERTOS EN CRUDO PESADO



Mansarovar
ENERGY

EXPERTOS EN CRUDO PESADO

mansarovar.com.co