



2019

INFORME DE **GESTIÓN**

1P



### PRESENTACIÓN

El informe de gestión se desarrolla bajo estándares de sostenibilidad; así Compas presenta su perfil, servicios y desempeño.

2P



### PUERTOS

El enfoque sostenible de Compas es el punto de partida para presentar su desempeño en cada asunto material y el avance de cada uno de los terminales portuarios.

3P



### PROSPERIDAD

El progreso es el resultado de una adecuada gestión de los riesgos, el gobierno corporativo, la seguridad de la carga y la ética y anticorrupción.

4P



### PERSONAS

Compas concibe el crecimiento organizacional de la mano de la generación de valor para clientes, proveedores, comunidades y colaboradores.

5P



### PLANETA

En la operación de la red portuaria se prioriza la protección del medioambiente y el cuidado de los recursos naturales.

# 5P

COMPAS presenta su informe de gestión 2019 a partir de cinco enfoques fundamentales, cada uno de ellos aborda el avance, desempeño y desafíos que ha identificado la Organización para lograr sus objetivos sostenibles.



4

5

# Presentación

-  Sobre este informe
-  Informe de Presidencia
-  Acerca de COMPAS

COMPAS es una empresa colombiana que ofrece servicios portuarios y logísticos a buques de carga, así como a empresarios que buscan un aliado para sus operaciones logísticas y de comercio exterior.

# Sobre este informe

6

**(102-48) (102-49) (102-50)**

Compas S.A. presenta por cuarto año su informe de gestión con la información sobre el desempeño económico, social y ambiental correspondiente al periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2019. La información que se detalla aquí corresponde a la red portuaria que opera en Colombia.

En 2018 se realizó un ejercicio de materialidad mediante el cual se buscó identificar los asuntos relevantes que debían ser priorizados, gestionados y comunicados durante los siguientes dos años y dar respuesta a los intereses y expectativas de los grupos de interés de la empresa, que a su vez se encuentran alineados con la estrategia corporativa.

Este informe responde a las preocupaciones principales de los *stakeholders* que resultaron de dicho estudio.

Cualquier aclaración o excepción a la cobertura de la información, se explica en el texto. Asimismo, en el reporte se indica, si corresponde, cualquier cambio en las cifras, cobertura y límite del reporte cuando aplique.

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

Este reporte ha sido formalmente revisado y aprobado por la presidencia y el equipo ejecutivo de la Compañía. La última versión de este reporte fue publicada en abril de 2019 y abordó la gestión y resultados del año 2018. El ciclo de elaboración de este informe es anual.

Los estados financieros han sido presentados bajo las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) y auditados por un tercero independiente, la firma EY en calidad de Revisor Fiscal.

**(102-54)**

Este informe se ha elaborado de conformidad con los estándares GRI: opción Esencial.

**(102-48)**

Las re-expresiones en los valores de los indicadores se indican como notas al pie del respectivo indicador. Con este informe también se da cumplimiento al compromiso de enviar de manera anual la Comunicación de Progreso (COP) al Pacto Global.



**(102-53)**

La versión digital del informe se encuentra en la página web de la compañía [www.compas.com.co](http://www.compas.com.co)

Para cualquier consulta o información adicional, pueden dirigirse a la Dirección de comunicaciones y sostenibilidad a cargo de Diana Carolina Álvarez en el correo [dalvarez@compas.com.co](mailto:dalvarez@compas.com.co) o con el líder de sostenibilidad, Luis Haroldo Arrieta al correo [larrieta@compas.com.co](mailto:larrieta@compas.com.co)

7



## Carta del presidente

(102-14)

Ya son siete años de operaciones, razón suficiente para sentirnos orgullosos de seguir construyendo una organización que se posiciona cada día más fuerte en el mercado y genera relaciones de valor con clientes, aliados estratégicos, accionistas, proveedores, colaboradores y las comunidades de nuestras áreas de influencia. Todo esto a partir de una cultura basada en nuestros seis valores corporativos: integridad, respeto, trabajo en equipo, agilidad, innovación y calidad.

A partir del 01 de mayo de 2019 asumí el reto de liderar el crecimiento de la Organización desde la presidencia, cargo que por 16 años fue asumido por el señor Alberto Jiménez Rojas, quien llevó a convertir al Terminal Marítimo Muelles El Bosque en la gran empresa que somos actualmente; agradecemos su liderazgo, acompañamiento y respaldo. El señor Jiménez continúa vinculado en calidad de miembro de junta directiva tanto de Compas como de nuestras filiales y del Comité de auditoría. Sin duda, es un orgullo y desafío para mí conducir nuestra estrategia de negocio en materia logística, integrando el crecimiento de los terminales actuales y los nuevos proyectos en Colombia y en el exterior, para consolidarnos como la única de red de terminales multipropósito del país.

### Crecimiento sostenido

En términos financieros, tuvimos un año de crecimiento importante de la economía colombiana con tasas superiores al 3% las cuales están por encima de la región, sin embargo, el comercio exterior no repunta como se esperaba. En el periodo enero a septiembre, las exportaciones se contrajeron -3,2% anual, mientras que las

importaciones crecieron 5,4% anual, lo que generó un mayor déficit en la balanza comercial equivalente al 2,6% del PIB (vs -1,2% un año atrás). A pesar de este contexto, Compas aumentó las toneladas movilizadas de carbón en un 7%, líquidos en un 83% y carga general en un 2% respecto al 2018. Lo anterior, es una muestra de nuestras capacidades para seguir creciendo y consolidarnos como una de las empresas líder en el sector logístico.

Los ingresos operacionales consolidados de la Compañía para 2019 crecieron 7,5%, superando los COP \$200.000 millones obtenidos durante el 2018, crecimiento importante considerando que el terminal de Tolú no operó al 100% de su capacidad debido a las obras de expansión. Por su parte, el EBITDA creció 14,1% atribuido a un eficiente control de gastos y a un apalancamiento de los gastos fijos.

Por otro lado, durante el año se logró completar con éxito el plan de refinanciación de la Compañía, lo cual permitirá mejorar las condiciones para cumplir nuestros planes de crecimiento de manera sostenible y responsable.

COMPAS aumentó las toneladas movilizadas de carbón en 7% y en un 2% para carga general.

## Infraestructura para la competitividad

A lo largo de su historia, Compas se ha comprometido con la competitividad y el desarrollo del país, realizando importantes inversiones en infraestructura y equipos portuarios que han permitido brindar un servicio de alto nivel a clientes, proveedores y demás grupos de interés. Desde el inicio de la Compañía, en 2012, y hasta el 2019, se han invertido más de US\$250 millones para dotar la red de terminales con tecnología de punta y sistemas eficientes para el manejo de todo tipo de cargas.

Solamente el año anterior, se invirtieron cerca de US\$40 millones en la ampliación de nuestro terminal en Tolú, con lo cual reforzamos nuestra presencia en el Golfo de Morrosquillo; esta inversión nos permitió ampliar la línea de muelle, contar con una posición de atraque adicional, profundizar el canal de acceso y la dársena de maniobras, de tal manera que podamos recibir buques Supramax. Adicionalmente, se mecanizó la bodega no. 4 para ampliar la capacidad de almacenamiento de graneles comestibles en 6.000 toneladas estáticas.

Es así, como cerramos el 2019 con un avance del 99% en la obra civil, desarrollada en tiempo récord. Con una posición de atraque adicional podremos movilizar otro tipo de cargas y facilitar la conectividad con Antioquia y el centro del país, generando un ahorro considerable en los fletes de transporte. Una vez contemos con el equipo portuario contemplado, presentaremos al sector logístico esta obra en el primer semestre de 2020.

De otro lado, en junio, inauguramos los muelles de nuestro terminal de Barranquilla, completando cuatro posiciones de atraque para atender hasta cuatro motonaves de forma simultánea con una línea de muelle de 800 metros de longitud. De esta forma, la instalación portuaria quedó lista para recibir buques tipo Panamax con un calado operativo de hasta 10 metros.

Se han invertido más de **US\$ 250 millones** para dotar a la red terminales con la infraestructura requerida para hacer frente a los desafíos del comercio exterior.

## Desarrollo de las comunidades

En términos de responsabilidad social, Compas recibió el Reconocimiento a las Buenas Prácticas de Desarrollo Sostenible, otorgado por Pacto Global Red Colombia y la Cámara de Comercio de Bogotá, por nuestro programa Agricultura Sostenible, desarrollado en Sucre, Bolívar y Valle del Cauca. El programa busca contribuir a la seguridad alimentaria y nutricional de las comunidades aledañas a nuestros terminales portuarios, aportando así al alcance del Objetivo de Desarrollo Sostenible número 2: Poner fin al hambre. La iniciativa se desarrolla en conjunto con la Fundación del Canal del Dique – Compas y la Fundación Puerto Aguadulce – Compas, con el apoyo de la Corporación CLAYUCA.

La compañía recibió dos reconocimientos por su trabajo con las comunidades del área influencia, uno por parte de **Pacto Global** y el segundo por la **Comisión Interamericana de Puertos**.

Además, ganamos con la Fundación Puerto Aguadulce – Compas, el Premio Marítimo de las Américas 2018, entregado por la Secretaría de la Comisión Interamericana de Puertos (CIP) de la Organización de los Estados Americanos (OEA), por la implementación del programa EMPRENDEPAZ; basado en el desarrollo y apoyo de emprendimientos al interior de las comunidades como estrategia para promover la paz y la reconciliación en los territorios intervenidos. Con esta iniciativa se ha promovido la inclusión económica de 385 familias, a través de la creación de emprendimientos y empleos dignos.

## Talento en crecimiento

El desarrollo personal y profesional de nuestros colaboradores es una prioridad y compromiso. Durante 2019, continuamos con el fortalecimiento de nuestra cultura organizacional con la implementación del programa VALORarte, con el fin de reforzar el conocimiento y aplicación de los seis valores corporativos que guían nuestra actuación en todo momento.

Asimismo, cabe resaltar que por tercer año consecutivo ganamos la convocatoria del SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje) en el marco del Programa de formación continua especializada, en la categoría empresa individual; fue así que en alianza con la Universidad EAN desarrollamos dos formaciones virtuales en las que participaron 73 colaboradores de todas las sedes. El primero, estuvo enfocado en la búsqueda de sinergias entre los equipos de trabajo para el incremento de la productividad, y el segundo, consistió en un diplomado que abordó la responsabilidad ambiental de la operación portuaria y la gestión de proyectos que permitan mitigar los impactos ambientales asociados.

De otra parte, en línea con nuestro compromiso con los 10 principios de Pacto Global, sensibilizamos a los colaboradores sobre los Derechos Humanos y de qué manera podemos promover entornos más pacíficos y sostenibles; esto, en el marco del mes de la sostenibilidad que celebramos anualmente.

## Nuestras perspectivas

Para el año 2020 esperamos seguir creciendo con la puesta en marcha del proyecto de ampliación del terminal en Tolú, que sin duda será un dinamizador del comercio exterior del país y un polo de desarrollo para la región. Nuestra meta es incrementar los volúmenes de carga en todas nuestras instalaciones portuarias, fortalecer la prestación de servicios logísticos, así como seguir contribuyendo al desarrollo de las comunidades de nuestras zonas de influencia y estrechar vínculos con todos los grupos de interés.

Nuestra meta es incrementar los volúmenes de carga en todas nuestras instalaciones portuarias.

Sin lugar a dudas, el respaldo y confianza de nuestros accionistas y demás grupos de interés han sido la punta de lanza para el crecimiento de Compas, les agradecemos por continuar respaldando nuestras acciones y por contribuir en la generación de valor. Un reconocimiento al equipo humano que conforma esta organización por su aporte decidido en los logros de 2019.

**Andrés Osorio Barrera**  
Presidente Compas S.A.

# Acerca de COMPAS

(102-1) (102-2) (102-5) (102-6) (102-45) (102-7)

La COMPANÍA DE PUERTOS ASOCIADOS S.A. – COMPAS S.A. es una Sociedad Anónima con sede en Colombia creada en 2012. Sus accionistas son *Southern Port Holding Inc.* (conformada por la familia Echavarría Obregón de Colombia y el Grupo Ership de España), y *West Street Infrastructure Partners III*, que es el fondo de inversión en infraestructura, controlado y administrado por la división de Banca de Negocios de Goldman Sachs.

A través de su red de puertos multipropósito Compas atiende importaciones de granel alimenticio, hidrocarburos, productos metalúrgicos, acero, yeso, clínker, escoria, entre otros. En cuanto a las exportaciones, maneja principalmente carbón, coque, cemento, entre otros. Conecta a través de su red de terminales portuarios rutas desde y hacia toda América, Europa y Asia.

Dentro de los clientes se encuentran grandes mayoristas, comercializadores y distribuidores que surten sus mercados locales.

En el 2019 movilizó a través de toda su red portuaria 6.544.704 toneladas, con un registro de 590 motonaves atendidas.

En 2019 COMPAS movilizó **6,5 millones de toneladas** a través de toda su red portuaria.

(102-7)

## Cifras relevantes de la organización

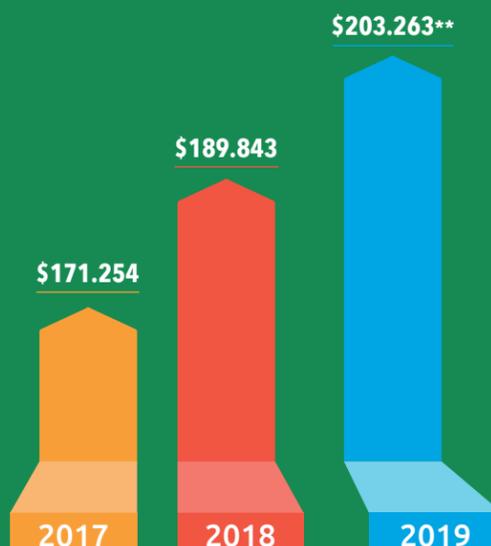
### Número de colaboradores



### Número de operaciones portuarias en Colombia



### Ventas netas (Ingresos operacionales)

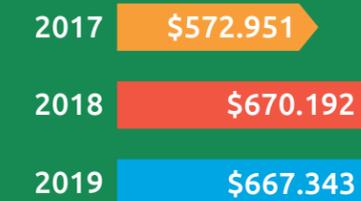


### Capitalización

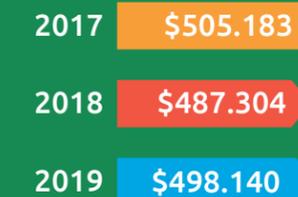


\*Aplica también para los activos totales.

### Deuda



### Capital



\* Cifras expresadas en millones de pesos colombianos.

\*\* No contempla pérdidas en derivados financieros.

Fuente: Estados Financieros Auditados de COMPAS S.A al 31 de diciembre de 2019.

(102-12) (102-13)

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

Asimismo, Compas apoya a los siguientes gremios o iniciativas, en los cuales no realiza aportes económicos adicionales a la cuota de afiliación:

- ◆ **ANDI** – Asociación Nacional de Empresarios de Colombia.
- ◆ **ANALDEX** – Asociación Nacional de Comercio Exterior.
- ◆ **CAMACERO** – Cámara Colombiana del Acero. Cámara de Comercio Colombo Americana.
- ◆ **FENALCO** - Federación Nacional de Comerciantes.
- ◆ **CIP** - Comisión Interamericana de Puertos.
- ◆ **FITAC** - Federación Colombiana de Agentes Logísticos en Comercio Internacional.
- ◆ **CCI** – Cámara Colombiana de la Infraestructura.
- ◆ **ACRIP Bolívar** – Asociación Colombiana de Relaciones Industriales.
- ◆ **BASC** – Business Alliance For Secure Commerce.
- ◆ Consejo Colombiano de Seguridad.

COMPAS está comprometido con los **10 principios de Pacto Global de las Naciones Unidas.**



Compas Aguadulce

# 2

## Puertos

- Enfoque de sostenibilidad
- Nuestra red multipropósito
  - Terminal Aguadulce
  - Terminal Cascajal
  - Terminal Barranquilla
  - Terminal Cartagena
  - Terminal Tolú

En 2019 se movilizaron 6,5 millones de toneladas a través de toda su red portuaria.

# Enfoque de sostenibilidad



(102-46)

Compas presta servicios portuarios y logísticos a través de la única red de puertos multipropósito de Colombia, por lo que es un aliado estratégico para el comercio exterior. El respaldo de sus accionistas, la experiencia del equipo humano, la inversión sostenida en la infraestructura de sus terminales, así como su compromiso ético y social con los grupos de interés con los que interactúa, confirman el aporte decidido de la Organización a la competitividad del país.

Con el objetivo de identificar asuntos relevantes que debían ser priorizados y comunicados durante los siguientes dos años, en 2018, Compas realizó un análisis de materialidad. Este ejercicio

se realizó siguiendo lineamientos internacionales como el Global Reporting Initiative (GRI), y teniendo en cuenta el contexto del sector y de la Compañía. Los asuntos identificados y analizados toman en cuenta los impactos que estos pueden tener para la organización y para los grupos de interés, así como las necesidades de comunicación entre ambas partes.

Para priorizar los asuntos se realizaron consultas con los accionistas y con el equipo directivo de la Compañía y también se calificaron los asuntos, de acuerdo con los riesgos y objetivos estratégicos del negocio. Esto dio como resultado la presente matriz de materialidad.

## Temas prioritarios

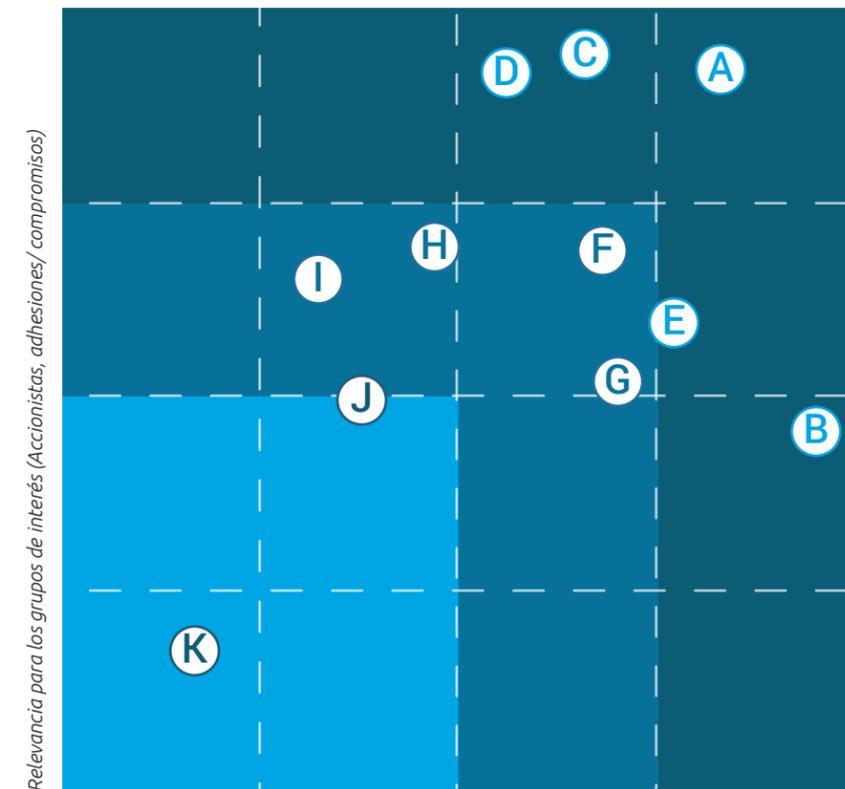
- A Desarrollo y gestión del talento
- B Innovación para la productividad
- C Ética, transparencia y gobierno corporativo
- D Salud y seguridad en el trabajo
- E Rentabilidad y crecimiento

## Temas relevantes

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

## Emergentes/ de mantenimiento

- J Gestión social
- K Gestión de proveedores



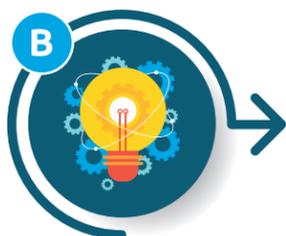
Relevancia para el negocio (Directivos, estrategia y riesgos)

Relevancia para los grupos de interés (Accionistas, adhesiones/ compromisos)



### Desarrollo y gestión del talento

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



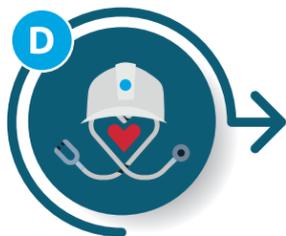
### Innovación para la productividad

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



### Ética, transparencia y gobierno corporativo

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



### Salud y seguridad en el trabajo

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



### Rentabilidad y crecimiento

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



### Gestión de riesgos

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



### Gestión ambiental integral

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



### Seguridad e integridad de la carga

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



### Relacionamiento con clientes

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



### Gestión social

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



### Gestión de proveedores

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

## Grupos de interés

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

Compas, a través de la Dirección de comunicaciones y sostenibilidad con la asesoría de un consultor externo experto en el tema, entabla diálogos con sus grupos de interés cada dos años, el último efectuado en 2018, abordó temas sociales, económicos y ambientales. A partir de estas consultas se validan las expectativas de los grupos de interés en relación con los asuntos

relevantes de la Organización, además de los mecanismos de diálogo permanente con los que cuenta regularmente.

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

| Grupo de interés     | Medio de relacionamiento                                | Frecuencia de relacionamiento |
|----------------------|---|-------------------------------|
| Accionistas          | Asamblea de accionistas                                 | Anual                         |
|                      | Diálogos de materialidad                                | Bienal                        |
|                      | Reuniones de junta directiva                            | Trimestral                    |
| Colaboradores        | Boletín Bitácora<br>Infórmate (habladores acrílicos)    | Quincenal                     |
|                      | Conexión Compas (boletín impreso)                       | Trimestral                    |
|                      | Carteleras físicas<br>Intranet<br>Comunicados digitales | Permanente                    |
|                      | Diálogos de materialidad                                | Bienal                        |
|                      | Módulo PQRS<br>Línea ética                              | Según necesidad               |
| Clientes             | Diálogos de materialidad                                | Bienal                        |
|                      | Comunicados (mailing)                                   | Según necesidad               |
|                      | Compas en línea (boletín digital)                       | Mensual                       |
|                      | Página web / portal de clientes                         | Permanente                    |
|                      | Encuestas de satisfacción                               | Anual                         |
|                      | Reuniones de seguimiento                                | Según necesidad               |
|                      | LinkedIn  | Permanente                    |
|                      | Página web/PQRS   | Según necesidad               |
| Aliados estratégicos | Diálogos de materialidad                                | Bienal                        |
|                      | Página web  | Permanente                    |

| Grupo de interés      | Medio de relacionamiento                         | Frecuencia de relacionamiento |
|-----------------------|--|-------------------------------|
| Proveedores           | Diálogos de materialidad                         | Bienal                        |
|                       | Correo electrónico                               | Permanente                    |
|                       | Comunicados (mailing)                            | Según necesidad               |
|                       | Reuniones de seguimiento                         | Según necesidad               |
|                       | Página web/ PQRS                                 | Permanente                    |
|                       | Auditorías integrales                            | Anual                         |
|                       | Atención presencial                              | Semanal                       |
| Gremios y autoridades | Diálogos de materialidad                         | Bienal                        |
|                       | Reportes y respuestas de requerimientos          | Según necesidad               |
|                       | Reuniones para tratar temas de interés común     | Según necesidad               |
| Comunidades           | Diálogos de materialidad                         | Bienal                        |
|                       | Reuniones de seguimiento                         | Según necesidad               |
|                       | Socialización del Plan de Manejo Ambiental (PMA) | Anual                         |
|                       | Correo electrónico                               | Permanente                    |
|                       | Página web/ PQRS                                 | Según necesidad               |

En el siguiente cuadro se resumen los temas y preocupaciones señalados por cada grupo de interés:

| Temas y preocupaciones señalados            | Accionistas | Colaboradores | Clientes | Aliados estratégicos | Proveedores | Gremios y autoridades | Comunidades |
|---|-------------|---------------|----------|----------------------|-------------|-----------------------|-------------|
| Desarrollo y gestión del talento            | x           | x             |          |                      |             |                       |             |
| Innovación para la productividad            | x           | x             | x        | x                    |             |                       |             |
| Salud y seguridad en el trabajo             | x           | x             | x        |                      | x           |                       |             |
| Ética, transparencia y gobierno corporativo | x           |               | x        | x                    | x           | x                     |             |
| Rentabilidad y crecimiento                  | x           |               |          |                      |             |                       |             |
| Gestión de riesgos                          | x           |               |          |                      |             |                       |             |
| Seguridad e integridad de la carga          |             | x             | x        |                      | x           |                       |             |
| Relacionamiento con los clientes            |             | x             | x        |                      |             |                       |             |
| Gestión ambiental integral                  |             | x             | x        |                      | x           | x                     | x           |
| Gestión de proveedores                      |             |               |          |                      | x           |                       | x           |
| Gestión social                              |             |               |          |                      | x           |                       | x           |

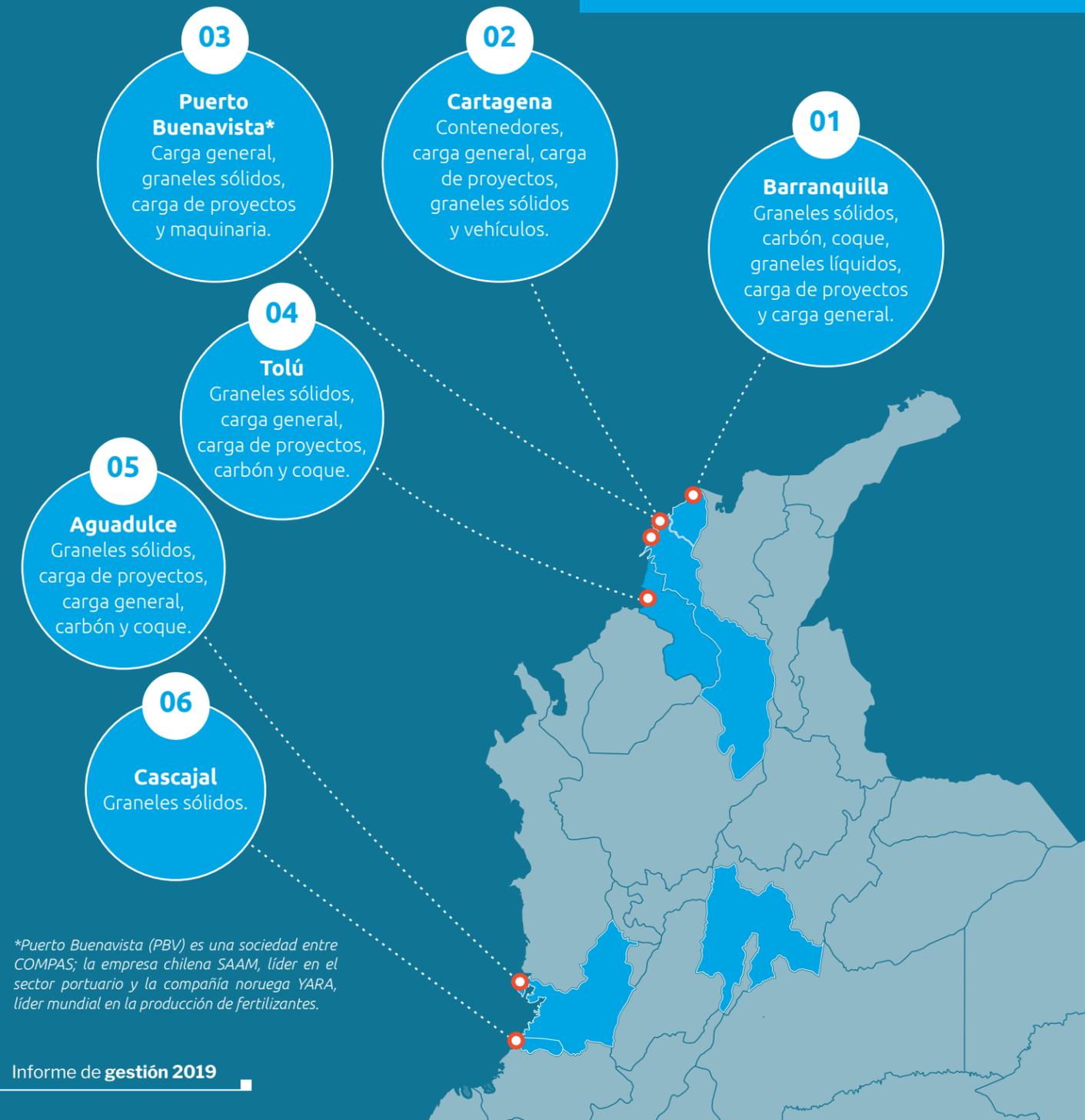
A lo largo de este informe se explica de manera pormenorizada la gestión realizada por Compas para atender las preocupaciones principales de sus grupos de interés.

## Nuestra red multipropósito

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

Compas es la única red de puertos multipropósito con seis terminales en Colombia y una operación internacional en Houston, Estados Unidos (*Terminal South Central Cement* propiedad de Argos). Las operaciones portuarias dentro del país se desarrollan con puertos ubicados estratégicamente en ambas costas: dos en Cartagena, uno en Barranquilla, uno en Tolú y dos más en Buenaventura. La sede administrativa se encuentra en Bogotá.

COMPAS cuenta con una red multipropósito con **6 terminales en Colombia** y una operación en Houston, TX, Estados Unidos.



\*Puerto Buenavista (PBV) es una sociedad entre COMPAS; la empresa chilena SAAM, líder en el sector portuario y la compañía noruega YARA, líder mundial en la producción de fertilizantes.

## Proceso de importación y exportación



1



### Sociedad portuaria

Como titular de las concesiones portuarias brinda a sus clientes los servicios de muellaje, uso de instalaciones a la carga, uso de instalaciones al operador y almacenamiento en zona de uso público.

### Operador portuario

Cargue, descargue, movimientos en puerto, consolidación y desconsolidación de contenedores, y todas las actuaciones a la carga.



2

## SERVICIOS PRESTADOS

### Servicios logísticos

Almacenamiento cubierto y descubierto, estiba y desestiba de carga, transporte marítimo internacional, entre otros.



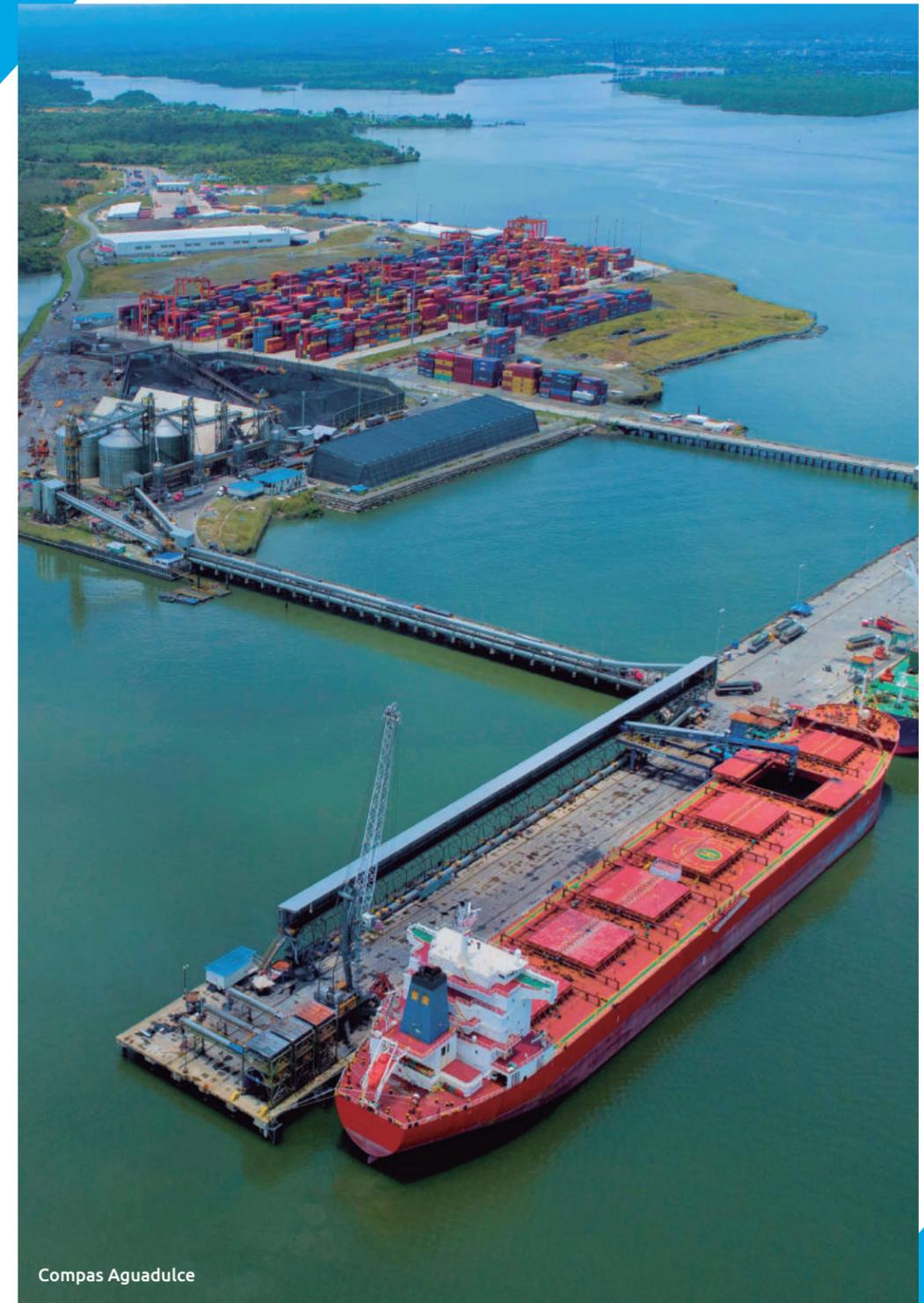
3

4



### Bróker de fletamento

Servicio de intermediación entre las navieras o armadores, y los cargadores (fletadores) y clientes finales. Servicio prestado a través de su filial **Comship Brokers**.



Compas Aguadulce

# Terminal Aguadulce



 **75** Motonaves atendidas

(103-2)

El terminal de Compas Aguadulce cumplió tres años de operación, proyectándose como el mejor y más amplio terminal multipropósito en Buenaventura. En términos de infraestructura, se realizó la ampliación en más de 7.000 m<sup>2</sup> del ala norte del patio de carbón con lo cual se incrementa la capacidad de almacenamiento y se optimiza el proceso operativo de este tipo de carga, asimismo se automatizó el sistema de humectación al carbón en las etapas de volcado, triturado y transporte hacia el área de almacenamiento con lo que se reduce la emisión de material particulado.

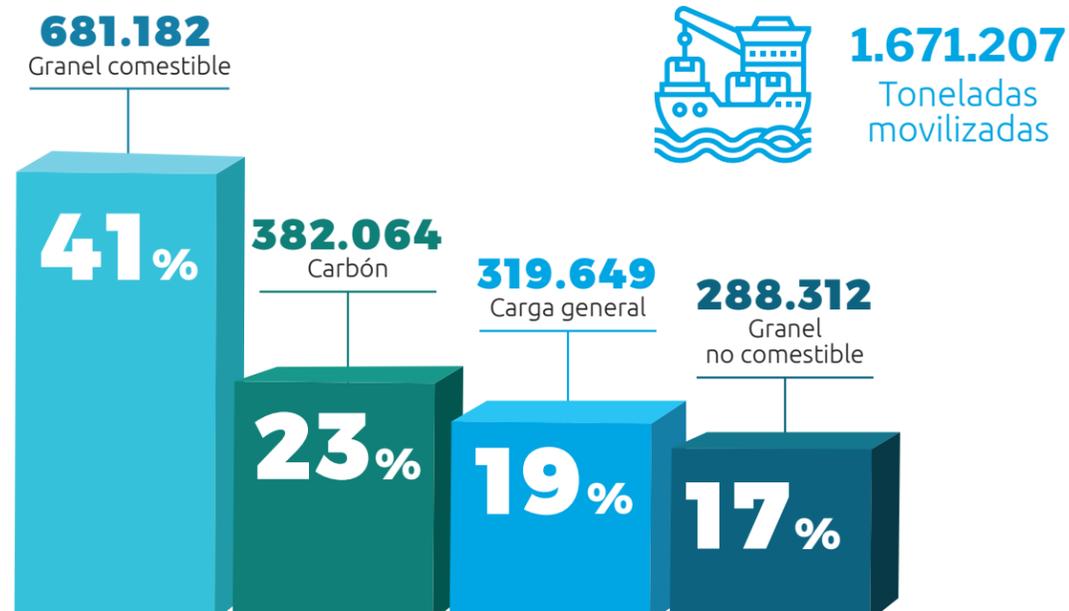
En asociación con la Sociedad Puerto Industrial Aguadulce (SPIA), se adecuó el área para instalar una compactadora que busca comprimir los residuos aprovechables y entregarlos a diversos emprendimientos empresariales de las comunidades vecinas. A todo esto, se sumó el diseño y la aplicación de una metodología de marcación de los espacios para almacenamiento de carga general en el patio sur (cobertizo).

De igual manera, con el objetivo de brindar espacios funcionales a los colaboradores del terminal y facilitar el ingreso y colocación del equipo de protección personal, se construyó un vestier contiguo al control de acceso marítimo. Como complemento se adecuaron áreas de descanso para el personal de braceros que realizan actividades de carpe y descarpe de vehículos.

En materia operativa se cargó con 77.018 toneladas de carbón el buque más pesado que ha salido del puerto de Buenaventura con este tipo de carga, asimismo, se realizó el descargue de la motonave con mayor tonelaje (43.842 toneladas) de carga general y se recibió el buque de granel alimenticio más grande que ha tocado puerto colombiano, con un total de 62.136 toneladas de trigo.

En 2019 se amplió en más de **7.000 m<sup>2</sup>** el patio de carbón para incrementar la capacidad de almacenamiento.

## Toneladas por tipo de carga



## Resultados de la gestión 2019

(103-3)

Se registró un crecimiento del 38,6% del volumen atendido de la carga general y un 8,2% de la carga de carbón. Esto se logró gracias a la construcción del cobertizo para carga general de 5.000 m<sup>2</sup>, la capacitación al personal y la compra de cuatro montacargas.



El terminal atendió 75 buques, esto supone una disminución respecto al año 2018, en el cual se recibieron 86. Por tanto, el puerto dejó de recibir 127.223 toneladas, lo que representa un 7,1% menos de carga total en comparación con el año anterior, por lo cual no cumplió con la meta de ingresos del año.



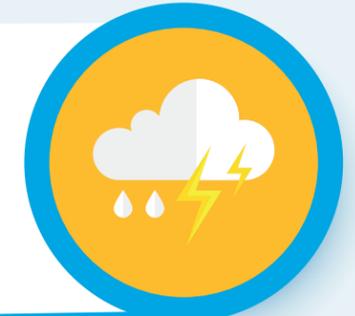
Se logró la meta de cero accidentes a la carga, gracias a la puesta en marcha de un plan de capacitaciones al equipo humano responsable.



El área de seguridad y salud constituye un reto para el año 2020, en tanto que en 2019 no se alcanzaron las metas propuestas en relación a la accidentalidad; se registraron el mismo número de accidentes que el año anterior por lo que no hubo un incremento en este indicador. En el 2020 el terminal se enfocará en fortalecer la cultura de autocuidado a partir de capacitaciones, programas y controles en SST para contratistas y personal propio.



Un aspecto para mejorar es el tratamiento adecuado de las aguas de escorrentía del patio de carbón en los eventos de lluvias fuertes, para evitar salidas de agua con trazas de carbón al mar.



## Retos a futuro

(103-2)

### Metas corto plazo - 0 a 2 años

- ◆ Automatizar la apertura y cierre de las compuertas en tolvas mecanizadas para el recibo de graneles alimenticios.
- ◆ Hacer modificaciones técnicas al sistema de recibo de carbón para asegurar la disponibilidad del sistema.
- ◆ Obras de nivelación de suelos que separen las aguas lluvias de las aguas de escorrentía del patio de carbón y obras hidráulicas que retengan y separen el carbón de las aguas, optimizando el funcionamiento del sistema actual de tratamiento.
- ◆ Definir y construir áreas de servicio para los usuarios del terminal.

### Metas mediano plazo - 3 a 5 años

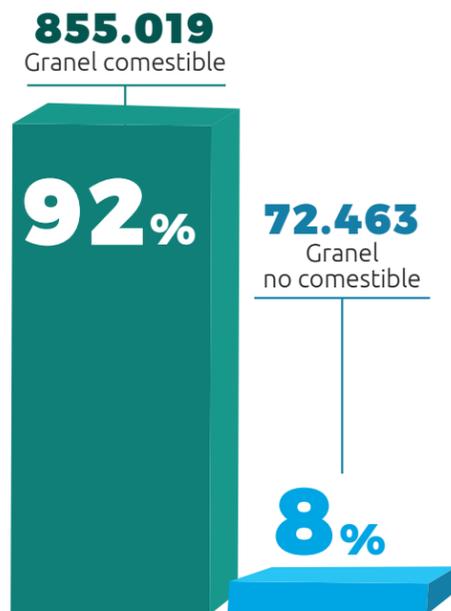
- ◆ Ampliar la capacidad de almacenamiento en silos para graneles alimenticios en un 50%.
- ◆ Pavimentar el área del patio norte para mejorar las condiciones de operación y almacenamiento de carga general.

# Terminal Cascajal



30

## Toneladas por tipo de carga



**927.482**  
Toneladas  
movilizadas



**33** Motonaves  
atendidas

(103-2)

De acuerdo con las metas planteadas para 2019, se cumplió con el objetivo de cero eventos en protección, de tal manera que se garantizó la seguridad e integridad de la carga de nuestros clientes.

En términos de infraestructura, se instaló y adecuó la nueva báscula camionera digital, con el fin de tener un equipo moderno de mayor confiabilidad en el pesaje de la carga y disminuir así, los costos de mantenimiento del equipo. También se llevó a cabo la pavimentación del acceso de la instalación portuaria para la recuperación de la zona vehicular, con lo cual se minimizó la generación de olores ofensivos y se mejoró el aspecto físico del terminal.

Asimismo, se pavimentaron 100m<sup>2</sup> en zona de patios con un impacto favorable en la operación, se evita el deterioro de los vehículos, se previenen derrames de la carga de los camiones y se minimiza el deterioro de la infraestructura circundante.

La importación de graneles no comestibles creció un **27%** en el terminal de Compas Cascajal.

A lo anterior se sumó la remodelación del área del almacén y la adecuación de un módulo para el almacenamiento de la dotación de los colaboradores de la instalación portuaria, con el objetivo de brindar espacios más cómodos de trabajo.

## Resultados de la gestión 2019

(103-3)

Se superó la meta de eficiencia operacional, logrando un desempeño del 103%.



Se alcanzó la meta de cero accidentes a la carga.



31

Se instaló una báscula camionera digital.



Se llevaron a cabo obras de pavimentación en el acceso a la instalación portuaria y 100m<sup>2</sup> en la zona de patios.



## Retos a futuro

(103-2)

### Metas corto plazo - 0 a 2 años

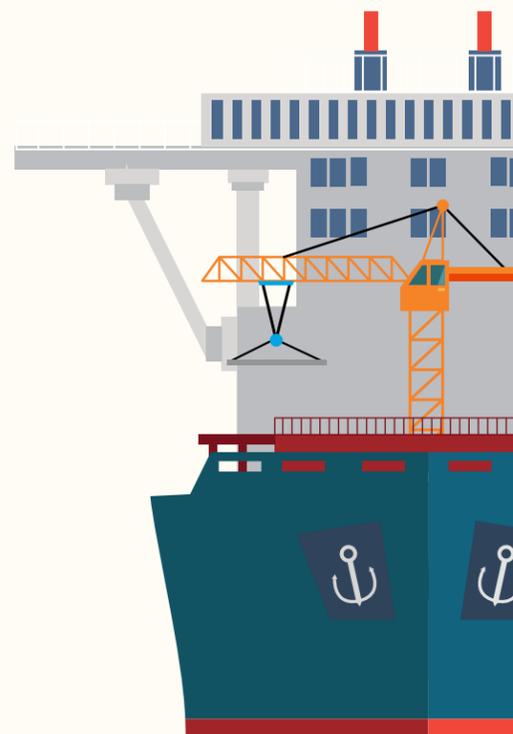
- ◆ Actualización del sistema TERMEB.
- ◆ Rediseño de los sistemas de tratamiento de agua residual.
- ◆ Ampliación del aula múltiple con el propósito de mejorar los espacios de bienestar para los colaboradores.

### Metas mediano plazo - 3 a 5 años

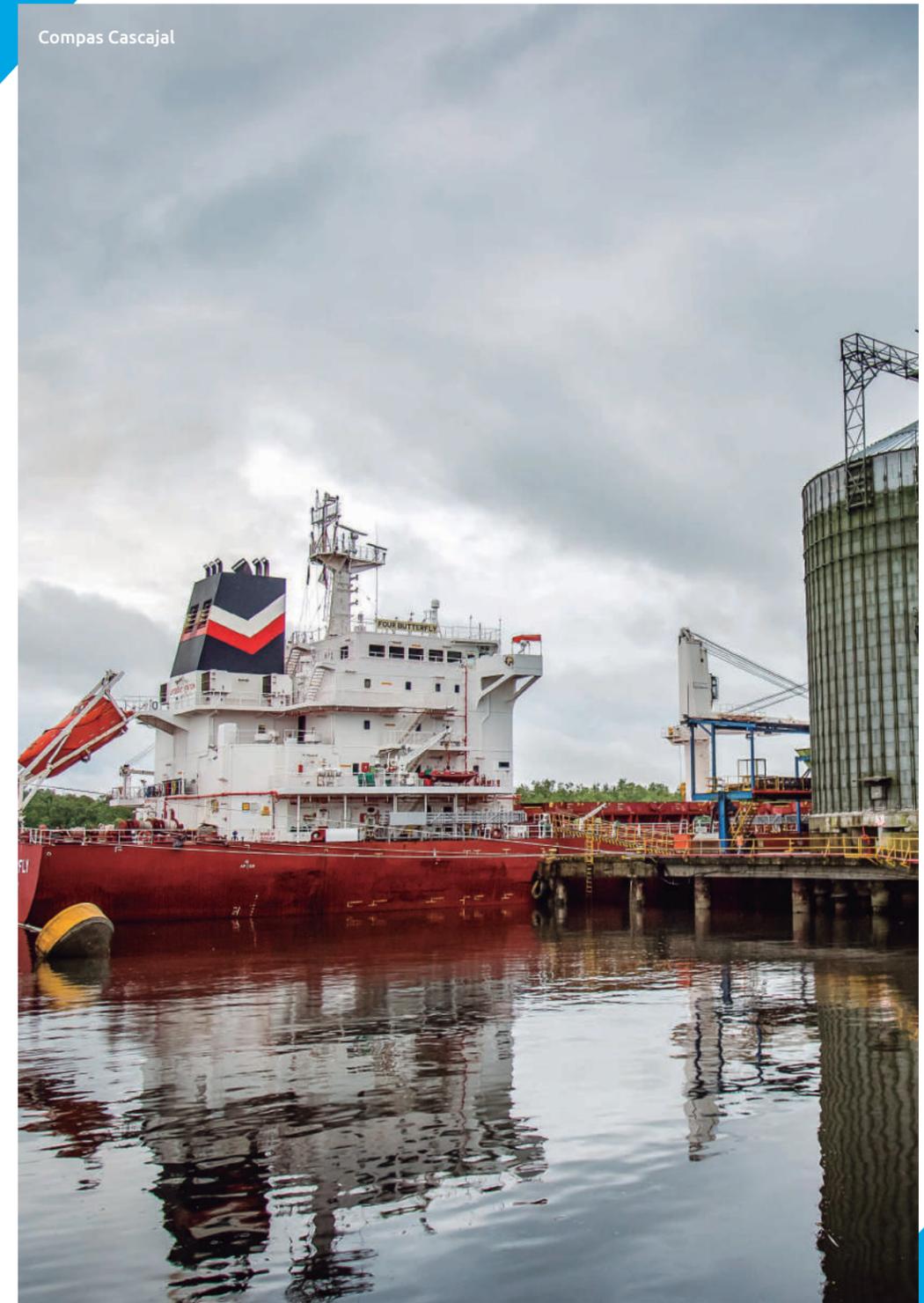
- ◆ Adecuar la infraestructura del terminal como: el approach, la zona de espera de los conductores, el espacio destinado a los contratistas.
- ◆ Mantener el mantenimiento preventivo del sistema mecanizado.

### Metas largo plazo - 5 años

- ◆ Aumentar la capacidad instalada y la rata de descargue de las motonaves.



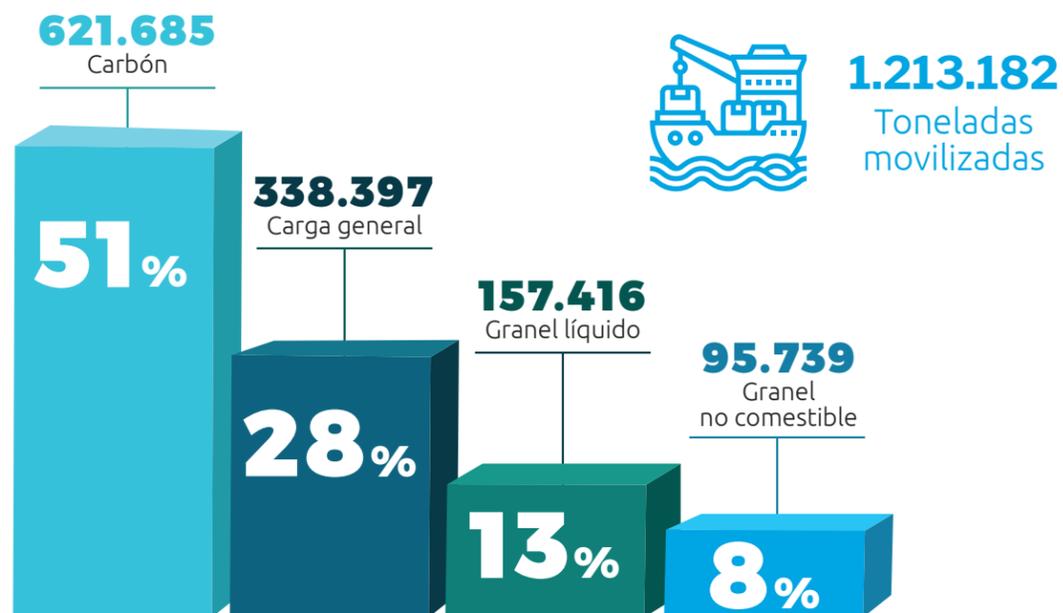
Compas Cascajal



# Terminal Barranquilla



## Toneladas por tipo de carga

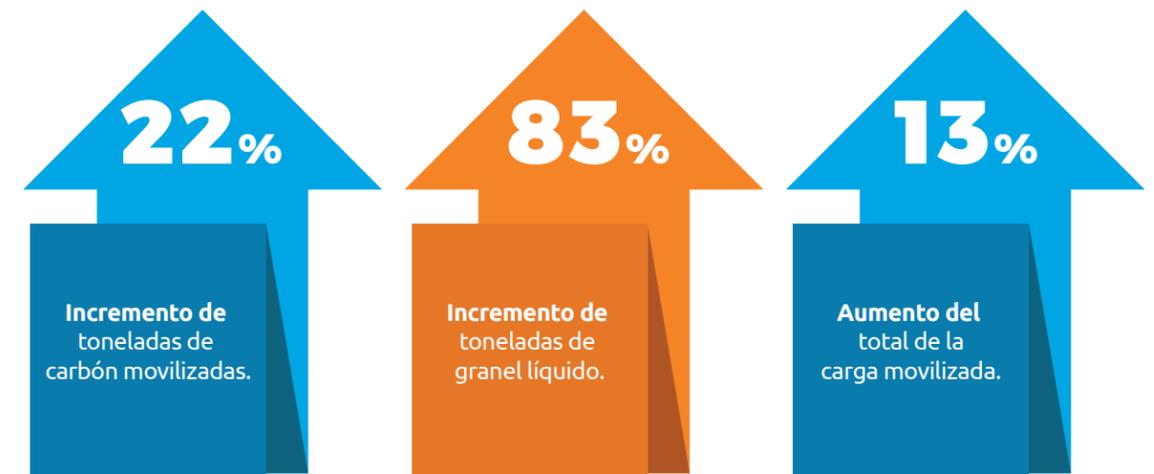


 **93** Motonaves atendidas

(103-2)

El terminal Compas Barranquilla, en 2019, fue uno de los líderes en el movimiento de carbón para exportación en la ciudad. Respecto al año pasado, se incrementaron las toneladas movilizadas de carbón en un 22% y de granel líquido en un 83%. Ambos resultados generaron que el total de carga movilizada en este terminal aumentara 13% a pesar de la disminución en la movilización de granel no comestible y carga general.

En 2019 este terminal incrementó el volumen total de carga movilizada en un 13%.



Durante 2019 se tramitaron ante la DIAN (Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales), las habilitaciones de nuevas áreas como puerto y depósito público con el fin de aumentar la capacidad de almacenamiento de carga logrando así 198.075,4m<sup>2</sup>.

En junio se inauguró la línea de muelle con una longitud de 800 metros que permite atender hasta cuatro buques de manera simultánea, al evento asistieron empresarios del sector logístico y portuario, autoridades, clientes y gobierno local. Asimismo, se iniciaron las operaciones multimodales con el recibo de carbón y el cargue de acero como carga de compensación para las barcazas que transitan en el río Magdalena.

El terminal cuenta con nuevas certificaciones internacionales de equipos; para 2019, quedaron certificadas todas las bitas de las cuatro posiciones de atraque. Se desarrollaron proyectos para mejorar las condiciones de trabajo y agilizar la operación, tales como: la construcción de una estructura de carpado doble ubicada en un punto estratégico del patio de carbón, que sirve para carpar y/o descarpar dos camiones al tiempo, brindando al trabajador seguridad al contar con equipos especializados contra caídas. Se construyeron casetas móviles para el aproche del muelle que cuentan con paneles solares y permiten la conexión de equipos para el control y monitoreo durante las operaciones. Por último, se construyó una báscula electrónica, con la tecnología exigida en la que permite mejorar el flujo de camiones en los patios de coque.

## Resultados de la gestión 2019

(103-3)

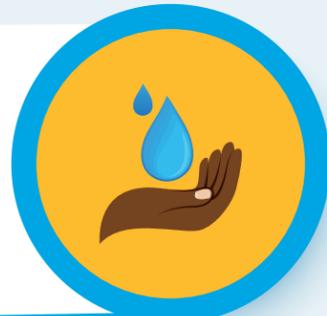
Se ejecutó el **98%** de las actividades programadas en el área de mantenimiento, utilizando el **89% del presupuesto**.



Durante el 2019 **no se presentaron eventos de protección**. En términos del proceso, se hizo una reestructuración del área de seguridad con el ingreso de dos supervisores de protección, lo que permitió mejorar el control y seguimiento durante las 24 horas de operación.



Se contrató el **diseño y construcción para la nueva planta de tratamiento de aguas residuales** con el fin de mejorar las características fisicoquímicas, reutilizar el agua residual de la actividad de lavado de vehículos y de este modo disminuir el riesgo de impactos ambientales negativos.



Se realizó una inversión en **iluminación LED** para el patio correspondiente a tres mástiles con lo cual se genera una reducción en el consumo de energía eléctrica.



No se presentaron accidentes ambientales.



## Retos a futuro

(103-2)

### Metas corto plazo - 0 a 2 años

- ◆ Modernizar el sistema encapsulado de cargue de carbón para aumentar la tasa de cargue.
- ◆ Trabajar en la gestión de servicio al cliente para crear sinergias que permitan generar fidelización.
- ◆ Construcción del edificio administrativo.

### Metas mediano plazo - 3 a 5 años

- ◆ Ampliación y habilitación de nuevas áreas de almacenamiento para aumentar el volumen de la carga.
- ◆ Habilitación de nueva báscula camionera digital para descongestionar el flujo vehicular interno.

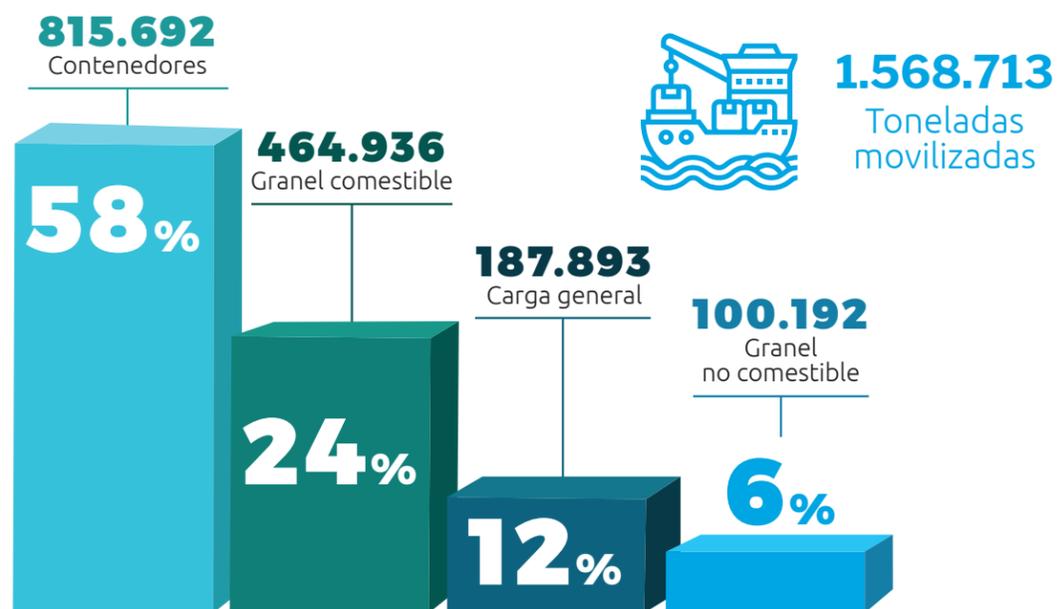
### Metas largo plazo - 5 años

- ◆ Entrar a nuevos mercados para aprovechar el poder de la marca Compas.
- ◆ Aumento de la capacidad instalada y de la tasa de descargue/ cargue de motonaves.

# Terminal Cartagena



## Toneladas por tipo de carga



 **317** Motonaves atendidas

(103-2)

El terminal Compas Cartagena es el principal puerto para movilización de contenedores de la red. Este tipo de carga representa el 58% de las toneladas movilizadas en esta instalación. Durante 2019 el total de toneladas movilizadas disminuyó 4% debido a que el volumen de contenedores se redujo un 15%. Sin embargo, aumentaron las toneladas movilizadas de granel comestible y granel no comestible en 18% y 7% respectivamente.

El 58% de la carga del terminal de Cartagena consiste en la **movilización de contenedores**.

## Resultados de la gestión 2019

(103-3)

Se **estructuraron actividades complementarias** para continuar el mejoramiento de los rendimientos operacionales, enfocados a fortalecer la infraestructura portuaria y empoderar en liderazgo y funciones a todos sus colaboradores.



Se **recuperaron y mantuvieron 468m<sup>2</sup> de pavimento de la malla vial del terminal**, con el objetivo de mejorar las condiciones operativas de las diferentes áreas, dados los normales procesos oceanográficos y de litoral y el impacto de la maquinaria portuaria durante las operaciones.



Se diseñó e implementó un plan para fortalecer el clima laboral en el terminal; gracias a este **la percepción de los colaboradores pasó de 59 en 2018 a 83 puntos en 2019**. Se generó un mejor ambiente, empoderamiento y rendimiento de los colaboradores, aspectos vitales para mejorar el servicio a los clientes.



Con el propósito de mejorar las condiciones de control de los inventarios de las cargas que se reciben a granel, **se efectuaron mantenimientos y calibración del sistema de pesaje tanto de recibo como de entrega de carga del terminal**, renovando las certificaciones establecidas en la normatividad nacional vigente.



Dando cumplimiento al plan estratégico de seguridad vial se realizó la **recuperación, mantenimiento y actualización de la señalización vial en los patios**, factor que coadyuvó para que el operador del terminal para contenedores y carga general, *Cartagena Container Terminal Operator (CCTO)*, participara y obtuviera el distintivo por movilidad segura y sostenible 2019, otorgado por la Administración de Riesgos Laborales (ARL) Sura.



Se continuó con el plan para **la adecuación de la planta de graneles** en sus componentes eléctrico, mecánico y de control automático.



Se diseñó y puso en marcha un plan enfocado en **mitigar los riesgos asociados a la delincuencia**, especialmente al narcotráfico, amenaza que durante 2019 incrementó significativamente su accionar en la ciudad; estas actividades se desarrollaron en conjunto con la Policía Nacional, Policía Antinarcóticos, Armada Nacional, Guardacostas y Capitanía de Puerto.



**Se sembraron 40 plántulas y se logró la recuperación de espacios verdes** a través de las Jornadas de Voluntariado en las que también participaron proveedores y comunidades del área de influencia; haciendo énfasis en la importancia de mantener y preservar el medio ambiente.

También es preciso destacar que se cumplió con la meta de **cero accidentes ambientales en el terminal**; aunque se dio atención a una emergencia presentada por el derrame de IFO (combustible) desde una motonave atracada en un terminal portuario vecino a Compas Cartagena, la acción inmediata y adecuada permitió gestionar y controlar este incidente externo.



**Se reemplazaron 77 luminarias de los mástiles ubicados en los patios de almacenamiento**, con el ánimo de mejorar las condiciones operacionales, de protección y de seguridad y salud en el trabajo.



Como se informó en años anteriores, Compas planeaba hacer una inversión cercana a los USD200 millones en un proyecto de expansión de su terminal ubicado en el barrio El Bosque de Cartagena, que buscaba ampliar su infraestructura desde dos enfoques: el primero, modernizar y aumentar la capacidad de almacenamiento, y el segundo, mejorar la eficiencia y operación de contenedores. Para esto, la Compañía obtuvo los permisos correspondientes, frente a la Agencia Nacional de Infraestructura (ANI) y la Agencia Nacional de Licencias Ambientales (ANLA). En virtud de una

acción de tutela, Compas surtió un proceso de consulta previa con cuatro comunidades asentadas en la Isla de Tierra Bomba, el cual fue terminado sin acuerdos a principios de 2019, lo que hizo el proyecto inviable.

Cabe precisar que la Organización continúa comprometida con el desarrollo de la infraestructura de su red portuaria, por tanto, evalúa nuevos proyectos y alternativas que le permitan crecer y promover la competitividad de la industria logística en Cartagena y en el resto del país.

## Hitos 2019



En el aspecto de los indicadores operativos, el tiempo promedio de operación de los barcos de contenedores y de graneles alimenticios **mejoró un 5% frente al año anterior.**

## Retos a futuro

(103-2)

### Metas corto plazo - 0 a 2 años

- ◆ Implementar una estrategia comercial orientada a fortalecer la relación con los clientes actuales y atraer nuevas empresas al terminal.
- ◆ Incrementar las acciones tendientes a fortalecer la conciencia individual y colectiva en torno a los riesgos en salud y seguridad en el trabajo, para cumplir con el indicador de accidentalidad establecido.
- ◆ Mantener y mejorar las ratas operacionales en la instalación portuaria.

### Metas mediano plazo - 3 a 5 años

- ◆ Alcanzar 90 puntos en la percepción del clima organizacional en el terminal, indicador medido por una firma externa, con lo cual se lograría un nivel de excelencia.
- ◆ Estructurar dentro del plan estratégico del terminal acciones y medidas de protección que permitan mitigar los riesgos asociados a la delincuencia.



# Terminal Tolú



 **35** Motonaves atendidas

**(103-2)**

El terminal Compas Tolú durante 2019 cumplió con las expectativas y propuestas encomendadas por los accionistas de la Organización. En tal sentido, se culminó satisfactoriamente el proyecto de ampliación de la línea de muelle, se inició el dragado del canal de acceso, de la dársena de maniobra y de la zona de atraque para conseguir una profundidad de 13 metros. Todo lo anterior, fue ejecutado con el apoyo y la participación de autoridades locales, regionales y nacionales, comunidades vecinas, actores empresariales y demás interesados.

La obra civil se realizó cumpliendo con los estándares ambientales y sociales; contempló la contratación de más de 150 personas durante la fase constructiva pertenecientes a la comunidad local (Santiago de Tolú, Sucre). A esto se sumó, la mecanización del silo horizontal No. 4, con lo cual logró ampliar la capacidad de almacenamiento que pasó de 4 mil a 8 mil toneladas.

Durante el proceso de ampliación se estrecharon los lazos de participación y relacionamiento de autoridades locales, regionales, ambientales y personas de las comunidades aledañas a la instalación portuaria. Compas generó un proceso de vinculación diferencial en el cual los grupos de interés relacionados con el terminal interactuaron en favor del crecimiento y

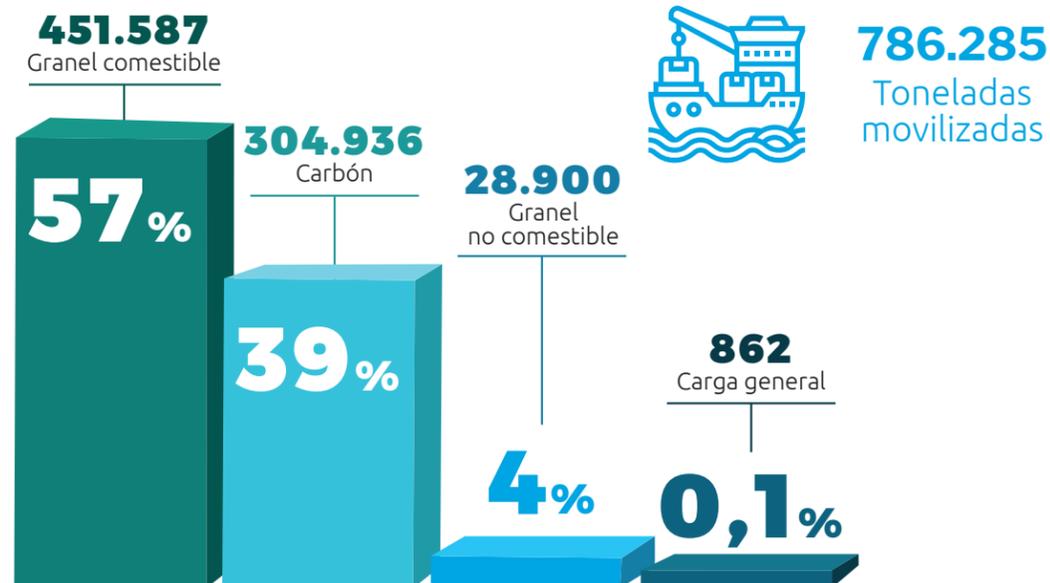
Además del proyecto de ampliación, se llevó a cabo la mecanización del silo horizontal No. 4 para ampliar la capacidad de almacenamiento.

desarrollo sostenible de la región, gestionando apropiadamente sus expectativas.

Respecto a la gestión del puerto, se presentó una variación del -8% en el total de toneladas movilizadas en 2019, frente al 2018; esto se explica porque el terminal estuvo una parte importante del año con limitaciones derivadas de la construcción de la nueva plataforma.

A nivel de gestión institucional, aún no se cuenta con un plan de ordenamiento territorial (POT) actualizado para Santiago de Tolú, se tienen proyectos para realizar un POT que genere beneficios al municipio, comunidad y que favorezca la industria portuaria de la subregión del Golfo de Morrosquillo.

## Toneladas por tipo de carga



## Resultados de la gestión 2019

(103-3)

Inicio y finalización de las obras de construcción del muelle y viaducto.



Se realizaron contratos de instalación de subestación eléctrica y boyas para la navegación.



44

Se iniciaron obras de dragado, con un avance del 50% a diciembre de 2019, asimismo se realizó reforzamiento para la profundización del muelle existente.



Se llevaron a cabo contratos de obras adicionales: embarcadero y protección de orillas del muelle existente y contrato de compra de grúa móvil portuaria LHM 420.



## Retos a futuro

(103-2)

### Metas corto plazo - 0 a 2 años

- ◆ Gestionar la adquisición de los equipos portuarios necesarios en la operación del terminal ampliado.
- ◆ Dar inicio al proyecto de ampliación del almacenamiento para carga de granel alimenticio, el cual se hará en dos fases: en el año 2020 se construirán tres (3) silos verticales, cada uno con una capacidad de 9 mil toneladas. Para el año 2021, se hará otra batería igual de silos.

### Metas mediano plazo - 3 a 5 años

- ◆ Promover la creación de condiciones apropiadas que permitan un desarrollo territorial portuario y logístico para Santiago de Tolú y la subregión del Golfo de Morrosquillo, aprovechando los terrenos de ampliación del terminal.
- ◆ Lograr negociaciones con aliados estratégicos, teniendo en cuenta las ventajas competitivas y comparativas que brinda la posición geográfica del terminal Compas Tolú.

### Metas largo plazo - 5 años

- ◆ Renovar el equipo portuario que permita garantizar producciones eficientes, seguras y confiables.

# Proyecto de ampliación Tolú



Con el fin de ampliar la capacidad de movilización de carga del terminal ubicado en la posición geográfica estratégica que brinda el Golfo de Morrosquillo, Compas apostó por la modernización y ampliación de su muelle actual y la profundización de las posiciones de atraque, dársena de maniobras y canal de acceso hasta una profundidad de 13m. La obra contempló la extensión del muelle actual en 150m y 30m de ancho, con el fin de atender hasta dos barcos tipo Handymax de forma simultánea.

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

La gestión de este proyecto contribuye de forma positiva en la transformación de Compas, debido

a que responde al objetivo de la Compañía de fortalecer la infraestructura de su red portuaria y su condición multipropósito. Esta obra, para el terminal de Tolú, representa la posibilidad de atender nuevos tipos de carga e incrementar el volumen operativo anual.

El monto de inversión fue de US\$40 millones de los cuales US\$30 millones se destinaron a infraestructura y US\$10 millones en equipo portuario, este último se proyecta esté en pleno funcionamiento al cierre del primer trimestre de 2020. Cabe destacar que el proyecto cumplió al 100% con el cronograma propuesto para la ejecución de las obras y con el presupuesto aprobado por la junta directiva. Además, en las visitas de seguimiento que realizó la Agencia Nacional de Infraestructura (ANI) al terminal, la entidad resaltó el desempeño y óptimo avance del proyecto con base en los compromisos de inversión y plazos adquiridos en el Otrosí No. 7 del contrato de concesión.

**Inversión en el terminal**

**US\$ 40 millones**



Al ser la única compañía portuaria con presencia en Tolú, Compas es consciente de la responsabilidad que esto conlleva, pues representa un compromiso social con el municipio y la región. Por esta razón, antes de iniciar el proyecto de ampliación desarrolló un mecanismo de participación y socialización diferencial, en el cual se vinculó a la comunidad, a las autoridades locales, empresarios y organizaciones de la sociedad civil que agrupan: agricultores, pescadores, juntas de acción comunal, entre otras. De esta forma, la Compañía trabajó de la mano con ellos en la construcción de un proceso

participativo a partir del cual se definieron rutas de acción social que beneficien al territorio.

Compas socializó con la comunidad el cronograma y alcance del proyecto e instaló una mesa de gestión y articulación social y comunitaria, que se reunió de forma periódica durante 2019 para abordar temas de movilidad, medioambiente y empleabilidad, así como para reportar el estado de avance del proyecto. Las principales acciones sociales se orientaron en cuatros frentes en línea con el Estudio de Impacto Ambiental (EIA):



**124 personas**

Socialización y gestión comunitaria.



**105 pescadores**

Apoyo al desarrollo de la actividad pesquera.



**11 personas**

Mejoramiento de la dinámica vial, vehicular y peatonal.



**149 personas**

Educación ambiental institucional y comunitaria.

Durante la fase de construcción del proyecto de ampliación se generaron 116 puestos de trabajo en Tolú, con lo cual se superó la proyección inicial de 40 empleos; se espera que una vez entre en plena operación el segundo muelle, se creen 24 empleos nuevos a partir de 2020. De esta

forma, Compas continuará siendo un importante dinamizador de la economía local, donde el 70% de los colaboradores son residentes de Tolú, con lo cual se confirma la prioridad por la contratación local de mano de obra calificada, semicalificada y no calificada.



# 3

## Prosperidad

- 🏢 Gobierno corporativo
- 🏢 Ética y transparencia
- 🏢 Gestión de riesgos
- 🏢 Seguridad e integridad de la carga
- 🏢 Rentabilidad y crecimiento

Ética e integridad en todas las acciones que realiza COMPAS.

# Gobierno corporativo

50



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

Compas se rige por un sistema de gobierno corporativo que ha sido diseñado para proteger los intereses de los accionistas y de los grupos de interés, así como para generar certeza y confianza en las actuaciones de la sociedad. Esto se logra a través de políticas internas de transparencia y buenas prácticas, que buscan fortalecer la administración, mejorar continuamente los procesos y la toma de decisiones y cumplir

íntegramente con la normatividad y legislación aplicable, lo que repercute en generación de rentabilidad económica, la gestión social con las comunidades de influencia en las zonas de operación de la Compañía y el desarrollo de relaciones comerciales con proveedores y clientes, basadas en altos estándares de calidad y de servicio. Los principales órganos de la sociedad se describen a continuación:

## Asamblea General de Accionistas:

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

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



## Junta Directiva:

La Junta Directiva es un órgano social cuya misión principal es liderar la toma de decisiones que conduzcan al cumplimiento de los objetivos corporativos, así como hacer seguimiento a los proyectos estratégicos, velando por los intereses de la Compañía y de sus grupos de interés. Se compone de seis (6) miembros principales, con derecho a voz y voto, sus respectivos suplentes personales, y un (1) director independiente, con derecho a voz, pero no a voto.

En 2019, se modificaron los estatutos sociales para incluir como parte de la Junta Directiva a un Director Independiente, en lugar del “Observador Independiente”, que estaba previsto hasta entonces. Como Director Independiente de Compas se nombró al señor Alberto Jiménez Rojas, anterior presidente de la Compañía, quien, en su nuevo cargo, sigue aportando a Compas sus valiosos conocimientos y experiencias.

(102-24)

Todos los Directores (incluido el independiente) son elegidos por periodos de dos (2) años por la Asamblea General de Accionistas, mediante el sistema de cociente electoral previsto en el artículo 197 del Código de Comercio colombiano, y se consideran genéricamente miembros de la Junta Directiva.

El órgano superior de gobierno se reúne, como mínimo cuatro (4) veces al año, en reuniones que pueden ser presenciales o no.



## Comités de junta:

La Junta Directiva tiene la potestad de crear los comités que ella misma establezca para que la apoyen en el cumplimiento de sus funciones. En 2019, la Junta Directiva contó con dos (2) comités:



### Comité Financiero:

Compuesto por cuatro (4) miembros de la Junta, elegidos en su seno. Los demás directores son libres de participar.



### Comité de Auditoría:

Compuesto por dos (2) miembros de la Junta, elegidos en su seno. Los demás directores son libres de participar. A las reuniones del comité asisten, además, el auditor corporativo externo y el director independiente.



## Manejo de conflictos de intereses:

(102-25)

Los estatutos sociales prevén que los administradores de la sociedad (incluyendo los miembros de Junta Directiva) deben abstenerse de participar —por sí o por interpuesta persona, en interés personal o de terceros— en actividades que impliquen competencia con la Sociedad o en actos respecto de los cuales exista conflicto de intereses, salvo autorización expresa de la Asamblea General de Accionistas. En estos casos, todos los administradores de la Sociedad darán a la Asamblea General de Accionistas la información que sea relevante para la toma de la decisión. De la respectiva determinación deberá excluirse el voto del administrador, si fuere accionista. En todo caso, la autorización de la Asamblea General de Accionistas solo podrá otorgarse cuando el acto no perjudique los intereses de la Sociedad.

51



### Autoridad para temas económicos, ambientales y sociales:

(102-19, 102-20)

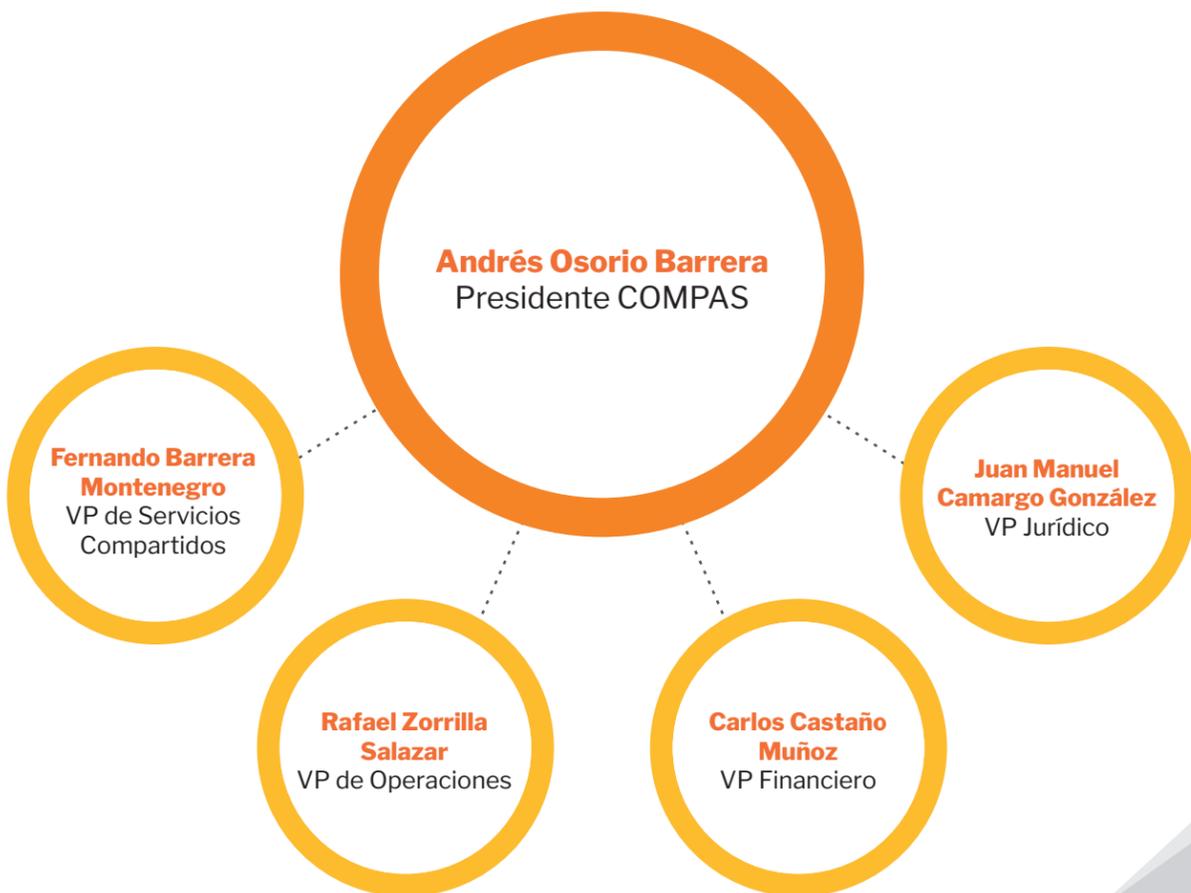
Dentro de las atribuciones de la Junta Directiva, establecidas en los estatutos de la sociedad, le corresponde a este órgano dirigir la marcha general de los negocios de la Sociedad y participar activamente en la definición de la estrategia de las actividades de la Sociedad. Con esta supervisión, el presidente es el principal responsable de los asuntos ambientales, económicos y sociales.



### Comité Ejecutivo:

(102-21, 102-26, 102-29, 102-30, 102-31)

Es el principal apoyo del presidente de la Compañía en sus funciones. Está conformado por el presidente y los vicepresidentes de la empresa; su misión principal es velar porque la administración de la Compañía se desenvuelva de acuerdo con los lineamientos trazados por la Junta Directiva y la Presidencia. El Comité Ejecutivo se reúne de forma semanal o cuando las necesidades de la Compañía lo requieran, por citación de la presidencia de la Sociedad. El Comité Ejecutivo identifica los temas económicos, sociales y ambientales y sus impactos, riesgos y oportunidades, y les hace seguimiento.



### Áreas dedicadas a las funciones ambientales y sostenibilidad:

Las funciones ambientales y sociales son responsabilidades concretas asignadas a las siguientes áreas al interior de la Compañía:



Dirección de gestión ambiental



Dirección de comunicaciones y sostenibilidad

Todas las consultas realizadas por la comunidad, proveedores, clientes y demás grupos de interés a la sociedad son analizadas en principio por el vicepresidente o gerente del área respectiva, quien analiza la petición o consulta y de ser necesario se eleva a la presidencia. De considerarlo necesario, la presidencia lo informa directamente a la Junta Directiva, para que esta imparta las instrucciones del caso.

### Hitos 2019

(102-31) (206-1) (307-1)



El comité ejecutivo identificó y evaluó los temas económicos, ambientales y sociales, así como los impactos, riesgos y oportunidades durante una ocasión en 2019.



No se presentaron acciones jurídicas relacionadas con competencia desleal en las cuales Compas estuviera interesado.



Durante 2019 Compas no recibió sanciones ambientales ni multas significativas (mayores a 50 millones de pesos colombianos) por incumplimiento de la normativa ambiental.



Durante 2019 Compas no recibió sanciones administrativas ni multas por incumplimiento a la normativa económica y social.

# Ética y transparencia



54



Haz lo correcto, cumple con tu palabra, sé responsable, ético y transparente.

**INNACA**  
Personaje de VALORarte

(103-1)

Compas trabaja constantemente para mantener y reforzar su compromiso como organización con la ética y la integridad en todas sus actuaciones, lineamiento claramente establecido dentro de las definiciones estratégicas e insumo principal del Código de ética y conducta, los valores corporativos y la Política Integrada de la Compañía. Estos tres documentos son el marco de referencia para la gestión de la ética, transparencia y anticorrupción, al igual que orientan el desarrollo de la Organización y demarcan una ruta de conducta para cada uno de los colaboradores fortaleciendo el gobierno corporativo y la cultura empresarial.

Esta gestión incluye además otros grupos de interés como son: proveedores, aliados estratégicos, clientes, comunidades de influencia y accionistas, con quienes Compas trabaja en equipo para fortalecer una relación íntegra y transparente, basada en la confianza generada por la credibilidad e integridad demostrada.

El código de ética y conducta, los valores corporativos y la Política Integrada, son el marco de referencia para la **gestión ética y transparente de la Compañía.**

Esta alineación interna y externa para la mitigación de los riesgos asociados a los asuntos éticos y de anticorrupción, contribuyen al alcance de la visión de la Compañía al 2022, en la medida en que aumenta el reconocimiento dentro los distintos grupos de interés como un prestador de servicios logísticos sostenible y asimismo al cumplimiento de los compromisos económicos, ambientales y sociales.

## Acciones realizadas durante 2019

(103-2) (103-3)



### Fortalecimiento de la gestión de ética y transparencia

Se fortaleció la gestión de ética y transparencia mediante cambios en la estructura organizacional, con el fin de reforzar el enfoque preventivo y garantizar el cumplimiento de los lineamientos a través de la supervisión y el seguimiento. Para ello, se creó el cargo oficial de cumplimiento que depende jerárquicamente de la presidencia, garantizando su independencia. Con la creación de este cargo se pretende a corto y mediano plazo, fortalecer la gestión contra el lavado de activos y financiación del terrorismo - LAFT, establecer esquemas antifraude y anticorrupción, y además, supervisar el cumplimiento legal, entre otras funciones.

55



### Renovación de los miembros del Comité de ética

Quedó integrado por: presidente, vicepresidente financiero, vicepresidente jurídico, vicepresidente de operaciones y vicepresidente de servicios compartidos.



### Refuerzo de los valores corporativos, el Código de ética y de conducta y el uso de la línea ética.

Se buscó interiorizar y dar impulso al canal [lineaetica@compas.com.co](mailto:lineaetica@compas.com.co). De igual manera, para los nuevos funcionarios se fortaleció el proceso de inducción virtual con la inclusión de los módulos: VALORarte, código de ética y riesgos.

Con la actualización de los miembros del Comité de ética, la reingeniería en los responsables de la gestión y control de los asuntos éticos y anticorrupción, se reforzaron las medidas para la prevención y mitigación de los riesgos de estos asuntos.

La empresa de auditoría externa hizo una evaluación del funcionamiento de la línea ética y del Comité de ética con un resultado satisfactorio; presentó, además, el conjunto de recomendaciones que se adoptarán a partir de febrero de 2020 para brindar mayor formalidad a los procesos.

## Normas de conducta

(102-16)

Siendo el Código de ética y conducta la guía normativa de conducta para los colaboradores y otros grupos de interés, se ha mantenido el programa de divulgación e interiorización de su contenido, así como las actividades y talleres lúdicos sobre los valores corporativos en el marco del programa VALORarte.

Estas actividades han reforzado el entendimiento de la responsabilidad de todos los funcionarios en la gestión de la ética, transparencia y anticorrupción, siendo el Comité de ética el órgano responsable de estos asuntos, apoyado en cada sede por los gerentes de terminal y el personal de gestión humana.

Se fortaleció la plataforma virtual **ENSEÑarte** y se realizaron talleres lúdicos para los colaboradores, sobre los valores corporativos de la Empresa.

El Comité de ética de forma permanente revisa los contenidos del código para, si es necesario, hacer su debida actualización. En la inducción general, se hace entrega de una copia impresa del código a cada nuevo miembro de la Compañía o cuando ocurra algún cambio al mismo, a todo el personal. Se encuentra también en la página web y la intranet corporativa.





## Respondiendo a las preocupaciones éticas

(102-17)

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

Se cuenta con la línea ética ([lineaetica@compas.com.co](mailto:lineaetica@compas.com.co)) a través de la cual los grupos de interés pueden reportar situaciones relevantes.

**RESTRIN**

Personaje de VALORarte

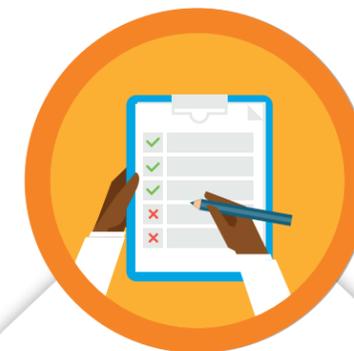
## Riesgos y procedimientos anticorrupción

(205-1) (205-2) (205-3)

Como mecanismos para la gestión de la ética, transparencia y anticorrupción Compas cuenta con:



Incorporación de los temas asociados a la ética en la actualización y revisión de los lineamientos estratégicos de la Compañía.



Auditorías internas y externas donde se revisa el cumplimiento y compromiso de cada proceso en este aspecto.

Respecto a las operaciones evaluadas respecto a riesgos involucrados con la corrupción, los resultados durante 2019 fueron los siguientes:



**374** Operaciones totales



**87%** **326** Operaciones evaluadas

## Retos a futuro

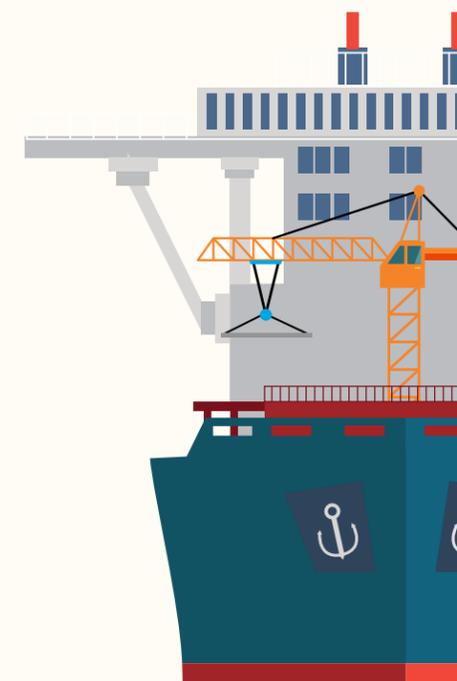
(103-2)

### Metas corto plazo - 1 a 2 años

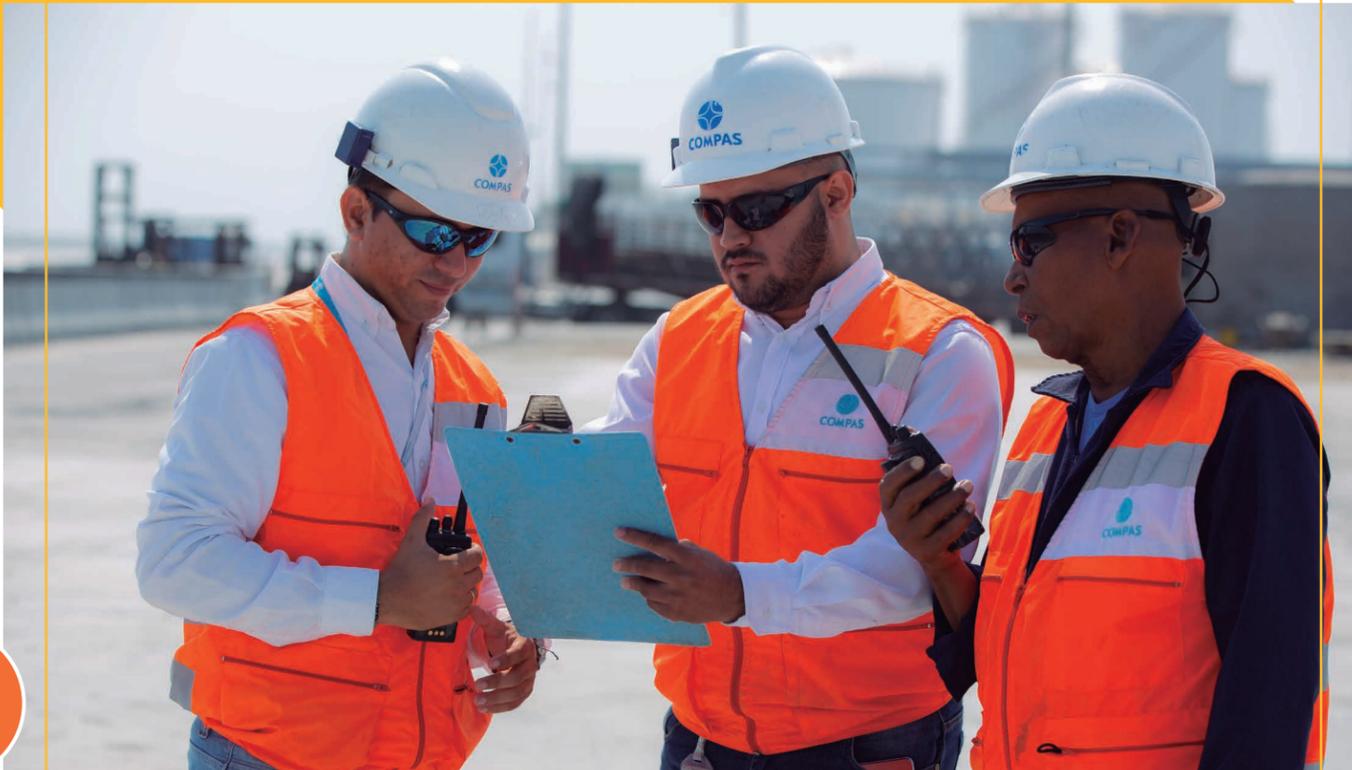
- ◆ Fortalecer las sinergias existentes entre áreas funcionales, emitir los lineamientos necesarios para establecer los esquemas y robustecer la cultura antifraude y anticorrupción, a través de la capacitación y definición de roles y responsabilidades que permitan mitigar los riesgos reputacionales.

### Metas mediano plazo - 3 a 5 años

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



# Gestión de riesgos



60

## (103-1) (103-3)

Para Compas la gestión de riesgos es un compromiso, pues es consciente de que su adecuada administración favorece la identificación de amenazas, obstáculos y oportunidades de manera oportuna, aumenta las posibilidades de alcanzar los objetivos y mejora la adaptación de la empresa al entorno social y económico. Identificar y gestionar los riesgos permite acercarse al contexto, potencia la confianza de los grupos de interés y facilita la toma de decisiones.

Compas ha tenido dentro de sus prioridades fomentar la gestión de riesgos de manera anticipada, bajo un entorno de control y es por esto, que durante 2019 se generaron cambios a nivel de estructura de aseguramiento, para lograr un enfoque más preventivo y el fortalecimiento del control operacional a través de una gestión adecuada de riesgos.

Una de las prioridades de COMPAS ha sido **fomentar la gestión de riesgos** bajo un enfoque preventivo y un entorno de control.

De esta manera, el modelo de Gestión y control de riesgos en Compas se basó en el modelo internacional de tres líneas de defensa planteado por el Instituto Internacional de Auditoría Interna.



## Supervisión y aseguramiento

Realizado por los dueños y ejecutores de los procesos en los que se tienen identificados los riesgos, constituyen la primera línea de defensa. En esta, se identifican, evalúan, controlan y mitigan los riesgos, a través de la guía, el desarrollo y la implementación de políticas y procedimientos internos para asegurar que las actividades sean consistentes con las metas y objetivos propuestos. Los líderes de cada proceso también son responsables de implementar acciones correctivas para mejorar el proceso y controlar las deficiencias.



## Gestión y control de riesgos

Enmarca los diferentes tipos de riesgos de la Organización, la ética y el cumplimiento. Estas funciones supervisan y cuestionan de manera independiente las actividades de gestión de riesgos realizadas por la primera línea de defensa. Es responsabilidad de estas funciones velar por que los riesgos se gestionen de acuerdo con los lineamientos establecidos y promueve en toda la compañía una sólida cultura de riesgos. Debe, además, facilitar orientación, consejo y juicio experto en todas las materias relevantes relativas al riesgo.

Se dieron cambios a nivel de estructura organizacional. Adicional al nombramiento del Oficial de cumplimiento mencionado previamente, en el capítulo de Ética y transparencia, la gestión de protección y seguridad y salud en el trabajo fueron segregadas quedando cada tema a cargo de un director corporativo. Además, se transformó el área de "auditoría y riesgos" en "riesgos y control interno" ampliando su alcance al control financiero.



## Auditoría interna

Se proporciona a la Junta Directiva y a la alta dirección una garantía integral basada en el más alto nivel de independencia y objetividad. La auditoría interna brinda garantía sobre la efectividad del gobierno corporativo, la gestión de riesgos y los controles internos, incluyendo la manera en que la primera y segunda línea de defensa logran gestión de riesgos y objetivos de control. La Dirección de riesgos y control interno acordó un esquema coordinado de actividades con el tercero que ha acompañado a la Compañía en los últimos años.

61

De manera complementaria el Comité de auditoría y riesgos incorporó la participación del primer nivel de la estructura organizacional, constituyendo así, un comité administrativo para el cual fue delegado un miembro de la Junta Directiva, el señor Alberto Jiménez Rojas, quien, además, lo preside. En este comité son reportados todos los asuntos relevantes de la gestión de riesgos y controles, por parte de la función de gestión y control de riesgos y de la auditoría interna. Adicionalmente, se creó el Comité de auditoría de Junta Directiva al cual son llevados los asuntos que el comité administrativo considere relevantes y que luego serán abordados por la Junta Directiva.

Como marco general para la gestión de riesgos, Compas tiene como lineamiento la norma ISO 31001 bajo la cual se gestionan los componentes de gestión de riesgos de las normas en las cuales se encuentra certificado: ISO 9001 (calidad), ISO 14001 (gestión ambiental), OHSAS 18001

(salud y seguridad), PBIP (protección de buques e instalaciones portuarias) y BASC (anticontrabando). Estas normas se basan en el análisis de riesgos para la identificación y priorización de asuntos de mayor atención; por lo anterior la gestión de riesgos es un aspecto vital para la Organización.

COMPAS cuenta con la certificación de las normas **ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001, PBIP y BASC.**





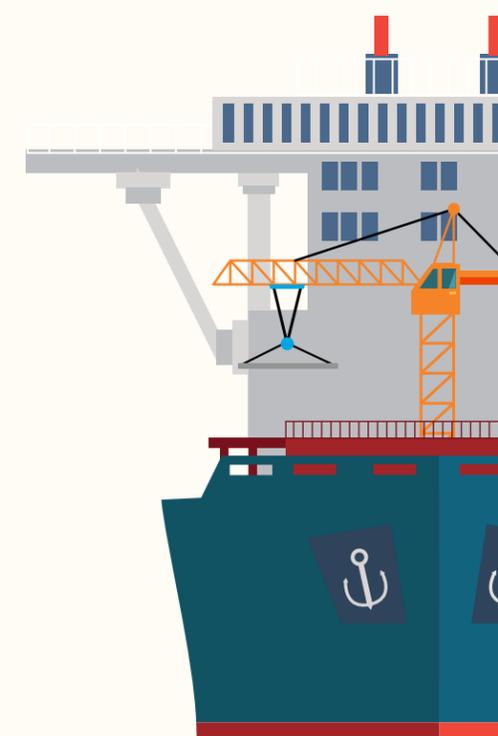
Por otra parte, es importante mencionar que la gestión relacionada con el plan de continuidad de negocio fue pospuesta por decisiones estratégicas de la Compañía para el 2020, año en el que se replicará el modelo previamente diseñado en uno de los terminales y de acuerdo con la necesidad se irá desarrollando en los demás.

### Retos a futuro

(103-2)

#### Metas corto plazo - 0 a 2 años

- ◆ Actualizar el ciclo de gestión de riesgos estratégicos mediante la ejecución de las etapas de identificación, análisis, tratamiento y monitoreo.
- ◆ Robustecer el esquema de seguimiento a la gestión de los riesgos a través de la evaluación de la efectividad de sus controles.
- ◆ Seguir ampliando la cobertura de la gestión de riesgos a los procesos que aún no se encuentran actualizados con la nueva metodología.
- ◆ Identificar en los procesos críticos, para la gestión antifraude y anticorrupción, los riesgos relevantes y establecer los controles necesarios para disminuir la probabilidad y materialización de estos eventos.
- ◆ Fortalecer el esquema de detección de riesgos materializados asociados con el fraude y la corrupción y tomar las acciones correctivas necesarias evitando que estos vuelvan a presentarse.
- ◆ Promover la cultura de riesgos a nivel corporativo.
- ◆ Ampliar el alcance del software para la gestión de riesgos.



# Seguridad e integridad de la carga



66



(103-1) (103-2)

La confianza depositada para la prestación de servicios logísticos de calidad en la manipulación de la carga se convierte en la principal motivación de Compas, para mantener como prioridad el

cuidado y la protección de la propiedad de sus clientes, meta que se alcanza al fortalecer el concepto de tres líneas de defensa en la gestión de riesgos.

Para ello, se han conformado tres líneas de defensa en los procesos:



Uno de los factores clave del proceso durante 2019 fue la creación de la Dirección corporativa de protección, con el fin de centralizar las actividades de este asunto de manera ágil, estandarizada y bajo una unidad de criterios y toma de decisiones efectiva. Se destaca también la estandarización de tecnologías en el control de acceso y operación en Compas Tolú con alcance a mediano plazo a los demás terminales.

Adicionalmente, se fortaleció la mejora continua a través de la formación y capacitación del equipo de protección en disciplinas asociadas a la protección e integridad de la carga, trabajo en equipo, habilidades duras y blandas, liderazgo, integridad, protección de buques e instalaciones portuarias (Código PBIP), alianza empresarial para el comercio seguro (BASC) y operadores económicos autorizados (OEA).

Ahora bien, los indicadores para monitorear la gestión, las medidas de control y tratamiento implementadas permitieron tener una adecuada administración de los riesgos de origen del negocio, no obstante, durante 2019 se presentó una situación de contaminación a la carga por organizaciones delincuenciales en uno de los terminales. En consecuencia, la alta dirección de Compas definió nuevas estrategias dentro de las cuales hay inversiones en tecnología de vanguardia

con un impacto positivo en el control y protección de la integridad de la carga.

A mediano plazo, la estrategia de Compas en materia de protección, es definir un proyecto de integración, información, incidentes, trazabilidad, modelos predictivos, *machine learning* y *big data*, que contribuya al mantenimiento y defensa de la cadena de valor.

En 2019 se creó la **Dirección corporativa de protección** con el fin de centralizar las actividades de manera ágil, estandarizada y con unificación de criterios.

67

## Resultados de la gestión 2019



Cero incidentes relacionados con hurtos.



Un incidente vinculado con contaminación de carga.



Cero incidentes asociados con el ingreso de polizones.

68

## Retos a futuro

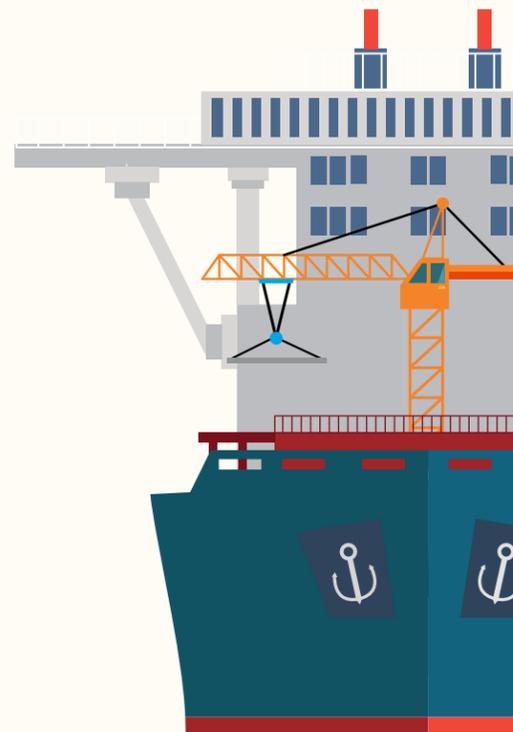
(103-2)

### Metas corto plazo - 0 a 2 años

- ◆ Implementación de los controles de acceso en los terminales de Tolú, Barranquilla y Cartagena.
- ◆ Fortalecimiento del Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo, ampliando la planta de personal de analistas.

### Metas largo plazo - 5 años

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



69

# Rentabilidad y crecimiento



Compas Tolú

70

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

Para Compas es de vital importancia gestionar la rentabilidad porque de ello depende el crecimiento y la sostenibilidad de la Empresa. Cada proyecto de inversión busca satisfacer las expectativas mínimas esperadas por los accionistas y por la Nación. En la medida que

la Organización sea rentable, va a permitir el cumplimiento de las obligaciones que se tienen con los grupos de interés, entiéndase proyectos con las comunidades, obligaciones tributarias y laborales, compromisos con los proveedores y demás actores del proceso.

Los valores corporativos de Compas son la guía a partir de la cual los colaboradores y la Organización basan sus actuaciones, esto con el fin de alcanzar los objetivos estratégicos. La integridad, la agilidad, el respeto, la innovación, la calidad y el trabajo en equipo son el marco principal para el proceso de toma de decisiones. Es así como la Compañía busca prestar servicios logísticos innovadores, de calidad y cada vez más integrales que permitan atender las necesidades de los clientes, quienes requieren de una rápida capacidad de respuesta ante un mundo cada vez más globalizado.

COMPAS gestiona la rentabilidad y el crecimiento conforme a los compromisos con sus grupos de interés y en línea con sus **seis valores corporativos.**

Durante el 2019 se invirtieron cerca de US\$ 40 millones en la ampliación del terminal en Tolú, con lo cual se dio cumplimiento a los compromisos que se habían pactado con la Nación para garantizar la extensión de la concesión hasta el 2036. Adicionalmente, las obras generaron un impacto positivo para la región y sus comunidades, trayendo un importante desarrollo alrededor de la actividad logística y comercio internacional. También se hicieron obras de mantenimiento en todos los puertos para

continuar con altos estándares de servicio, lo cual ratifica su compromiso con el desarrollo del sector portuario en Colombia. Compas concluyó exitosamente el proceso de refinanciación de su estructura de deuda obteniendo mejores condiciones que permitirán continuar con los planes de expansión y crecimiento.

Cabe señalar que durante 2019, Compas no recibió asistencia financiera por parte de Gobierno.

(201-1, 201-4)

| Valor económico generado y distribuido  | 2017           |              | 2018           |              | 2019           |              |
|---|----------------|--------------|----------------|--------------|----------------|--------------|
|   | Millones COP   | Millones USD | Millones COP   | Millones USD | Millones COP   | Millones USD |
| <b>Valor económico generado</b>   | <b>171.797</b> | <b>58,2</b>  | <b>190.103</b> | <b>64,3</b>  | <b>203.798</b> | <b>62,1</b>  |
| <b>Ingresos operacionales</b>   | <b>171.797</b> | <b>58,2</b>  | <b>190.103</b> | <b>64,3</b>  | <b>203.798</b> | <b>62,1</b>  |
| Ingresos netos  | 171.254        | 58,0         | 189.843        | 64,2         | 203.263        | 62,0         |
| Ingresos procedentes de inversiones financieras                                       | 543            | 0,2          | 260            | 0,1          | 535            | 0,2          |
| <b>Valor económico distribuido</b>  | <b>198.939</b> | <b>67,4</b>  | <b>231.036</b> | <b>78,2</b>  | <b>232.559</b> | <b>70,9</b>  |
| <b>Gastos operativos</b>  | <b>74.428</b>  | <b>25,2</b>  | <b>77.280</b>  | <b>26,1</b>  | <b>80.465</b>  | <b>24,5</b>  |
| Compra de materiales insumos  | 74.088         | 25,1         | 76.894         | 26,0         | 79.854         | 24,3         |
| Costos de capacitación de los empleados   | 340            | 0,1          | 386            | 0,1          | 611            | 0,2          |
| <b>Sueldos y prestaciones de los empleados</b>  | <b>24.634</b>  | <b>8,3</b>   | <b>28.424</b>  | <b>9,6</b>   | <b>29.913</b>  | <b>9,1</b>   |
| <b>Pagos a proveedores de capital</b>   | <b>31.761</b>  | <b>10,8</b>  | <b>36.518</b>  | <b>12,4</b>  | <b>37.283</b>  | <b>11,4</b>  |
| <b>Pagos a gobiernos</b>  | <b>12.888</b>  | <b>4,4</b>   | <b>13.516</b>  | <b>4,6</b>   | <b>12.024</b>  | <b>3,7</b>   |
| <b>Inversiones en la comunidad</b>  | <b>55.228</b>  | <b>18,7</b>  | <b>75.298</b>  | <b>25,5</b>  | <b>72.874</b>  | <b>22,2</b>  |
| Inversión en programas sociales orientados a las comunidades en el área de influencia | 893            | 0,3          | 953            | 0,3          | 918            | 0,3          |
| Inversiones en infraestructura  | 54.335         | 18,4         | 74.345         | 25,2         | 71.956         | 21,9         |
| <b>Valor económico retenido</b>   | <b>-27.142</b> | <b>-9,2</b>  | <b>-40.933</b> | <b>-13,8</b> | <b>-28.761</b> | <b>-8,8</b>  |

71



# 4

## Personas

- 🏠 Talento humano
- 🏠 Salud y seguridad en el trabajo
- 🏠 Relacionamiento con la comunidad
- 🏠 Relacionamiento con los clientes
- 🏠 Gestión de proveedores

Contar con mejor talento humano en todos los niveles asegura el alcance de las metas de crecimiento de la organización siendo un factor crítico de éxito.

# Talento humano



74

(103-1, 103-2)

En Compas existe un compromiso por parte de todos los colaboradores, especialmente de los líderes, por lograr un ambiente de trabajo agradable y retador que contribuya al alcance de los objetivos corporativos y la obtención de resultados extraordinarios. Existe la convicción de que un clima laboral atractivo acompañado de colaboradores competentes, con sentido y compromiso, son aspectos fundamentales para que cada persona aporte su mayor esfuerzo en el trabajo diario, cuidando de sí mismo, de las demás personas, del medio ambiente, de la infraestructura y la carga, con miras a superar las expectativas de los distintos grupos de interés.

El objetivo es mejorar el bienestar y desarrollo de los colaboradores.

## Desarrollo de líderes integrales:

El Líder Compas desarrolla sus competencias para que, a través de la buena gestión de su equipo de trabajo, contribuya a asegurar los resultados del negocio.



## Desarrollo de talento competente:

Cada colaborador se apropia de las competencias técnicas y blandas para la ejecución adecuada de las funciones propias de su cargo, además de crecer personal y profesionalmente alineado con los planes y estrategias de la compañía.



## Desarrollo de la cultura COMPAS:

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



## Relaciones laborales equitativas:

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



Contar con mejor talento humano en todos los niveles asegura el alcance de las metas de crecimiento de la organización siendo un factor crítico de éxito. Bajo este propósito Compas

busca siempre preservar los puestos de trabajo asegurando que se cuenta con la cantidad y calidad de colaboradores necesarios para una operación sostenible y eficiente.

75

## Principales indicadores de talento

(202-2)



de directivos proceden de las comunidades locales

(404-1)

59%

de los colaboradores recibieron formación en 2019



0,5 horas promedio para hombres  
0,6 horas promedio para mujeres

(406-1)



No se presentaron casos de discriminación



30 colaboradores fueron evaluados en desempeño



100% del nivel ejecutivo



No se evaluó el desempeño de mandos especialistas ni operativos

(401-1)



Tasa rotación

(102-41)

10%

de los colaboradores cubiertos por negociación colectiva.

(410-1)

76,3%

del personal de seguridad recibió capacitación formal en políticas y procedimientos específicos de Derechos Humanos.

60,7% Hombres



(102-8)

39,3% Mujeres

374 colaboradores\*

\* Este valor incluye a los aprendices SENA, estudiantes universitarios y colaboradores temporales.

(405-2)

### RATIO SALARIAL H/M



Gerencial



Mandos especialistas



Mandos medios



Operativos

85,5%

de empleados con contrato a término indefinido

(401-2)

### BENEFICIOS DE LOS EMPLEADOS

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



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

**Explicación:** Un ratio equivalente a 1 indica que el salario de hombres y mujeres es exactamente igual en la misma jerarquía. Ratios superiores a 1, indican que los hombres tienen un salario superior al de las mujeres (mientras mayor el número, es mayor la desigualdad). Ratios inferiores a 1, significan que las mujeres tienen mayor salario (mientras menor el número, mayor la desigualdad). No puede establecerse un ratio en la categoría de directivos, porque no hay directivos mujeres.

## Gestión humana en COMPAS

(103-3)

La gestión humana está inmersa en todos los aspectos de la Compañía como se ha definido en la planeación estratégica y buscando que todos los líderes entiendan su rol como actores relevantes en el desarrollo de los colaboradores y la retención del talento competente. Es así, como anualmente se presenta al equipo ejecutivo el plan estratégico de gestión humana para su aprobación y posterior socialización con los líderes de la Organización, lo cual, junto con las políticas y procedimientos del área que hacen parte del sistema de gestión integral, abarcan los aspectos más relevantes de la gestión del talento humano; esto va desde la búsqueda y vinculación de personal, la administración y formación del talento, hasta la gestión del cambio. De esta forma, el equipo ejecutivo, los gerentes de los terminales y los gestores locales del área humana se encargan de hacer seguimiento periódico de los programas y cronogramas definidos para asegurar su ejecución.

En noviembre se llevó a cabo la medición interna de clima laboral que dio como resultado un índice de favorabilidad de 78, muy similar a lo obtenido en 2018 y que significó no alcanzar el objetivo corporativo de 81 puntos para el 2019.

En 2019 se realizó la medición del clima laboral con un resultado de **78 sobre 100**.

84% de los clientes internos calificaron como positiva su satisfacción con el servicio brindado.

También se efectuó la medición anual de la satisfacción de los clientes internos del área de gestión humana en la cual los participantes calificaron positivamente con un 84% el desempeño del área, aumentando un 4% con respecto al año anterior y siendo la meta esperada del 85%.

En 2019 no se presentaron denuncias, quejas ni inconformidades en los canales que tiene dispuestos la Compañía para este fin, como son Comité de Convivencia, Comité de Ética y la Línea Ética. Sin embargo, fue recibida una denuncia a través del área de auditoría, con lo cual se involucró al Comité de Ética y se llevaron a cabo las investigaciones y acciones pertinentes.

Debido a que la Compañía ha identificado el talento humano como uno de los riesgos estratégicos, es de vital importancia que el área de gestión humana desarrolle planes y controles para gestionar los riesgos asociados a este asunto material.



## Resultados de la gestión humana

(103-3)

Los principales resultados de la gestión humana en el 2019 para los cuatro frentes de trabajo que componen su estrategia y retos a mediano plazo fueron los siguientes:

### Desarrollo de líderes integrales:

Por cuarto año consecutivo se implementó el programa LIDERarte enfocando el trabajo con los líderes que reportan a los gerentes de los terminales, con quienes se reforzó la competencia *“El líder Compas: da visión y sentido”* y se desarrolló la competencia *“El líder Compas: cuida a sus colaboradores”*. Se hicieron también en todos los terminales los talleres de *“team building”* con los gerentes y sus equipos de trabajo donde se definieron los retos de cada terminal y los proyectos a desarrollar alineados a la estrategia de la Compañía.

En 2019 el desarrollo de las competencias del talento humano fue una prioridad.

| Riesgo  | Controles existentes  |
|---|---|
| Falta de oportunidad en la consecución de personal con las competencias requeridas, para el cubrimiento de la vacante | Publicación de la vacante en diferentes medios públicos, privados y redes sociales donde la organización esté inscrita.<br>Voz a voz, referidos de empleados y conocidos<br>Ampliar la oferta a zonas aledañas  |
| Incumplimiento de la cuota de generación de empleos directos e indirectos requeridos en las concesiones portuarias    | Formación especializada en conjunto con el SENA y la Sociedad Puerto Industrial Aguadulce (SPIA) para las comunidades de influencia de Buenaventura.<br>Definición de organigrama y perfiles en cada etapa de la operación.                                     |
| Incumplimiento de lo establecido en los programas y cronogramas del plan de gestión humana                            | Presentación de plan de gestión humana al equipo ejecutivo para su aprobación.<br>Acompañamiento por parte de los gestores locales en la ejecución del plan.  |
| Falta de desarrollo profesional y personal de los colaboradores   | Identificación y revisión de la brecha entre el perfil del cargo y el del colaborador, con el fin de elaborar un plan de desarrollo.<br>Ejecución del programa de formación de líderes.   |
| Incumplimiento de las obligaciones laborales  | Actualización permanente a los líderes de proceso sobre los cambios normativos.<br>Apoyo y consulta permanente con asesores externos laborales y la revisoría fiscal.<br>Auditorías internas para verificar el cumplimiento integral de obligaciones laborales. |



### Desarrollo de talento competente:

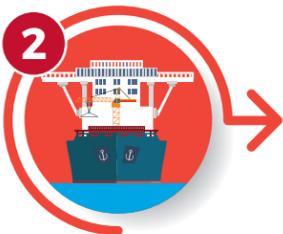
Se ejecutó el programa de formación y desarrollo de las competencias técnicas y del ser en todas las sedes, que resulta de las necesidades que cada líder identifica en su grupo de trabajo y mantiene sus pilares: conocimiento técnico para la ejecución del cargo y sistemas de gestión, normatividad aplicable, crecimiento del ser e idioma inglés.

Por tercer año consecutivo COMPAS ganó la convocatoria del SENA - Programa de formación continua especializada en la categoría Empresa individual. Gracias a este logro, el área de Gestión humana, en alianza con la Universidad EAN, lanzó dos nuevas formaciones virtuales en las que participaron 73 colaboradores de todas las sedes:



#### Curso "Construcción de equipos operativos que incrementan la productividad"

Con una duración de 40 horas, buscaba reflexionar sobre las actuales estructuras organizacionales de Compas en sus puertos para la generación de valor a sus grupos de interés, identificando oportunidades de mejora que contribuyan a la generación de sinergias intra e inter-equipos de trabajo que conduzcan al incremento de la productividad y, por ende, diferenciación en el mercado.



#### Diplomado "Transición de las operaciones, hacia los puertos verdes"

Con una duración de 80 horas, buscaba analizar a profundidad los efectos nocivos que dejan las operaciones portuarias en el medio ambiente, generando reflexión sobre la tipología y naturaleza de los residuos y contaminación que generan las actividades logísticas portuarias a fin de diseñar proyectos de mejora que corrijan aspectos de riesgo.

Se mantuvieron los cursos de inglés en Cartagena (para el personal que su cargo lo requiere) con la participación de 9 personas, y se dio inicio al programa en los dos terminales de Buenaventura con 19 participantes.

Se continuó con el fortalecimiento de la formación virtual en la plataforma ENSEÑarte, en la que se incluyó el módulo de riesgos y se actualizó el primer módulo, antes llamado de "Filosofía Organizacional" y actualmente conocido como "¿Quiénes somos?".

En mayo se concretó la sucesión de la presidencia con el retiro del señor Alberto Jiménez Rojas y el nombramiento de Andrés Osorio Barrera, quien se venía desempeñando como vicepresidente ejecutivo.

Para fortalecer los temas de *compliance* se efectuó una redefinición de funciones y modificación de la estructura organizacional creando el cargo de "oficial de cumplimiento" y transformando el área de "Auditoría y riesgos" en "Riesgos y control interno". Además, se separaron las funciones de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y Protección en dos direcciones responsables de cada proceso.

Así mismo, se fortaleció el área de proyectos con la creación del cargo de "gerente corporativo de proyectos", así como el área de mantenimiento con la creación del cargo de "director corporativo de mantenimiento".



### Desarrollo de la cultura Compas:

Por segundo año se desarrollaron talleres en todas las sedes para continuar con la interiorización de los valores corporativos. Se hizo una divulgación permanente de los principales aspectos del Código de ética y conducta, así como de la línea ética buscando que los colaboradores la tengan presente y la utilicen en caso de ser necesario.



### Relaciones laborales equitativas:

Se negoció y acordó la tercera convención colectiva con el Sindicato Nacional de Trabajadores de Rama, Servicios de la Industria del Transporte y Logística de Colombia (SNTT), la cual quedó en firme hasta marzo de 2022, mejorando los beneficios no solo para los trabajadores sindicalizados sino también para todos los colaboradores de la Compañía.

Se llevaron a cabo los programas de bienestar que se han ido institucionalizando anualmente como son la celebración de eventos especiales, la visita de los hijos de los colaboradores a los terminales, la promoción de los beneficios ofrecidos por la empresa dentro de los cuales se destacan los préstamos de educación y vivienda, la entrega de kits escolares para los hijos de los colaboradores en edad escolar.

### Retos a futuro

(103-2)

#### Metas mediano plazo - 3 a 5 años

- ◆ Implementación del sistema de gestión del desempeño para todos los colaboradores.
- ◆ Definición y gestión de las características culturales para fortalecer la cultura Compas.
- ◆ Continuar mejorando el clima laboral y los programas de bienestar.

# Salud y seguridad en el trabajo



82

## (103-1) (103-3)

Los colaboradores son considerados un activo fundamental para Compas y un factor clave para el éxito de la empresa, por esta razón, gestiona de forma activa el cuidado de la salud y la mejora en la calidad de vida de las personas que desarrollan sus funciones en las instalaciones portuarias y sedes administrativas de la Organización, incluyendo personal directo, contratistas y otros grupos de interés.

La prevención de riesgos laborales es una de las formas como la Organización promueve la seguridad y salud de los trabajadores, esto, mediante la identificación, evaluación, control de los peligros y riesgos asociados a un proceso productivo. Además, fomenta el desarrollo de

**El sistema de Gestión de Seguridad y Salud en Compas está orientado a brindar un entorno seguro y el mejoramiento de la calidad de vida sus colaboradores.**

actividades y medidas para prevenir los riesgos derivados de la actividad misional, con el propósito de mejorar en forma sostenida el bienestar de los empleados; lo anterior, es garantía de una operación eficiente y segura que agrega valor a los servicios prestados a los clientes.

En términos generales, el compromiso del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SST) en Compas, está orientado al bienestar de sus colaboradores para que tengan un entorno de trabajo adecuado para desarrollar su actividad, el cumplimiento de los requisitos legales, el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores, así como aumentar la competitividad en el mercado y reducir costos; lo que también involucra una mayor atención a las necesidades y expectativas del personal interno y demás partes interesadas en la materia.

En ese orden de ideas, la mejora continua resulta un pilar fundamental para liderar el proceso de SST. En razón a esto, Compas ha iniciado el proceso de migración de la norma OHSAS 18001 al estándar ISO 45001, con un esquema de alto nivel que permite alinearse con otros estándares del sistema de gestión integral con el fin de reducir el riesgo organizacional. El análisis de los riesgos de 2019 continuó dirigiendo su esfuerzo en el fortalecimiento del control de contratistas, segmento que aportó el 69% de los eventos de accidentalidad ocurridos en la

empresa. La cultura del reporte se ha incrementado, incorporando el registro de eventos sin incapacidad en un 18% con respecto a la totalidad de estos, por el solo hecho de materializarse un riesgo con posible afectación a la persona, se genera un registro como incidente de importancia alta.

La toma de conciencia es un objetivo primordial para lograr la cultura del autocuidado, base fundamental para la disminución de la accidentalidad, para ello con la participación directa de los gerentes de cada terminal, se han abierto canales de comunicación y participación con el personal de contratistas. Todo esto, con el objetivo de lograr la interiorización de la importancia del cumplimiento permanente de los estándares mínimos en pro del mejoramiento de las condiciones de seguridad dentro de los terminales, actividad que se llevará a cabo hasta lograr un comportamiento confiable y saludable en todo lugar y momento.

Como mecanismos para asegurar una gestión efectiva en seguridad y salud en el trabajo, se tienen:



Liderazgo de la Dirección de seguridad y salud en el trabajo.



Procedimiento de identificación y evaluación de requisitos legales aplicables al proceso y procedimiento para la Identificación y valoración de los riesgos.



Indicadores de estructura, proceso y resultado a los que se les realiza seguimiento mensual.



Presentación de resultados a la gerencia de los puertos, presidencia, vicepresidencia de operaciones y junta directiva.

83

## Resultados de la gestión SST 2019

En 2019 se continuó con la estrategia y aplicación de las 5 líneas de acción (5LA), que busca controlar la aparición de la enfermedad laboral y lograr la toma de conciencia como paso fundamental para la generación de la cultura del autocuidado; para esto, se cuenta con factores determinantes como: la participación e

inclusión de todo el personal de la Organización, planificación, mejora continua, seguimiento, medición y el compromiso de la alta dirección. La dirección de salud y seguridad en el trabajo mide de forma periódica los resultados en la aplicación de las 5LA con los siguientes porcentajes en su implementación y ejecución.



La línea de acción de menor porcentaje de cumplimiento es la de Control de tráfico (plan estratégico de seguridad vial - PESV) en razón a que las obras de infraestructura en ejecución para la ampliación de algunas de las instalaciones portuarias dificultaron realizar al mismo tiempo las tareas de señalización.

La Compañía ha aumentado ostensiblemente el volumen de operaciones y su capacidad operativa. Las instalaciones portuarias de Tolú y Barranquilla ejecutaron proyectos de ingeniería que, por sus características, requirieron control específico de los peligros como prevención y minimización de la materialización de los riesgos asociados a este tipo de obras.

La tasa de accidentalidad para el año 2019 fue de 2,9 que indica que por cada 100 trabajadores expuestos ocurrieron 2,9 eventos.

En total, se registraron 55 eventos durante el periodo. La sede administrativa en Bogotá presentó un (1) accidente con cero días de incapacidad;

Cascajal cuatro (4) eventos (uno menos que en 2018 y dos de ellos con cero días de incapacidad); en Tolú ocurrieron seis (6) accidentes, uno de ellos sin incapacidad (cero días), Aguadulce tuvo 12 eventos, tres (3) de ellos no generaron incapacidad; Barranquilla 12 accidentes y Cartagena con 20, de los cuales tres (3) no generaron incapacidad. En total 10 de los accidentes no generaron incapacidad, es decir, con el solo hecho de materializarse el riesgo se reportó el evento independientemente de que no haya presentado severidad alguna.

Las investigaciones de los accidentes proporcionaron estadísticas importantes para direccionar las tareas de prevención tendientes a la toma de conciencia y construcción de la cultura de autocuidado. Con referencia al personal de contratistas la tasa de accidentalidad en el 2019 con respecto a la del 2018 pasó de 1,56 a 2,42. Es de anotar que la cantidad de contratistas disminuyó en un 2% con respecto al año anterior, situación que impacta el resultado toda vez que hubo menor cantidad de trabajadores expuestos.

## Hitos de seguridad y salud en el trabajo



## Retos a futuro

(103-2)

### Metas corto plazo - 0 a 2 años

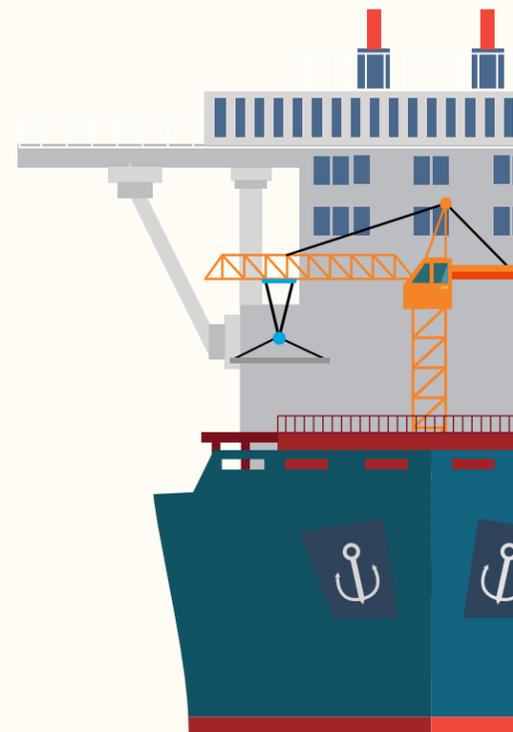
- ◆ Certificación en ISO 45001 - Sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo.
- ◆ Incrementar la participación del reporte de condiciones y actos inseguros por parte de todos los grupos de interés.
- ◆ Mantener la enfermedad laboral en cero.
- ◆ Obtener una tasa de accidentalidad menor o igual a 2.
- ◆ Incluir en los perfiles de cargo las responsabilidades en seguridad y salud en el trabajo con su respectiva socialización.
- ◆ Implementar plan de incentivos y reconocimiento por el compromiso con SG-SST para personal Compas y contratistas.
- ◆ Capacitación virtual de 50 horas en SST para gerentes y miembros del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) de todas las sedes.

### Metas mediano plazo - 3 a 5 años

- ◆ Implementación de un programa de toma de conciencia en torno al asunto de SST.
- ◆ Actualización del Manual de vigilancia epidemiológica.
- ◆ Ejecución de los planes de acción acorde con los resultados de la evaluación de la operatividad del Plan Estratégico de Seguridad Vial.

### Metas largo plazo - 5 años

- ◆ Evidenciar cultura del autocuidado.
- ◆ Renovación del sistema de control de incendios para los terminales marítimos.



(403-1)

En cinco de las seis sedes se cuenta con un comité de seguridad y salud donde se tiene representación conjunta de trabajadores y empresa, lo que equivale al 91% de los colaboradores representados.



# Relacionamiento con la comunidad

(103-1)

Para Compas, la gestión social es un componente de alto valor para la organización; a través de ella promueve la inclusión y desarrollo socioeconómico de los habitantes y organizaciones sociales de base de las áreas de influencia de los terminales en operación. Desde la Dirección de comunicaciones y sostenibilidad se articula la labor social, que cuenta con las sinergias del personal de la organización en los terminales, operadores sociales, la Fundación Canal del Dique – Compas, la Fundación Puerto

Aguadulce – Compas, aliados y entidades de apoyo.

Compas identifica las expectativas y necesidades de las comunidades que incluyen grupos vulnerables existentes, a través de caracterizaciones y censos, reuniones de seguimiento, atención de PQRS, diálogos de materialidad y contacto directo con los líderes sociales y demás vecinos de los terminales; estas actividades permiten gestionar tres riesgos sociales que la Compañía ha identificado:

1



Mala gestión del relacionamiento con las comunidades y sus representantes.

88



Obstrucción de la movilidad cuando hay picos altos de recibo y despacho de cargas.



Presencia de material particulado de graneles alimenticios y no alimenticios en zonas vecinas de las instalaciones portuarias.

Cuando estos dos últimos riesgos se materializan se reporta al área de operaciones, responsable de ajustar los procesos de ingreso de vehículos y despacho de mercancías, proceso de manejo de graneles en patios, incluyendo el cargue y descargue de las motonaves, procurando mitigar los impactos causados.

La gestión social le ha permitido a la Organización posicionarse como una empresa abierta a escuchar las inquietudes que surgen desde las comunidades, lo cual genera confianza en las personas que residen en el entorno de los terminales.

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

La gestión social le ha permitido a la Compañía posicionarse como una empresa de puertas abiertas para las comunidades de influencia.

89

## Marco de inversión social de COMPAS

### Cartagena

#### Hallazgos de caracterización:

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

#### Programas, proyectos y acciones de intervención:

- E Educación técnica con SENA.
- E Educación: PRAE.
- O Fortalecimiento comunitario y gobernanza; recuperación integral del entorno.
- E Prevención de la explotación sexual de NNA con ICBF.

### Santiago de Tolú

#### Hallazgos de caracterización:

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

#### Programas, proyectos y acciones de intervención:

- O Red CES: emprendimiento.
- E Educación: PRAE y PROCEDA.
- O Proyecto de Agricultura Sostenible.
- A Programa Diáspora: siembra de plántulas.

### Buenaventura / Cascajal

#### Hallazgos de caracterización:

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

#### Programas, proyectos y acciones de intervención:

- O Infraestructura comunitaria.
- E Educación técnica con SENA.
- O Jornadas de salud.

### Barranquilla

#### Hallazgos de caracterización:

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

#### Programas, proyectos y acciones de intervención:

- E Educación: acompañamiento a proyectos de educación.
- E Educación técnica con SENA.
- O Fortalecimiento a pescadores y organizaciones sociales.

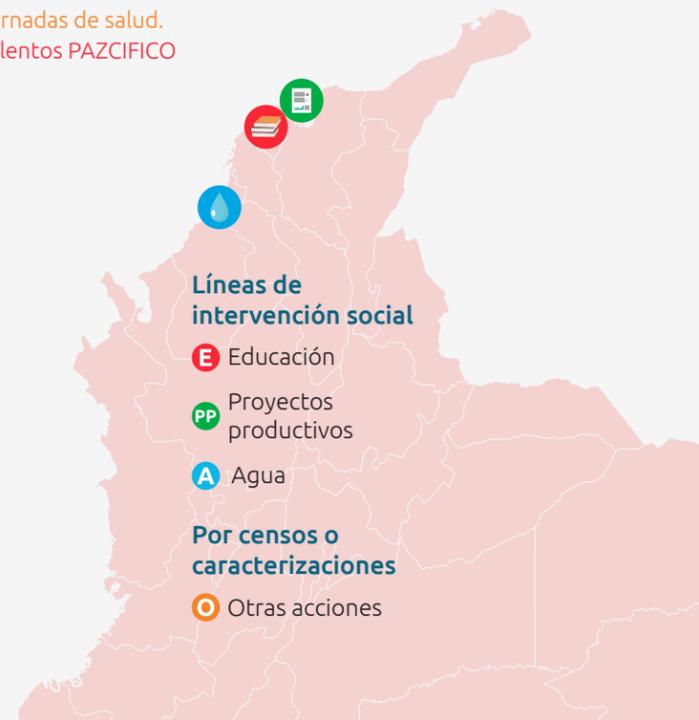
### Buenaventura / Aguadulce

#### Hallazgos de caracterización:

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

#### Programas, proyectos y acciones de intervención (a través de la Fundación Puerto Aguadulce - Compas):

- E Programa de educación escolar, en oficinas y universitaria.
- PP EMPRENDEPAZ.
- E Vive Bailando.
- O Jornadas de salud.
- E Talentos PAZCIFICO



203-1, 203-2

## Inversión social

Desde su fundación, los montos de inversión social de Compas han aumentado de forma progresiva. En 2019 se realizó una inversión 11% mayor que el año anterior.

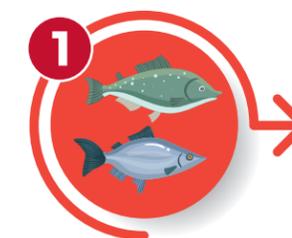
| Inversión social*     |                        |                        |                        |
|-----------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| Línea de acción       | 2017                   | 2018                   | 2019                   |
| <b>Educación</b>      | 405.767.279            | 305.474.620            | 300.289.639            |
| Agua                  | 600.000                | 60.700.000             | 86.554.979             |
| Proyectos productivos | 552.614.441            | 755.193.059            | 872.371.131            |
| Otros                 | 125.127.221            | 118.776.868            | 115.451.068            |
| <b>TOTAL</b>          | <b>\$1.084.108.941</b> | <b>\$1.240.144.547</b> | <b>\$1.374.666.817</b> |

\* Valores en pesos colombianos (COP)

Este monto fue utilizado para el desarrollo de los siguientes programas socioambientales:

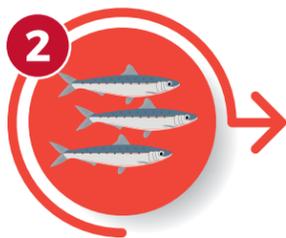


En el 2019 se invirtieron más de **\$1.374 millones de pesos** en iniciativas que benefician a las comunidades aledañas a la operación de COMPAS.



### Diáspora:

Este programa busca fortalecer los ecosistemas marinos y costeros del Golfo de Morrosquillo con la siembra de más de 80 estructuras de arrecifes artificiales. En 2019 en convenio con la Fundación Oleoductos de Colombia y con la participación de las asociaciones locales de manglares y pescadores, se dio inicio a la segunda fase de siembra de 10.615 plántulas de mangle y otras especies nativas de árboles en las zonas estuarinas y riverieñas seleccionadas de Santiago de Tolú (caño Guacamayas y arroyo Pichilín) y en San Onofre (corregimiento Rincón del Mar). La meta global es de 30.000 árboles y para 2020 se sembrarán 9.000. Con este proyecto se busca apoyar la recuperación y protección de áreas estuarinas.



### Apoyo a las actividades tradicionales de pesca artesanal en Santiago de Tolú:

En el marco del plan de manejo ambiental del proyecto de ampliación del terminal Compas Tolú, se realizaron actividades para el mejoramiento de la actividad pesquera como talleres de capacitación sobre pesca artesanal, implementación de un programa de monitoreo pesquero participativo (talleres y jornadas de seguimiento), conversatorios sobre pesca artesanal, validación del plan de prevención de accidentes, y reunión de socialización de resultados finales. A estas actividades asistieron 649 personas y un grupo focalizado de 102 pescadores, conformados por miembros de las organizaciones de pescadores COPESAR, APESCORDEL y ASOINPESMAR. Los resultados de este ejercicio participativo se plasmaron en tres documentos:



Atlas pesquero de Santiago de Tolú y determinación del esfuerzo pesquero.



Plan de monitoreo pesquero comunitario.



Programa de prevención de accidentes marítimos.



### Proyectos productivos:



#### Agricultura Sostenible:

Durante 2019 benefició a 21 productores y sus familias en la vereda El Palmar (Tolú) con 35 hectáreas sembradas. Además, se entregó a los productores un banco de maquinarias por valor de 43 millones de pesos con equipos para preparar los suelos. Este proyecto busca generar seguridad alimentaria y nutricional mediante la siembra y la generación de valor agregado de productos agrícolas tradicionales como la yuca y la batata.



#### Red de Cooperación Empresarial Sostenible (Red-CES):

Acompañamiento para la gestión de la innovación y creación de alianzas estratégicas que permitan el desarrollo sostenible de unidades productivas en Tolú. Durante 2019 se renovó el convenio con INCUBAR Sucre, aliado de Compas para el acompañamiento y fortalecimiento de 11 unidades productivas.

## Educación



#### Acompañamiento en la implementación de proyectos ambientales escolares (PRAE):

Asesoramiento a los PRAE de tres instituciones educativas de Tolú y una de Cartagena, de esta manera, Compas busca fortalecer la cultura ambiental en las instituciones educativas del entorno operacional.



#### Proyectos ciudadanos de educación ambiental:

Implementación de tres proyectos en Palo Blanco, El Palmar y con los miembros de la organización Campomar de Tolú.



#### Programas de seguridad alimentaria y mejoramiento académico:

Apoyo a la labor de la Institución Educativa Fernando de la Vega en Cartagena, con el aporte de recursos para el programa de alimentación escolar y mejoramiento académico.



#### Pa'lante Caribe:

Apoyo al programa de becas de educación superior liderado por la Universidad de Los Andes, Universidad del Norte y Universidad Tecnológica de Bolívar, dirigido a jóvenes de escasos recursos del Caribe colombiano.



#### Prevención de la explotación sexual infantil:

En alianza con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) Regional Bolívar, se realizó un programa piloto de intervención con 302 niños, niñas y adolescentes (NNA) de los colegios públicos del barrio Bosque en Cartagena.

Entrega de kits escolares como acción de estímulo a niños y niñas de las comunidades de influencia.



## Evaluación y resultados de la gestión social

### 103-2, 103-3

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

Adicionalmente, el proceso de sostenibilidad es evaluado desde el sistema integrado de gestión a través del seguimiento a dos indicadores: empleabilidad local (de Compas y de contratistas) y seguimiento a la ejecución presupuestal, ambos con cumplimiento satisfactorio.

Se ha generado un espacio de acompañamiento permanente a la gestión socio ambiental de Compas y sus contratistas, esto gracias a la implementación del proceso de participación comunitaria realizado a través de la mesa de gestión y articulación social. Esta acción estaba estipulada en el proyecto de ampliación del terminal Compas Tolú y contó con la participación de la sociedad civil y líderes comunitarios, quienes manifestaron sus

expectativas frente a las acciones realizadas.

También se logró consolidar el proyecto de Agricultura Sostenible, el cual cuenta con 21 productores vinculados en Tolú, así como un nuevo banco de maquinaria para la preparación de suelos y más de 35 hectáreas sembradas de yuca y batata. Además se logró el reconocimiento otorgado por la Red Pacto Global Colombia y la Cámara de Comercio de Bogotá, por su contribución al Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS No.2) Hambre Cero.

Se trabajó por primera vez, durante el Mes de la Sostenibilidad, con los colaboradores una formación en derechos humanos DD.HH., enfocada a sensibilizar al personal interno para suscitar interés en este tema y transmitir conocimientos esenciales sobre casos de negocios que respaldan la importancia de gestionar los DD.HH. en el marco de las actividades empresariales.

Se dio inicio al proceso de caracterización de comunidades ubicadas en el entorno del terminal Compas Cascajal, en Buenaventura, con el fin de actualizar los datos de los residentes y conocer el estado de desarrollo de la población residente.

La inversión social entre 2013 y 2019 se incrementó en un 288%, pasando de \$354 millones a más de \$1.374 millones durante el período de la memoria.

No se hizo la caracterización a pescadores de Cartagena por la inviabilidad del proyecto de ampliación de este terminal. Se continuará trabajando con los pescadores del área de influencia de la instalación portuaria con el fin de generar una mayor confianza y vincularlos a los programas implementados por Compas en la ciudad.

Con relación a las metas fijadas en un mediano plazo la Organización logró vincular a su cadena de suministro cuatro (4) unidades de emprendimiento de origen comunitario o local. Adicionalmente, se retomaron las capacitaciones de fortalecimiento de competencias laborales para las personas de las comunidades locales, con el fin de mejorar sus perfiles para ser empleados en la Organización o en otras empresas de la cadena de suministro.

La inversión social se ha incrementado en **288%**, pasando de **\$354 millones** en 2013 a más de **\$1.374 millones** en 2019.

Finalmente, se cumplió la meta de empleabilidad de mano de obra de origen local de Compas con un 54%, ante lo cual la Compañía continuará trabajando por incrementar este porcentaje. Finalmente, se cumplió la meta de empleabilidad de mano de obra de origen local de Compas con un 73% y de contratistas con un 87%, ante lo cual la Compañía continuará trabajando por incrementar la contratación local.



## Retos a futuro

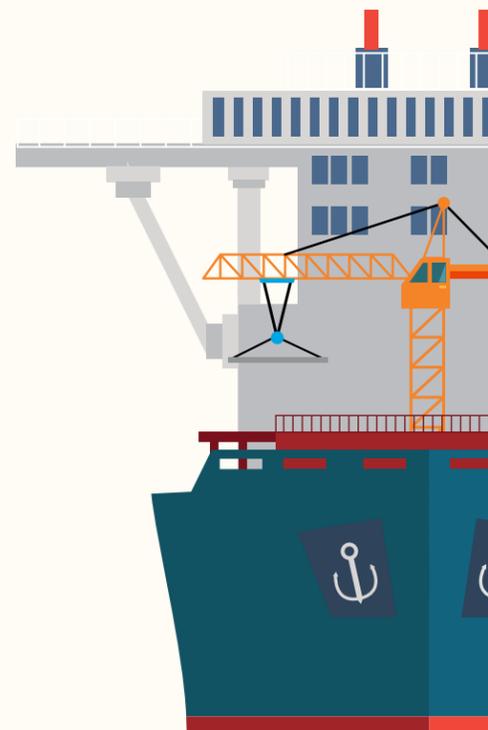
### (103-2)

#### Metas corto plazo - 0 a 2 años

- ◆ Vincular dos (2) nuevos emprendimientos de origen local o comunitario a la cadena de suministro de la Organización.
- ◆ Presentar para aprobación ante comité directivo una nueva línea de intervención en gobernanza y fortalecimiento comunitario.

#### Metas mediano plazo - 3 a 5 años

- ◆ Aumentar las acciones y la inversión en voluntariado corporativo.
- ◆ Implementar una estrategia encaminada a gestionar la temática de derechos humanos en la Organización.



# Fundación Canal del Dique Compas



96



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

contribuir al desarrollo integral y sostenible de las comunidades aledañas al Canal del Dique, facilitar procesos participativos a través de programas encaminados al mejoramiento de la calidad de vida de los grupos de interés de la Compañía.

En 2019 trabajó en diversos frentes, entre los que destaca el Programa de Agricultura Sostenible y el Fondo de Agua de Cartagena.

## Programa agricultura sostenible

Si bien es cierto la Organización ha trabajado en diferentes cultivos como yuca, frijol caupí, batata y arroz, en los que han participado activamente los productores, en los últimos dos años el esfuerzo se ha centrado en el cultivo del arroz biofortificado con mayor contenido de zinc, con el propósito de reducir problemas de deficiencia de este nutriente en comunidades vulnerables.

El proyecto que adelanta la Fundación enmarcado en la estrategia de biofortificación liderada por Harvest Plus-CIAT y otras entidades como la Universidad de Córdoba y el SENA, pretende aportar soluciones a las deficiencias de micronutrientes ocasionadas por la falta de acceso de alimentos básicos con

En 2019 se trabajó con comunidades productoras de arroz de la región Caribe, impactando en Bolívar a **69 familias de productores** del área de influencia de la Fundación.

altos contenidos de vitaminas y minerales, como respuesta a un problema mundial denominado "hambre oculta", que se estima no afecta solamente a los individuos que viven en situación de escasez de comida, sino también a los que consumen alimentos de baja calidad nutricional.



### Beneficiarios directos:

Comunidades de productoras de arroz de la región Caribe con niveles significativos de desnutrición por falta de micronutrientes, agricultores, consumidores y comercializadores, que se benefician de manera sostenible a mediano y largo plazo, por la intervención de los diferentes actores de la cadena, especialmente los pequeños agricultores.



### Beneficiarios indirectos:

Poblaciones vulnerables de la región que pueden beneficiarse por la aplicación del proyecto demostrativo, universidades, agroindustria, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar - ICBF, estudiantes, investigadores y el Instituto Agropecuario Colombiano - ICA.

Con base en los resultados obtenidos se decidió recomendar tres líneas para las pruebas de cocción y sensoriales con los productores y consumidores de arroz de la sub región del Canal del Dique, trabajo apoyado por el grupo de post-cosecha del proyecto liderado por HarvestPlus/CIAT. Estas

líneas también son las recomendadas para entrar en el proceso de pruebas de eficiencia agronómicas para la producción de semillas certificadas, actividad que actualmente se encuentra soportada por la Universidad de Córdoba y la Federación Nacional de Arroceros de Colombia (Fedearroz).

97

## Fondo de Agua de Cartagena

Como alianza público-privada cuenta con aliados como la Fundación Grupo Argos, TNC, Fundación Canal del Dique Compas, Fundación Mario Santo Domingo, CARDIQUE, Alcaldía de Cartagena, Aguas de Cartagena - ACUACAR y la Cámara de Comercio de Cartagena. El fondo tiene como objetivo fortalecer los mecanismos de financiación para la conservación y el manejo de las áreas estratégicas del recurso hídrico de la cuenca abastecedora de Cartagena, a partir del fortalecimiento de los sistemas de producción sostenibles, la restauración y conservación de ecosistemas, la coordinación institucional, el saneamiento básico y la educación para el desarrollo sostenible.

La estrategia busca conservar los ecosistemas y los servicios ambientales relacionados especialmente con el recurso hídrico que sostiene la oferta actual de

**5.800 beneficiarios directos de la estrategia que busca conservar y optimizar el manejo el manejo del recurso hídrico de la zona.**

abastecimiento de agua para la ciudad de Cartagena e impacta a cuatro comunidades, con un total de 5.800 beneficiarios directos ubicados en la cuenca abastecedora.

25 miembros de la comunidad capacitados en manejo de residuos sólidos.



150 filtros entregados a las familias de Bocacerrada.



Finalmente, como avance del proyecto piloto de restauración de 28 hectáreas de manglar y carbono azul, liderado por la Fundación Grupo Argos en asocio con la Fundación Canal del Dique Compas y ejecutado por ONF Andina, 90 pobladores participaron en actividades de manejo de viveros y restauración.

## Resultados 2019

Como resultado del proyecto de monitoreo de agua dulce y biodiversidad, formulado por TNC, se logró:

El diseño de los protocolos de agua dulce y biodiversidad, desarrollados por los técnicos de TNC.



La participación de 45 miembros de la comunidad en monitoreos de biodiversidad (aves y diversidad acuática).



15 miembros de la comunidad participan en el monitoreo de agua dulce.



## Cumplimiento de los retos planteados

| Reto planteado  | Resultados   |
|---|--|
|  Vincular nuevas empresas que permitan la sostenibilidad financiera de conservación del recurso hídrico a largo plazo, con el apoyo de los aliados del Fondo de Agua de Cartagena. | Se vincularon dos empresas vía proyecto; se destaca igualmente la participación y apoyo de Parques Naturales Nacionales, a través del Santuario el Corchal Mono Hernández.   |
|  Obtener la primera variedad de arroz biofortificado con zinc en Colombia, para beneficio de las poblaciones vulnerables.  | Se avanza de manera positiva en el proceso; la Fundación espera lograr en articulación con los aliados del proyecto, lanzar la primera variedad de arroz biofortificado con zinc en 2020, tal como está previsto en el cronograma. |
|  Implementar la estrategia de seguimiento y monitoreo a los proyectos desarrollados por la Fundación.  | En 2020 la Fundación espera concretar indicadores de gestión que le permitan hacer seguimiento a la ejecución de los proyectos desarrollados.  |

# Fundación Puerto Aguadulce - Compas



La Fundación Puerto Aguadulce - Compas se constituyó el 20 de enero de 2012 para gestionar programas y proyectos en el área de influencia de

la Sociedad Puerto Industrial Aguadulce, ubicada en el distrito de Buenaventura, a través de seis líneas programáticas:



## Investigación y desarrollo comunitario:

Línea base de la población como punto de partida para el diseño participativo de las intervenciones de programas y proyectos.



## Salud:

Apoyar a las familias de los tres consejos comunitarios de las comunidades negras y a la comunidad de pescadores y agricultores de Pichidó, para que accedan a servicios de oferta estatal una vez estén en el SISBEN.



## Educación:

Brinda acceso a educación escolar, alfabetización de personas no letradas, cursos complementarios para mejorar competencias laborales, formación técnica y becas universitarias.



## Generación de ingresos y empleo:

Promueve el empleo, fortalece y fomenta el emprendimiento local, la inclusión económica y la visibilización de la economía local hacia el resto del país.



## Vivienda:

Promueve la generación de espacios habitacionales y hábitat saludable en alianza con otras instituciones.



## Deporte, recreación y cultura:

Genera espacios de esparcimiento, buena utilización del tiempo libre de niños, niñas y jóvenes, y el rescate de prácticas culturales locales.

Se logró erradicar la deserción escolar, en convenio con la **Fundación Bolívar, Davivienda** y a través del proyecto **EDUPAZ**.

## Resultados de la Fundación Puerto Aguadulce - Compas 2019:

### Educación



#### Escolarización:

En el convenio con Telefónica-Movistar 80 adultos de las comunidades de Bajo Calima y Córdoba se certificaron en el curso "Manejo de tecnologías de la información - TIC" y en el curso "Escuela TIC Familia".



#### Alfabetización:

En el convenio con Fundación Bolívar Davivienda finalizó el proyecto EDUPAZ 1 con el que se logró reducir de 77% a 23% el conflicto en los escenarios educativos. La deserción escolar bajó de 7% a 0%. Se dio inicio a EDUPAZ 2 para crear y fortalecer 25 gestores de cambio.



#### Becas educación superior:

4 jóvenes culminaron sus estudios superiores en sociología, mantenimiento y reparación de equipos portuarios, agronomía, y logística portuaria y de transporte.

### Generación de ingresos y empleo



16 emprendimientos recibieron acompañamiento socio - empresarial para su sostenibilidad.



Se logró la aprobación de recursos por parte de la Secretaria de Ambiente, Agricultura y Pesca y de la Secretaria de Desarrollo Económico de la Gobernación del Valle del Cauca, para el emprendimiento ASOCHIP.



La Fundación fue preseleccionada en el marco de la Novena Versión del Premio Nacional de Responsabilidad Social Empresarial Comfamiliar 2019: galardón para organizaciones que trabajan por la igualdad de género «Cerrando brechas de inequidad»; en el cual se presentó el trabajo hecho con las mujeres que realizan la transformación y cultivo de la papa china.



Finalizó el proyecto EMPRENDEPAZ con los siguientes logros: cumplimiento de las metas trazadas en incremento de empleos y de ingresos, se crearon 68 empleos formales y 260 no formales; incremento de hectáreas de cultivo (132 Ha) y mejoramiento de la percepción de la reconciliación que pasó del 77% al 80%.



#### Cosechando Saberes:

En alianza con la Fundación Nelly Ramírez Moreno se fortalecieron cuatro emprendimientos agrícolas, para mejorar los procesos de cultivo y transformación artesanal del cacao, la papa china y el bananito, a través de la dotación de equipos y máquinas. Además, Por autoconstrucción se avanza en la adecuación de la planta de procesamiento de cacao en Bajo Calima. Beneficiarios: 120 adultos mayores y sus familias.

### Deporte, recreación y cultura



#### Talentos PAZCIFICO:

Los líderes del proyecto recibieron implementación deportiva, 12 de ellos fueron capacitados en competencias técnicas y legislación deportiva por parte de INDERBUENAVENTURA e INDERVALLE. 325 niños, niñas, adolescentes y líderes deportivos reciben uniformes (guayos, camisetas, pantalonetas y medias). Se logró articular con la Mesa de Infancia y Adolescencia de la alcaldía local para desarrollar talleres sobre herramientas comportamentales.



#### Vive Bailando:

120 niños, niñas y adolescentes participaron de las clases de baile y recibieron capacitación en temas relacionados con Ley 70 y fundamentos sobre ritmos musicales; 40 de ellos se formaron en emprendimiento cultural. A través de un *flashmobe* realizado en el barrio La Independencia y que tuvo una duración de 12 minutos, se logró captar la atención de aproximadamente 200 personas, articulándose el género urbano y cultural.



Se realizó una jornada de servicio en las comunidades de Villa Estella, La Caucana, Córdoba, Citronela y La Brea, en la que se pintaron cinco lugares emblemáticos de la comunidad y 18 fachadas de viviendas.

**40 jóvenes conformaron un emprendimiento cultural** incentivados por las clases de baile y fundamentos sobre ritmos musicales.

## Cumplimiento de los retos planteados

| Reto planteado   | Resultados  |
|--|---|
|  <p>Lograr la sostenibilidad social y económica de 100 empleos creados a través del proyecto EMPRENDEPAZ, así como fortalecer los emprendimientos agropecuarios enfocados en la transformación de la papachina y del cacao.</p> | <p>Se logró la sostenibilidad social y económica de más de 68 empleos. Se evidencia a la vez la necesidad de continuar con el proceso de acompañamiento para que los emprendimientos crezcan y generen más empleos de carácter formal. Se fortalecieron los proyectos agropecuarios dedicados a la transformación de la papachina y el cacao, reflejándose en la producción y ventas.</p> |
|  <p>Brindar a 318 niños, niñas y adolescente del proyecto Talentos PAZCÍFICO, entornos protectores a través del buen uso del tiempo libre, la permanencia escolar y la crianza positiva de padres o cuidadores.</p>           | <p>Se lograron impactos positivos en 325 menores y actitudes responsables en 287 padres y cuidadores y la permanencia escolar de los menores.</p>   |
|  <p>Brindar a 300 jóvenes y adultos del programa de alfabetización, herramientas para el manejo del conflicto en lo escenarios educativos para la mejora de la convivencia escolar.</p>                                       | <p>Participación de 232 estudiantes en talleres con temáticas de comunicación y diálogo, lo que permitió mejorar las relaciones en los colegios, familias y en espacios comunitarios.</p>   |



# Relacionamiento con los clientes



106

(103-1)

La visión de Compas es, para el año 2022, ser reconocido por la prestación de servicios logísticos al comercio exterior y por su gestión sostenible en el ámbito financiero, ambiental y social; el logro de esta visión se apoya en varias estrategias, entre ellas la de sostenibilidad, que busca crear valor agregado para todos los grupos de interés de la Organización, asegurando el equilibrio entre la rentabilidad del negocio, el desarrollo e inclusión social y control de los aspectos ambientales. Bajo esta perspectiva, el proceso comercial de la Empresa impacta el cumplimiento de esta meta, al estar definido como uno de los cinco procesos estratégicos que incluye a los clientes dentro de los grupos de interés establecidos y el principal generador de los ingresos de la Compañía.

La visión de COMPAS para 2022 es ser reconocida por la prestación de servicios logísticos y por su gestión sostenible.

En este contexto el proceso comercial, que genera la parte más significativa de los ingresos de Compas, está enfocado en la creación de valor agregado a la gestión realizada en el día a día con los clientes para trascender el concepto de proveedor de servicios y posicionarse como un aliado estratégico.

Adicional a la generación de ingresos para la Compañía,

## Gestión con los clientes 2019

(103-2)

2019 fue un año de concretar proyectos, siendo el principal objetivo posicionar a la Compañía como un aliado estratégico de sus clientes, para lo cual asumió un nuevo rol como integrador de servicios logísticos; este papel le permitió a Compas, además, relacionarse con nuevos proveedores y fortalecerse más entre los ya existentes. Alineados con este objetivo, en abril, a través del terminal en Barranquilla se realizó el embarque fluvial de mayor volumen en la historia portuaria del país, de producto de acero terminado (varillas y alambón). Con esta operación por el Río Magdalena se logró una reducción aproximada del 15% al 20% en fletes.

Esta integración se trabajó buscando también reforzar los lazos con las empresas filiales de Compas; con un especial énfasis en el Centro Logístico Manzanillo – CLM- acompaña a las gerencias comerciales. En octubre, otro caso de éxito fue el almacenamiento de 5.500 toneladas de granel alimenticio en una bodega externa, esta operación de integración logística incluyó: traslado urbano desde la instalación portuaria a la bodega externa, arrume, almacenamiento, despacho y manejo de inventarios, y estuvo bajo la supervisión del CLM.

Dado que 2019 fue el año en el que se inició la concreción de este objetivo puntual, es posible hablar de elementos y/o actividades que quedaron por ejecutar siendo quizás, el más importante, la

el área comercial hace un trabajo coordinado con los terminales y las demás áreas de COMPAS con el objetivo de apoyar en el incremento de la eficiencia y la reducción de costos en la operación (ej. alquiler de un equipo para dos operaciones, cuadrillas operando en un producto que puedan atender dos motonaves), siendo la principal fuente de estas mejoras, la información que se tiene como área consolidada.

En abril se realizó el embarque de mayor volumen en la historia portuaria del país, por vía fluvial, de producto de acero terminado en el terminal de Barranquilla, con lo que se logró una reducción de hasta 20% en fletes.

107

## Evaluación de la gestión

(103-3)

Los procesos comerciales tienen dos enfoques; el primero, orientado a la generación de ingresos para la Compañía, el otro, y más importante aún, es el desarrollo de una relación de confianza y credibilidad con los clientes y los aliados estratégicos que han hecho inversiones en los terminales.

El mayor enfoque en la gestión del relacionamiento con los clientes es la construcción de una relación personal, basada en la confianza, la transparencia y la verdad de parte y parte. El aspecto personal es, entonces, una prioridad para la Organización y por este motivo, cada comercial está a cargo de un portafolio de productos y clientes para estrechar vínculos y construir en conjunto.

Al ser Compas una empresa con baja rotación al interior de sus equipos, se facilita que los clientes puedan establecer una relación personal directa y a largo plazo con el representante del área comercial. Aparte del lado humano que se refuerza mediante visitas a los clientes, reuniones de trabajo y/o viajes a los terminales

Con los clientes se busca construir una sólida relación basada en la **confianza, transparencia y la verdad de parte y parte.**

Compas, los otros conductos, y los más utilizados, son las comunicaciones vía teléfono o correo electrónico.

Adicional a las comunicaciones directas con un cliente o empresa, se han establecido otros canales para facilitar la comunicación:

Con relación al **área comercial**, los aspectos evaluados, fueron:

-  Satisfacción general con el servicio prestado: 100% (crecimiento del 2% frente a 2018).
-  Asesoría y soporte a los negocios: 98% (crecimiento del 2% frente a 2018).
-  Seguimiento al servicio ofrecido: 92% (1% menos que en 2018).
-  Actitud de servicio y amabilidad: 98% (crecimiento del 2% frente a 2018).

Sobre el proceso de facturación se obtuvieron los siguientes resultados (cabe decir que es la primera vez que se evalúa este servicio y por lo tanto no tiene comparativo con el año anterior):

-  Agilidad en la expedición de facturas: percepción favorable (entre bueno y excelente) del 94%.
-  Facilidad de contactar a los representantes de esta área: percepción favorable del 92%.
-  Las facturas contienen la información, valores y parámetros adecuados: 92% de percepción favorable.
-  Amabilidad en la atención y respuesta ante preguntas y requerimientos: 92% de percepción favorable.
-  Agilidad en la atención y respuesta ante preguntas y requerimientos: 92% de percepción favorable.

El último aspecto evaluado fue el **área de operaciones**, cuyas preguntas y respuestas se presentan a continuación:

-  Información clara y detallada sobre el servicio a recibir: 93% de favorabilidad.
-  Atención y agilidad en el proceso de documentación: 92% de favorabilidad.
-  Eficiencia: 89% de favorabilidad.
-  Facilidad en la comunicación con el área operativa: 85% de favorabilidad.
-  Agilidad en el proceso de retiro de la mercancía: 65% de favorabilidad.

(418-1)

Durante 2019 no se registró ninguna reclamación asociada a violaciones de la privacidad de los clientes de Compas, bien fuera por canal directo, terceras partes o autoridad regulatoria.



### PQRS:

Plataforma accesible desde la página web, en la que la comunicación inicial fluye de los clientes -si bien la plataforma es más amplia e incluye a otros grupos de interés y terceros- hacia Compas y tienen el espacio para radicar una pregunta, queja reclamo o solicitud. Estas PQRS se canalizan a través del sistema de información y reciben una respuesta a través de la misma vía.



### Boletín Compas en línea:

Informativo mensual, de carácter virtual, que llega a los clientes y agentes. Contiene información de actualidad de la Compañía, novedades de la infraestructura portuaria e información sobre los programas de responsabilidad social empresarial.



### LinkedIn:

Canal abierto no solo a clientes sino a todo tipo de usuarios y es un medio para comunicar las novedades de la Organización. Es una forma más para hacer presencia y entrar en contacto con todos los grupos de interés.

Asimismo, por tercer año consecutivo Compas aplicó la encuesta de satisfacción a clientes, que tuvo como resultado un indicador del 94% de satisfacción general,

es decir un 5% más que en 2018. La encuesta analiza tres áreas de la Compañía: comercial, operaciones y financiera, esta última desde el enfoque de la facturación.

# Gestión de proveedores



110

**(103-1)**  
Gestionar la cadena de suministro es relevante para Compas porque permite generar valor y garantizar el suministro de bienes y servicios para la efectividad del negocio, logrando así, eficiencia en costos y garantizando la continuidad de la operación. Generar relaciones beneficiosas con los actores de la cadena, aporta de manera directa al control de los riesgos, en la medida que se anticipan posibles fallas en el proceso de suministro y la entrega de productos y servicios, reduciendo el impacto directo que se generaría sobre el costo operativo.

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

Gracias al trabajo conjunto con las diferentes áreas contratantes, compras y los proveedores, se contribuyó a que los proyectos planeados para el año 2019 se llevaran con éxito y sin contratiempos, dentro de los que se cuentan el proyecto de ampliación de Compas Tolú y las obras de la línea de atraque de Compas Barranquilla, entre otros.

COMPAS le apuesta a la **gestión eficaz de la cadena de suministro** a fin de **aumentar la eficiencia, controlar riesgos y maximizar la productividad.**

En procura de mejorar los servicios y gestionar de manera eficiente las comunicaciones con los proveedores, Compas dispone de un nuevo espacio en la página web para que consulten información de su interés como: documentos legales de la Compañía y sus filiales, certificados de retención de

IVA e ICA, requisitos y horarios para radicación de facturas y entrega de mercancías y política de pago.

El proceso de abastecimiento de Compas está constituido por cinco etapas como se muestra en el siguiente gráfico:



En cada etapa de la cadena de suministro existen riesgos como se muestra en la siguiente tabla:

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

111

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

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

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

Los proveedores locales son fundamentales para garantizar las operaciones en las áreas de influencia de Compas, como locales se identifican aquellos que prestan sus servicios en Colombia, que satisfacen los criterios de cercanía, accesibilidad y nivel de servicio respecto a la zona de cobertura de un terminal portuario u oficina de la Compañía.

Para el 2019, fueron registrados en el maestro de proveedores 207 proveedores locales nuevos y 16 proveedores extranjeros nuevos. Ninguno de los proveedores se encontró registrado en listas restrictivas, ni presentó discrepancias en documentación legal.

En la siguiente tabla se muestra el total de compras efectuado el año anterior.



Proveedores nacionales  
**\$90.118.947.326 \***  
947 proveedores



Proveedores extranjeros  
**\$540.759.944 \***  
35 proveedores

Total proveedores  
**\$90.659.707.270 \***  
982 proveedores

\* Monto comprado

## Gestión con los proveedores 2019

(103-2)

Compas se asegura de contar con proveedores que compartan sus objetivos y estén alineados con la estrategia; en el cumplimiento del área de gestión de proveedores, se lleva a cabo anualmente un sistema de evaluación para aquellos proveedores que se hayan clasificado como críticos.

Desde el año 2014 la Organización cuenta con un proceso riguroso, que tiene como base una metodología y criterios fundamentales para identificar los proveedores críticos, considerados como aquellos cuyos productos o servicios tienen gran impacto en el desarrollo de la operación portuaria, afectando a las personas, infraestructura, procesos, tecnología y el medio ambiente. Con base en esta definición, para el año 2019, el 13,8% de los proveedores que tuvieron transacciones de bienes y servicios fueron registrados como críticos; 117 proveedores participaron en el proceso de evaluación.

Este sistema de evaluación permite verificar que los proveedores cumplan de manera integral con los requerimientos pactados en el contrato y/o orden de compra. Al proveedor le es informado el inicio del proceso de evaluación y la entrega

**COMPAS** cuenta con un sistema de evaluación que permite identificar que los proveedores cumplan de manera integral con los requerimientos pactados en el contrato.

de los resultados, adicional a ello, si presentan oportunidades de mejora y/o incumplimientos de ley, el proveedor debe presentar un plan de acción o en su defecto no continuar prestando el servicio en Compas.



Existen dos mecanismos dentro del proceso de evaluación de proveedores.



En primera instancia, se tiene la evaluación de desempeño que aplica para todos los proveedores críticos, es realizada con la participación del usuario responsable en requerir el bien o el servicio y comprende criterios a evaluar tales como: calidad y oportunidad, costo bien/servicio, servicio durante y postventa, y sistemas de gestión. 117 proveedores participaron en el proceso de evaluación con los siguientes resultados:

El 86% de los proveedores críticos registrados en 2019 cumplen con los requisitos mínimos exigidos por la Organización, por lo tanto, pueden permanecer por un período más. Solo el 14% de los proveedores críticos evaluados por los usuarios obtuvieron una regular o baja calificación.



En segunda instancia, se encuentran las visitas de evaluación, cuyo alcance es hacia los proveedores críticos que poseen un nivel de riesgo alto. Este proceso consiste en una auditoría en sus instalaciones con el fin de conocer y evidenciar las condiciones actuales, revisión documental con entrevistas a las personas responsables de los procesos; la visita incluye un recorrido por las instalaciones para observar y verificar buenas prácticas.

La valoración del proveedor es realizada a través del Formato de autoevaluación estándares de seguridad proveedores de Compas, por parte de un grupo interdisciplinario conformado por personal de gestión humana, ambiental, salud y seguridad en el trabajo, protección y gestión de proveedores, quienes rectifican la información relacionada en sus aspectos correspondientes. Para el 2019 se visitaron 15 proveedores críticos que prestan sus servicios al interior de las instalaciones portuarias de forma permanente y que tienen más de 10 trabajadores vinculados. El proceso de evaluación al proveedor ha permitido optimizar la entrega sin interrupciones de los servicios contratados, obtener información sobre su desempeño y para futuras contrataciones.

Con el fin de tener un mayor acercamiento y atender los requerimientos de los terminales, se programaron reuniones periódicas con las gerencias de puerto, lo que contribuyó a que los proyectos avanzaran de acuerdo con lo estipulado.

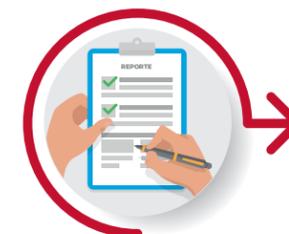
## Resultados de la gestión con los proveedores

(103-3)

Para monitorear estos procesos la Compañía adopta varias medidas:



Proceso riguroso de selección de proveedores de acuerdo con el Manual de contratación, en el que se establecen normas, políticas y procedimientos internos, y se incluyen criterios ambientales y sociales. Para 2019 se actualizó el manual de acuerdo con los cambios de estructura organizacional de la Compañía y al funcionamiento de las compras.



Evaluación mensual del nivel de cumplimiento de entrega por parte del proveedor, del beneficio económico logrado por las compras, del nivel de satisfacción de las áreas de la Compañía, más evaluación anual sobre el nivel de desempeño con encuestas que miden el grado de satisfacción.



Auditorías internas y externas periódicas, ejecutadas por entidades como BASC - *Business Alliance for Secure Commerce*, Ernst & Young y el área de riesgo y control interno de Compas. También a través de auditoría externa ICONTEC bajo las normas de calidad ISO 9001, ISO 14001 e ISO 18001 en lo referente a la cadena de abastecimiento.



*Benchmarking* con empresas nacionales para renovar buenas prácticas de abastecimiento.



Mecanismos adicionales como los grupos primarios, generan espacios de comunicación directa para que los miembros del equipo conozcan los acontecimientos más importantes de Compas, y logren realizar seguimiento al avance de los proyectos del área y a la resolución de asuntos comunes que se generan en el día a día.

La compañía posee un espacio en la página web ([www.compas.com.co/es/pqrs](http://www.compas.com.co/es/pqrs)) para recibir y gestionar efectivamente las comunicaciones generadas por sus proveedores. El relacionamiento

es manejado por el área de compras y tanto felicitaciones, sugerencias, solicitudes o quejas (PQRS) son recibidas y gestionadas, con la posibilidad de seguimiento en línea por parte del proveedor.

## Cifras de los proveedores 2019

(204-1, 308-1, 308-2, 407-1, 408-1, 409-1, 414-1, 414-2)

El 96,4% de las adquisiciones de bienes y servicios son locales, es decir, se hacen dentro de Colombia.

| Corporativo | Cartagena | Barranquilla | Cascajal | Aguadulce | Tolú  | Total Compas |
|-------------|-----------|--------------|----------|-----------|-------|--------------|
| 95,1%       | 96,4%     | 96,9%        | 97,2%    | 97,4%     | 95,7% | 96,4%        |



223 nuevos proveedores comenzaron a trabajar con Compas. Sin embargo, ninguno de ellos fue evaluado y seleccionado de acuerdo con los criterios ambientales ni sociales.



15 proveedores que ya venían trabajando con Compas fueron evaluados bajo criterios sociales y ambientales, habiendo identificado 1 de ellos con posibles impactos socioambientales negativos; ante lo cual se acordó un plan de mejoras.



En términos generales, el sistema de gestión ambiental de los proveedores debe ser reforzado ya que se ha evidenciado falta de seguimiento en el cumplimiento de los requisitos.



En el campo social, Compas hace un estricto seguimiento al pago de seguridad y prestaciones sociales de sus proveedores. En la auditoría realizada en 2019 se identificaron demoras en los pagos por parte de 1 proveedor.



En este mismo proveedor se identificó la ausencia de diagnóstico de salud de los trabajadores, así como la falta de valoración de riesgos psicosociales.



Durante 2019 no se detectó ningún caso de vulneración al derecho de libertad de asociación y negociación colectiva. Tampoco hubo casos identificados de trabajo infantil ni trabajo forzoso.





# Planeta

 Compromiso con el medio ambiente

# Compromiso con el medio ambiente

(103-1,103-2)

La gestión ambiental en Compas es fundamental pues permite el cumplimiento integral de los objetivos corporativos y de la visión de la Compañía, encaminada a la sostenibilidad a través de un uso racional de los recursos, la implementación de mejores prácticas operacionales, la minimización de los posibles impactos ambientales generados por la operación, así como también el desarrollo de acciones tendientes a disminuir los riesgos y costos operacionales.

Es muy importante el desarrollo de la gestión ambiental para el relacionamiento con los grupos de interés: accionistas, clientes, comunidades, colaboradores y proveedores; contar con una empresa que cumpla con la normatividad, estándares ambientales y que cuente con un personal capacitado y sensibilizado en temas ambientales, brinda la certeza de realizar procesos, servicios limpios y amigables con el entorno ambiental; lo que contribuye a la competitividad de

la Compañía, ofrece valor agregado y contribuye a la reputación corporativa.

La gestión ambiental no solo busca el cumplimiento de la normativa ambiental sino también contribuir en la administración de costos e ingresos de la Organización; por ejemplo, a través de la gestión integral de residuos sólidos se redujeron costos por concepto de su disposición final y las actividades de aprovechamiento de residuos generaron ingresos. Un ejemplo claro de esto se presentó en Compas Aguadulce, donde las actividades de aprovechamiento de residuos tipo chatarra durante el 2019 generaron ingresos por \$5.714.000. Además, en este terminal hubo una reducción del 26,7% en la generación de residuos sólidos, pasando de disponer 1.171 toneladas en 2018 a 857,6 en 2019; cabe resaltar que solo el 6,6% del total de residuos fueron a disposición final disminuyendo los costos por este concepto.

(102-11)

Compas considera su principio de precaución a través de la implementación de su política integral, en donde se traza unos objetivos enfocados en la prevención de los impactos ambientales que puedan tornarse graves o que puedan generar

daños irreversibles al ambiente. Dicha política se basa en el cumplimiento legal ambiental, uso racional de los recursos, aprovechamiento de residuos y la implementación de una cultura ambiental sostenible.



# Gestión ambiental integral



Se incentivó y premió el uso y ahorro eficiente de agua y energía en los colaboradores, mediante concursos que reconocieron la reducción en el consumo por sede de estos recursos. Esta actividad se desarrolló comparando los consumos de dos meses con los dos meses siguientes; de esta forma podría compararse el ahorro en cada caso. En el concurso de agua la instalación portuaria ganadora fue Cartagena con un ahorro del 69,6% y en energía, la sede premiada fue Cascajal con una reducción del 24,2%. Estas campañas demostraron que todas las acciones, aunque pequeñas, suman.



En el marco del día de árbol se realizaron jornadas de siembra en cada una de las ciudades en las que Compas tiene presencia, bajo el concepto del compromiso con el planeta, la importancia y los beneficios generados por los árboles. Las actividades se llevaron a cabo en el Páramo de Aguas vivas (50 árboles) ubicado a las afueras de Bogotá; en Buenaventura se hizo entrega de 40 plantas suculentas a la comunidad del barrio Nueva Estación la Palera y se sembraron 76 plantas ornamentales de tipo coral en la Institución Educativa Vasco Núñez de Balboa; en Cartagena, en la Institución Educativa Alberto Fernández Baena se sembraron 12 árboles de olivo, 14 árboles de guayacán y 14 árboles de polvillo. A estas jornadas se vincularon: la comunidad estudiantil, voluntarios de la Compañía, algunas empresas locales y proveedores de servicios.



Durante el 2019 se fomentó la eliminación de plásticos de un solo uso y se incentivó la utilización de termos de agua con el fin de eliminar el consumo y compra de botellas plásticas. En la sede de Bogotá, por ejemplo, se dejaron de consumir 1.150 botellas al año aproximadamente, 96 mensuales en promedio, gracias a la instalación de dispensadores de agua mineralizada.

Desde el área ambiental se destacan varias acciones llevadas a cabo en el 2019:

## Deja tu huella:

Se realizó en julio la actividad anual de limpieza de playas en zonas cercanas a las instalaciones portuarias, en el marco de la celebración del día internacional de los océanos. A esta iniciativa que busca la protección de los recursos naturales se vincularon colaboradores de Compas como voluntarios, fundaciones, la Policía Nacional, instituciones educativas y turistas; teniendo como resultado la recuperación de zonas turísticas y minimizando el impacto de residuos sólidos en el mar. En Tolú, se llevó a cabo en la playa Manzanillo del Mar, continua a la instalación portuaria; en Cartagena en la playa Manzanillo, en Barranquilla en la playa Puerto Mocho; y en Buenaventura en la isla Punta Soldado; donde se recolectó una tonelada de residuos ordinarios.



Durante el año no se tuvieron accidentes ambientales, con lo cual se cumplió la meta de cero accidentes por este concepto.



Emisiones directas e indirectas de GEI (Ton CO2eq)  
Terminales portuarios comparativo 2018 - 2019

| Emisiones GEI (Ton CO2eq)                | Buenaventura |            | Aguadulce  |            | Tolú       |            | Cartagena    |              | Barranquilla |            | Total       |              |
|--|--------------|------------|------------|------------|------------|------------|--------------|--------------|--------------|------------|-------------|--------------|
|  | Año          | 2018       | 2019       | 2018       | 2019       | 2018       | 2019         | 2018         | 2019         | 2018       | 2019        | 2018         |
| Emisiones alcance 1                      | 128          | 109        | 347,9      | 450,84     | 99,78      | 99,32      | 2.474        | 2.426        | 68           | 135        | 3.117       | 3.220        |
| Emisiones alcance 2                      | 158          | 143        | 429,6      | 519,31     | 312,1      | 559,89     | 923          | 1.039        | 115          | 259        | 1.937       | 2.520        |
| <b>Total Emisiones GEI alcance 1 y 2</b> | <b>286</b>   | <b>252</b> | <b>778</b> | <b>970</b> | <b>412</b> | <b>659</b> | <b>3.397</b> | <b>3.465</b> | <b>183</b>   | <b>394</b> | <b>5055</b> | <b>5.740</b> |

**Notas sobre variaciones de GEI:**

**Aguadulce:** Las variaciones respecto al año 2018, tienen relacion con el aumento en el consumo de insumos y/o recursos relacionados con la operación que se incrementó en un 107,6%.

**Barranquilla:** Existe un aumento en las emisiones del alcance 1 debido al mayor consumo de combustible de la grúa Térex, que se está utilizando para apilado de carbón. El incremento en las toneladas movilizadas generó un mayor consumo de energía y por tanto, un aumento en el cálculo de huella de carbono alcance 2.

**Tolú:** Existe un incremento en Tolú debido al incremento de consumo de energía eléctrica por la construcción y la cantidad de personal y actividades que conllevaban consumo de energía.

**Bogotá:** Emisiones directas e indirectas en 2019.

**Emisiones alcance 1: 4,14**

**Emisiones alcance 2: 7,33**

\*GEI - Gases de efecto invernadero.

## Energía

(302-1)

| Consumo energético                          | Unidad    | 2017          | 2018          | 2019          |
|---|-----------|---------------|---------------|---------------|
| <b>Consumo total de energía interno</b>     | <b>GJ</b> | <b>58.226</b> | <b>67.394</b> | <b>72.207</b> |
| Consumo de energía de fuentes no renovables | GJ        | 36.230        | 40.169        | 38.337        |
| Energía comprada                            | GJ        | 21.996        | 27.225        | 33.870        |

Además de las campañas de sensibilización del consumo responsable de energía, en 2019 se dio inicio a un proyecto piloto en la instalación portuaria de Cascajal, basado en la instalación de un sistema de sensores para el encendido de aires acondicionados, lo que permite una disminución en el consumo de energía y, por ende, una reducción en los costos por este concepto. De acuerdo con los resultados que se obtengan, Compas definirá si es viable aplicarlo en los demás terminales.

Tolú tuvo un incremento de 57,9% en consumo de energía con respecto al año 2018, pasó de 5.273 GJ a 8.328 GJ; este incremento es justificado debido a los consumos generados por las obras de ampliación del terminal, la iluminación nocturna y de las oficinas provisionales (contenedores móviles), entre otros. La población flotante promedio mensual existente en la obra fue de 100 personas.

Barranquilla tuvo un incremento en energía del 108,8% frente al año 2018, pasó de 2.181 GJ a 4.558 GJ; esto generado por el incremento de demanda en el uso de la mecanización de carbón, el movimiento de carbón aumentó el año anterior

en un 42%. Lo anterior también repercutió en el consumo de ACPM que creció un 82,9%, debido a un mayor uso de la grúa Terex, dedicada a apilar el carbón; se pasó de un consumo de ACPM de 729 GJ en 2018 a 1.334 GJ en 2019.

## Agua

(302-1)

| Agua captada (m <sup>3</sup> )  | Medida         | 2017    | 2018    | 2019    |
|---|----------------|---------|---------|---------|
| Captación total   | m <sup>3</sup> | 192.980 | 169.757 | 258.736 |
| Agua dulce captada de fuentes superficiales   |                | 170.342 | 139.816 | 206.106 |
| Aguas subterráneas  |                | 187     | 460     | 2.358   |
| Aguas lluvias   |                | ND      | 4.336   | 9.250   |
| Aguas residuales reusadas   |                | ND      | 0       | 0       |
| Aguas residuales de otra organización   |                | ND      | 0       | 0       |
| Suministros municipales de agua u otros servicios hídricos públicos o privados (incluye carro tanque) |                | 19.493  | 25.115  | 41.023  |

Se pretende incrementar el aprovechamiento y almacenamiento de aguas lluvias en Compas Aguadulce, teniendo en cuenta que la instalación no posee acueducto y que todos los servicios dependen este proceso; además del potencial de pluviosidad de

la zona 7.328 mm\*. Justamente, en este terminal se incrementó el aprovechamiento de aguas lluvias en un 198% con respecto al año anterior, pasando de 2.416 m<sup>3</sup> a 7.200 m<sup>3</sup>; estas aguas sirvieron para el suministro de los edificios de operaciones y administrativo.

Fuente <https://es.climate-data.org/america-del-sur/colombia/buenaventura/buenaventura-49743/>

En Tolú se implementó un nuevo sistema de medición del consumo de aguas subterráneas que permitió ajustar los valores de consumo por este concepto para 2019, mientras que en 2018 el sistema anterior registró un consumo de 460 m<sup>3</sup>, en 2019 este fue de 2.358 m<sup>3</sup>, indicador que resulta

más acorde con la actividad del terminal. Esta instalación portuaria no posee acueducto, toda la operación portuaria (incluida la humectación de carbón), así como el consumo en unidades sanitarias y el lavado de áreas comunes es llevado a cabo con aguas subterráneas.

(303-3)

El número de instalaciones con recirculación de agua se mantiene al igual que en años anteriores con 2 centros de acopios de agua pluvial, lo que equivale al 33% del total de 6 terminales.

| Reutilización y reúso de agua (m <sup>3</sup> ) | Medida         | 2017  | 2018  | 2019  |
|---|----------------|-------|-------|-------|
| Agua reutilizada y/o reciclada                  | m <sup>3</sup> | 2.958 | 4.366 | 9.250 |
| Porcentaje de agua reutilizada y/o reciclada    | %              | 2     | 3     | 4     |

## Residuos

(306-2)

| Gestión de residuos (toneladas)                        | 2017         | 2018           | 2019         |
|--|--------------|----------------|--------------|
| Total residuos peligrosos por método de disposición    | 41           | 18,5           | 22,5         |
| Reúso interno o externo                                | 1,0          | 0              | 0            |
| Incineración   | 16,0         | 14,8           | 21,6         |
| Relleno de seguridad                                   | 24,0         | 3,6            | 0,7          |
| Total residuos no peligrosos por método de disposición | 1.736        | 2.316          | 2.394        |
| Reúso interno o externo                                | 119,5        | -              | 80           |
| Reciclaje  | 131,0        | 307            | 474,3        |
| Compostaje   | 365,5        | 1.151          | 856,4        |
| Relleno sanitario                                      | 1.120        | 858            | 615          |
| <b>Total residuos generados por la organización</b>    | <b>1.777</b> | <b>2.334,5</b> | <b>2.416</b> |

En Compas Aguadulce se incrementó el aprovechamiento de residuos reciclables en un 108% en comparación con el año inmediatamente anterior, pasando de 64,4 toneladas en 2018 a 134 toneladas

de material reciclado en 2019. Resultados similares se obtuvieron en Compas Barranquilla donde el aumento fue del 87,9%, con un registro de 84,3 toneladas en 2018 y 158,5 toneladas de material reciclado en 2019.

## Aire

(305-7)

En Barranquilla se observaron aumentos en los parámetros de ozono troposférico, monóxido de carbono y material particulado; esto se explica

principalmente por las condiciones atmosféricas en diciembre, época con predominio de tiempo seco, y la resuspensión de partículas a causa de la brisa.



### Aguadulce

A finales de 2019 se dio inicio a la obra de recirculación de aguas provenientes del sedimentador de aguas de escorrentía del patio de carbón, que serán utilizadas para el lavado de llantas de vehículos; el almacenamiento inicial proyectado es de 20m<sup>3</sup>, al finalizar el 2020 se pretende llegar a 100m<sup>3</sup>.



### Cascajal

Implementación del proyecto de uso eficiente y ahorro de energía, a partir de la instalación de sensores en los aires acondicionados, que permiten optimizar su uso y estar en funcionamiento únicamente en el tiempo requerido. Se estima que con la instalación de estos sensores el ahorro energético sea del 68% como se muestra en la tabla, esto se verá reflejado solo hasta finalizar el 2020, pues los dispositivos fueron instalados al cierre de 2019.

|                         | Promedio mes            |                   | Promedio año            |                   |
|-------------------------|-------------------------|-------------------|-------------------------|-------------------|
|                         | Consumo de energía (kW) | Pago energía (\$) | Consumo de energía (kW) | Pago energía (\$) |
| Situación actual        | 11.304                  | 5.878.080         | 135.648                 | 70.536.960        |
| Instalación de sensores | 7.776                   | 4.043.520         | 93.312                  | 48.522.240        |
| <b>AHORRO</b>           | <b>3.528</b>            | <b>1.834.560</b>  | <b>42.336</b>           | <b>22.014.720</b> |



### Barranquilla

La sensibilización entre colaboradores sobre el ahorro y uso eficiente del recurso hídrico logró una disminución del consumo de agua de 29,8% frente al año 2018. Asimismo, este terminal registró una disminución en la generación de residuos ordinarios del 40,5% frente al periodo anterior.



### Tolú

Se llevó a cabo la repotenciación del sedimentador del control operacional de las aguas de escorrentía de la zona de cargue de granos, que quedó compuesto por un sistema integrado que remueve y disuelve las partículas de la materia orgánica (graneles alimenticios) que entran y disminuye la concentración de DBO (demanda bioquímica de oxígeno), DQO (demanda química de oxígeno) y de SST (sólidos suspendidos totales) en el vertimiento. El sedimentador está integrado por varias cámaras que actúan como trampas, un sistema de aireación, un sistema eléctrico de bombeo y la aplicación de bacterias anaerobias. Al finalizar el 2019 este sistema se encontraba en fase de arranque.



## Aspectos por mejorar



Algunas obras de mejoramiento de sistemas de tratamiento no fueron desarrolladas en 2019, debido a que están atadas a procesos de seguimiento y revisión por parte de la autoridad ambiental competente; Compas espera que se concreten estas revisiones en 2020 para así dar continuidad a las acciones de mejora planteadas.

## Evaluación de la gestión ambiental

(103-3)

En Compas se asegura la gestión ambiental mediante el seguimiento de los indicadores ambientales, este monitoreo se realiza de forma mensual con el objeto de establecer planes de acción e implementar acciones de mejora. Además, la Organización cuenta con una matriz de evaluación de aspectos ambientales que permite identificar las actividades que pueden generar riesgos ambientales, los controles desarrollados para dichas actividades y una evaluación dinámica de la efectividad de estos controles.

Otras herramientas que coadyuvan a asegurar el cumplimiento de la gestión ambiental son las matrices legales, en las que se estipulan cada una de los instrumentos legales y obligaciones emanadas para el desarrollo de la actividad bajo normas locales, nacionales, e incluso internacionales como el Convenio internacional para prevenir la

contaminación por los buques - MARPOL.

La Compañía cuenta con canales aptos para la recepción de PQRS por parte de los distintos grupos de interés, existe un protocolo de seguimiento y respuesta a las mismas. Anualmente, se socializan las actividades de gestión enmarcadas en el cumplimiento del instrumento legal a las comunidades del área de influencia de cada terminal y se generan espacios para las dudas e inquietudes que puedan tener las personas acerca de la gestión ambiental y el cumplimiento de las normas ambientales o de los proyectos que se desarrollan en las instalaciones portuarias.

Compas está certificada en ISO 14001:2015 por el ICONTEC, certificación que se mantiene como resultado de un proceso de recertificación anual posterior a un proceso de auditoría externa llevado a cabo por la misma entidad.

## Retos a futuro

(103-2)

### Metas corto plazo - 0 a 2 años

- ◆ Eliminar el consumo de plásticos de un solo uso al 90% en el 2020 y al 100% para el 2021; para lo cual se está desarrollando una estrategia que busca reemplazar elementos desechables, mezcladores plásticos, globos, botellas de agua, entre otros, por elementos biodegradables o que sean reutilizables.
- ◆ Llevar a cabo las repotenciones de los sistemas de tratamiento de agua en Barranquilla, con el fin de mejorar los indicadores de consumo de agua de captación. El agua a recircular sería el efluente de la planta de tratamiento de agua residual industrial producto del lavado de llantas de plaza carbón. Se espera tener disponibilidad hasta de 10m<sup>3</sup> de agua (capacidad del tanque de almacenamiento), para reutilización en el lavado de vehículos y suministro de agua a camiones cisterna para riego de vías y humectación de pilas.
- ◆ Culminar la ejecución del PML -producción más limpia- en Compas Aguadulce y aumentar el almacenamiento de agua recirculada del sistema de decantación de aguas de escorrentía del patio de carbón para maximizar su aprovechamiento.



# Índice contenidos GRI

| Estándar GRI                              | Contenido   | Ubicación                                  | Pacto Global   |
|---|---|--|--|
| <b>GRI 101: Fundamentos 2016</b>          |   |  |  |
| <b>Contenidos generales</b>               |   |  |  |
| <b>GRI 102: Contenidos generales 2016</b> |   |  |  |
| <b>Perfil de la organización</b>          |   |  |  |
| 102-1                                     | Nombre de la organización   | Acerca de Compas. Pág. 12                  |  |
| 102-2                                     | Actividades, marcas, productos y servicios                                    | Acerca de Compas. Págs. 12, 22             |  |
| 102-3                                     | Ubicación de la sede  | Nuestra red multipropósito. Pág. 22        |  |
| 102-4                                     | Ubicación de las operaciones  | Nuestra red multipropósito. Pág. 22        |  |
| 102-5                                     | Propiedad y forma jurídica  | Acerca de Compas. Pág. 12                  |  |
| 102-6                                     | Mercados servidos   | Acerca de Compas. Págs. 12, 22             |  |
| 102-7                                     | Tamaño de la organización   | Acerca de Compas. Pág. 12                  | Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.               |
| 102-8                                     | Información sobre empleados y otros trabajadores                              | Talento humano. Pág. 76                    |  |
| 102-9                                     | Cadena de suministro  | Gestión de proveedores. Pág. 112           |  |
| 102-10                                    | Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro           | Gestión de proveedores. Pág. 112           | Principio 7: Las Empresas deberán apoyar un enfoque de precaución respecto a los desafíos del medio ambiente.                  |
| 102-11                                    | Principio o enfoque de precaución   | Compromiso con el medio ambiente. Pág. 121 |  |
| 102-12                                    | Iniciativas externas  | Acerca de Compas. Pág. 13                  |  |
| 102-13                                    | Afiliación a asociaciones   | Acerca de Compas. Pág. 13                  |  |
| <b>Estrategia</b>                         |   |  |  |
| 102-14                                    | Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones         | Informe de Presidencia. Pág. 9             |  |
| 102-15                                    | Principales impactos, riesgos y oportunidades                                 | Gestión de riesgos. Pág. 64                |  |
| <b>Ética e integridad</b>                 |   |  |  |
| 102-16                                    | Valores, principios, estándares y normas de conducta                          | Ética y transparencia. Pág. 57             | Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno. |
| 102-17                                    | Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas                           | Ética y transparencia. Pág. 58             |  |
| <b>Gobernanza</b>                         |   |  |  |
| 102-18                                    | Estructura de gobernanza  | Gobierno corporativo. Pág. 50              |  |
| 102-19                                    | Delegación de autoridad   | Gobierno corporativo. Pág. 52              |  |
| 102-20                                    | Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales | Gobierno corporativo. Pág. 52              |  |
| 102-21                                    | Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales   | Gobierno corporativo. Pág. 52              |  |
| 102-22                                    | Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités                       | Gobierno corporativo. Pág. 50              |  |
| 102-23                                    | Presidente del máximo órgano de gobierno                                      | Gobierno corporativo. Pág. 50              |  |
| 102-24                                    | Nominación y selección del máximo órgano de gobierno                          | Gobierno corporativo. Pág. 51              |  |

| Estándar GRI                                     | Contenido   | Ubicación   | Pacto Global  |
|--|---|---|---|
| <b>Gobernanza</b>                                |   |   |   |
| 102-25   | Conflictos de intereses   | Gobierno corporativo. Pág. 51   |   |
| 102-26   | Función del máximo órgano de gobierno en la selección de propósitos, valores y estrategia | Gobierno corporativo. Pág. 52   |   |
| 102-29   | Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales                   | Gobierno corporativo. Pág. 52   |   |
| 102-30   | Eficacia de los procesos de gestión del riesgo  | Gobierno corporativo. Pág. 52   |   |
| 102-31   | Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales                                    | Gobierno corporativo. Pág. 53   |   |
| 102-32   | Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad     | Sobre este informe. Pág. 6  |   |
| 102-33   | Comunicación de preocupaciones críticas   | Todo asunto crítico o preocupación importante se comunica primero a la Presidencia de la Compañía y esta directamente lo informa a la Junta Directiva o, en otros casos, se invita al Vicepresidente del área respectiva a las reuniones de Junta Directiva, para que se analicen en dicho escenario. |   |
| <b>Participación de los grupos de interés</b>    |   |   |   |
| 102-40   | Lista de grupos de interés  | Enfoque de sostenibilidad. Pág. 20  |   |
| 102-41   | Acuerdos de negociación colectiva   | Talento humano. Pág. 76   | Principio 3: Las empresas deben respetar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. |
| 102-42   | Identificación y selección de grupos de interés   | Enfoque de sostenibilidad. Pág. 20  |   |
| 102-43   | Enfoque para la participación de los grupos de interés                                    | Enfoque de sostenibilidad. Pág. 20  |   |
| 102-44   | Temas y preocupaciones clave mencionados  | Enfoque de sostenibilidad. Pág. 20  |   |
| <b>Prácticas para la elaboración de informes</b> |   |   |   |
| 102-45   | Entidades incluídas en los estados financieros consolidados                               | Acerca de Compas. Pág. 12   |   |
| 102-46   | Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema                    | Enfoque de sostenibilidad. Pág. 16  |   |
| 102-47   | Lista de temas materiales   | Enfoque de sostenibilidad. Págs. 17, 18, 19   |   |
| 102-48   | Reexpresión de la información   | Sobre este informe. Págs. 6, 7  |   |
| 102-49   | Cambios en la elaboración de informes   | Sobre este informe. Pág. 6  |   |
| 102-50   | Periodo objeto del informe  | Sobre este informe. Pág. 6  |   |
| 102-51   | Fecha del último informe  | Sobre este informe. Pág. 6  |   |
| 102-52   | Ciclo de elaboración de informes  | Sobre este informe. Pág. 6  |   |
| 102-53   | Punto de contacto para preguntas sobre el informe   | Sobre este informe. Pág. 7  |   |
| 102-54   | Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI              | Sobre este informe. Pág. 7  |   |
| 102-55   | Índice de contenidos GRI  | Índice de contenidos GRI - Pág. 131   |   |
| 102-56   | Verificación externa  | El presente Informe de Gestión no ha sido sometido a verificación externa.  |   |

| Estándar GRI                                       | Contenido  | Ubicación  | Omisiones   | Pacto Global   |
|--|--|--|---|--|
| <b>Contenidos específicos - temas materiales</b>   |  |  |   |  |
| <b>Ética, transparencia y gobierno corporativo</b> |  |  |   |  |
| <b>GRI 103: Enfoque de gestión 2016</b>            |  |  |   |  |
| <b>GRI 205: Anticorrupción 2016</b>                |  |  |   |  |
| <b>GRI 206: Competencia desleal 2016</b>           |  |  |   |  |
| <b>GRI 415: Política pública 2016</b>              |  |  |   |  |
| <b>GRI 419: Cumplimiento socioeconómico 2016</b>   |  |  |   |  |
| 103-1  | Explicación del tema material y su Cobertura   | Gobierno corporativo. Págs. 50, 53   |   |  |
| 103-2  | El enfoque de gestión y sus componentes  | Gobierno corporativo. Pág. 53  |   |  |
| 103-3  | Evaluación del enfoque de gestión  | Gobierno corporativo. Pág. 53  |   |  |
| 205-1  | Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción  | Ética y transparencia. Pág. 59   | No se reportan los riesgos significativos relacionados con la corrupción e identificados mediante la evaluación del riesgo. | Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno. |
| 205-2  | Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción   | Ética y transparencia. Pág. 59   | Solo se reporta información para empleados.   |  |
| 205-3  | Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas  | Ética y transparencia. Pág. 59   |   |  |
| 206-1  | Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia | Gobierno corporativo. Pág. 53  |   |  |
| 415-1  | Contribución a partidos y/o representantes políticos   | Compas no realizó contribuciones políticas durante el periodo de la memoria.   |   |  |
| 419-1  | Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico   | Compas no recibió durante el periodo reportado, multas o sanciones monetarias significativas por el incumplimiento de leyes o normativas en materia social o económica. La compañía fijó como criterio de materialidad la suma de cincuenta millones de pesos (COP\$50.000.000). |   |  |
| <b>Rentabilidad y crecimiento</b>                  |  |  |   |  |
| <b>GRI 103: Enfoque de gestión 2016</b>            |  |  |   |  |
| <b>GRI 201: Desempeño económico</b>                |  |  |   |  |
| 103-1  | Explicación del tema material y su Cobertura   | Rentabilidad y crecimiento. Págs. 70-71  |   |  |
| 103-2  | El enfoque de gestión y sus componentes  | Rentabilidad y crecimiento. Págs. 70-71  |   |  |

| Estándar GRI                                | Contenido   | Ubicación   | Omisiones | Pacto Global |
|---|---|---|-----------|--------------|
| <b>GRI 201: Desempeño económico</b>         |   |   |           |              |
| 103-3                                       | Evaluación del enfoque de gestión   | Rentabilidad y crecimiento. Págs. 70-71           |           |              |
| 201-1                                       | Valor económico directo generado y distribuido  | Rentabilidad y crecimiento. Pág. 71               |           |              |
| 201-4                                       | Asistencia financiera recibidas del gobierno  | Rentabilidad y crecimiento. Pág. 71               |           |              |
| <b>Gestión de riesgos</b>                   |   |   |           |              |
| <b>GRI 103: Enfoque de gestión 2016</b>     |   |   |           |              |
| 103-1                                       | Explicación del tema material y su Cobertura  | Gestión de riesgos. Pág. 60                       |           |              |
| 103-2                                       | El enfoque de gestión y sus componentes   | Gestión de riesgos. Págs. 60 y 65                 |           |              |
| 103-3                                       | Evaluación del enfoque de gestión   | Gestión de riesgos. Pág. 60                       |           |              |
| <b>Relacionamiento con los clientes</b>     |   |   |           |              |
| <b>GRI 103: Enfoque de gestión 2016</b>     |   |   |           |              |
| <b>GRI 418: Privacidad del cliente 2016</b> |   |   |           |              |
| 103-1                                       | Explicación del tema material y su Cobertura  | Relacionamiento con los clientes. Pág. 106        |           |              |
| 103-2                                       | El enfoque de gestión y sus componentes   | Relacionamiento con los clientes. Pág. 107        |           |              |
| 103-3                                       | Evaluación del enfoque de gestión   | Relacionamiento con los clientes. Pág. 108        |           |              |
| 418-1                                       | Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente | Relacionamiento con los clientes. Pág. 109        |           |              |
| Propio                                      | Resultados de la encuesta de satisfacción   | Relacionamiento con los clientes. Págs. 108 y 109 |           |              |

| Estándar GRI  | Contenido   | Ubicación  | Omisiones | Pacto Global  |
|---|---|--|-----------|---|
| <b>Gestión de proveedores</b>                                       |   |  |           |   |
| <b>GRI 103: Enfoque de gestión 2016</b>                             |   |  |           |   |
| <b>GRI 2014: Prácticas de abastecimiento 2016</b>                   |   |  |           |   |
| <b>GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016</b>            |   |  |           |   |
| <b>GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016</b> |   |  |           |   |
| <b>GRI 408: Trabajo infantil 2016</b>                               |   |  |           |   |
| <b>GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016</b>                  |   |  |           |   |
| <b>GRI 414: Evaluación social de los proveedores 2016</b>           |   |  |           |   |
| 103-1   | Explicación del tema material y su Cobertura  | Gestión de proveedores. Pág. 110                 |           |   |
| 103-2   | El enfoque de gestión y sus componentes   | Gestión de proveedores. Pág. 113                 |           |   |
| 103-3   | Evaluación del enfoque de gestión   | Gestión de proveedores. Pág. 115                 |           |   |
| 204-1   | Proporción de gasto en proveedores locales  | Gestión de proveedores. Págs. 112 y 116          |           |   |
| 308-1   | Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales      | Gestión de proveedores. Pág. 116                 |           |   |
| 308-2   | Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas                                       | Gestión de proveedores. Pág. 116                 |           |   |
| 407-1   | Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo | Gestión de proveedores. Pág. 116                 |           | Principio 3: Las empresas deben respetar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. |
| 408-1   | Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil                                   | Gestión de proveedores. Pág. 116                 |           | Principio 5: Las Empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil.  |
| 409-1   | Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio                      | Gestión de proveedores. Pág. 116                 |           | Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.                       |
| 414-1   | Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales                      | Gestión de proveedores. Pág. 116                 |           |   |
| 414-2   | Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas  | Gestión de proveedores. Pág. 116                 |           |   |
| <b>Seguridad e integridad de la carga</b>                           |   |  |           |   |
| <b>GRI 103: Enfoque de gestión 2016</b>                             |   |  |           |   |
| <b>GRI 410: Prácticas en materia de seguridad 2016</b>              |   |  |           |   |
| 103-1   | Explicación del tema material y su Cobertura  | Seguridad e integridad de la carga. Pág. 66      |           |   |
| 103-2   | El enfoque de gestión y sus componentes   | Seguridad e integridad de la carga. Págs. 66, 68 |           |   |
| 103-3   | Evaluación del enfoque de gestión   | Seguridad e integridad de la carga. Pág. 68      |           |   |

| Estándar GRI  | Contenido   | Ubicación  | Omisiones                               | Pacto Global  |
|---|---|--|---|---|
| <b>GRI 410: Prácticas en materia de seguridad 2016</b>      |   |  |   |   |
| 410-1   | Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos  | Seguridad e integridad de la carga. Pág. 68<br>Talento humano. Pág 76                          |   | Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.<br><br>Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de no actuar como cómplices de violaciones de los derechos humanos. |
| Propio  | Incidentes relacionados con la seguridad de la carga  | Seguridad e integridad de la carga. Pág. 68  |   |   |
| Propio  | Incidentes relacionados con hurto, ingreso de polizones y contaminación de la carga   | Seguridad e integridad de la carga. Pág. 68  |   |   |
| <b>Salud y seguridad en el trabajo</b>                      |   |  |   |   |
| <b>GRI 103: Enfoque de gestión 2016</b>                     |   |  |   |   |
| <b>GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2016</b>        |   |  |   |   |
| 103-1   | Explicación del tema material y su Cobertura  | Seguridad y salud en el trabajo. Pág. 82   |   |   |
| 103-2   | El enfoque de gestión y sus componentes   | Seguridad y salud en el trabajo. Pág. 86   |   |   |
| 103-3   | Evaluación del enfoque de gestión   | Seguridad y salud en el trabajo. Pág. 82   |   |   |
| 403-1   | Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad  | Seguridad y salud en el trabajo. Pág. 87<br>Anexos - Seguridad y salud en el trabajo. Pág. 167 |   | Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.  |
| 403-2   | Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional | Anexos - Seguridad y salud en el trabajo. Págs. 168 - 169                                      | No se reportan los tipos de accidentes. |   |
| <b>Talento humano</b>                                       |   |  |   |   |
| <b>GRI 103: Enfoque de gestión 2016</b>                     |   |  |   |   |
| <b>GRI 202: Presencia en el mercado 106</b>                 |   |  |   |   |
| <b>GRI 401: Empleo 2016</b>                                 |   |  |   |   |
| <b>GRI 402: Relación trabajador-empresa 2016</b>            |   |  |   |   |
| <b>GRI 404: Formación y enseñanza 2016</b>                  |   |  |   |   |
| <b>GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016</b> |   |  |   |   |
| <b>GRI 406: No discriminación 2016</b>                      |   |  |   |   |
| <b>GRI 412: Evaluación de derechos humanos 2016</b>         |   |  |   |   |
| 103-1   | Explicación del tema material y su Cobertura  | Talento humano. Págs. 74-75  |   |   |
| 103-2   | El enfoque de gestión y sus componentes   | Talento humano. Págs. 74-75  |   |   |
| 103-3   | Evaluación del enfoque de gestión   | Talento humano. Págs. 77 y 79  |   |   |

| Estándar GRI  | Contenido   | Ubicación  | Omisiones  | Pacto Global   |
|---|---|--|--|--|
| <b>GRI 412: Evaluación de derechos humanos 2016</b> |   |  |  |  |
| 202-1   | Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local                             | Anexos - Talento humano. Pág. 155  | No se discrimina por terminal dado que se utiliza el mismo salario mínimo en todas las terminales del país. No se discrimina por empleados directos/ indirectos pues todos utilizan el mismo salario mínimo según regulación laboral nacional vigente. | Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación. |
| 202-2   | Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local  | Talento humano. Pg 76 Anexos - Talento humano. Pág. 156  | No se da la definición para "altos ejecutivos".  | Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación. |
| 401-1   | Nuevas contrataciones de colaboradores y rotación de personal   | Talento humano. Pg 76 Anexos - Talento humano. Pág. 156  |  |  |
| 401-2   | Beneficios para los colaboradores a tiempo completo que no se dan a los colaboradores a tiempo parcial o temporales | Talento humano. Pg 76 Anexos - Talento humano. Pág. 160  | No se incluyen: Provisiones por jubilación y Permiso parental (porque se reporta en indicador aparte).   |  |
| 401-3   | Permiso parental  | Anexos - Talento humano. Pág. 162  |  |  |
| 402-1   | Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales   | Compas cuenta con preavisos a los trabajadores antes de poner en práctica cambios operativos significativos que pudieran afectarles sustancialmente. Las semanas mínimas de preaviso se hacen de acuerdo a los tiempos mínimos requeridos por los proyectos. | No se especifica el número mínimo de semanas de aviso.   |  |
| 404-1   | Media de horas de formación al año por empleado   | Talento humano. Pg 76 Anexos - Talento humano. Pág. 163  |  | Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación. |
| 404-2   | Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición                          | Anexos - Talento humano. Pág. 165  | No se detalla el contenido de los programas de ayuda a la transición proporcionados para facilitar la empleabilidad continuada y la gestión del final de las carreras profesionales por jubilación o despido.  |  |
| 404-3   | Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional                  | Anexos - Talento humano. Pág. 166  | No se discrimina por sexo.   |  |

| Estándar GRI   | Contenido   | Ubicación   | Omisiones   | Pacto Global  |
|--|---|---|---|---|
| <b>GRI 412: Evaluación de derechos humanos 2016</b>      |   |   |   |   |
| 405-1  | Diversidad en órganos de gobierno y empleados                               | Anexos - Talento humano. Pág. 166                       | No se reporta información por otros indicadores de diversidad, como grupos minoritarios o grupos vulnerables. La diversidad en empleados se reporta en el indicador 102-8.  | Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.  |
| 405-2  | Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres     | Talento humano. Pg 76 Anexos - Talento humano. Pág. 167 | No se discrimina por terminal.  |   |
| 406-1  | Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas                  | Talento humano. Pg 76                                   |   |   |
| 412-2  | Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos | Talento humano. Pg 76 Anexos - Talento humano. Pág. 164 |   | Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.<br><br>Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de no actuar como cómplices de violaciones de los derechos humanos. |
| Propio   | Diversidad  | Anexos - Talento humano. Pág. 154                       |   |   |
| Propio   | Absentismo  | Anexos - Talento humano. Pág. 154                       |   |   |
| <b>Relacionamiento con la comunidad</b>                  |   |   |   |   |
| <b>GRI 103: Enfoque de gestión 2016</b>                  |   |   |   |   |
| <b>GRI 203: Impactos socioeconómicos indirectos 2016</b> |   |   |   |   |
| 103-1  | Explicación del tema material y su Cobertura                                | Relacionamiento con la comunidad. Pág. 88               |   |   |
| 103-2  | El enfoque de gestión y sus componentes                                     | Relacionamiento con la comunidad. Págs. 94 - 95         |   |   |
| 103-3  | Evaluación del enfoque de gestión   | Relacionamiento con la comunidad. Pág. 94               |   |   |
| 203-1  | Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados                        | Relacionamiento con la comunidad. Pág. 91               |   |   |
| 203-2  | Impactos económicos indirectos significativos                               | Relacionamiento con la comunidad. Pág. 91               | No se reporta la importancia de los impactos económicos indirectos en el contexto de benchmarks externos y de las prioridades de los grupos de interés, como los estándares, protocolos y agendas políticas nacionales e internacionales. |   |
| Propio   | Monto de inversión social   | Relacionamiento con la comunidad. Pág. 91               |   |   |

| Estándar GRI                                | Contenido  | Ubicación   | Omisiones | Pacto Global  |
|---|--|---|-----------|---|
| <b>Compromiso con el medio ambiente</b>     |  |   |           |   |
| <b>GRI 103: Enfoque de gestión 2016</b>     |  |   |           |   |
| <b>GRI 302: Energía 2016</b>                |  |   |           |   |
| <b>GRI 303: Agua 2016</b>                   |  |   |           |   |
| <b>GRI 305: Emisiones 2016</b>              |  |   |           |   |
| <b>GRI 306: Efluentes y residuos 2016</b>   |  |   |           |   |
| <b>GRI 307: Cumplimiento ambiental 2016</b> |  |   |           |   |
| 103-1                                       | Explicación del tema material y su Cobertura   | Compromiso con el medio ambiente. Pág. 121                            |           |   |
| 103-2                                       | El enfoque de gestión y sus componentes  | Compromiso con el medio ambiente. Pág. 121                            |           |   |
| 103-3                                       | Evaluación del enfoque de gestión  | Compromiso con el medio ambiente. Pág. 128                            |           |   |
| 302-1                                       | Consumo energético dentro de la organización   | Compromiso con el medio ambiente. Pág. 124                            |           | Principio 7: Las Empresas deberán apoyar un enfoque de precaución respecto a los desafíos del medio ambiente.               |
| 303-1                                       | Extracción de agua por fuente  | Compromiso con el medio ambiente. Pág. 125                            |           |   |
| 303-3                                       | Agua reciclada y reutilizada   | Compromiso con el medio ambiente. Pág. 125                            |           |   |
| 305-1                                       | Emisiones directas de GEI (Alcance 1)  | Compromiso con el medio ambiente. Pág. 124                            |           | Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.                 |
| 305-2                                       | Emisiones indirectas de GEI (Alcance 2)  | Compromiso con el medio ambiente. Pág. 124                            |           |   |
| 305-7                                       | Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire | Anexos - Compromiso con el medio ambiente. Págs. 172 - 173            |           | Principio 9: Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente. |
| 306-1                                       | Vertido de aguas en función de su calidad y destino  | Anexos - Compromiso con el medio ambiente. Págs. 174 - 175 - 176 -177 |           |   |
| 306-2                                       | Residuos por tipo y método de eliminación  | Compromiso con el medio ambiente. Pág. 126                            |           |   |
| 307-1                                       | Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental                                     | Gobierno corporativo. Pág. 53   |           |   |

# Anexos

## Anexos - Capítulo 3P / PROSPERIDAD

### Gobierno corporativo

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

Indicador composición junta directiva

| Aspectos Junta Directiva  | Director de Junta No. 1                        | Director de Junta No. 2   | Director de Junta No. 3         | Director de Junta No. 4   | Director de Junta No. 5                  |
|---|--|---|---------------------------------|---|--|
| Nombre  | Gabriel Hernán Echavarría Obregón              | Gonzalo Alvargonzález Figaredo  | Adam Beachamp                   | Jonathan Hunt   | Michael Obhof                            |
| Empresa donde labora  | Rosales S.A.                                   | CEO ERSHIP SAUVicepresidente de la Asociación de Navieros Españoles (ANAVE, Madrid) Presidente de la Plataforma de Inversores Españoles en Puertos (PIPE, Madrid) | Compas S.A.                     | Goldman Sachs' Merchant Banking   | Goldman Sachs' Merchant Banking          |
| Cargo   | Presidente                                     | CEO   | Senior Advisor and Board Member | Director gerente, responsable de las inversiones en transporte en las Américas para el Grupo de Inversión en Infraestructura (IIG). | Vicepresidente                           |
| Ejecutivo/No Ejecutivo  | No ejecutivo                                   | No ejecutivo  | No ejecutivo                    | No ejecutivo  | No ejecutivo                             |
| Independiente   | No   | No  | No                              | No  | No                                       |
| Antigüedad en la Junta  | 9/3/2015                                       | 9/3/2015  | 1/7/2019                        | 22/8/2017   | 22/8/2017                                |
| Comité(s) de Junta al que pertenece   |  |   |                                 |   |  |
| Otras Juntas Directivas a las que pertenece   | Fundación Natura, Fundación Islas del Rosario. | Grupo Ership/ Alvargonzález Dunas Capital/ Inverseguros   |                                 | Red de Carreteras de Occidente Autopistas Metropolitanas, Aviation Facilities Company (Afco), Avports                               | Autopistas Metropolitanas de Puerto Rico |
| Nombre de entidades sin ánimo de lucro en las cuales participa como miembro de órganos de dirección |  |   |                                 | Autopistas Metropolitanas   |  |

| Director de Junta No. 6  | Director de Junta No. 7  | Director de Junta No. 8  | Director de Junta No. 9                 | Director Independiente                          |
|--|--|--|---|---|
| Sebastián Echavarría Crespi  | María Luz Salcedo  | Romualdo Alvargonzález   | Alejandro Echavarría Rodríguez          | Alberto Jiménez Rojas                           |
| Socio Gerente de Sabricas Capital Management   | Rosales S.A  | Presidente de ERSHIP, S.A., Vocal del comité del LLOYDS REGISTER, Presidente de la FUNDACIÓN ALVARGONZÁLEZ   | Mensajeros Urbanos                      |   |
| Socio Gerente  | Gerente General  | Presidente   | Presidente                              | Independiente                                   |
| No ejecutivo   | No ejecutivo   | No ejecutivo   | No ejecutivo                            | No ejecutivo                                    |
| No   | No   | No   |   | SI  |
| 22/8/2017  | 22/8/2017  | 22/8/2017  | 22/8/2017                               | 10/6/2019                                       |
|  |  |  |   | Comité Corporativo de Auditoría                 |
| Corona Organization, Falabella Colombia, CAIS, CarSaver, Compas S.A., Pérez Art Museum Miami y Henry Street Settlement Foundation, una organización sin fines de lucro con sede en Nueva York. | Rosales S.A.S., Central Charter de Colombia S.A.S., Playa Blanca Baru S.A.S., Promotora La Enseñanza S.A., Altos De Mdey., Hmv Ingenieros Ltda., Mejía Villegas S.A. | Patrono de la Junta del Real Patronato del Museo Naval -Consejero / Asesor Regional de BBVA -Vocal del Consejo de Administración de la Autoridad Portuaria de Gijón - Consejero de diversas sociedades de pequeña entidad. | Pe SuperFuds, Central Charter Colombia. | CCTO SASANALDEX Puerto Buenavista S.A.          |
| Miembro de Junta de Henry Street Settlement Foundation   |  |  |   | Fundación SPIA Fundación Canal del Dique Compas |

| Aspectos Junta Directiva  | Director de Junta No. 1   | Director de Junta No. 2   | Director de Junta No. 3  | Director de Junta No. 4  | Director de Junta No. 5  |
|---|---|---|--|--|--|
| Competencias y experiencia relacionadas con impactos económicos, ambientales y sociales |   |   |  |  |  |
| ¿Es accionista de un proveedor o cliente importante?                                    | No  | No  | No   | No   | No   |
| Porcentaje de juntas asistidas vs. Juntas llevadas a cabo                               | 100%  | 83%   | 100%   | 50%*   | 83%  |
| Estudios  | University of Heidelberg – West Germany (1968) Junior Year<br>Columbia University – New York, USA (1969) B.A. Economics | Licenciado en Derecho, Universidad Autónoma de Madrid Diplomado en Ciencias Económicas, Universidad Autónoma de Madrid. | Michigan State University - Bachelor's degree, Finance - Eli Broad College of Business - BS Finance, General - 1996 - 2000   | Licenciatura en Estudios Políticos - Dickinson College.  | Licenciado en Economía - Universidad Estatal de Ohio.MBA - Instituto de Tecnología de Massachusetts (MIT), donde fue asistente de docencia graduado de Finanzas Corporativas y Contabilidad Gerencial. |
| Experiencia   |   |   | Julio 2019 - Actualmente - Compas S.A.- Senior Advisor and Board Member<br>Junio 2019 - APM Terminals - Global Head of Corporate Development<br>Agosto 2014 - 2017 - APM Terminals - Senior Director Corporate Development<br>Agosto 2010 - 2014 - APM Terminals - Director of Strategic Planning and Development<br>Año 2005- 2010 - APM Terminal - General Manager of Business Development<br>Febrero 2003 - 2005 - Maersk Line - Business Controller<br>Junio 2002 - 2003 - Maersk México - Finance Manager<br>Julio 2000 - 2002 - Maersk Inc. - Financial Analyst. | Jonathan trabajó en la división de banca de inversión de Goldman. Previo a eso he was the CFO of the firm's Corporate Real Estate Group. |  |

| Director de Junta No. 6  | Director de Junta No. 7  | Director de Junta No. 8  | Director de Junta No. 9  | Director Independiente   |
|--|--|--|--|--|
|  |  |  |  |  |
| No   | No   | No   | No   | No   |
| 100%   | 0%   | 0%   | 0%   | 50%*   |
| Licenciado en Artes en Ciencias Políticas e Historia por la Universidad de Tufts.  | Administradora de Empresas - Universidad Autónoma de Bucaramanga | Oficial de la Armada (E.N.M.) - Licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales (UNED) | BS Economics - Northeastern University.BSIB Finance - D'Amore-McKim School of Business | Especialización en MercadosMaestría en AdministraciónEspecialización en Operación BancariaIngeniería Agrícola  |
| El Sr. Echavarria fue director gerente de Highbridge Capital Management, una organización de fondos de cobertura de estrategia múltiple con 45 mil millones bajo administración en la ciudad de Nueva York. Antes de Highbridge, el Sr. Echavarria fue socio en Renaissance Technologies, un fondo de cobertura de 50 mil millones de dólares también con sede en la ciudad de Nueva York. |  |  |  | *Junio 2019 Actualmente - Miembro Independiente - Comité de Auditoria - Compañía de Puertos Asociados S.A. – Compas S.A.*Enero 2012 – Junio 2019 Compañía de Puertos Asociados S.A. – Compas S.A.Presidente*Octubre 2003 – Enero 2012 Terminal Marítimo Muelles el Bosque S.A.Gerente General*Enero 2002 - Enero 2003 OPP Granelera S.A. – Graneleros S.A.Gerente General*Agosto 1996 – Enero 2002 OPP Granelera S.A.Gerente General*Marzo 1974 – Agosto 1996 Grupo Aval- Subgerente General Alpopular S.A. entre 1992 a 1996- Gerente Nacional de Operaciones Almaviva S.A. entre 1987 a 1992- Gerente Sucursales B/ tura, Cartagena y Bogotá Almaviva S.A. entre 1979 a 1987- Subgerente General Banco Bogotá - Medellín entre 1974 y 1979 |

## Ética y transparencia

(205-1)

Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción

| Número total y porcentaje de operaciones evaluadas con relación a riesgos de corrupción y los principales riesgos identificados | 2019*               |                       |                         |
|---|---------------------|-----------------------|-------------------------|
|   | Operaciones totales | Operaciones evaluadas | % Operaciones evaluadas |
|   | 374                 | 326                   | <b>87%</b>              |

\*NOTA: este indicador corresponde al total de evaluaciones de seguridad efectuadas al personal de Compas.

(205-2)

Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción

| Miembros del máximo órgano de gobierno informados y capacitados en materia anticorrupción   | 2019 |     |
|---|------|-----|
|   | No.  | %   |
| Número y porcentaje total de miembros del máximo órgano de gobierno a los que se ha informado sobre las políticas y los procedimientos de la organización en materia anticorrupción | 1    | 14% |
| Número y porcentaje total de miembros del máximo órgano de gobierno que han recibido capacitación sobre la lucha contra la corrupción   | 0    | 0%  |

| Empleados informados y capacitados | Total Empleados | 2019                 |             |                       |           |
|------------------------------------|-----------------|----------------------|-------------|-----------------------|-----------|
|                                    |                 | Empleados Informados |             | Empleados capacitados |           |
|                                    | No.             | %                    | No.         | %                     |           |
| Directivos                         | 17              | 17                   | 100%        |                       | 0%        |
| Personal administrativo            | 63              | 63                   | 100%        |                       | 0%        |
| Otros                              | 249             | 249                  | 100%        |                       | 0%        |
| <b>Total</b>                       | <b>329</b>      | <b>329</b>           | <b>100%</b> | <b>0</b>              | <b>0%</b> |

## Anexos - Capítulo 4P / PERSONAS

### Información sobre empleados y otros trabajadores

(102-8)

| Indicadores laborales generales                           | 2019               |           |              |           |           |           |              |
|---|--------------------|-----------|--------------|-----------|-----------|-----------|--------------|
|   | Sede adm. (Bogotá) | Cartagena | Barranquilla | Cascajal  | Aguadulce | Tolú      | Total Compas |
| Número total de colaboradores                             | 31                 | 86        | 50           | 75        | 87        | 45        | 374          |
| Número de colaboradores a término indefinido              | 31                 | 72        | 45           | 69        | 67        | 35        | 319          |
| Número de colaboradores a término fijo                    | 0                  | 2         | 0            | 0         | 0         | 0         | 2            |
| Número de colaboradores con otro tipo de contratos        | 0                  | 12        | 5            | 6         | 20        | 10        | 53           |
| Porcentaje colaboradores a término fijo                   | 0,0%               | 2,3%      | 0,0%         | 0,0%      | 0,0%      | 0,0%      | 0,5%         |
| Porcentaje de colaboradores a término indefinido          | 100,0%             | 83,7%     | 90,0%        | 92,0%     | 77,0%     | 77,8%     | 85,3%        |
| Número total de hombres                                   | 14                 | 53        | 29           | 48        | 49        | 34        | 227          |
| Número total de mujeres                                   | 17                 | 33        | 21           | 27        | 38        | 11        | 147          |
| Porcentaje de hombres                                     | 45,2%              | 61,6%     | 58,0%        | 64,0%     | 56,3%     | 75,6%     | 60,7%        |
| Porcentaje de mujeres                                     | 54,8%              | 38,4%     | 42,0%        | 36,0%     | 43,7%     | 24,4%     | 39,3%        |
| <b>Empleados en la organización por categoría laboral</b> |                    |           |              |           |           |           |              |
| Número nivel 1: Ejecutivo                                 | 5                  | 0         | 0            | 0         | 0         | 0         | 5            |
| Número nivel 2: Gerencial                                 | 5                  | 3         | 1            | 1         | 1         | 1         | 12           |
| Número nivel 3: Directores                                | 6                  | 5         | 0            | 1         | 1         | 0         | 13           |
| Número nivel 4: Especialistas                             | 12                 | 31        | 17           | 9         | 11        | 7         | 87           |
| Número nivel 5: Otros niveles                             | 3                  | 47        | 32           | 64        | 74        | 37        | 257          |
| <b>TOTAL</b>  | <b>31</b>          | <b>86</b> | <b>50</b>    | <b>75</b> | <b>87</b> | <b>45</b> | <b>374</b>   |

| Indicadores laborales generales       | 2019               |           |              |          |           |       |              |
|---------------------------------------|--------------------|-----------|--------------|----------|-----------|-------|--------------|
|                                       | Sede adm. (Bogotá) | Cartagena | Barranquilla | Cascajal | Aguadulce | Tolú  | Total Compas |
| Porcentaje nivel 1: Ejecutivo         | 16,1%              | 0,0%      | 0,0%         | 0,0%     | 0,0%      | 0,0%  | 1,3%         |
| Porcentaje nivel 2: Gerencial         | 16,1%              | 3,5%      | 2,0%         | 1,3%     | 1,1%      | 2,2%  | 3,2%         |
| Porcentaje nivel 3: Directores        | 19,4%              | 5,8%      | 0,0%         | 1,3%     | 1,1%      | 0,0%  | 3,5%         |
| Porcentaje nivel 4: Especialistas     | 38,7%              | 36,0%     | 34,0%        | 12,0%    | 12,6%     | 15,6% | 23,3%        |
| Porcentaje nivel 5: Otros niveles     | 9,7%               | 54,7%     | 64,0%        | 85,3%    | 85,1%     | 82,2% | 68,7%        |
| Empleados en la organización por edad | Sede adm. (Bogotá) | Cartagena | Barranquilla | Cascajal | Aguadulce | Tolú  | Total Compas |
| Número rango 1: menor a 30 años       | 5                  | 14        | 21           | 15       | 35        | 15    | 105          |
| Número rango 2: de 30 a 40 años       | 12                 | 31        | 17           | 22       | 34        | 9     | 125          |
| Número rango 3: de 40 a 50 años       | 6                  | 18        | 7            | 21       | 10        | 8     | 70           |
| Número rango 4: de 50 a 60 años       | 8                  | 17        | 4            | 16       | 5         | 11    | 61           |
| Número rango 5: mayor a 60 años       | 0                  | 6         | 1            | 1        | 3         | 2     | 13           |
| Porcentaje rango 1: menor a 30 años   | 16,1%              | 16,3%     | 42,0%        | 20,0%    | 40,2%     | 33,3% | 28,1%        |
| Porcentaje rango 2: de 30 a 40 años   | 38,7%              | 36,0%     | 34,0%        | 29,3%    | 39,1%     | 20,0% | 33,4%        |
| Porcentaje rango 3: de 40 a 50 años   | 19,4%              | 20,9%     | 14,0%        | 28,0%    | 11,5%     | 17,8% | 18,7%        |
| Porcentaje rango 4: de 50 a 60 años   | 25,8%              | 19,8%     | 8,0%         | 21,3%    | 5,7%      | 24,4% | 16,3%        |
| Porcentaje rango 5: mayor a 60 años   | 0,0%               | 7,0%      | 2,0%         | 1,3%     | 3,4%      | 4,4%  | 3,5%         |

| Detalle hombres                         | Sede adm. (Bogotá)                       | Cartagena | Barranquilla | Cascajal | Aguadulce | Tolú | Total Compas |
|---|--|-----------|--------------|----------|-----------|------|--------------|
| <b>Desglosado por categoría laboral</b> | <b>Desglosado por categoría salarial</b> |           |              |          |           |      |              |
| Número nivel 1: Ejecutivo               | 5  | 0         | 0            | 0        | 0         | 0    | 5            |
| Número nivel 2: Gerencial               | 4  | 3         | 1            | 1        | 1         | 1    | 11           |
| Número nivel 3: Directores              | 1  | 4         | 0            | 1        | 1         | 0    | 7            |
| Número nivel 4: Especialistas           | 2  | 14        | 9            | 4        | 5         | 4    | 38           |
| Número nivel 5: Otros niveles           | 2  | 32        | 19           | 42       | 42        | 29   | 166          |
| Porcentaje nivel 1: Ejecutivo           | 35,7%                                    | 0,0%      | 0,0%         | 0,0%     | 0,0%      | 0,0% | 2,1%         |

150

151

Anexos

| Detalle hombres   | Sede adm. (Bogotá)                       | Cartagena | Barranquilla | Cascajal | Aguadulce | Tolú  | Total Compas |
|---|--|-----------|--------------|----------|-----------|-------|--------------|
| <b>Desglosado por categoría laboral</b>   | <b>Desglosado por categoría salarial</b> |           |              |          |           |       |              |
| Porcentaje nivel 2: Gerencial   | 28,6%                                    | 5,7%      | 3,4%         | 2,1%     | 2,0%      | 2,9%  | 4,5%         |
| Porcentaje nivel 3: Directores  | 7,1%                                     | 7,5%      | 0,0%         | 2,1%     | 2,0%      | 0,0%  | 2,9%         |
| Porcentaje nivel 4: Especialistas   | 14,3%                                    | 26,4%     | 31,0%        | 8,3%     | 10,2%     | 11,8% | 15,6%        |
| Porcentaje nivel 5: Otros niveles   | 14,3%                                    | 60,4%     | 65,5%        | 87,5%    | 85,7%     | 85,3% | 68,3%        |
| <b>Desglosado por edad</b>  | <b>Desglosado por edad</b>               |           |              |          |           |       |              |
| Número rango 1: menor a 30 años   | 0  | 4         | 7            | 2        | 16        | 8     | 37           |
| Número rango 2: de 30 a 40 años   | 6  | 17        | 12           | 14       | 21        | 5     | 75           |
| Número rango 3: de 40 a 50 años   | 2  | 13        | 5            | 17       | 6         | 8     | 51           |
| Número rango 4: de 50 a 60 años   | 6  | 13        | 4            | 14       | 3         | 11    | 51           |
| Número rango 5: mayor a 60 años   | 0  | 6         | 1            | 1        | 3         | 2     | 13           |
| Porcentaje rango 1: menor a 30 años   | 0,0%                                     | 7,5%      | 24,1%        | 4,2%     | 32,7%     | 23,5% | 16,3%        |
| Porcentaje rango 2: de 30 a 40 años   | 42,9%                                    | 32,1%     | 41,4%        | 29,2%    | 42,9%     | 14,7% | 33,0%        |
| Porcentaje rango 3: de 40 a 50 años   | 14,3%                                    | 24,5%     | 17,2%        | 35,4%    | 12,2%     | 23,5% | 22,5%        |
| Porcentaje rango 4: de 50 a 60 años   | 42,9%                                    | 24,5%     | 13,8%        | 29,2%    | 6,1%      | 32,4% | 22,5%        |
| Porcentaje rango 5: mayor a 60 años   | 0,0%                                     | 11,3%     | 3,4%         | 2,1%     | 6,1%      | 5,9%  | 5,7%         |
| <b>Desglosado por tipo de contrato</b>  | <b>Desglosado por tipo de contrato</b>   |           |              |          |           |       |              |
| Número total de hombres con contrato a término indefinido   | 14                                       | 50        | 26           | 46       | 36        | 29    | 201          |
| Número total de hombres con contrato a término fijo   | 0  | 0         | 0            | 0        | 0         | 0     | 0            |
| Número total de hombres con otro tipo de contratos (especifique que otro tipo de contratos como aprendices, practicantes, entre otros). | 0  | 3         | 3            | 2        | 13        | 5     | 26           |

| Detalle mujeres                         | Sede adm. (Bogotá)                       | Cartagena | Barranquilla | Cascajal | Aguadulce | Tolú  | Total Compas |
|---|--|-----------|--------------|----------|-----------|-------|--------------|
| <b>Desglosado por categoría laboral</b> | <b>Desglosado por categoría salarial</b> |           |              |          |           |       |              |
| Número nivel 1: Ejecutivo               | 0  | 0         | 0            | 0        | 0         | 0     | 0            |
| Número nivel 2: Gerencial               | 1  | 0         | 0            | 0        | 0         | 0     | 1            |
| Número nivel 3: Directores              | 5  | 1         | 0            | 0        | 0         | 0     | 6            |
| Número nivel 4: Especialistas           | 10                                       | 17        | 8            | 5        | 6         | 2     | 48           |
| Número nivel 5: Otros niveles           | 1  | 15        | 13           | 22       | 32        | 9     | 92           |
| Porcentaje nivel 1: Ejecutivo           | 0,0%                                     | 0,0%      | 0,0%         | 0,0%     | 0,0%      | 0,0%  | 0,0%         |
| Porcentaje nivel 2: Gerencial           | 5,9%                                     | 0,0%      | 0,0%         | 0,0%     | 0,0%      | 0,0%  | 0,7%         |
| Porcentaje nivel 3: Directores          | 29,4%                                    | 3,0%      | 0,0%         | 0,0%     | 0,0%      | 0,0%  | 4,1%         |
| Porcentaje nivel 4: Especialistas       | 58,8%                                    | 51,5%     | 38,1%        | 18,5%    | 15,8%     | 18,2% | 32,7%        |
| Porcentaje nivel 5: Otros niveles       | 5,9%                                     | 45,5%     | 61,9%        | 81,5%    | 84,2%     | 81,8% | 62,6%        |
| <b>Desglosado por tipo de contrato</b>  | <b>Desglosado por tipo de contrato</b>   |           |              |          |           |       |              |
| Número rango 1: menor a 30 años         | 5  | 10        | 14           | 13       | 19        | 7     | 68           |
| Número rango 2: de 30 a 40 años         | 6  | 14        | 5            | 8        | 13        | 4     | 50           |
| Número rango 3: de 40 a 50 años         | 4  | 5         | 2            | 4        | 4         | 0     | 19           |
| Número rango 4: de 50 a 60 años         | 2  | 4         | 0            | 2        | 2         | 0     | 10           |
| Número rango 5: mayor a 60 años         | 0  | 0         | 0            | 0        | 0         | 0     | 0            |
| Porcentaje rango 1: menor a 30 años     | 29,4%                                    | 30,3%     | 66,7%        | 48,1%    | 50,0%     | 63,6% | 46,3%        |
| Porcentaje rango 2: de 30 a 40 años     | 35,3%                                    | 42,4%     | 23,8%        | 29,6%    | 34,2%     | 36,4% | 34,0%        |
| Porcentaje rango 3: de 40 a 50 años     | 23,5%                                    | 15,2%     | 9,5%         | 14,8%    | 10,5%     | 0,0%  | 12,9%        |
| Porcentaje rango 4: de 50 a 60 años     | 11,8%                                    | 12,1%     | 0,0%         | 7,4%     | 5,3%      | 0,0%  | 6,8%         |
| Porcentaje rango 5: mayor a 60 años     | 0,0%                                     | 0,0%      | 0,0%         | 0,0%     | 0,0%      | 0,0%  | 0,0%         |

| Desglosado por tipo de contrato                           | Desglosado por tipo de contrato |    |    |    |    |   |     |
|---|---------------------------------|----|----|----|----|---|-----|
| Número total de mujeres con contrato a término indefinido | 17                              | 22 | 19 | 23 | 31 | 6 | 118 |
| Número total de mujeres con contrato a término fijo       | 0                               | 2  | 0  | 0  | 0  | 0 | 2   |
| Número total de mujeres con otro tipo de contratos        | 0                               | 9  | 2  | 4  | 7  | 5 | 27  |

### Propio Diversidad

| Diversidad   | 2019               |           |              |          |           |       |              |
|--|--------------------|-----------|--------------|----------|-----------|-------|--------------|
|  | Sede adm. (Bogotá) | Cartagena | Barranquilla | Cascajal | Aguadulce | Tolú  | Total Compas |
| Número de empleados con discapacidad en la plantilla   | 0                  | 0         | 0            | 0        | 0         | 0     | 0            |
| Porcentaje de empleados con discapacidad en la plantilla   | 0,00%              | 0,00%     | 0,00%        | 0,00%    | 0,00%     | 0,00% | 0,00%        |
| Número de empleados extranjeros en la empresa que trabajan en la sede o sucursales situadas en Colombia. | 1                  | 0         | 0            | 0        | 0         | 0     | 1            |
| Porcentaje de extranjeros en la empresa que trabajan en la sede o sucursales situadas en Colombia.       | 3,23%              | 0,00%     | 0,00%        | 0,00%    | 0,00%     | 0,00% | 0,27%        |

## Acuerdos de negociación colectiva

(102-41)

| Empleados cubiertos por convenios colectivos                     | 2017  | 2018 | 2019 |
|--|-------|------|------|
|  | Total |      |      |
| Número total de empleados en la organización                     | 334   | 314  | 374  |
| Número total de empleados cubiertos por convenios colectivos     | 31    | 29   | 37   |
| Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos       | 9%    | 9%   | 10%  |
| Número de consultas o negociaciones sobre cambios en la compañía | 2     | 0    | 1    |

## Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local

(202-1)

| Relación entre el salario mínimo interno y el salario mínimo legal vigente | 2017      |           | 2018      |           | 2019      |           |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
|  | Hombres   | Mujeres   | Hombres   | Mujeres   | Hombres   | Mujeres   |
| Valor salario mínimo legal   | \$737.717 | \$737.717 | \$781.242 | \$781.242 | \$828.116 | \$828.116 |
| Valor salario mínimo interno   | \$737.717 | \$737.717 | \$781.242 | \$781.242 | \$828.116 | \$828.116 |
| Ratio salario mínimo   | 1         | 1         | 1         | 1         | 1         | 1         |

## Talento humano

202-2

### Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local

| Directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas | 2017         | 2018         | 2019      |           |              |          |           |      |              |
|---|--------------|--------------|-----------|-----------|--------------|----------|-----------|------|--------------|
|   | Total Compas | Total Compas | Sede adm. | Cartagena | Barranquilla | Cascajal | Aguadulce | Tolú | Total Compas |
| Número total de altos ejecutivos  | 18           | 17           | 9         | 3         | 1            | 1        | 1         | 1    | 16           |
| Indique el número de directivos procedentes de la comunidad local                                       | 18           | 16           | 8         | 3         | 1            | 1        | 1         | 1    | 15           |
| Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local  | 100%         | 94%          | 89%       | 100%      | 100%         | 100%     | 100%      | 100% | 94%          |
| Indique la concepción de local  | De Colombia  |              |           |           |              |          |           |      |              |

401-1

### Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal

|            | 2019                |              |           |              |              |              |          |              |
|------------|---------------------|--------------|-----------|--------------|--------------|--------------|----------|--------------|
|            | Sede administrativa |              | Cartagena |              | Barranquilla |              | Cascajal |              |
|            | Retiros             | Total Colab. | Retiros   | Total Colab. | Retiros      | Total Colab. | Retiros  | Total Colab. |
| Total      | 5                   | 31           | 8         | 86           | 7            | 50           | 5        | 75           |
| Voluntaria | 2                   |              | 4         |              | 4            |              | 4        |              |

|            | 2019      |              |         |              |              |              |
|------------|-----------|--------------|---------|--------------|--------------|--------------|
|            | Aguadulce |              | Tolú    |              | Total Compas |              |
|            | Retiros   | Total Colab. | Retiros | Total Colab. | Retiros      | Total Colab. |
| Total      | 9         | 87           | 12      | 45           | 46           | 374          |
| Voluntaria | 5         |              | 1       |              | 20           |              |

| Rotación de empleados   | 2019      |           |              |          |           |      |              | Explique la variación con respecto al año anterior  |
|---|-----------|-----------|--------------|----------|-----------|------|--------------|---|
|   | Sede adm. | Cartagena | Barranquilla | Cascajal | Aguadulce | Tolú | Total Compas |   |
| Tasa de rotación de personal  | 16%       | 9%        | 14%          | 7%       | 10%       | 27%  | 12%          |   |
| Tasa de rotación de personal por renuncia voluntaria                    | 6%        | 5%        | 8%           | 5%       | 6%        | 2%   | 5%           |   |
| Número de colaboradores retirado por mutuo acuerdo                      | 0         | 0         | 0            | 0        | 0         | 0    | 0            | No se presentó  |
| Número de colaboradores fallecidos                                      | 0         | 0         | 0            | 0        | 0         | 0    | 0            | No se presentó  |
| Número de colaboradores retirados por pensión o vencimiento de contrato | 1         | 0         | 1            | 1        | 0         | 2    | 5            | 4 personas salieron de la compañía por reconocimiento de pensiones                          |
| Número de colaboradores con traslados entre empresas                    | 1         | 0         | 0            | 0        | 0         | 0    | 1            | Se realiza la sustitucion patronal de Patrick Clarkson de COMPAS a Comship a 31 de dic 2019 |
| Número de colaboradores retirados por renuncia voluntaria               | 2         | 4         | 4            | 4        | 5         | 1    | 20           |   |
| Número de colaboradores despedidos                                      | 1         | 4         | 2            | 0        | 4         | 9    | 20           |   |
| Porcentaje de colaboradores retirado por mutuo acuerdo                  | 0%        | 0%        | 0%           | 0%       | 0%        | 0%   | 0%           |   |
| Porcentaje de retiros voluntarios/ total de retiros                     | 40%       | 50%       | 57%          | 80%      | 56%       | 8%   | 43%          |   |

| Retiros         | 2019      |           |              |          |           |      |              |
|-----------------|-----------|-----------|--------------|----------|-----------|------|--------------|
|                 | Sede adm. | Cartagena | Barranquilla | Cascajal | Aguadulce | Tolú | Total Compas |
| Menor a 30 años | 3         | 3         | 2            | 0        | 3         | 0    | 11           |
| 30 a 40 años    | 1         | 3         | 3            | 2        | 4         | 7    | 20           |
| 40 a 50 años    | 0         | 1         | 1            | 2        | 1         | 3    | 8            |
| 50 a 60 años    | 0         | 0         | 0            | 0        | 1         | 0    | 1            |
| Mayor a 60 años | 1         | 1         | 1            | 1        | 0         | 2    | 6            |
| Femenino        | 2         | 2         | 1            | 0        | 1         | 2    | 8            |
| Masculino       | 3         | 6         | 6            | 5        | 8         | 10   | 38           |

| Tasa de rotación de personal, distribuida por edad y género | 2019      |           |              |              |           |      |              | Explique la variación con respecto al año anterior                 |
|---|-----------|-----------|--------------|--------------|-----------|------|--------------|--|
|   | Sede adm. | Cartagena | Barranquilla | Buenaventura | Aguadulce | Tolú | Total Compas |  |
| Menor a 30 años   | 150%      | 50%       | 67%          | 0%           | 5%        | 0%   | 34%          |  |
| 30 a 40 años  | 50%       | 50%       | 100%         | 3%           | 7%        | 175% | 63%          |  |
| 40 a 50 años  | 0%        | 17%       | 33%          | 3%           | 2%        | 75%  | 25%          |  |
| 50 a 60 años  | 0%        | 0%        | 0%           | 0%           | 2%        | 0%   | 3%           |  |
| Mayor a 60 años   | 50%       | 17%       | 33%          | 2%           | 0%        | 50%  | 19%          | 4 personas salieron de la compañía por reconocimiento de pensiones |
| Femenino  | 100%      | 33%       | 33%          | 0%           | 2%        | 50%  | 25%          |  |
| Masculino   | 150%      | 100%      | 200%         | 8%           | 13%       | 250% | 119%         |  |

| Contrataciones por edad | 2019      |           |              |          |           |      |              |
|-------------------------|-----------|-----------|--------------|----------|-----------|------|--------------|
|                         | Sede adm. | Cartagena | Barranquilla | Cascajal | Aguadulce | Tolú | Total Compas |
| TOTAL                   | 5         | 9         | 9            | 10       | 15        | 4    | <b>52</b>    |
| Menor a 30 años         | 4         | 2         | 4            | 6        | 6         | 1    | <b>23</b>    |
| 30 a 40 años            | 1         | 5         | 3            | 1        | 7         | 2    | <b>19</b>    |
| 40 a 50 años            | 0         | 1         | 2            | 2        | 1         | 0    | <b>6</b>     |
| 50 a 60 años            | 0         | 1         | 0            | 1        | 1         | 1    | <b>4</b>     |
| Mayor a 60 años         | 0         | 0         | 0            | 0        | 0         | 0    | <b>0</b>     |
| Femenino                | 5         | 3         | 4            | 7        | 3         | 0    | <b>22</b>    |
| Masculino               | 0         | 6         | 5            | 3        | 12        | 4    | <b>30</b>    |

| Tasa de contrataciones de personal, distribuida por edad y género | 2019      |           |              |          |           |      |              |
|---|-----------|-----------|--------------|----------|-----------|------|--------------|
|   | Sede adm. | Cartagena | Barranquilla | Cascajal | Aguadulce | Tolú | Total Compas |
| Menor a 30 años   | 80%       | 22%       | 44%          | 60%      | 40%       | 25%  | <b>44%</b>   |
| De 30 a 40 años   | 20%       | 56%       | 33%          | 10%      | 47%       | 50%  | <b>37%</b>   |
| De 40 a 50 años   | 0%        | 11%       | 22%          | 20%      | 7%        | 0%   | <b>12%</b>   |
| De 50 a 60 años   | 0%        | 11%       | 0%           | 10%      | 7%        | 25%  | <b>8%</b>    |
| Mayor a 60 años   | 0%        | 0%        | 0%           | 0%       | 0%        | 0%   | <b>0%</b>    |
| Femenino  | 100%      | 33%       | 44%          | 70%      | 20%       | 0%   | <b>42%</b>   |
| Masculino   | 0%        | 67%       | 56%          | 30%      | 80%       | 100% | <b>58%</b>   |
| Número total y tasa de contrataciones de empleados                | 5         | 9         | 9            | 10       | 15        | 4    | <b>52</b>    |
|   | 16%       | 10%       | 18%          | 13%      | 17%       | 9%   | <b>14%</b>   |

| Vacantes y promociones y antigüedad                                       | 2019        |             |              |             |            |             |              |
|---|-------------|-------------|--------------|-------------|------------|-------------|--------------|
|   | Sede adm.   | Cartagena   | Barranquilla | Cascajal    | Aguadulce  | Tolú        | Total Compas |
| Vacantes  | 5           | 9           | 9            | 10          | 15         | 4           | <b>52</b>    |
| Número de vacantes ocupadas por personal interno                          | 2           | 5           | 2            | 2           | 11         | 3           | <b>25</b>    |
| Porcentaje de vacantes ocupadas por personal interno                      | <b>40%</b>  | <b>56%</b>  | <b>22%</b>   | <b>20%</b>  | <b>73%</b> | <b>75%</b>  | <b>48%</b>   |
| Número global de la plantilla promocionada durante el último año          | 2           | 5           | 2            | 2           | 11         | 3           | <b>25</b>    |
| Porcentaje global de la plantilla promocionada durante el último año      | <b>6%</b>   | <b>6%</b>   | <b>4,0%</b>  | <b>2,7%</b> | <b>13%</b> | <b>7%</b>   | <b>7%</b>    |
| Número de mujeres de la plantilla promocionadas durante el último año     |             |             |              |             | 5          |             | <b>5</b>     |
| Porcentaje de mujeres de la plantilla promocionadas durante el último año | <b>0%</b>   | <b>0%</b>   | <b>0%</b>    | <b>0%</b>   | <b>45%</b> | <b>0%</b>   | <b>20%</b>   |
| Número de hombres de la plantilla promocionados durante el último año     | 2           | 5           | 2            | 2           | 6          | 3           | <b>20</b>    |
| Porcentaje de hombres de la plantilla promocionados durante el último año | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>100%</b>  | <b>100%</b> | <b>55%</b> | <b>100%</b> | <b>80%</b>   |
| Antigüedad media de los empleados de la empresa promovidos (años)         | 4,0         | 11,0        | 3,0          | 8,0         | 2,0        | 8,0         | <b>6,0</b>   |
| Antigüedad media de las mujeres de la empresa promovidas (años)           |             |             |              |             | 4,0        |             | <b>4,0</b>   |
| Antigüedad media de los hombres de la empresa promovidos (años)           | 4,0         | 11,0        | 3,0          | 8,0         | 1,0        | 8,0         | <b>5,8</b>   |

NOTA: Para este indicador solamente se tiene en cuenta personal de planta directa, sin incluir practicantes, estudiantes SENA, ni temporales. Solo se reporta 2019.

## Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales

| Prestaciones sociales obligatorias para los empleados a jornada completa   | 2017         | 2018 | 2019 |
|--|--------------|------|------|
|  | Total Compas |      |      |
| ¿Cuenta con alguna de las siguientes prestaciones sociales obligatorias para todos los empleados a jornada completa? | Sí           | Sí   |      |
| Seguridad social   | Sí           | Sí   | Sí   |
| Fondo de pensiones   | Sí           | Sí   | Sí   |
| Otras (especificar)<br>Fondo de Cesantías<br>Primas de Servicio  | Sí           | Sí   | Sí   |

| Prestaciones sociales obligatorias para los empleados a jornada completa  | 2017  | 2018 | 2019 |
|---|---|------|------|
|   | Total Compas  |      |      |
| ¿Cuenta con alguna de las siguientes prestaciones sociales voluntarias para todos los empleados a jornada completa?   | Sí  | Sí   | Sí   |
| Seguro de vida  | Sí  | Sí   | Sí   |
| Seguro médico   | Sí  | Sí   | Sí   |
| Seguro de accidentes  | No  | No   | No   |
| Auxilios para la salud  | Sí  | Sí   | Sí   |
| Auxilio para matrimonio   | No  | No   | No   |
| Auxilio de alimentación   | Sí  | Sí   | Sí   |
| Prima de vacaciones   | Sí  | Sí   | Sí   |
| Jornadas flexibles  | No  | No   | Sí   |
| Patrocinio para estudio   | Sí  | Sí   | Sí   |
| Acciones  | Sí  | Sí   | Sí   |
| Otras (especificar)<br>Primas Extralegales (Junio y Diciembre) Bonificaciones (Bono por año cumplido, Bonificación por Clima y Bonificación por resultados)<br>Auxilio por Localización<br>Auxilio por Disponibilidad | Kit escolares, auxilio por enfermedad, auxilio educativo, auxilio para gastos notariales y registro por compra de vivienda por préstamo empresa, préstamo vivienda, préstamo estudiar idiomas |      |      |

**NOTA:** Los beneficios aplican en todas las sedes de la Organización.

| Uso de los beneficios                       | 2019      |           |              |          |           |      | Total |
|---|-----------|-----------|--------------|----------|-----------|------|-------|
|   | Sede adm. | Cartagena | Barranquilla | Cascajal | Aguadulce | Tolú |       |
| Total de empleados                          | 31        | 74        | 74           | 69       | 67        | 35   | 321   |
| Número de empleados que usan los beneficios | 31        | 74        | 74           | 69       | 67        | 35   | 321   |
| Porcentaje de uso de los beneficios         | 100%      | 100%      | 100%         | 100%     | 100%      | 100% | 100%  |

## Permiso parenteral

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

| Reincorporación al trabajo luego de licencia de maternidad o paternidad, desglosado por género                       | 2019      |      |           |      |              |      |          |      |           |      |      |      |              |      |  |  |
|--|-----------|------|-----------|------|--------------|------|----------|------|-----------|------|------|------|--------------|------|--|--|
|  | Sede adm. |      | Cartagena |      | Barranquilla |      | Cascajal |      | Aguadulce |      | Tolú |      | Total Compas |      |  |  |
|  | H         | M    | H         | M    | H            | M    | H        | M    | H         | M    | H    | M    | H            | M    |  |  |
| Empleados que tuvieron derecho a una baja por maternidad o paternidad  | 0         | 1    | 0         | 2    | 1            | 3    | 0        | 1    | 1         | 4    | 1    | 1    | 3            | 12   |  |  |
| Empleados que disfrutaron de baja por maternidad o paternidad  | 0         | 1    | 0         | 2    | 1            | 3    | 0        | 1    | 1         | 4    | 1    | 1    | 3            | 12   |  |  |
| Empleados que se reincorporaron al trabajo después de finalizar su baja por maternidad o paternidad                  | 0         | 1    | 0         | 2    | 1            | 3    | 0        | 1    | 1         | 4    | 1    | 1    | 3            | 12   |  |  |
| Empleados que continúan en la organización luego de 12 meses de haber finalizado su baja por maternidad o paternidad | 0         | 1    | 0         | 2    | 1            | 3    | 0        | 1    | 1         | 3    | 1    | 1    | 3            | 11   |  |  |
| Tasa de regreso al trabajo   | N/A       | 100% | N/A       | 100% | 100%         | 100% | N/A      | 100% | 100%      | 100% | 100% | 100% | 100%         | 100% |  |  |
| Tasa de retención  | N/A       | 100% | N/A       | 100% | 100%         | 100% | N/A      | 100% | 100%      | 75%  | 100% | 100% | 100%         | 92%  |  |  |

N/A: No Aplica

## Media de horas de formación al año por empleado

| Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por género y por categoría laboral | 2019      |           |              |          |           |       |              |
|---|-----------|-----------|--------------|----------|-----------|-------|--------------|
|   | Sede adm. | Cartagena | Barranquilla | Cascajal | Aguadulce | Tolú  | Total Compas |
| Número de horas de formación nivel 1 (Ejecutivo)  | 32,0      | 0,0       | 0,0          | 0,0      | 0,0       | 0,0   | 32,0         |
| Número de horas de formación nivel 2 (Gerencial)  | 20,0      | 5,5       | 9,5          | 0,0      | 0,0       | 12,0  | 47,0         |
| Número de horas de formación nivel 3 (Mandos medios)  | 33,0      | 93,0      | 0,0          | 24,0     | 0,0       | 0,0   | 150,0        |
| Número de horas de formación nivel 4 (Mandos especialistas)   | 54,0      | 977,5     | 203,0        | 65,0     | 49,0      | 94,0  | 1442,5       |
| Número de horas de formación nivel 5 (Operativos)   | 8,0       | 273,0     | 9,5          | 29,0     | 8,0       | 111,0 | 438,5        |
| Promedio de horas de formación nivel 1 (Ejecutivo)  | 6,4       | N/A       | N/A          | N/A      | N/A       | N/A   | 6,4          |
| Promedio de horas de formación nivel 2 (Gerencial)  | 4,0       | 1,8       | 9,5          | 0,0      | 0,0       | 12,0  | 3,9          |
| Promedio de horas de formación nivel 3 (Mandos medios)  | 5,5       | 18,6      | N/A          | 24,0     | 0,0       | N/A   | 11,5         |
| Promedio de horas de formación nivel 4 (Mandos especialistas)   | 4,5       | 31,5      | 11,9         | 7,2      | 4,5       | 13,4  | 16,6         |
| Promedio de horas de formación nivel 5 (Operativos)   | 2,7       | 5,8       | 0,3          | 0,5      | 0,1       | 3,0   | 1,7          |
| Número de horas de formación por género (femenino)  | 6,0       | 33,0      | 21,0         | 5,0      | 2,0       | 12,0  | 79,0         |
| Número de horas de formación por género (masculino)   | 8,0       | 53,0      | 29,0         | 15,0     | 11,0      | 25,0  | 141,0        |
| Promedio de horas de formación por género (femenino)  | 0,4       | 1,0       | 1,0          | 0,2      | 0,1       | 1,1   | 0,5          |
| Promedio de horas de formación por género (masculino)   | 0,6       | 1,0       | 1,0          | 0,3      | 0,2       | 0,7   | 0,6          |
| Numero total de horas de formación  | 147,0     | 1349,0    | 222,0        | 118,0    | 57,0      | 217,0 | 2110,0       |
| Promedio de horas de formación de las categorías laborales  | 29,4      | 269,8     | 44,4         | 23,6     | 0,0       | 43,4  | 422,0        |
| Promedio horas de formación por empleado  | 4,7       | 15,7      | 4,4          | 1,6      | 0,7       | 4,8   | 5,6          |
| Número de empleados que han recibido formación en el último año                                       | 14        | 86        | 50           | 20       | 13        | 37    | 220          |
| % de empleados que han recibido formación en el último año  | 45%       | 100%      | 100%         | 27%      | 15%       | 82%   | 59%          |

N/A: No Aplica

## Formación en políticas o procedimientos sobre DD.HH.

| Rotación de empleados                            | 2019      |           |              |          |           |      | Explique la variación con respecto al año anterior  |
|--|-----------|-----------|--------------|----------|-----------|------|---|
|  | Sede adm. | Cartagena | Barranquilla | Cascajal | Aguadulce | Tolú |   |
| Número de empleados formados                     | 19        | 37        | 20           | 36       | 20        | 132  | No hay variación debido a que en 2019 se trabajó por primera vez formación en derechos humanos. |
| Número total de horas dedicadas a la formación   | 2         | 2         | 2            | 2        | 2         | 10   |   |
| Porcentaje de empleados que recibieron formación | 61%       | 43%       | 40%          | 48%      | 0%        | 44%  | 35%   |

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

| Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomentan la empleabilidad de los trabajadores y les ayudan a gestionar el final de sus carreras profesionales.                                  | 2019  |  |   |  |  |   |
|---|---|--|---|--|--|---|
|   | Sede adm.   | Cartagena  | Barranquilla  | Buenaventura   | Aguadulce  | Tolú  |
| Indique tipo y alcance de los programas que se han llevado a cabo para mejorar las capacidades de los empleados.  | Formaciones de competencias: técnicas y blandas para el 100% de los empleados de la sede. | Continuación de formación de inglés: 19 colaboradores graduados, de acuerdo al nivel del idioma requerido para ciertos cargos. Continúan estudiando 8 colaboradores Adicional a las formaciones de competencias: técnicas y blandas. | Formaciones de competencias: técnicas y blandas para el 100% de los empleados de la sede. | Continúa la formación de inglés para 6 colaboradores, de acuerdo al nivel del idioma requerido para ciertos cargos. Adicional a los formaciones de competencias: técnicas y blandas. | Continúa la formación de inglés para 5 colaboradores, de acuerdo al nivel del idioma requerido para ciertos cargos. Adicional a los formaciones de competencias: técnicas y blandas. | Formaciones de competencias: técnicas y blandas para el 100% de los empleados de la sede. |
| Describa los programas de ayuda dirigidos a favorecer la empleabilidad de los trabajadores y la gestión del final de sus carreras profesionales, ya sea por jubilación o terminación de la relación de trabajo. | Se continúa con el apoyo y orientación a las personas próximas a pensionarse.             |  |   |  |  |   |

## Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional

| Porcentaje de empleados cuyo desempeño y desarrollo profesional se evalúa con regularidad, desglosado por género y categoría profesional | 2019      |           |              |          |           |      |              |
|--|-----------|-----------|--------------|----------|-----------|------|--------------|
|  | Sede adm. | Cartagena | Barranquilla | Cascajal | Aguadulce | Tolú | Total Compas |
| Número total de empleados en nivel 1   | 5         | 0         | 0            | 0        | 0         | 0    | 5            |
| Número de evaluaciones de desempeño realizadas en el nivel 1   | 5         | 0         | 0            | 0        | 0         | 0    | 5            |
| <b>Nivel 1: Ejecutivo</b>  |           |           |              |          |           |      | <b>100%</b>  |
| Número total de empleados en nivel 2   | 5         | 3         | 1            | 1        | 1         | 1    | 12           |
| Número de evaluaciones de desempeño realizadas en el nivel 2   | 5         | 3         | 1            | 1        | 1         | 1    | 12           |
| <b>Nivel 2: Gerencial</b>  |           |           |              |          |           |      | <b>100%</b>  |
| Número total de empleados en nivel 3   | 6         | 5         | 0            | 1        | 1         | 0    | 13           |
| Número de evaluaciones de desempeño realizadas en el nivel 3   | 6         | 5         | 0            | 1        | 1         | 0    | 13           |
| <b>Nivel 3: Mandos medios</b>  |           |           |              |          |           |      | <b>100%</b>  |
| Número total de empleados en nivel 4   | 12        | 31        | 17           | 9        | 11        | 7    | 87           |
| Número de evaluaciones de desempeño realizadas en el nivel 4   | 0         | 0         | 0            | 0        | 0         | 0    | 0            |
| <b>Nivel 4: Mandos Especialistas</b>   |           |           |              |          |           |      | <b>0%</b>    |
| Número total de empleados en nivel 5   | 3         | 35        | 27           | 58       | 54        | 27   | 204          |
| Número de evaluaciones de desempeño realizadas en el nivel 5   | 0         | 0         | 0            | 0        | 0         | 0    | 0            |
| <b>Nivel 5: Operativos</b>   |           |           |              |          |           |      | <b>0%</b>    |
| Número total de empleados  | 31        | 74        | 45           | 69       | 67        | 35   | 321          |
| Número total de empleados mujeres  | 17        | 24        | 19           | 23       | 31        | 6    | 120          |
| <b>Mujeres</b>   |           |           |              |          |           |      | <b>37%</b>   |
| Número total de empleados  | 31        | 74        | 45           | 69       | 67        | 35   | 321          |
| Número total de empleados hombres  | 14        | 50        | 26           | 46       | 36        | 29   | 201          |
| <b>Hombres</b>   |           |           |              |          |           |      | <b>63%</b>   |

## Diversidad en órganos de gobierno y empleados

| Personas pertenecientes a un órgano de gobierno | 2019    |         |                    |                    |                    |                    | Personas pertenecientes a grupos minoritarios o vulnerables en los órganos de gobierno |
|---|---------|---------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--|
|   | Hombres | Mujeres | Menores de 30 años | Entre 30 y 40 años | Entre 40 y 50 años | Mayores de 50 años |  |
| Número de personas en la Junta Directiva        | 3       | -       | -                  | -                  | 1                  | 2                  |  |
| Porcentaje de personas en la Junta Directiva    | 1       | 0       | 0                  | 0,00%              | 33,33%             | 66,67%             | 0  |

## Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres

| Relación salario hombres y mujeres distribuido por nivel de cargo | 2019 |
|---|------|
| Nivel 1: ejecutivo (incluye Presidente)                           | N/A  |
| Nivel 2: gerencial  | 1,0  |
| Nivel 3: mandos medios  | 0,6  |
| Nivel 4: mandos especialistas                                     | 1,5  |
| Nivel 5: operarios  | 1,3  |

|                               | 2019 - Pesos |             |                            |                            |                           |                           |
|-------------------------------|--------------|-------------|----------------------------|----------------------------|---------------------------|---------------------------|
|                               | No. Hombres  | No. Mujeres | Sumatoria Salarios Hombres | Sumatoria Salarios Mujeres | Promedio Salarios Hombres | Promedio Salarios Mujeres |
| Nivel 1: ejecutivo            | 5            | 0           | \$235.919.700              | \$ -                       | <b>\$47.183.940</b>       | <b>N/A</b>                |
| Nivel 2: gerencial            | 11           | 1           | \$254.743.900              | \$23.346.300               | <b>\$23.158.536</b>       | <b>\$23.346.300</b>       |
| Nivel 3: mandos medios        | 7            | 6           | \$79.815.200               | \$56.235.400               | <b>\$8.033.629</b>        | <b>\$13.302.533</b>       |
| Nivel 4: mandos especialistas | 38           | 48          | \$195.221.800              | \$163.694.000              | <b>\$5.137.416</b>        | <b>\$3.410.292</b>        |
| Nivel 5: operarios            | 140          | 65          | \$229.960.400              | \$82.808.632               | <b>\$1.642.574</b>        | <b>\$1.273.979</b>        |

## Salud y seguridad en el trabajo

### Representación de trabajadores en comités conjuntos de salud y seguridad

| Representación de trabajadores en comités conjuntos (trabajadores y gerencia) de salud y seguridad   | 2019  |
|--|---|
| Indique el nivel al que los comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad funcionan dentro de la organización.  | En cinco de las seis sedes, la compañía cuenta con un comité de seguridad y salud, en la cual se tiene representación conjunta de trabajadores y empresa. |
| El porcentaje de trabajadores cuyo trabajo o lugar de trabajo sea objeto de control por parte de la organización y que estén representados por comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad. | 91%   |

| Lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales | Unidad | 2019      |       |           |       |              |       |          |       |
|---|--------|-----------|-------|-----------|-------|--------------|-------|----------|-------|
|   |        | Sede adm. |       | Cartagena |       | Barranquilla |       | Cascajal |       |
|   |        | H         | M     | H         | M     | H            | M     | H        | M     |
| <b>EMPLEADOS</b>  |        |           |       |           |       |              |       |          |       |
| Número total de empleados   | Número | 14,0      | 17,0  | 53,0      | 33,0  | 29,0         | 21,0  | 48,0     | 27,0  |
| Total de accidentes   | Número | 1,0       | 0,0   | 3,0       | 0,0   | 0,0          | 1,0   | 3,0      | 0,0   |
| Tasa de frecuencia de accidentes  | Índice | 7,1       | 0,0   | 5,7       | 0,0   | 0,0          | 4,8   | 6,3      | 0,0   |
| Días de ausencia por accidentes *   | Días   | 0,0       | 0,0   | 96,0      | 0,0   | 0,0          | 4,0   | 5,0      | 0,0   |
| Tasa de días perdidos   | Índice | 0,0       | 0,0   | 181,1     | 0,0   | 0,0          | 19,0  | 10,4     | 0,0   |
| Total de enfermedades laborales   | Número | 0,0       | 0,0   | 0,0       | 0,0   | 0,0          | 0,0   | 0,0      | 0,0   |
| Tasa de frecuencia de enfermedad laboral  | Índice | 0,0       | 0,0   | 0,0       | 0,0   | 0,0          | 0,0   | 0,0      | 0,0   |
| Días de ausencia por enfermedades laborales *   | Días   | 0,0       | 0,0   | 0,0       | 0,0   | 0,0          | 0,0   | 0,0      | 0,0   |
| Número de incapacidades por enfermedad común  | Número | 6,0       | 7     | 13        | 27,0  | 15,0         | 34,0  | 34,0     | 11,0  |
| Días de incapacidad por enfermedad común *  | Días   | 21,0      | 80,0  | 171,0     | 173,0 | 50,0         | 137,0 | 317,0    | 60,0  |
| Tasa de frecuencia de absentismo laboral por enfermedad común                                 | Índice | 150,0     | 470,6 | 322,6     | 524,2 | 172,4        | 652,4 | 660,4    | 222,2 |
| Fatalidades   | Número | 0,0       | 0,0   | 0,0       | 0,0   | 0,0          | 0,0   | 0,0      | 0,0   |

| Lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales | Unidad | 2019      |       |       |        |              |       | Explique la variación con respecto al año anterior            |
|---|--------|-----------|-------|-------|--------|--------------|-------|---|
|   |        | Aguadulce |       | Tolú  |        | Total Compas |       |   |
|   |        | H         | M     | H     | M      | H            | M     |   |
| <b>EMPLEADOS</b>  |        |           |       |       |        |              |       |   |
| Número total de empleados   | Número | 49,0      | 38,0  | 34,0  | 11,0   | 227,0        | 147,0 |   |
| Total de accidentes   | Número | 2,0       | 5,0   | 1,0   | 1,0    | 10,0         | 7,0   | *14 Eventos de personal Directo* 3 Eventos personal Temporal. |
| Tasa de frecuencia de accidentes  | Índice | 4,1       | 13,2  | 2,9   | 9,1    | 4,4          | 4,8   |   |
| Días de ausencia por accidentes *   | Días   | 8,0       | 57,0  | 79,0  | 2,0    | 188,0        | 63,0  | Los 79 días de incapacidad corresponden a un evento del 2017  |
| Tasa de días perdidos   | Índice | 16,3      | 150,0 | 232,4 | 18,2   | 82,8         | 42,9  |   |
| Total de enfermedades laborales   | Número | 0,0       | 0,0   | 0,0   | 0,0    | 0,0          | 0,0   |   |
| Tasa de frecuencia de enfermedad laboral  | Índice | 0,0       | 0,0   | 0,0   | 0,0    | 0,0          | 0,0   |   |
| Días de ausencia por enfermedades laborales *   | Días   | 0,0       | 0,0   | 0,0   | 0,0    | 0,0          | 0,0   |   |
| Número de incapacidades por enfermedad común  | Número | 17,0      | 40,0  | 9,0   | 11,0   | 94,0         | 130,0 |   |
| Días de incapacidad por enfermedad común *  | Días   | 105,0     | 331,0 | 83,0  | 158,0  | 747,0        | 939,0 |   |
| Tasa de frecuencia de absentismo laboral por enfermedad común                                 | Índice | 214,3     | 871,1 | 244,1 | 1436,4 | 329,1        | 638,8 |   |
| Fatalidades   | Número | 0,0       | 0,0   | 0,0   | 0,0    | 0,0          | 0,0   |   |

| Lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales | Unidad | 2019      |     |           |     |              |     |          |     |
|---|--------|-----------|-----|-----------|-----|--------------|-----|----------|-----|
|   |        | Sede adm. |     | Cartagena |     | Barranquilla |     | Cascajal |     |
|   |        | H         | M   | H         | M   | H            | M   | H        | M   |
| <b>CONTRATISTAS</b>   |        |           |     |           |     |              |     |          |     |
| Número total de empleados contratistas  | Número | 4,0       | 0,0 | 649,0     | 0,0 | 256,0        | 0,0 | 98,0     | 0,0 |
| Total de accidentes   | Número | 0,0       | 0,0 | 17,0      | 0,0 | 11,0         | 0,0 | 1,0      | 0,0 |
| Tasa de frecuencia de accidentes  | Índice | 0,0       | N/A | 6286,6    | N/A | 10312,5      | N/A | 2449,0   | N/A |
| Días de ausencia por accidentes *   | Días   | 0,0       | 0,0 | 116,0     | 0,0 | 84,0         | 0,0 | 6,0      | 0,0 |
| Tasa de días perdidos   | Índice | 0,0       | N/A | 17,9      | N/A | 32,8         | N/A | 6,1      | N/A |
| Fatalidades   | Número | 0,0       | 0,0 | 0,0       | 0,0 | 0,0          | 0,0 | 0,0      | 0,0 |

| Lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales | Unidad | 2019      |     |        |     |              |     | Explique la variación con respecto al año anterior |
|---|--------|-----------|-----|--------|-----|--------------|-----|--|
|   |        | Aguadulce |     | Tolú   |     | Total Compas |     |  |
|   |        | H         | M   | H      | M   | H            | M   |  |
| <b>CONTRATISTAS</b>   |        |           |     |        |     |              |     |  |
| Número total de empleados contratistas  | Número | 253,0     | 0,0 | 309,0  | 0,0 | 1569,0       | 0,0 |  |
| Total de accidentes   | Número | 5,0       | 0,0 | 4,0    | 0,0 | 38,0         | 0,0 |  |
| Tasa de frecuencia de accidentes  | Índice | 4743,1    | N/A | 3106,8 | N/A | 2,4          | 0,0 |  |
| Días de ausencia por accidentes *   | Días   | 192,0     | 0,0 | 155,0  | 0,0 | 553,0        | 0,0 |  |
| Tasa de días perdidos   | Índice | 75,9      | N/A | 50,2   | N/A | 35,2         | N/A |  |
| Fatalidades   | Número | 0,0       | 0,0 | 0,0    | 0,0 | 0,0          | 0,0 |  |

## Gestión de proveedores

204-1

### Proporción de gasto en proveedores locales

| Proporción de gasto en proveedores locales  | 2019   |           |              |          |           |       |              |
|---|--|-----------|--------------|----------|-----------|-------|--------------|
|   | Corporativo  | Cartagena | Barranquilla | Cascajal | Aguadulce | Tolú  | Total Compas |
| Porcentaje del presupuesto de adquisiciones de ubicaciones con operaciones significativas que se emplea en proveedores de la localidad de la operación (como el porcentaje de productos y servicios que se compra a nivel local). | 95,1%  | 96,4%     | 96,9%        | 97,2%    | 97,4%     | 95,7% | 96,4%        |
| Definición geográfica de la organización para "local"   | Se ha definido el término local como la adquisición de bienes y servicios en el país - Colombia. |           |              |          |           |       |              |
| Definición utilizada para "ubicaciones con operaciones significativas".   | Las operaciones significativas corresponden a las terminales y oficina de Bogotá.                |           |              |          |           |       |              |

308-2, 414-2

### Impactos negativos en la cadena de suministro

| Selección de proveedores  | 2019 |
|---|------|
| Número de proveedores nuevos  | 223  |
| Porcentaje de nuevos proveedores evaluados y seleccionados de acuerdo con los criterios ambientales | 0%   |
| Porcentaje de nuevos proveedores evaluados y seleccionados de acuerdo con los criterios sociales    | 0%   |

| Impactos negativos en la cadena de suministro |   | 2019  |
|---|---|---|
| Impactos ambientales                          | Número de proveedores evaluados en relación con los impactos ambientales  | 15  |
|   | Número de proveedores que fueron identificados con posibles impactos ambientales negativos  | 1   |
|   | Número de proveedores que fueron identificados con posibles impactos ambientales negativos con los que se acordaron planes de mejora          | 1   |
|   | Porcentaje de proveedores que fueron identificados con posibles impactos ambientales negativos con los que se acordaron planes de mejora      | 7%  |
|   | Número de proveedores que fueron identificados con posibles impactos ambientales negativos con los que se terminó la relación contractual     | 0   |
|   | Porcentaje de proveedores que fueron identificados con posibles impactos ambientales negativos con los que se terminó la relación contractual | 0   |
|   | Describe los impactos ambientales negativos significativos potenciales que se han identificado en la cadena de suministro                     | Esta información no está disponible en los sistemas de gestión ambiental de los proveedores. Esto debe ser corregido para el siguiente año.   |
|   | Describe los impactos ambientales negativos significativos reales que se han identificado en la cadena de suministro                          |   |
| Impactos sociales                             | Número de proveedores evaluados en relación con los impactos sociales   | 15  |
|   | Número de proveedores que fueron identificados con posibles impactos sociales negativos   | 1   |
|   | Número de proveedores que fueron identificados con posibles impactos sociales negativos con los que se acordaron planes de mejora             | 1   |
|   | Porcentaje de proveedores que fueron identificados con posibles impactos sociales negativos con los que se acordaron planes de mejora         | 7%  |
|   | Número de proveedores que fueron identificados con posibles impactos sociales negativos con los que se terminó la relación contractual        | 0%  |
|   | Porcentaje de proveedores que fueron identificados con posibles impactos sociales negativos con los que se terminó la relación contractual    | 0%  |
|   | Describe los impactos sociales negativos significativos potenciales que se han identificado en la cadena de suministro                        | Compas realiza estricto seguimiento al pago de aportes a seguridad social y prestaciones sociales de sus proveedores. En la auditoría se identificó demoras en pago de un proveedor en este aspecto.    |
|   | Describe los impactos sociales negativos significativos reales que se han identificado en la cadena de suministro                             | Esta información no está disponible por ausencia de diagnóstico de salud y valoración de riesgo psicosocial en los trabajadores de nuestros proveedores. Esto debe ser corregido para el siguiente año. |

NOTA: Durante 2019 no se han reportado riesgos en la libertad de asociación en operaciones ni proveedores, así como tampoco casos de trabajo infantil, forzoso u obligatorio ni en operaciones ni en proveedores.

## Anexos - Capítulo 5P / PLANETA

### Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire

305-7

| Emisiones significativas al aire, en kilogramos o múltiplos              | Unidad de medida (kilogramos o múltiplos) | 2019       |         |         |              |         |         |         |            |         |         |   |         |      |       |      |    |
|--|---|------------|---------|---------|--------------|---------|---------|---------|------------|---------|---------|---|---------|------|-------|------|----|
|  |   | Cartgena   |         |         | Barranquilla |         |         |         | Cascajal   |         |         | Aguadulce   |         |      |       |      |    |
|  |   | Punto 1    | Punto 2 | Punto 3 | Punto 1      | Punto 2 | Punto 3 | Punto 4 | Punto 1    | Punto 2 | Punto 3 | Punto 1   | Punto 2 |      |       |      |    |
| Óxidos de nitrógeno (NOx)  | ug/m3                                     | 18,03      | 17,43   | 19,69   | 35,55        | 59,05   | 44,86   | 35,15   | 0,77       | 0,6     | <L.C    | 1,36  | 1,23    |      |       |      |    |
| Óxidos de azufre (SOx)   | ug/m3                                     | 22,64      | 29,76   | 32,44   | 0,015        | 0,0064  | 0,0069  | 0,0064  | <L.C       | <L.C    | <L.C    | Concentraciones menores al límite de cuantificación |         |      |       |      |    |
| Contaminantes orgánicos persistentes (COP)                               |   | No se mide |         |         | No se mide   |         |         |         | No se mide |         |         | No se mide  |         |      |       |      |    |
| Partículas (PM)  | ug/m3                                     | 39,59      | 39,49   | 37,24   | PM 10        | PM 2.5  | PM 10   | PM 2.5  | PM 10      | PM 2.5  | PM 10   | PM 2.5  | 42,8    | 34,9 | 316,4 | 13,5 | 23 |
|  |   |            |         |         | 246,88       | 134,12  | 140,34  | 136,29  | 26,8       | 167,5   | 140,87  | 140,52  |         |      |       |      |    |
| PST  | ug/m3                                     |            |         |         | 261,6        | 142,5   | 275,79  | 152,61  |            |         |         |   |         |      |       |      |    |
| Otras categorías de emisiones al aire identificadas en regulaciones (CO) | ug/m3                                     | 1520,87    | 1448,63 | 1586,28 | 2990,47      | 3963,74 | 3546,85 | 2031,94 |            |         |         |   |         |      |       |      |    |

| 2019                            |   |  |              | Indique la norma legal bajo la cual se realizó la medición | Explique la fuente relativa a los factores de emisión utilizados   | Explique qué estándares o metodologías utilizó para realizar el cálculo                                      |
|---------------------------------|---|--|--------------|--|--|--|
| Punto 1 Compas                  | Punto 2 Cabaña el Maley                 | Punto 3 Vereda el Palmar                 | Total Compas |  |  |  |
| 15,83                           | 13,65                                   | 16,69                                    |              | Resolución 2254 de 2017                                    | Los estándares de muestreo demuestran que los datos se encuentran por debajo del límite permisible que dice la norma. Norma: PM 10-100ug/m3 200-NO2, 50ug/m3 SO2 y CO-5000<br><br>Tolú: Según La Resolución 1473/2018 puesto en firme a partir de abril de 2019 con la Resolución 419, se requieren mediciones de 18 días continuos de PM10 y PM2.5 en tres puntos distintos en tres épocas del año; se anexan los resultados de la última medición del año realizada en diciembre de 2019 | US-EPA N° EQN-1277-026: Arsenito de sodio.<br><br>EPA e-CFR Título 40, parte 50, Apéndice A: Pararosanilina. |
| 23,55                           | 23,73                                   | 24,15                                    |              |  |  |  |
| No se mide                      |   |  |              |  |  |  |
| Punto 1 Compas PM10 diciembre   | Punto 2 Cabaña el Maley PM10 diciembre  | Punto 3 Vereda el Palmar PM10 diciembre  |              |  |  |  |
| 41,09                           | 39,77                                   | 40,13                                    |              | Resolución 2254 de 2017                                    | Barranquilla:<br>NOx: Resolución 2254 de 2017, Artículo 2, comparación a 1 hora<br>SOx: Resolución 2254 de 2017, Artículo 2, comparación a 24 horas<br>CO: Resolución 2254 de 2017, Artículo 2, comparable a 8 horas.<br>PM10 y PM2.5: Resolución 2254 de 2017, Artículo 2, comparación anual.   |  |
| Punto 1 Compas PM 2.5 diciembre | Punto 2 Cabaña el Maley PM2.5 diciembre | Punto 3 Vereda el Palmar PM2.5 diciembre |              |  |  |  |
| 11,78                           | 7,87                                    | 9,5                                      |              |  | Los estándares de muestreo demuestran que los datos se encuentran por debajo del límite permisible que dice la norma. Norma: PM 10-100ug/m3 200-NO2, 50ug/m3 SO2 y CO-5000   |  |
|                                 |   |  |              |  |  |  |

## Vertido de aguas en función de su calidad y destino

| Fuente de descarga (indique los diferentes puntos de descarga por sede) | Destino de la descarga (cuerpo de agua, alcantarillado, etc)   | Volumen descargado 2019 (m3)  | Describa las características del sistema de tratamiento  | Indique la calidad del vertimiento de acuerdo con los siguientes parámetros (2019) |                               |                              |
|---|--|---|--|--|-------------------------------|------------------------------|
|   |  |   |  | Límite permisible DBO (mg/L)   | Resultado promedio DBO (mg/L) | Límite permisible DQO (mg/L) |
| Sede Administrativa   | Se descarga directamente al alcantarillado de la ciudad, por lo tanto, no se tienen datos de monitoreo de vertimiento a la red |   |  |  |                               |                              |
| Cartagena   | Alcantarillado   | No está disponible la información   | N/A pues no hay sistemas de tratamiento  | 105,0  | 14,9                          | 225,0                        |
| Barranquilla  | Cuerpo de Agua   | No disponible   | Sedimentador primario, trampa de grasas  | 50   | 137,4                         | 150                          |
| Cascajal  | Estero el Piñal  | 551,4   | Para las domesticasse cuenta con tanqueséptico con filtros FAFay para las no domesticastrampa de grasas. | 100,0  | 136,0                         | 200,0                        |
| Aguadulce   | N/A  | 121,05  | N/A  | N/A  | N/A                           | N/A                          |
| Tolú  | Cuerpo de Agua   | Las aguas residuales no domesticas, cuentan con un sistema de tratamiento, este es un sistema constituido por 4 sedimentadores al final de los canales colectores que atraviesan la instalación de norte a sur, y que vierten sus aguas a dos (2) cuerpos de agua, ubicados en los lotes El Manglar y El Maley. | Sedimentador 1 Norte - Patio Bodegas   | 336,0  | Límite permisible 150 mg O2/L | 416,00                       |
|   |  |   | Sedimentador 2 Norte - Patio Material De Yeso  | 67,9   | Límite permisible 150 mg O2/L | 97,10                        |

| Indique la calidad del vertimiento de acuerdo con los siguientes parámetros (2019) |                              |                               |   |                                   | Indique si el agua descargada fue reutilizada por otra organización | Descripción del procedimiento utilizado para la estimación del vertimiento   |
|--|------------------------------|-------------------------------|---|-----------------------------------|---|--|
| Resultado promedio DQO (mg/L)  | Límite permisible SST (mg/L) | Resultado promedio SST (mg/L) | Límite permisible grasas y aceites (mg/L) | Resultado grasas y aceites (mg/L) |   |  |
| 107,5  | 105,0                        | 13,3                          | 15,0                                      | 0,0                               | No  | No se tienen vertimientos, pues las aguas residuales son dirigidas a pozos sépticos donde son retiradas por succión a cargo de un tercero. Sin embargo se realiza descarga al alcantarillado de la ciudad cumpliendo con los parámetros establecidos en la Res 0631 de 2015. |
| 1.476,0  | 50                           | 1.173,6                       | 10  | 41,0                              | NO  | Se tomaron muestras compuestas, con alícuotas cada hora durante 4 horas por 3 días seguidos.   |
| 372,0  | 100,0                        | <10                           | 15,0                                      | 3,8                               | no  | En los monitoreos se toman alícuotas cada 8 horas (esto nos indica el caudal en l/s), luego pasamos a l/día y después multiplicamos por 365 para determinar el volumen del año.  |
| N/A  | N/A                          | N/A                           | N/A                                       | N/A                               | N/A   | COMPAS AGUADULCE no realizó vertimientos de aguas residuales. Volumen de agua residual entregado a la empresa encargada de la limpieza de las unidades portátiles de aseo. En agua dulce a la fecha no se realizan vertimientos  |
| 416,00   | Límite permisible 50 mg/L    | 26,4                          | Límite permisible 10 mg/L                 | <10                               | N/A   | El procedimiento se llevo a cabo bajo las concentraciones de las aguas residuales con los valores establecidos en la norma nacional de vertimiento de resolución 631/2015.   |
| 97,10  | Límite permisible 50 mg/L    | 11,6                          | Límite permisible 10 mg/L                 | <10                               | N/A   | El procedimiento se llevo a cabo bajo las concentraciones de las aguas residuales con los valores establecidos en la norma nacional de vertimiento de resolución 631/2016  |

| Fuente de descarga (indique los diferentes puntos de descarga por sede) | Destino de la descarga (cuerpo de agua, alcantarillado, etc) | Volumen descargado 2019 (m3)   | Describa las características del sistema de tratamiento | Indique la calidad del vertimiento de acuerdo con los siguientes parámetros (2019) |                               |                               |
|---|--|--|---|--|-------------------------------|-------------------------------|
|   |  |  |   | Límite permisible DBO (mg/L)   | Resultado promedio DBO (mg/L) | Límite permisible DQO (mg/L)  |
| Tolú  | Cuerpo de Agua   | Las aguas residuales no domesticas, cuentan con un sistema de tratamiento, este es un sistema constituido por 4 sedimentadores al final de los canales colectores que atraviesan la instalación de norte a sur, y que vierten sus aguas a dos (2) cuerpos de agua, ubicados en los lotes El Manglar y El Maley.  | Sedimentador 1 Sur - Patio Material Carbón              | Limite permisible 50 mg/L  | 100,0                         | Limite permisible 150 mg O2/L |
|   |  |  | Sedimentador Sur 2 - Patio Material de Escoria.         | Limite permisible 50 mg/L  | 41                            | Limite permisible 150 mg O2/L |
|   | N/A  | Las aguas residuales domesticas son tratadas a través de tres (4) pozos sépticos iguales, que presentan las siguientes características de diseño: Un tanque cilíndrico con una capacidad de 6000 litros (2 pozos), dos pozos con una capacidad de 10000 litros y un pozo ubicado en centro control con una capacidad 1000 litros, fabricado en polietileno lineal de lata resistente al impacto, con divisiones internas que conforman un (1) tanque séptico de dos (2) cámaras y un filtro anaeróbico de flujo ascendente (FAFA). Estos pozos sépticos están ubicados; uno (1) al lado del casino, otro detrás del área de oficinas, uno diagonal a la portería en el patio de yeso, otro detrás de la oficina de centro control y el último detrás de las oficinas nuevas. | Poza Septica Oficinas Nuevas (Entrada)                  | N/A  | 193                           | N/A                           |
|   |  |  | Poza Septica Oficinas Nuevas (Salida)                   | N/A  | 25                            | N/A                           |
|   |  |  | Poza Séptica Portería (Entrada)                         | N/A  | 181                           | N/A                           |
|   |  |  | Poza Séptica Portería (Salida)                          | N/A  | 21                            | N/A                           |
|   |  |  | Poza Séptica Taller (Entrada)                           | N/A  | 226                           | N/A                           |
|   |  |  | Poza Séptica Taller (Salida)                            | N/A  | 117                           | N/A                           |
|   |  |  | Poza Séptica Casino (Entrada)                           | N/A  | 413                           | N/A                           |
|   |  |  | Poza Séptica Casino (Salida)                            | N/A  | 146                           | N/A                           |

| Indique la calidad del vertimiento de acuerdo con los siguientes parámetros (2019) |                              |                               |   |                                   | Indique si el agua descargada fue reutilizada por otra organización | Descripción del procedimiento utilizado para la estimación del vertimiento  |
|--|------------------------------|-------------------------------|---|-----------------------------------|---|---|
| Resultado promedio DQO (mg/L)  | Límite permisible SST (mg/L) | Resultado promedio SST (mg/L) | Límite permisible grasas y aceites (mg/L) | Resultado grasas y aceites (mg/L) |   |   |
| 215,00   | Limite permisible 50 mg/L    | 51,0                          | Limite permisible 10 mg/L                 | <10                               | N/A   | El procedimiento se llevo a cabo bajo las concentraciones de las aguas residuales con los valores establecidos en la norma nacional de vertimiento de resolución 631/2017   |
| 70   | Limite permisible 50 mg/L    | 17,0                          | Limite permisible 10 mg/L                 | <10                               | N/A   | El procedimiento se llevo a cabo bajo las concentraciones de las aguas residuales con los valores establecidos en la norma nacional de vertimiento del Decreto 1594 de 1984, Artículo 72 y 79 transitoriamente vigente, según Artículo 76 del Decreto 3930 de 2010 – Régimen de transición. |
| 371  | N/A                          | 1.440                         | N/A                                       | 25                                | N/A   | El procedimiento se llevo a cabo bajo las concentraciones de las aguas residuales con los valores establecidos en la norma nacional de vertimiento del Decreto 1594 de 1984, Artículo 72 y 79 transitoriamente vigente, según Artículo 76 del Decreto 3930 de 2010 – Régimen de transición. |
| <50  | N/A                          | <6                            | N/A                                       | 19                                |   |   |
| 686  | N/A                          | 2.500                         | N/A                                       | 11                                | N/A   | El procedimiento se llevo a cabo bajo las concentraciones de las aguas residuales con los valores establecidos en la norma nacional de vertimiento del Decreto 1594 de 1984, Artículo 72 y 79 transitoriamente vigente, según Artículo 76 del Decreto 3930 de 2010 – Régimen de transición. |
| 75   | N/A                          | 7                             | N/A                                       | <10                               |   |   |
| 338  | N/A                          | 1767                          | N/A                                       | 12,4                              | N/A   | El procedimiento se llevo a cabo bajo las concentraciones de las aguas residuales con los valores establecidos en la norma nacional de vertimiento del Decreto 1594 de 1984, Artículo 72 y 79 transitoriamente vigente, según Artículo 76 del Decreto 3930 de 2010 – Régimen de transición. |
| 157  | N/A                          | 27,3                          | N/A                                       | <10                               |   |   |
| 4556   | N/A                          | 2567                          | N/A                                       | 17                                | N/A   | El procedimiento se llevo a cabo bajo las concentraciones de las aguas residuales con los valores establecidos en la norma nacional de vertimiento del Decreto 1594 de 1984, Artículo 72 y 79 transitoriamente vigente, según Artículo 76 del Decreto 3930 de 2010 – Régimen de transición. |
| 226  | N/A                          | 10                            | N/A                                       | <10                               |   |   |