



**Mansarovar**  
ENERGY

EXPERTOS EN CRUDO PESADO

# 2019

## Informe de sostenibilidad



CEO

Xuan Zhao

COO

Sanjeev Kumar

CTO

Ravi Kumar Battu

CFO

Hui Zhang

Vicepresidente Ejecutivo de  
Asuntos Corporativos y Negocios

Carlos Benavides

Vicepresidente Ejecutivo  
de Operaciones

Leonel Vargas

Director de Servicios de Soporte

Eduardo Ponce de León

Director Financiero

Luis Fonseca

Director de Equipo Pesado

Mauricio Patarroyo

Director de Exploración y Desarrollo

Eduardo Lozano

Gerente Asociación Nare

Manuel Romero

Gerente de HSE

Diana Moreno

Gerente de Contabilidad

Óscar Zamora

Gerente de Costos y Presupuestos

Héctor Jaimes

Gerente de Impuestos

Yesid Ortiz

Gerente de Cadena de Suministro

Jimmer Campos

Gerente de Relaciones

Externas e Inversionistas

Jorge Sanín

Gerente de Mercadeo

Ángela Navas

Gerente de Recursos Humanos

Jorge Pizarro

Gerente de Planeación  
y Desarrollo de Negocios

Gustavo Soto

Gerente de Oleoducto

Fernando González

Gerente de Ingeniería  
y Construcción

Carlos Monsalvo

Gerente de Excelencia Operacional

Fernando Contreras

Gerente de Asuntos Legales

Juan Camilo Pinzón

Gerente de Auditoría Interna

Jaime Fajardo

Gerente Campo Velásquez

Gustavo Novoa

Gerente de Ingeniería  
de Producción

Isaac Luque

**Coordinación de reporte  
y comité editorial**

Gerente de Relaciones  
Externas e Inversionistas

Jorge Sanín

Especialista de Relaciones  
Corporativas y Asuntos Públicos

Nicolás Holguín

Diseño y diagramación

Good;) Comunicación para  
el Desarrollo Sostenible



# Tabla de contenido

Acerca de nosotros



6

Sobre Mansarovar Energy



14

Gobierno corporativo



32

Nuestro entendimiento de la sostenibilidad



50

HSE



68

Excelencia operacional



102

Gestión social estratégica



114

Nuestra Cadena de Valor



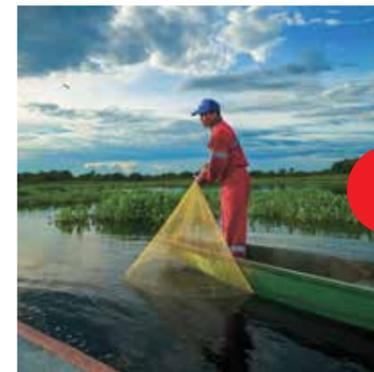
134

Bienestar laboral



156

Derechos humanos



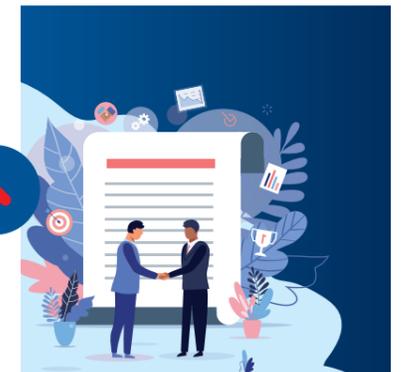
172

Los 10 principios del Pacto Global



176

Tabla GRI



192

✦ Acerca de nosotros

Generamos valor a nuestros accionistas y grupos de interés, a través de la gestión sostenible de la exploración, producción y transporte de hidrocarburos, con énfasis en crudo pesado.



# 01

**ACERCA DE  
NOSOTROS**

# Mensaje a nuestros grupos de interés

102-14  
102-15  
102-10

En nombre de Mansarovar Energy, tengo el privilegio de presentar nuestra novena memoria de sostenibilidad, con la que compartimos los logros que alcanzamos y desafíos que enfrentamos en 2019. Este informe refuerza nuestro compromiso con la transparencia mediante la publicación de los proyectos e iniciativas que llevamos a cabo para contribuir con el desarrollo sostenible y la responsabilidad social en nuestras áreas de influencia.

Después de 13 años de operaciones en Colombia, Mansarovar Energy se sigue destacando como una de las principales compañías de crudo pesado en Colombia. Con nuestro trabajo, hemos contribuido significativamente al desarrollo del país, generando empleo directo, así como ingresos fiscales para la Nación mediante el pago de impuestos y regalías por más de USD 1.143.001.077 desde 2006. Adicionalmente, a partir de 2009, hemos invertido más de USD 15 millones en el desarrollo social de nuestras áreas de influencia a través de proyectos de inversión que tienen un impacto positivo en las comunidades.

Desde el año 2011, empezamos a publicar nuestra memoria de sostenibilidad bajo la metodología de la Iniciativa de Reporte Global (GRI), lo que nos ha permitido compartir

los proyectos y actividades realizados en asuntos sociales, ambientales y económicos con nuestros grupos de interés.

Como parte de la evolución natural en materia de sostenibilidad, en 2016, nos vinculamos al Pacto Global de las Naciones Unidas, con el propósito de aplicar y promover sus 10 principios e integrarlos a nuestra cadena de valor, de tal manera que complementaran la estrategia, los valores y el día a día de nuestras operaciones. Aprovecho esta oportunidad para resaltar nuestro total apoyo y compromiso con estos 10 Principios del Pacto Global, además de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, para continuar trabajando en pro de ellos, los cuales están enmarcados en la promoción de los derechos humanos, adecuados estándares laborales, la protección del medioambiente y la adopción de medidas



contra la corrupción, temas con los cuales nos sentimos completamente identificados en Mansarovar Energy.

Como resultado de la alineación de los esfuerzos de nuestros equipos, en 2019, enfrentamos los desafíos del sector, especialmente el cumplimiento de nuestros objetivos de producción. Así, algunos de nuestros logros más importantes fueron:

- Ratificación de la estrategia de Mansarovar Energy, lo que permitió que el crecimiento sostenible siguiera siendo nuestro objetivo estratégico principal, apalancado por los objetivos e indicadores que integran el Balanced Scorecard (BSC) y las iniciativas estratégicas.
- Efectivo control de costos y racionalización de la inversión, lo que, junto con el nivel

de los precios del crudo, permitió a la Compañía cumplir con el objetivo trazado frente al margen ebitda.

- Pago de dividendos a los accionistas tres veces por encima de lo presupuestado.
- Cumplimiento por encima del 100 % de la meta de costo de levantamiento aprobada por los accionistas.
- Logro de un indicador de seguridad industrial LTIF de cero.
- Puesta en marcha de la plataforma para el registro y seguimiento a los resultados de los indicadores de procesos.
- Habilitación de Mansarovar Energy ante la Agencia Nacional de Hidrocarburos (ANH) para poder participar del nuevo Proceso Permanente de Asignación de Áreas (PPAA).



- Logramos mantener nuestra reputación corporativa por encima de 80 %, de acuerdo con el estudio anual realizado por Grupo Holística.
- Fuimos nominados para los Premios S&P Global Energy (conocidos como los "premios de la academia" para el sector hidrocarburos) en la categoría de "Programa de Responsabilidad Social Corporativa", nominación para el Proyecto Agroemprende Cacao, el cual beneficiará a más de 400 familias de nuestras áreas de influencia.
- Fuimos certificados por el Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (Icontec) en la norma ISO 20400 en Compras Sostenibles, siendo la primera empresa del sector hidrocarburos en recibirla en Colombia.
- Logramos ahorros de USD 1.1 millones de dólares a través del aumento en la recuperación de gas anular en más de 700 MMBTU por día.
- También alcanzamos ahorros de USD 398.000, a través de la optimización de la inyección de vapor en los campos Jazmín, Girasol, Nare y Underriver, y una reducción de 218 MMBTU por día, gracias a la comunidad de energía y gas y al trabajo en equipo de Exploración y Desarrollo (E&D).

**Logros como los mencionados nos enorgullecen y motivan para avanzar en nuestros procesos de mejora continua.** A corto y mediano plazo, vemos con optimismo el desarrollo, consolidación y fortalecimiento de nuestras operaciones.

Nuestro equipo está comprometido con los valores corporativos de Mansarovar Energy y el fortalecimiento de las sinergias entre las áreas que promueven el logro de nuestros objetivos estratégicos a través de la implementación de iniciativas que permiten el mejoramiento continuo de nuestros procesos, la optimización de costos, el aumento de las reservas y el crecimiento sostenible de

la Compañía, para continuar siendo un operador líder en el sector. No quiero dejar de lado que el apoyo de nuestros socios –Sinopec y ONGC Videsh– es el aspecto más importante para el desarrollo sostenible de nuestras operaciones.

Frente a nuestra estrategia a largo plazo, continuaremos promoviendo el desarrollo de actividades sostenibles enmarcadas en las mejores prácticas operacionales, de seguridad y ambientales para el continuo beneficio de las comunidades de nuestras áreas de influencia, enmarcadas en principios de transparencia que nos permitan mantener una sólida continuidad operativa.

**Xuan Zhao**  
CEO

**Finalmente, quiero resaltar el trabajo y el compromiso de todos nuestros colaboradores, quienes nos permitieron alcanzar nuestros objetivos económicos, ambientales y sociales.**



# Sobre este informe



102-50  
102-51  
102-52  
102-53  
102-54  
102-56

**Como parte del compromiso de transparencia con sus grupos de interés, Mansarovar Energy presenta su Novena Memoria de Sostenibilidad, la cual cubre el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2019.**

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

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

Esta edición se realizó teniendo en cuenta los parámetros del Global Reporting Initiative en su versión Estándar de conformidad esencial.

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

Con gusto atenderemos inquietudes, comentarios o recomendaciones sobre el informe en el correo:  
[mansarovar\\_colombia@mansarovar.com.co](mailto:mansarovar_colombia@mansarovar.com.co)

Este informe de gestión no fue sujeto de aseguramiento externo.

En Mansarovar Energy, estamos convencidos de que nuestro futuro está en el trabajo en equipo de quienes formamos parte de la Compañía y nuestros grupos de interés.

# SOBRE MANSAROVAR ENERGY



102-1  
102-2  
102-3  
102-4  
102-5  
102-6  
102-7

# Respaldo, experiencia, tecnología e innovación

## Mansarovar Energy, líder en crudo pesado en Colombia

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

Durante 2019, y luego de 13 años de operación en Colombia, Mansarovar Energy se posicionó como la quinta compañía privada con mayor producción de crudo, con un promedio de producción de 25.122 BOPD. Considerando

empresas públicas y privadas, la Compañía ocupa el séptimo lugar en producción en el país.

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



Al 31 de diciembre de 2019, Mansarovar Energy opera un Contrato de Asociación con Ecopetrol, suscrito de manera privada, que comprende la operación de los campos de la Asociación Nare, ubicada en la región del Magdalena Medio. Adicionalmente, cuenta con los derechos de explotación del Campo Velásquez, uno de los campos más antiguos de Colombia (1940), propiedad 100% de la Compañía.

## Estrategia, misión, visión y valores

### Estrategia

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

### Promesa de valor

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

### Visión

Ser líderes en América Latina en la explotación de activos de hidrocarburos convencionales por medio de tecnologías de vanguardia y de la contribución al desarrollo sostenible.

### Misión

Asegurar volúmenes con valor a nuestros accionistas por medio del reemplazo de reservas, apalancados en tecnologías de recobro mejorado y valor a los grupos de interés a través de la excelencia operacional.





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

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

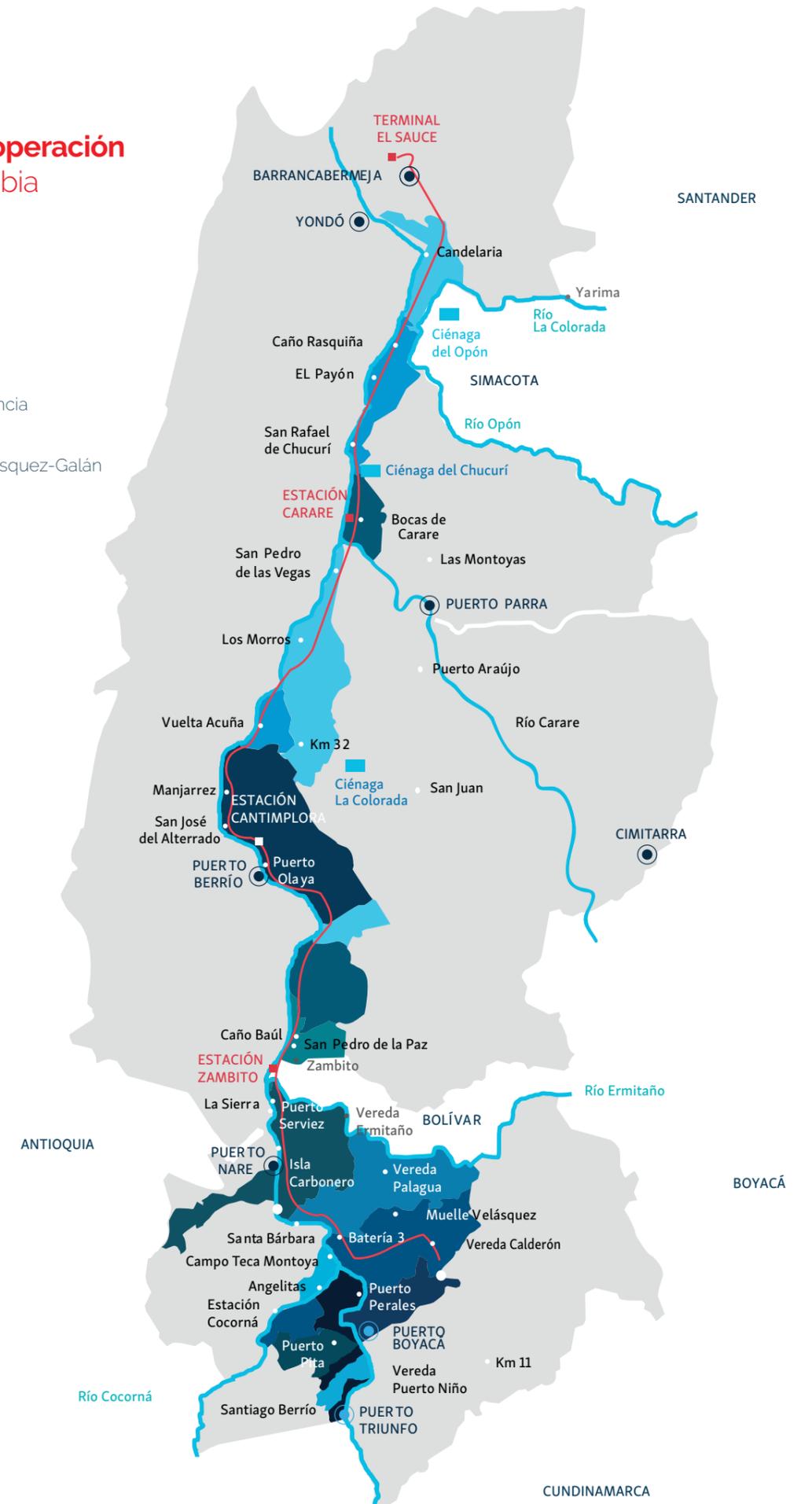
**Servicio de cargue de carro tanques:** para 2018, el promedio día fue de 854 barriles – Punto de cargue de carro tanque Campo Moriche.

## Nuestra operación en Colombia

102-7  
102-6

●●●  
Áreas de influencia

—  
Oleoducto Velásquez-Galán



**Asociado**

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

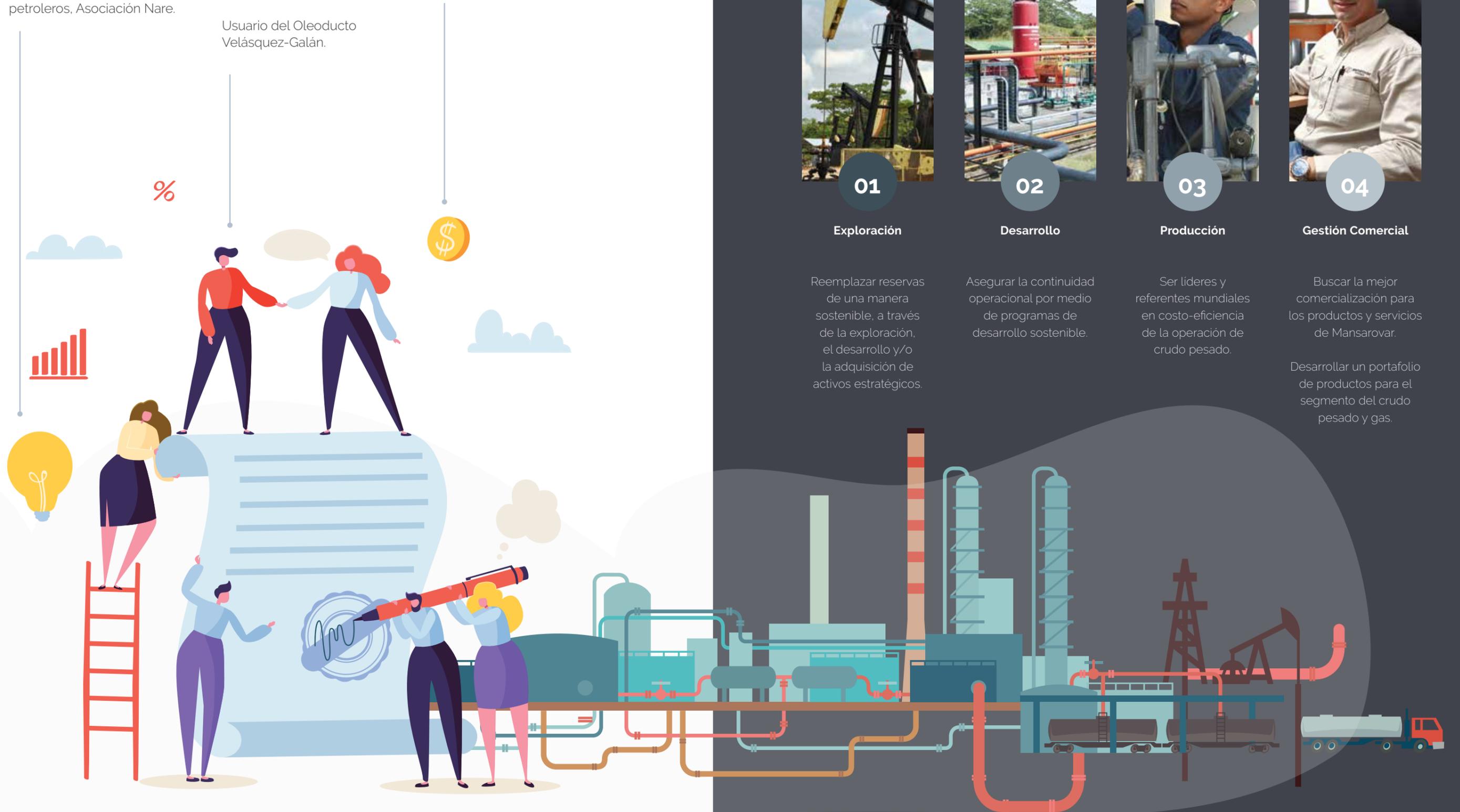
**Cliente**

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

Usuario del Oleoducto Velásquez-Galán.

**Proveedor**

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



**Nuestra cadena de valor**



01

**Exploración**

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



02

**Desarrollo**

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



03

**Producción**

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



04

**Gestión Comercial**

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

Desarrollar un portafolio de productos para el segmento del crudo pesado y gas.

La producción promedio diaria (BOPD) al 31/12/2019 en los campos fue de:

**10.263**

Moriche

**3.151**

Abarco

**2.975**

Velásquez

**2.850**

Girasol

**3.797**

Jazmín

**1.872**

Under River

**215**

Nare Sur

## Mansarovar en cifras



102-45  
102-7

Activos netos KCOP

**1.293.783.048**  
2019

1.581.931.622  
2018

1.740.601.889  
2017

2.455.903.568  
2016

2.779.836.516  
2015

Patrimonio neto KCOP

**728.651.805**  
2019

969.581.086  
2018

1.278.886.242  
2017

1.518.704.832  
2016

1.998.616.341  
2015

Ventas netas de crudo KCOP

**862.861.476**  
2019

890.490.041  
2018

716.138.650  
2017

571.395.253  
2016

765.105.042  
2015

Producción Mansarovar BOPD

**25.122**  
2019

27.644  
2018

30.566  
2017

35.729  
2016

40.311  
2015

Producción Mansarovar BO totales

**9.172.316**  
2019

10.089.934  
2018

11.156.658  
2017

13.076.929  
2016

14.713.361  
2015

Valor económico agregado KCOP

**911.654.657**  
2019

923.405.753  
2018

767.633.841  
2017

620.042.123  
2016

818.299.803  
2015

Número de proveedores

**1.233**  
2019

995  
2018

1.006  
2017

995  
2016

1.233  
2015

Pago total anual a proveedores KCOP

**63.557.709**  
2019

13.367.162  
2018

46.798.510  
2017

29.684.243  
2016

160.761.214  
2015

Inversión social KCOP

**5.269.434**  
2019

3.824.144  
2018

5.354.532  
2017

4.416.070  
2016

1.024.671  
2015

Inversiones ambientales KCOP

**13.593.565**  
2019

7.6447.814.567  
2018

14.470.934  
2017

9.338.829  
2016

3.694.200  
2015

Número de empleados directos

**487**  
2019

523  
2018

516  
2017

498  
2016

634  
2015

# Valor económico generado y distribuido

(201-1)

Dentro de su plan de negocio y como objetivo para optimizar los recursos toda vez que se aproxima la finalización del contrato de la Asociación Nare, Mansarovar Energy continúa aunando sus esfuerzos en materia social, operacional y ambiental, lo cual se refleja en la inversión realizada en 2019. Dando continuidad a las estrategias de eficiencias a nivel operativo y financiero, se mantiene el enfoque de hacer mejoras a nuestros procesos, que se reflejen en resultados económicos para la Compañía. Adicionalmente, se ha desarrollado un programa

de innovación para la aplicación de nuevas tecnologías para crudos pesados que posibiliten un mejor recobro de los reservorios, dentro de los que se han aplicado proyectos de inyección de espumas y geles, con los cuales se ha incrementado la producción de los campos. La Compañía ha establecido objetivos para medir estos resultados a través de indicadores de cumplimiento en producción, costo de levantamiento (*lifting cost*) y EBITDA, con efectos en los resultados reflejados a través de los flujos de caja de la Compañía.

Entre los proyectos económicos que se desarrollaron en 2019, está la perforación de 25 nuevos pozos de desarrollo en el campo Moriche, y se inició una campaña de perforación (2019-2020) de 17 pozos más en el mismo campo en solo riesgo de Ecopetrol, lo que ha permitido dinamizar la economía de la región y ofrecer mayores oportunidades a las comunidades del área de influencia de Puerto Boyacá.

Lo anterior va de la mano con nuestro deseo de retribuir a las comunidades de nuestras

áreas de influencia con la generación de empleo y el desarrollo social y ambiental de la región de una forma sostenible, como parte de nuestra política de responsabilidad social y compromiso con el país.

Para 2020, la Compañía tiene el propósito de continuar con la campaña de desarrollo del campo Moriche a través de la perforación de 70 pozos en 2020, manteniendo como uno de los pilares de la operación la eficiencia y optimización de los procesos y costos.

**25**

nuevos pozos de desarrollo en el campo Moriche

**17**

pozos más en el mismo campo 2019-2020

**70**

pozos en 2020 en el campo Moriche

Gastos operativos KCOP

**375.716.775**  
2019

247.715.134  
2018

317.348.719  
2017

211.203.976  
2016

343.808.553  
2015

Corresponde a costos de producción y gastos administrativos en la operación de exploración y producción.

Empleados KCOP

**40.489.670**  
2019

41.247.524  
2018

36.400.565  
2017

38.722.889  
2016

45.161.600  
2015

Corresponde a los costos y gastos por concepto de salarios y prestaciones sociales del personal de operación y administrativo.

Gobierno (impuestos, contribuciones y tasas)

**218.560.604**  
2019

166.428.693  
2018

113.209.373  
2017

88.708.670  
2016

56.380.973  
2015

Corresponde a los pagos por concepto de impuestos de renta, IVA, retenciones, industria y comercio, producción, transporte, entre otros.

Financieros/provisiones/amortizaciones KCOP

**4.903.177**  
2019

2.212.058  
2018

7.474.167  
2017

3.035.199  
2016

9.033.870  
2015

Corresponde a otros gastos requeridos por la operación, entre los que se incluyen los costos y gastos financieros, abandonos y provisiones por conceptos legales.

Valor económico retenido KCOP

**189.563.724**  
2019

440.796.471  
2018

226.577.040,97  
2017

234.932.247,31  
2016

198.434.722,67  
2015

Valor económico distribuido KCOP

**722.090.933**  
2019

482.609.282  
2018

541.056.800  
2017

385.109.876  
2016

619.865.080  
2015



# Certificaciones, asociaciones, gremios e iniciativas

(102-12, 102-13)

## ISO 9001:2008 Sistema de Gestión de Calidad.

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

Desde el 4 de abril de 2014

## Certificado como Empresa Familiarmente Responsable

Diseño e implementación de prácticas familiarmente responsables.

Fundación MásFamilia, SGS.

23 de mayo de 2014

## ISO 9001:2008 Sistema de Gestión de Calidad.

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

Desde el 23 de diciembre de 2014

## OHSAS 18001:2007 Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional.

Exploración, perforación, producción y transporte de hidrocarburos.

Desde el 1.º de junio de 2016

## ISO 14001:2004 Sistema de Gestión Ambiental.

Exploración, perforación, producción y transporte de hidrocarburos.

Desde el 1.º de junio de 2016

## Certificación de Solomon Associates

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

2017



## Declaración de Verificación de Gases de Efecto Invernadero

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

18 de enero de 2017

## Certificación Unidad I+D+i

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

8 de diciembre de 2017

## ISO 39001

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

2018

## ISO 39001

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

2018

## Declaración de conformidad - Huella hídrica corporativa

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

2018

## Declaración de conformidad - Huella de carbono - ISO 14064

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

2018

# Organizaciones, gremios e iniciativas

102-12 102-13

Certificación corporativa de huella de agua para el periodo 2015-2017

2015

Reconocimiento al Mejor Ambiente de Trabajo como parte del 13.º Premio Andesco de Sostenibilidad 2018

2018

Certificación por parte de Icontec para la norma ISO 20400:2017 de compras sostenibles

2019



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



**GOBIERNO  
CORPORATIVO,  
ÉTICA,  
TRANSPARENCIA  
Y GESTIÓN  
DE RIESGOS**

# Gobierno corporativo

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

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

Adicionalmente, como se menciona en el Código de Conducta, todas las operaciones desarrolladas por Mansarovar Energy están sujetas a los más altos estándares de conducta y comportamiento de la Compañía, enalteciendo y dando valor institucional a las políticas de buen gobierno.

103-1  
103-2  
103-3

## Estructura de gobierno, composición y comunicación

102-18  
102-20  
102-22  
102-24  
102-26  
102-27  
102-28  
102-32

En Mansarovar Energy, la máxima instancia de gobierno es la Asamblea de Accionistas, la cual se reúne una vez al año y está integrada por los accionistas ONGC Videsh y Sinopec. La Asamblea de Accionistas es la encargada de aprobar las decisiones de alto nivel de la Compañía relacionadas con la estrategia, los valores o las declaraciones de Misión, las estrategias, políticas y objetivos relativos a los impactos económico, ambiental y social de la Compañía, temas reservados en el Acuerdo de Accionistas como aprobación de presupuesto, aprobación

de estados financieros, pago de dividendos, y adquisición, disposición y desmantelamiento de activos y préstamos y constitución de garantías a partir de un monto específico, entre otros.

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



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



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

sociales y ambientales aplicables a la ejecución de las operaciones de Mansarovar Energy.

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



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

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

## Estructura de gobierno para la Asociación Nare

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

Entre las principales responsabilidades de los socios del Contrato Nare están la aprobación de los planes de desarrollo presentados por el operador, seguimiento

al desempeño del negocio, asignación de los recursos y gestión de los riesgos que se presentan en desarrollo de las operaciones, con el fin de asegurar los indicadores de gestión de la Asociación. Entre las principales responsabilidades de Mansarovar Energy como operador se encuentran la implementación y el control de las operaciones en el marco del Contrato de Asociación, la información sobre el avance en la implementación de proyectos y actividades, la presentación de las proyecciones y el requerimiento a los socios de las aprobaciones, de acuerdo con los lineamientos del contrato.

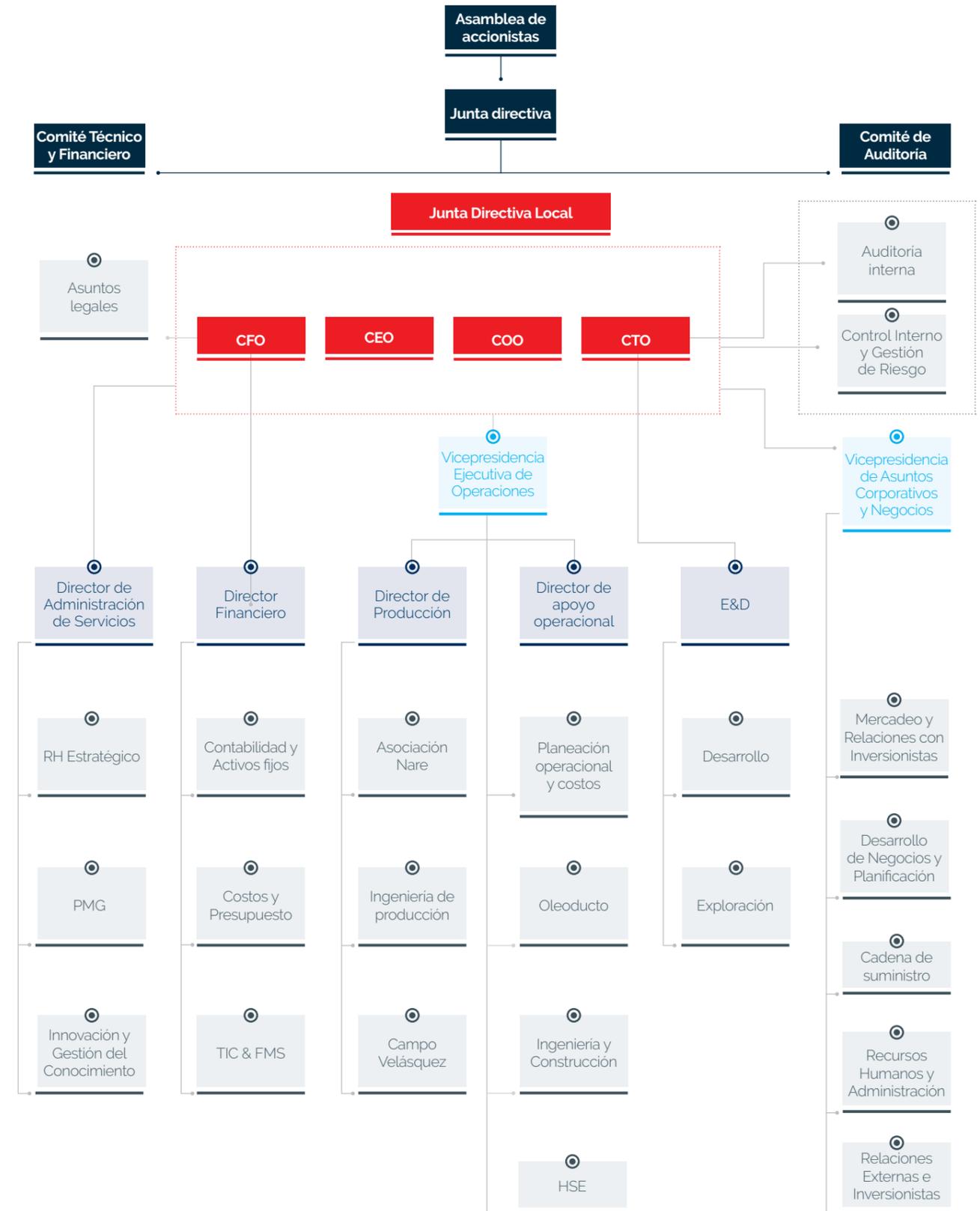
El gobierno de la Asociación Nare también cuenta con:



Tienen la responsabilidad de analizar, evaluar y hacer recomendaciones al Comité Ejecutivo en asuntos técnicos, operacionales, económicos, sociales y ambientales relacionados con la operación.

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

## Estructura organizacional



## Transparencia

### Iniciativa para la Transparencia de las Industrias Extractivas (EITI)



Como muestra del compromiso contra la corrupción y las buenas prácticas en la administración de recursos naturales, el país se adhirió voluntariamente en 2014 a la Iniciativa para la Transparencia

de las Industrias Extractivas (EITI, por sus siglas en inglés), un estándar mundial que promueve la gestión abierta y responsable del dinero proveniente del petróleo, gas y minerales.

EITI nació en 2002



Durante la Cumbre Mundial para el Desarrollo Sostenible en Johannesburgo (Sudáfrica)

y a la fecha cuenta con la participación de

# 51 países

El órgano rector de EITI Colombia es el Comité Tripartito Nacional (CTN), conformado por:



En cuatro años de ejecución, las partes han trabajado para reconstruir la confianza y avanzar en una misma dirección que beneficie a la industria y contemple los intereses y necesidades de todas las partes.

De manera progresiva, se ha venido incursionando en un trabajo que detalle los aportes económicos municipales y le permita a Colombia posicionarse como uno de los países latinoamericanos más atractivos para la inversión extranjera.

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



## Sistema de control interno

El sistema de control interno de la organización es persistente en su proceso de maduración. Esto se evidencia en los resultados de la evaluación realizada por el área de Auditoría Interna, en donde se observa que el sistema ha entrado en una nueva etapa de madurez, mostrando fortalezas en su sistema de gestión de riesgos y su proceso de monitoreo. Estos componentes le han permitido a la organización anticiparse a situaciones que afecten el cumplimiento de sus objetivos, y la apropiación de una disciplina para la evaluación de las medidas de control de la organización.

Como parte del sistema de mejora, todas las deficiencias y oportunidades identificadas para el sistema de control son evaluadas con los líderes de la organización, con el objetivo de trazar planes claros de mejora.

El Comité de Gestión de Riesgos y Control Interno se ha formado con el objetivo de generar un proceso de disciplina y enfoque en las acciones para la mitigación de riesgos, permitiendo el aseguramiento, consistencia y profundidad necesarios para lograr el apropiado manejo de causas, incluyendo una toma de decisiones oportuna y consensuada.

(102-25)

El Código de Conducta establece lineamientos generales en aspectos como la gestión de conflictos de interés, la cual es ampliada en la política definida e implementada desde 2013, promoviendo de esta manera una cultura basada en la transparencia. Así como el Código de Conducta, la política de conflicto de interés no solo es aplicable a los empleados de Mansarovar Energy, sino también a los agentes, proveedores y contratistas.

En 2019, a través de la plataforma establecida, se recibieron 30 reportes, de los cuales 5 fueron considerados

como conflictos de interés real. Para todos los casos, se definen recomendaciones y acciones puntuales para su gestión.

Para Mansarovar Energy, es un reto constante que sus grupos de interés establezcan y adopten lineamientos que les permitan manejar adecuadamente estándares de conducta, y generar de forma conjunta una cultura basada en la transparencia, por lo que la Compañía divulga a través de sus contratos y órdenes de compra y de servicios, así como a través de comunicados corporativos, sus lineamientos en materia de ética y cumplimiento.

El sistema ha entrado en una nueva etapa de madurez, mostrando fortalezas en su sistema de gestión de riesgos y su proceso de monitoreo.



**30**  
reportes  
recibidos en 2019

**5**  
considerados  
como conflictos  
de interés real

(102-30)

El sistema de gestión de riesgos ha permeado todos los procesos de la organización y tiene en cuenta de manera permanente el proceso de toma de decisiones. Por esto, durante 2019:

Se realizó la actualización de la matriz de riesgos estratégicos de la organización, partiendo de un análisis individual del equipo gerencial con base en su conocimiento, experiencia y entendimiento de la estrategia, se realizaron talleres de análisis y cuantificación de riesgos estratégicos, para luego, en el comité de gestión de riesgos, presentar a la Junta Administradora Local la nueva matriz para su orientación frente a las medidas de mitigación que aseguren un adecuado manejo de los riesgos estratégicos.

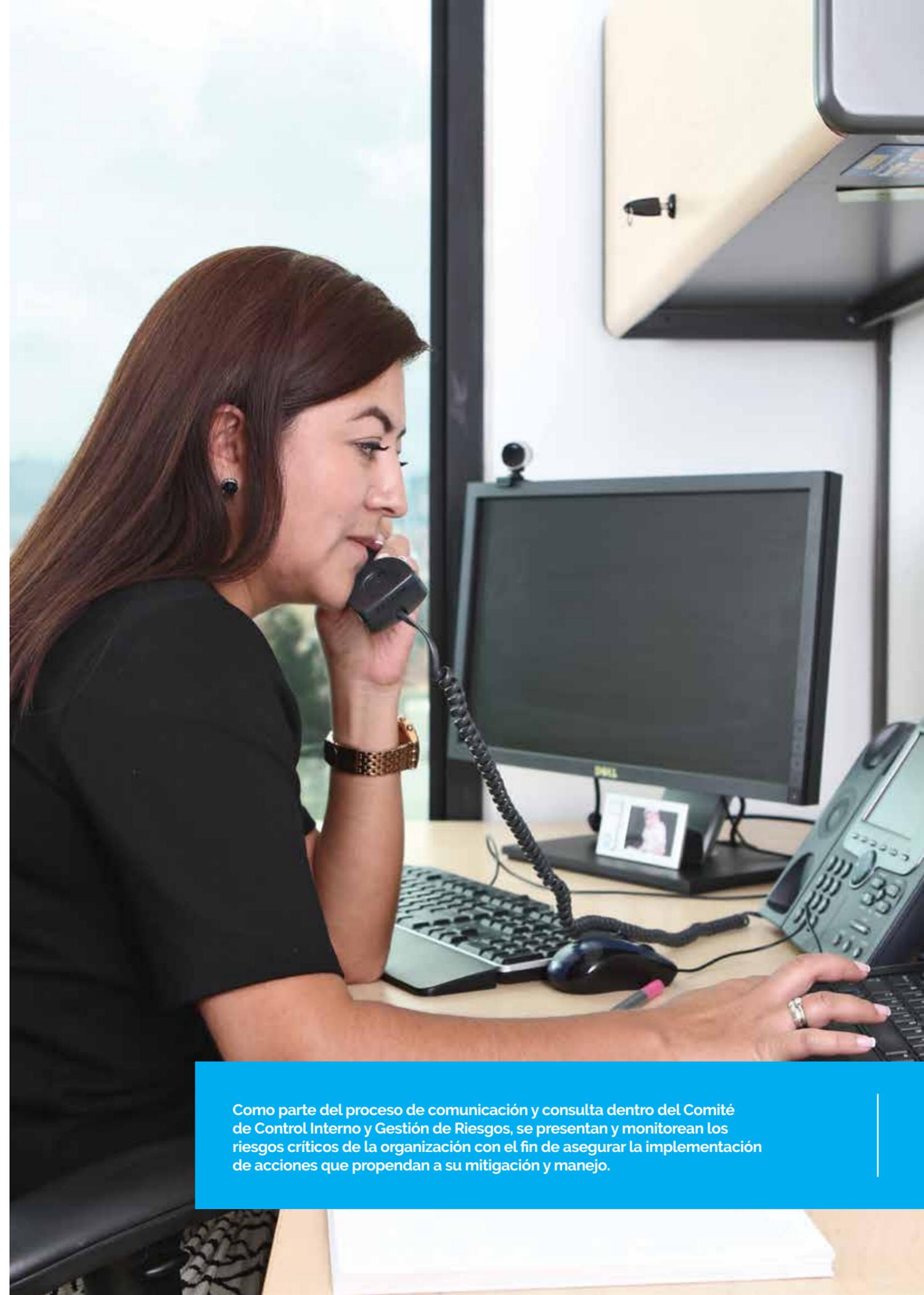
Se evaluaron la eficiencia y eficacia de los controles en la entidad y los controles generales de tecnología, los cuales incluyen las políticas, procedimientos y prácticas de alto nivel que marcan las pautas de la organización, una forma de identificar si los valores de una empresa le permiten avanzar y cumplir sus objetivos, y al mismo tiempo dificultan o impiden el fraude corporativo. La conclusión de esta evaluación es positiva y recalca los esfuerzos de la Compañía por mantener un adecuado tono de control.

Con el objetivo de asegurar que los riesgos de proceso son tratados y mitigados de manera apropiada, se realizó un proceso de autoevaluación y evaluación de controles para calificar su diseño y ejecución. Los resultados de estas evaluaciones fueron compartidos y analizados por los dueños de procesos, quienes definen las acciones para la mejora de control cuando sea aplicable.

(102-31)

La Gestión de Riesgos de Mansarovar Energy es un proceso continuo, en el cual, partiendo del establecimiento del contexto, se lleva a cabo una adecuada valoración del riesgo, se realizan consultas, se comunica a los niveles adecuados y se ejercen funciones de monitoreo y revisión para asegurar que la Compañía gestiona los riesgos de una manera adecuada.

Los líderes de los procesos han asumido la responsabilidad y están permanentemente alerta ante cualquier situación o causa (interna o externa) que pudiese llevar a la materialización de un riesgo para la Compañía. Así mismo, los directivos identifican y orientan sobre los riesgos que pudiesen llegar a afectar el cumplimiento de objetivos organizacionales.



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

[102-16]

A través de su Código de Conducta, Mansarovar Energy establece los lineamientos de comportamiento esperados en el desarrollo de todas sus operaciones y actividades,

y expresa el compromiso de nuestra Compañía frente al cumplimiento de todas las leyes en donde operamos y los principios éticos fundamentales.

El Código de Conducta contiene declaraciones en materia de ética y cumplimiento que se convierten en el marco de acción de todas nuestras actividades.



Nos comprometemos a cumplir con la visión corporativa de hacer de Mansarovar Energy una compañía de petróleo y gas reconocida con un liderazgo dominante en Colombia.

Valoramos la integridad y la transparencia como el valor central en todos nuestros negocios.

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



Somos responsables de gestionar los activos y el negocio de la Compañía de manera justa, diligente y ética.

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

Actuamos de acuerdo con las leyes y regulaciones aplicables, de manera que se excluyan consideraciones de ventaja personal, y no comprometemos nuestro compromiso con la honestidad y la integridad en todos los aspectos de nuestro negocio.

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

En 2019, se llevó a cabo la certificación del Código de Conducta, que busca capacitar a todos los empleados en los lineamientos allí definidos y renovar el compromiso con su cumplimiento. Para este año, la participación de empleados fue del 94%, lo cual representa un incremento del 8% respecto de la participación obtenida en 2018.

**94%**  
participación de empleados

**8%**  
incremento respecto 2018



El Código de Conducta se difunde también a través de:

Los procesos de inducción de nuevos empleados

Foros abiertos con proveedores y contratistas

En el sitio web de Mansarovar Energy



[406-1]

Durante 2019, no se recibieron casos relacionados con hechos de discriminación.

[409-1]

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

[412-1]

Durante 2019, no se recibieron casos relacionados con reclamaciones de derechos humanos.



[205-1]

En cumplimiento de la normatividad vigente y en línea con el compromiso de Mansarovar Energy en la promoción del desarrollo y progreso del país, contamos con un sistema de cumplimiento que incluye políticas anticorrupción y antifraude y prevención del riesgo de lavado de activos, financiación del terrorismo y cumplimiento legal. Dichas políticas son desarrolladas mediante manuales y procedimientos en los cuales se han definido actividades de control vinculados en los diferentes procesos, las cuales permiten gestionar dichos riesgos según como está definido

en el proceso de Gestión de Riesgos de la Compañía.

En 2019, se llevó a cabo el proceso de capacitación en esta materia a los empleados pertenecientes a las áreas en donde se identifican los mayores riesgos para la Compañía, contando con una participación del 71% de los empleados.

En el mismo año, se adelantó la actualización del manual para la gestión del riesgo de lavado de activos, considerando las mejores prácticas y lecciones aprendidas, el cual fue divulgado y socializado en Mansarovar Energy.

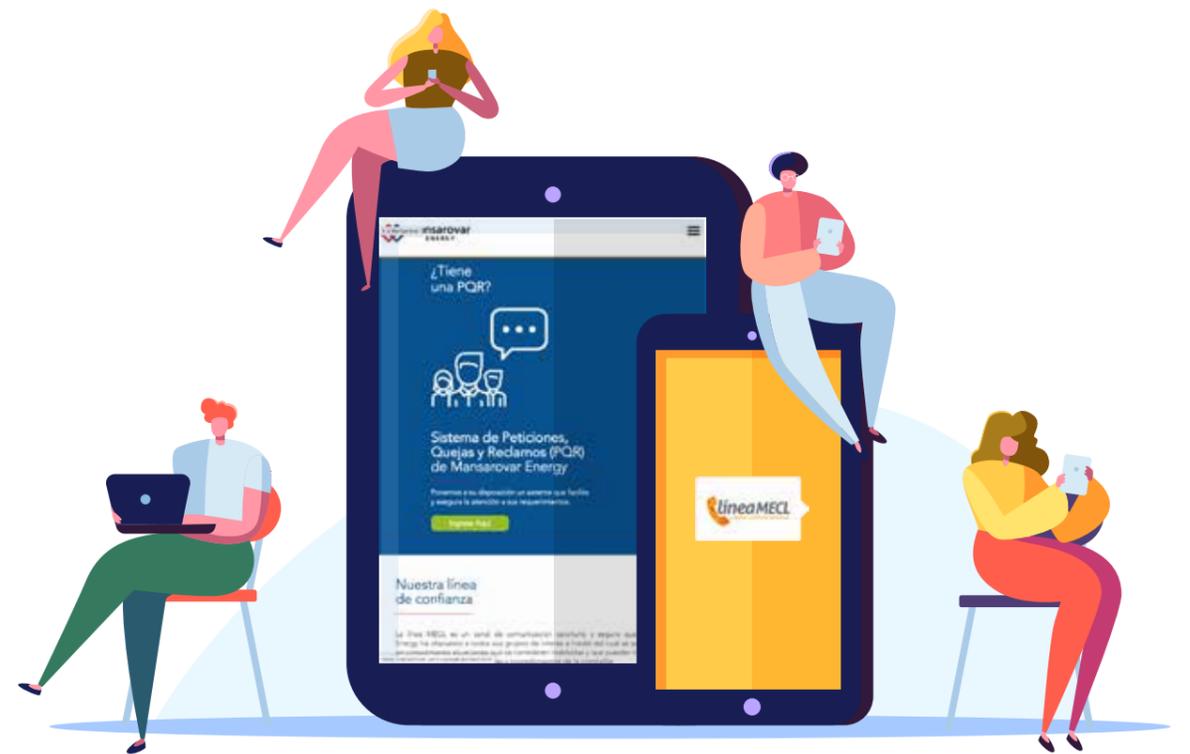
**71%**

participación de empleados en la capacitación de Gestión de Riesgos

[205-2]

Mansarovar Energy cuenta con una política anticorrupción que tiene como objetivo contribuir a establecer estándares de conducta para prevenir y prohibir expresamente actos que impacten o puedan impactar las operaciones

de la Compañía, y permitir a las contrapartes distinguir entre una conducta que en general es aceptable de otra que no lo es, en respuesta a la normatividad y mejores prácticas aplicables a la Compañía.



[205-3]

En 2019, se llevó a cabo la actualización de la Línea MECL, la línea de transparencia de Mansarovar Energy que divulga a todos los grupos de interés información relevante. Esto nos permitió poner a disposición un nuevo canal de reportes a través del sitio web de la Compañía, de forma adicional al contacto telefónico ya existente.

Durante 2019, se reportaron a través de los diferentes canales

27 situaciones relacionadas con posibles violaciones al Código de Conducta, las cuales fueron gestionadas de acuerdo con el protocolo para manejo de denuncias.

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

**27**

situaciones relacionadas con posibles violaciones al Código de Conducta

✦ Nuestro entendimiento de la sostenibilidad

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

04

**NUESTRO  
ENTENDIMIENTO  
DE LA  
SOSTENIBILIDAD**

En línea con nuestra estrategia corporativa, Mansarovar Energy tiene como principal objetivo crecer de manera sostenible.



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

alineados a través de indicadores en cada una de las evaluaciones de desempeño individual.

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

# Promoción y evaluación del crecimiento sostenible

El objetivo estratégico de crecimiento sostenible, al ser constantemente medido en el BSC, nos permite evaluar el crecimiento y mejoramiento continuos con respecto a los niveles de operación y aumento de reservas. Además, al ser el principal objetivo estratégico, su cumplimiento está apalancado en 12 objetivos relacionados con clientes y grupos de interés, procesos internos, aprendizaje y crecimiento, resultados económicos y la implementación de iniciativas estratégicas.

103-1  
103-2  
103-3



Su cumplimiento está apalancado en 12 objetivos relacionados con clientes y grupos de interés, procesos internos, aprendizaje y crecimiento, resultados económicos y la implementación de iniciativas estratégicas.

## Principales logros

Logro de un indicador de seguridad industrial **LTIF de cero**.

Efectivo control de costos y racionalización de la inversión, lo que, junto con el nivel de los precios del crudo, permitió a la Compañía cumplir con el objetivo trazado frente al margen ebitda.

Pago de dividendos a los accionistas tres veces por encima de lo presupuestado.

Puesta en marcha de la plataforma para el registro y seguimiento a los resultados de los indicadores de procesos.

**Certificación ISO 20400** al proceso de compras y contratación sostenibles.

La **reputación corporativa se mantuvo por encima de 80 %**, de acuerdo con el estudio anual realizado por Grupo Holística.

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

Habilitación de Mansarovar ante la Agencia Nacional de Hidrocarburos (ANH) para poder participar del nuevo Proceso Permanente de Asignación de Áreas (PPAA).



## Retos para 2020

El reto de Mansarovar Energy es enfocar los esfuerzos de su equipo de trabajo en el desarrollo, maduración e implementación de las iniciativas estratégicas que no se han finalizado, con lo que se generará un mayor impacto en la Compañía dentro del marco de crecimiento sostenible. Adicionalmente, continuar fortaleciendo los procesos con el fin de ser el operador de crudo pesado más eficiente de Colombia, apalancado en tecnologías de recobro mejorado, buscando generar valor a los grupos de interés a través de la excelencia operacional.

Para el desarrollo de estas iniciativas, el nivel ejecutivo ha brindado total apoyo.

lo que ha permitido generar estructuras multidisciplinarias para cada una de estas, al asegurar los recursos humanos y económicos requeridos para su exitosa implementación.

Tal vez el reto principal será el de llevar a cabo una entrega exitosa de los campos de la Asociación Nare a Ecopetrol, para lo cual se estructuró un proyecto integral durante 2019 que deberá ejecutarse durante el periodo 2020-2021.

Mansarovar Energy continuará trabajando conjuntamente con los accionistas en identificar el plan de desarrollo idóneo para Campo Velásquez, teniendo en cuenta los resultados

exitosos del piloto de inyección continua de agua en el mismo.

En el caso del bloque exploratorio Llanos 69, durante 2019, Mansarovar trabajó en la búsqueda de alternativas, ya fuera para la transferencia de compromisos pendientes con la ANH a otro bloque exploratorio, o para la terminación del contrato por fuerza mayor debido a la oposición al proyecto petrolero en la zona de influencia. La ANH deberá publicar durante el primer semestre de 2020 un nuevo acuerdo que regule la transferencia de compromisos exploratorios y destrabe más de **US\$ 500 millones congelados en inversión que beneficiará a todo el país.**

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



# Nuestros grupos de interés

## Grupos de interés

102-40  
102-42  
102-43

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

### Responsabilidad social corporativa

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

En 2019, realizamos la validación de nuestros grupos de interés mediante la identificación de objetivos, expectativas, prioridades y métodos de relacionamiento y comunicación que favorecieran nuestro relacionamiento corporativo.



**Comunidades:**  
Juntas de Acción Comunal, habitantes de las áreas de influencia y líderes comunitarios.

**Gobierno y autoridades:**  
entidades de gobierno de los órdenes nacional, regional y local, así como las respectivas entidades de control.

**Accionistas y socios.**

**Sector privado:**  
compañías aliadas y organizaciones con las que se interactúa en las zonas de operación.

**Empleados**

**Proveedores y contratistas.**

Como en años anteriores, el análisis realizado para el establecimiento de la estrategia de relacionamiento se basó en el nivel de

influencia y apoyo de parte de los diferentes grupos de interés a la Compañía, tras considerar los siguientes aspectos:

01 Actualizar el listado de grupos de interés.

02 Analizar oportunidades, debilidades, riesgos e impactos.

03 Valorar el grado de influencia y apoyo de cada uno.

04 Priorizar los grupos de interés.



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

06 Definir el plan de relacionamiento.

07 Implementar una estrategia de relacionamiento.

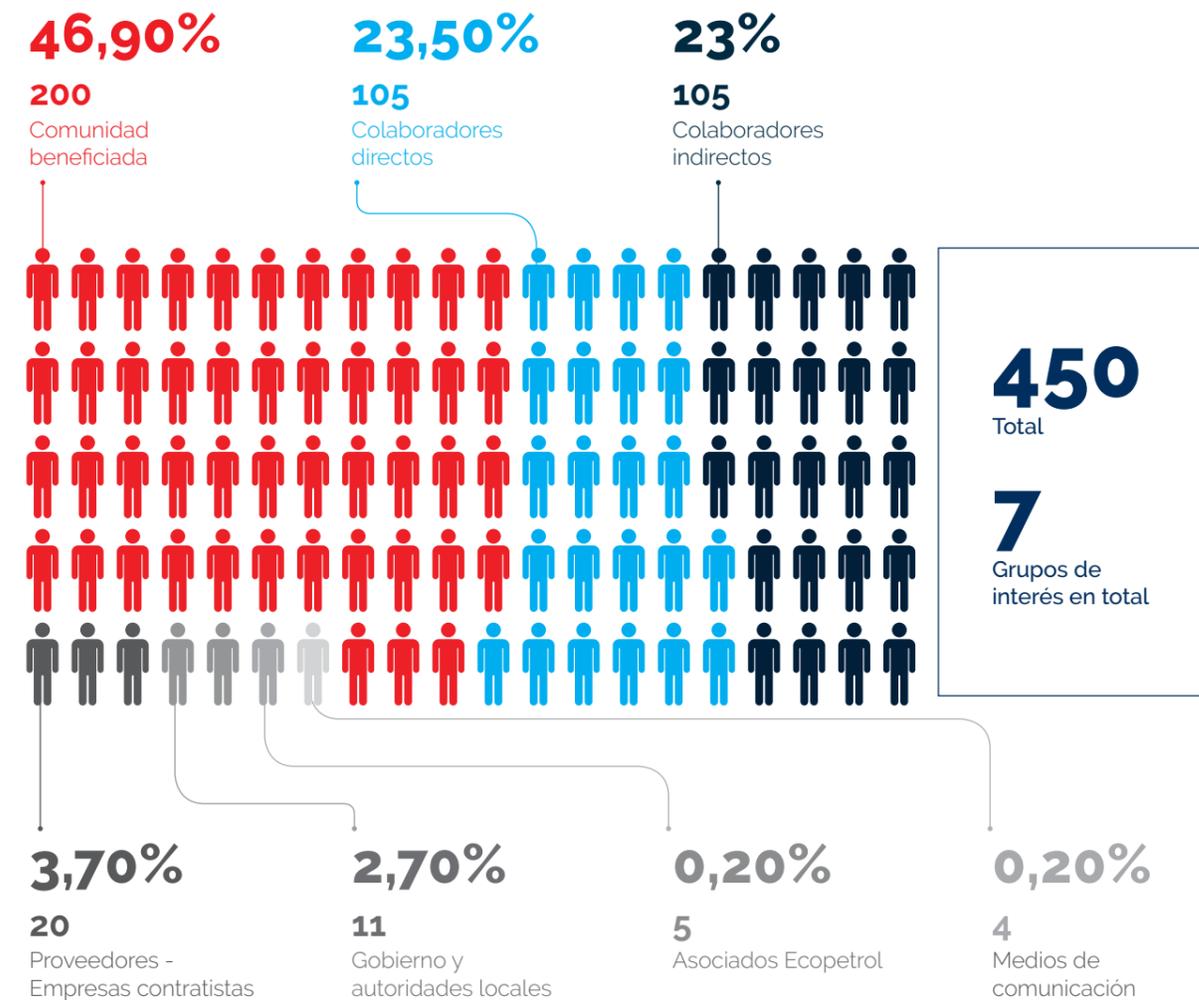
08 Consolidar el proceso de retroalimentación y mejoramiento continuo.

# Proceso de mejora continua

(102-44)

En 2019, con el apoyo de la consultora Grupo Holística, realizamos por octavo año consecutivo el estudio de reputación corporativa, con el cual buscamos conocer la percepción y expectativas

de nuestros grupos de interés sobre la gestión de la Compañía, e identificar oportunidades de mejora para fortalecer los flujos de información, las relaciones y el posicionamiento.



## Rangos de medición



	Medios de Comunicación	Gobierno y Autoridades Locales	Colaboradores Indirectos	Proveedores - Empresas Contratistas
<b>Mansarovar</b>	<b>5,1</b>	<b>7,4</b>	<b>7,7</b>	<b>8,8</b>
Ética y Transparencia	-	7,3	7,8	8,9
Resp. Social Corporativa	6,7	7,2	7,8	8,8
Excelencia Operacional	4,8	7,7	7,9	8,8
Gestión Ambiental	3,8	7,6	7,5	8,8
Gobierno Corporativo	-	-	7,8	8,6
Cultura Organizacional	-	-	7,4	9,1

	Colaboradores Directos	Comunidad Beneficiada	Asociados - Ecopetrol	Mansarovar
<b>Mansarovar</b>	<b>8,0</b>	<b>8,1</b>	<b>8,7</b>	<b>8,0</b>
Ética y Transparencia	8,4	8,0	8,9	8,1
Resp. Social Corporativa	7,8	8,4	9,0	8,1
Excelencia Operacional	8,0	8,1	8,7	8,0
Gestión Ambiental	8,3	8,0	8,6	8,0
Gobierno Corporativo	7,9	-	8,5	7,9
Cultura Organizacional	7,5	-	-	7,5

	2011	2013	2014	2015
<b>Reputación Mansarovar</b>	<b>7,4</b>	<b>8,4</b>	<b>8,3</b>	<b>8,2</b>
Ética y Transparencia	7,5	8,3	7,9	7,9
Resp. Social Corporativa	6,9	8,3	8,1	7,8
Excelencia Operacional	-	-	-	8,3
Gestión Ambiental	6,7	8,4	8,3	8,2
Gobierno Corporativo	7,7	8,6	8,4	8,3
Cultura Organizacional	8,1	8,4	9,0	8,7

	2016	2017	2018	2019
<b>Reputación Mansarovar</b>	<b>7,7</b>	<b>7,3</b>	<b>8,1</b>	<b>8,0</b>
Ética y Transparencia	7,5	7,0	8,0	8,1
Resp. Social Corporativa	7,6	7,0	8,1	8,1
Excelencia Operacional	7,9	7,1	8,0	8,0
Gestión Ambiental	8,0	7,3	8,0	8,0
Gobierno Corporativo	7,1	7,0	8,1	7,9
Cultura Organizacional	8,1	8,2	8,3	7,5



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

# Análisis de materialidad:

identificando las prioridades de gestión en sostenibilidad corporativa

102-46  
102-47  
102-49

Tomando como punto de partida el análisis de materialidad realizado en 2015, se hizo una actualización en la que se consideró el contexto sectorial, el direccionamiento estratégico de la Compañía y las expectativas y

percepciones de los grupos de interés. Este ejercicio se desarrolló con el fin de brindar una visión integradora y holística para mostrar los principales aspectos de la gestión sostenible de Mansarovar Energy.

## Proceso de actualización de la materialidad

**1. Identificación:** se partió del ejercicio de materialidad realizado durante el primer trimestre de 2015, con base en:

### Análisis del contexto externo de la Compañía

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

Referenciación de empresas nacionales e internacionales.

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

### Análisis del contexto interno de la Compañía

Informes de gestión 2016.

Resultados de la encuesta de satisfacción del cliente interno.

Políticas y procedimientos corporativos.

Resultados del *Balanced Scorecard*.

Plan estratégico 2016-2025.

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



Evaluación del relacionamiento cliente, operadores y socios en 2016.

Medición de reputación de la Compañía.

Monitoreo de prensa.

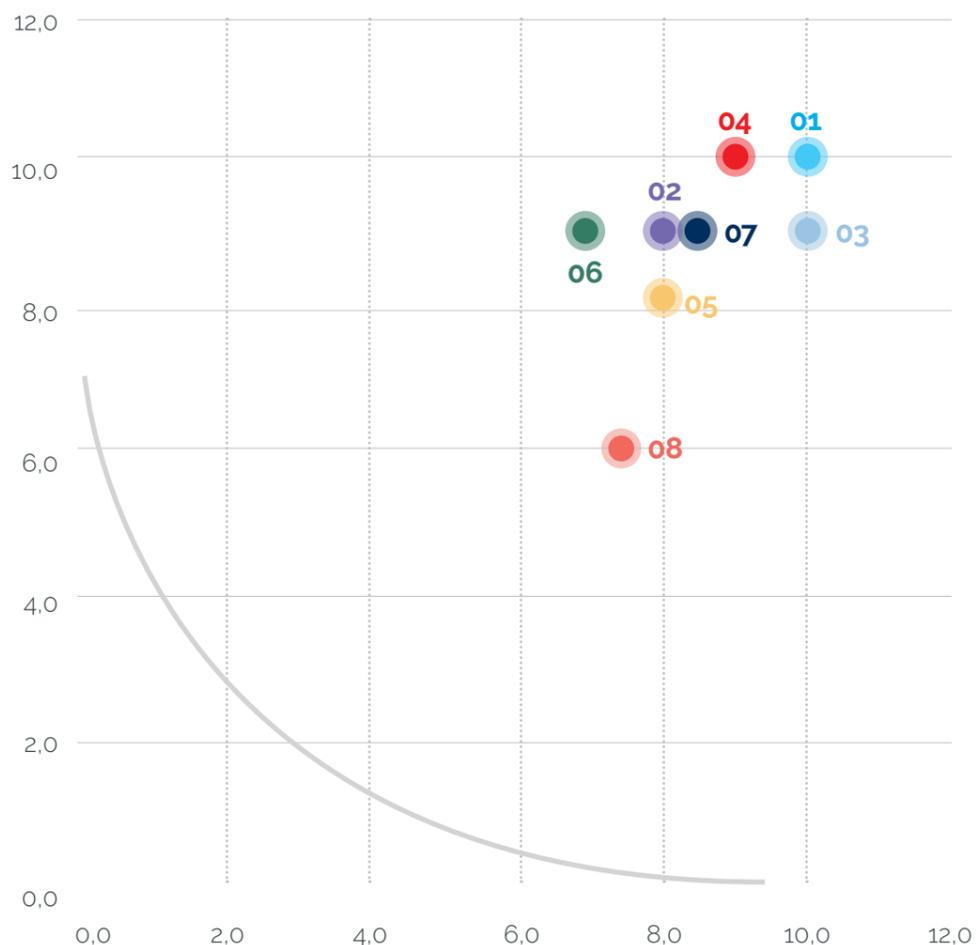


**2. Priorización**

**y validación:** se realizaron reuniones con la Junta Directiva Local, con el fin de actualizar el ejercicio de materialidad, basado

en la importancia que cada uno de los aspectos tiene para los grupos de interés, así como su relación con el direccionamiento estratégico de la Compañía.

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



**01 ••**

**Crecimiento sostenible**  
Se mantiene como asunto material.

**02 ••**

**Seguridad industrial, salud ocupacional y medioambiente**  
Agrupa los asuntos materiales de estrategia ambiental y salud laboral y seguridad.

**03 ••**

**Gestión social estratégica**  
Agrupa los asuntos materiales de relacionamiento con grupos de interés y contribución al desarrollo socioeconómico de la región.

**04 •**

**Excelencia operacional**  
Agrupa los asuntos materiales de relacionamiento con excelencia operacional, costos de levantamiento e innovación tecnológica.

**05 ••**

**Gobierno corporativo, ética, transparencia y gestión de riesgos**  
Agrupa los asuntos materiales de relacionamiento con gobierno corporativo, transparencia y gestión de riesgos.

**06 ••**

**Responsabilidad en la cadena de suministro**  
Se mantiene como asunto material.

**07 •**

**Bienestar laboral y desarrollo del capital humano**  
Se mantiene como asunto material.

**08 ••**

**Derechos humanos**  
Se incorpora como resultado de la actualización de los asuntos materiales.

- Dentro de la Compañía
- Fuera de la Compañía

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



**OS**

**HSE**



El sistema incluye varias líneas de acción, entre otras:

### Liderazgo en HSE

Se demuestra mediante el desarrollo de inspecciones gerenciales lideradas por directivos de la Compañía en las áreas operativas y las revisiones trimestrales con la alta dirección, en las que se examina el desempeño vs. los planes establecidos.

### Control de riesgos de los procesos

Con este enfoque, se gestionan los riesgos y se previenen los incidentes que se puedan generar en la Compañía. Incluye el seguimiento a los indicadores de incidentalidad y las actividades de prevención, atención y control de los casos.

Así mismo, se desarrollan simulacros en las áreas operativas. Lo anterior, teniendo en cuenta los planes de gestión de riesgos diseñados para Mansarovar Energy.

Un total de 58 simulacros de diferente tipo fueron desarrollados para todas las áreas operacionales de la Compañía.

103-1  
103-2  
103-3

Mansarovar Energy ha diseñado e implementado un Sistema de Gestión en Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente (HSE-MS, por sus siglas en inglés), que ha permitido mejorar de forma integral todos sus procesos. A través de este sistema, se planean, ejecutan, controlan y mantienen en continuo mejoramiento todas las políticas, programas y procedimientos relacionados con Seguridad Industrial, Salud Ocupacional y Ambiente.

## Fortalecimiento de la cultura HSE

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

El fortalecimiento de la cultura se desarrolla a través de la ejecución del Programa HSE 24/7. Para el año 2019, se llevaron a cabo 136 talleres de fundamentos HSE 24/7 sobre cambios de comportamiento subestándar, los cuales tuvieron una cobertura de 3,288 personas, y se fortaleció el programa de actos y condiciones inseguras con base en el mismo enfoque.

## Control contratistas

De forma continua, se desarrollan evaluaciones a contratistas, en las que se mide el desempeño en HSE de acuerdo con políticas de Mansarovar Energy.

En este sentido, se llevó a cabo el seguimiento a la identificación de las partes interesadas –teniendo en cuenta sus necesidades y expectativas– y se evidenció, mediante el estudio de reputación de Mansarovar Energy y el Plan HSE Anual, que se cumplen y satisfacen los requisitos,

necesidades y expectativas de nuestros grupos de interés.

Adicionalmente, se realizó la actualización de la identificación y evaluación de riesgo y oportunidades, siguiendo la metodología definida en el Manual de Gestión de Riesgos.

Como resultado, se mantienen los riesgos identificados en 2017 y la valoración de estos, evidenciando una mejora en los indicadores del desempeño del HSE-MS.



Se mantienen los riesgos identificados en 2017 y la valoración de estos, evidenciando una mejora en los indicadores del desempeño del HSE-MS.

## Entrenamiento en HSE

[403-5]

Permanentemente, se desarrollan entrenamientos en temáticas HSE. Para 2019, se ejecutaron 412 talleres. Sobre identificación de peligros, se realizaron 132, en los que participaron 3,312 personas, entre personal propio, empleados de contratistas y personas de la comunidad de nuestras áreas de influencia.

**412**

talleres HSE ejecutados

**132**

talleres sobre identificación de peligros

## Medicina preventiva y del trabajo

[403-1]

Mansarovar Energy cuenta con cuatro Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo, Copasst, conformados por 32 trabajadores. Estos fueron elegidos en proceso interno, y representan al 100 % de los colaboradores.

**32**

trabajadores conforman los cuatro Copasst



[403-2]

## Accidentes de trabajo – Manejo de incidentes

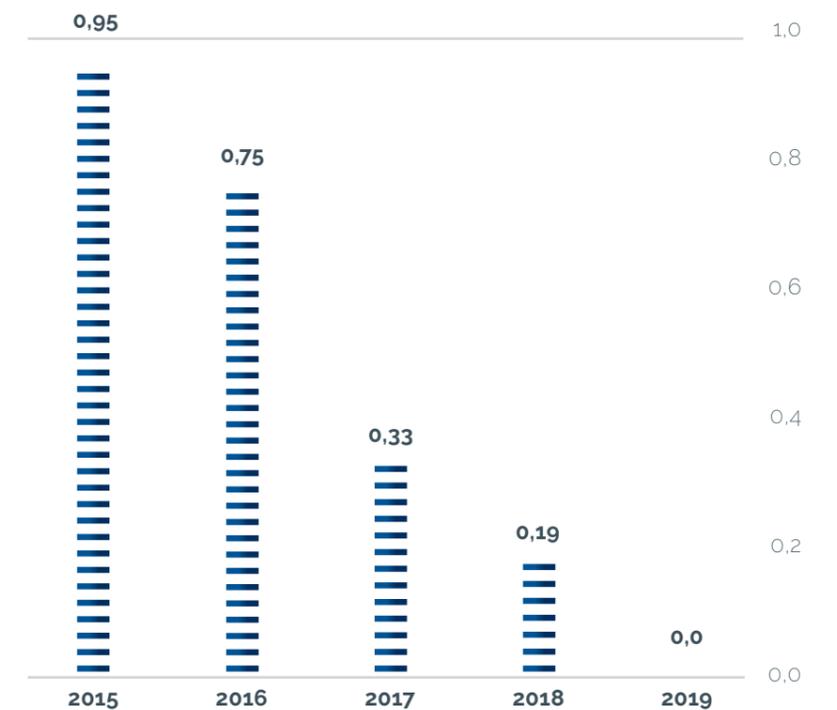
El modelo de gestión de HSE permite, en sus diferentes procesos, el control a los diferentes riesgos de la operación. Lo anterior ha permitido mejorar en los indicadores de desempeño relacionados con la incidentalidad.

Durante los últimos cinco años, la Compañía no ha presentado ninguna fatalidad en sus operaciones, manteniendo así este indicador en cero.

Las reducciones más representativas de los incidentes de 2019, con relación a 2018, fueron las lesiones incapacitantes (100 %).

El índice de frecuencia de incidentes con tiempo perdido es el indicador estándar para la industria. Durante los últimos años, Mansarovar Energy ha mejorado los resultados de este indicador, pasando de 0,95 en 2015 a 0,0 en 2019.

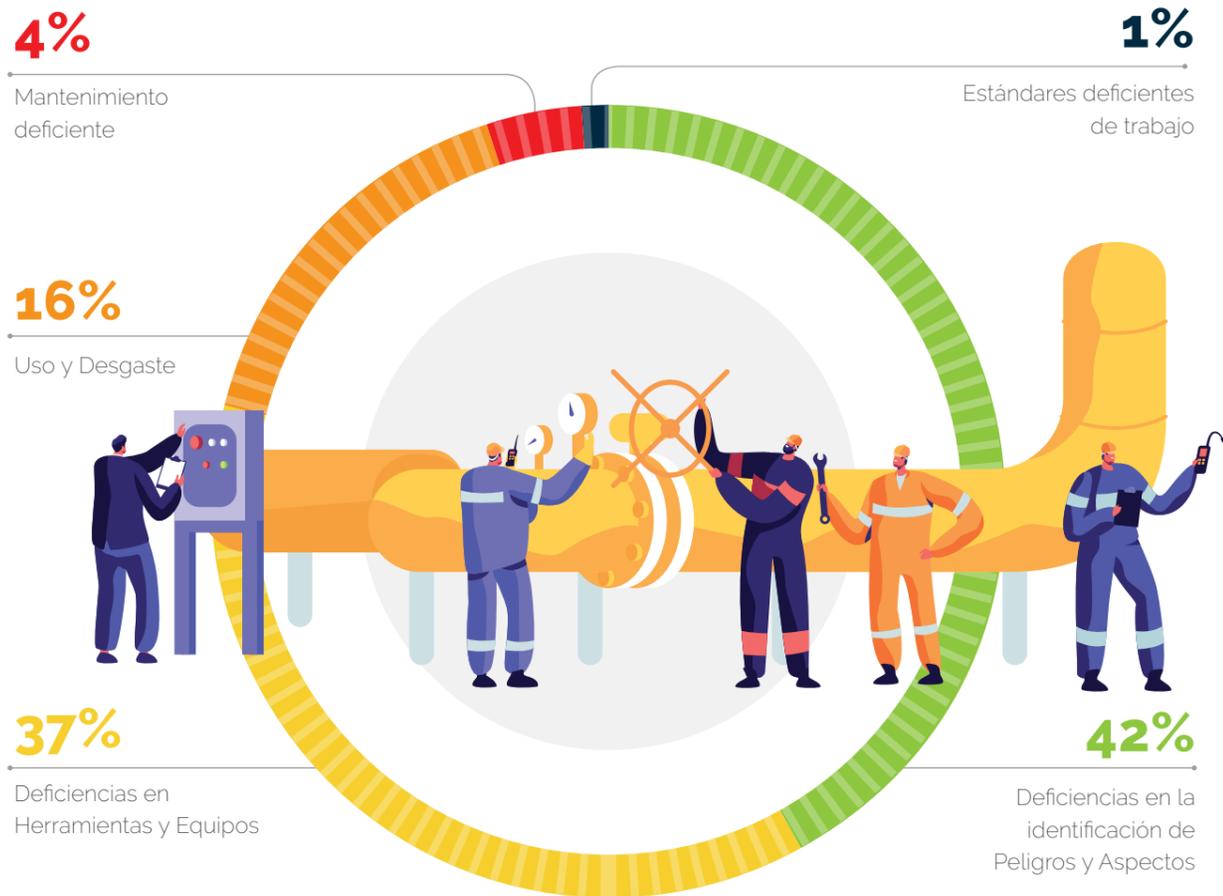
LTIF Mansarovar 2015 - 2019



Por otro lado, el indicador que permite evaluar la gestión en la prevención de incidentes es el TRIR (*Total Recordable Incident Rate*). Este permite la medición de los incidentes registrables que se presentan en la operación. Para 2019, se obtuvo un valor de 2,3, que comprende el resultado de Mansarovar, TRIR (0,0), y contratistas (3,4).

Las principales causas básicas identificadas por factores del trabajo de los incidentes presentados en 2019 fueron el reconocimiento y evaluación deficiente de peligros y aspectos, con el 42 %, seguido por deficiencias en herramientas y/o equipos con 37 %, y uso y desgaste, con 16 %.

**Distribución Principales Causas Básicas de Incidentalidad 2019**

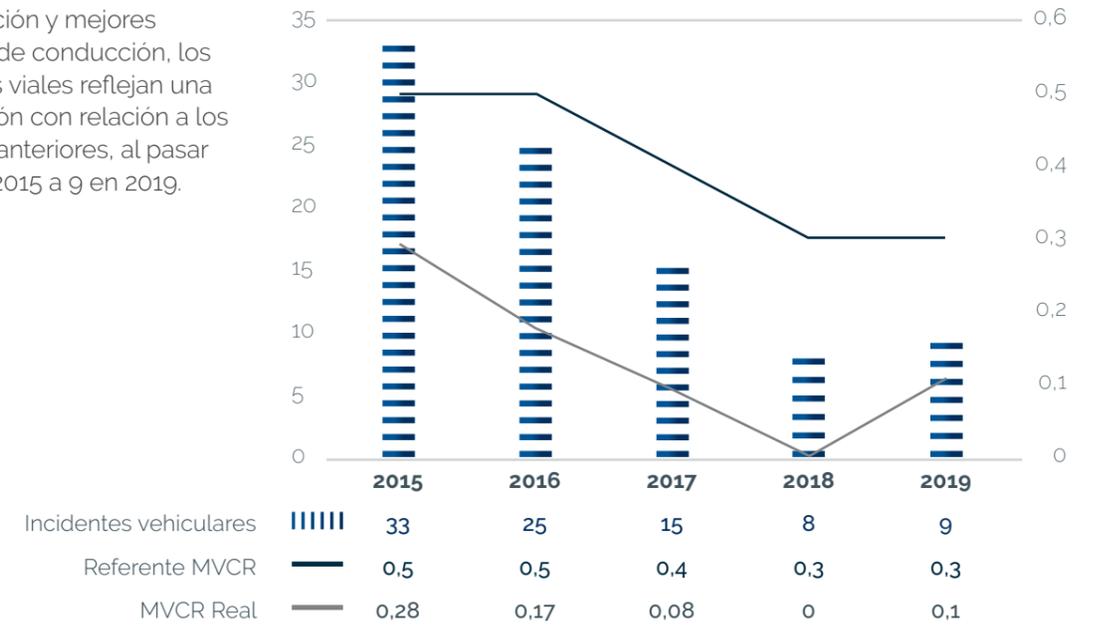


Con el fin de contrarrestar estas causas, se tiene previsto continuar con el entrenamiento práctico en la identificación de peligros y aspectos y, adicionalmente, continuar con el sostenimiento del Programa HSE 24/7.

**Principales resultados**

Gracias al desarrollo de programas continuos en la prevención y mejores prácticas de conducción, los incidentes viales reflejan una disminución con relación a los dos años anteriores, al pasar de 33 en 2015 a 9 en 2019.

**Tasa de accidentalidad de vehículos a motor 2015 - 2019**



Entre las principales actividades desarrolladas que conducen al logro de estos resultados, se encuentra el desarrollo de los cinco pilares:





## Vehículos seguros

En 2019, se emitieron 1.273 permisos de movilización interna, los cuales permitieron un control efectivo de los vehículos que se encuentran en la operación.

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

## Infraestructura segura

Actualización de 30 rutagramas, así:

### Campo Jazmín

6

rutagramas

### Campos Moriche y Abarco

10

rutagramas

### Campo Velásquez

8

rutagramas

### Campo Nare

2

rutagramas

### Vía Nacional

4

rutagramas



Para la expedición de este permiso, se revisa lo siguiente:



Validación de la antigüedad del vehículo que desea ingresar a la operación, teniendo en cuenta la norma de seguridad vial.



### Revisión de documentación vigente:

- Licencia de tránsito.
- Seguro Obligatorio de Accidentes de Tránsito.
- Certificado de la revisión técnico-mecánica, con mayor rigurosidad para Mansarovar.
- Verificación de la póliza todo riesgo, o seguros que apliquen según el tipo de servicio.
- Certificaciones que apliquen según el tipo de vehículo.



Estado mecánico del vehículo, mediante la validación de la inspección vehicular, condiciones de los elementos de seguridad pasiva y activa.



Revisión de cumplimientos legales, por ejemplo, cintas retrorreflectivas para vehículos.

# Comportamiento humano seguro

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

## Expedición de pases internos:

en 2019, se tramitaron 1.435 licencias. Este pase interno es solicitado cada vez que el conductor ingresa al campo.

**1.435**

Licencias tramitada

## Los requerimientos son:

Curso de manejo preventivo vigente

Prueba teórico-práctica

No tener comparendos por infracciones de tránsito

Certificaciones que apliquen

## Monitoreo mensual de los hábitos de conducción:

con base en los resultados del monitoreo de hábitos de conducción instalados en todos los vehículos que prestan sus servicios en nuestra operación, se ha podido llevar un control mensual en los hábitos de conducción. En 2019, se monitorearon 10.861 registros de conductores, y solamente el 0,22 % (84) sobrepasó los criterios de infracciones.

**10.861**

registros de conductores monitoreados



Seguimiento de kilómetros recorridos y registros de vehículos y conductores validados en el monitoreo de hábitos de conducción:

**10.040.488**

Total km

**5.343**

# registros de vehículos

**10.861**

# registros de conducción

Promedio mensual de seguimiento durante 2019:

**836.708**

Kilómetros

**446**

Vehículos

**905**

Conductores

En 2019, se capacitaron 199 colaboradores en curso de manejo preventivo.



**Campañas de seguridad vial:** en 2019, se realizaron tres campañas a gran escala de seguridad vial, en fechas con alto flujo vehicular:

**01**

Semana Santa.

**02**

Gran campaña de seguridad vial, se han realizado ocho consecutivas. Se vinculó a la Secretaría de Tránsito de Puerto Boyacá.

**03**

Época de Navidad y fin de año, actividades para los diferentes actores viales. Se llevó a cabo en el casco urbano de Puerto Boyacá con la comunidad.

## Atención a víctimas

En 2019, se realizaron dos simulacros de accidente de tránsito, los cuales buscan dar claridad en el plan operativo normalizado de accidente de tránsito.

Se cuenta con la participación del personal médico y operador contraincendios para el apoyo.

(403-4)

## Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos

En las convenciones colectivas de trabajo de la Compañía, se incluye un capítulo con las siguientes temáticas:

Seguridad industrial	Accidentes de trabajo	Accidentes de tránsito
Botiquines de primeros auxilios	Limpieza y presentación del sitio de trabajo	Reporte de accidente de trabajo

# Medicina preventiva

En el marco del programa de medicina preventiva y del trabajo, se desarrollaron exámenes ocupacionales en la Compañía, con la siguiente cobertura:

## 95%

Bogotá

## 90%

Jazmín

## 91%

Velásquez

## 82%

Moriche

## 100%

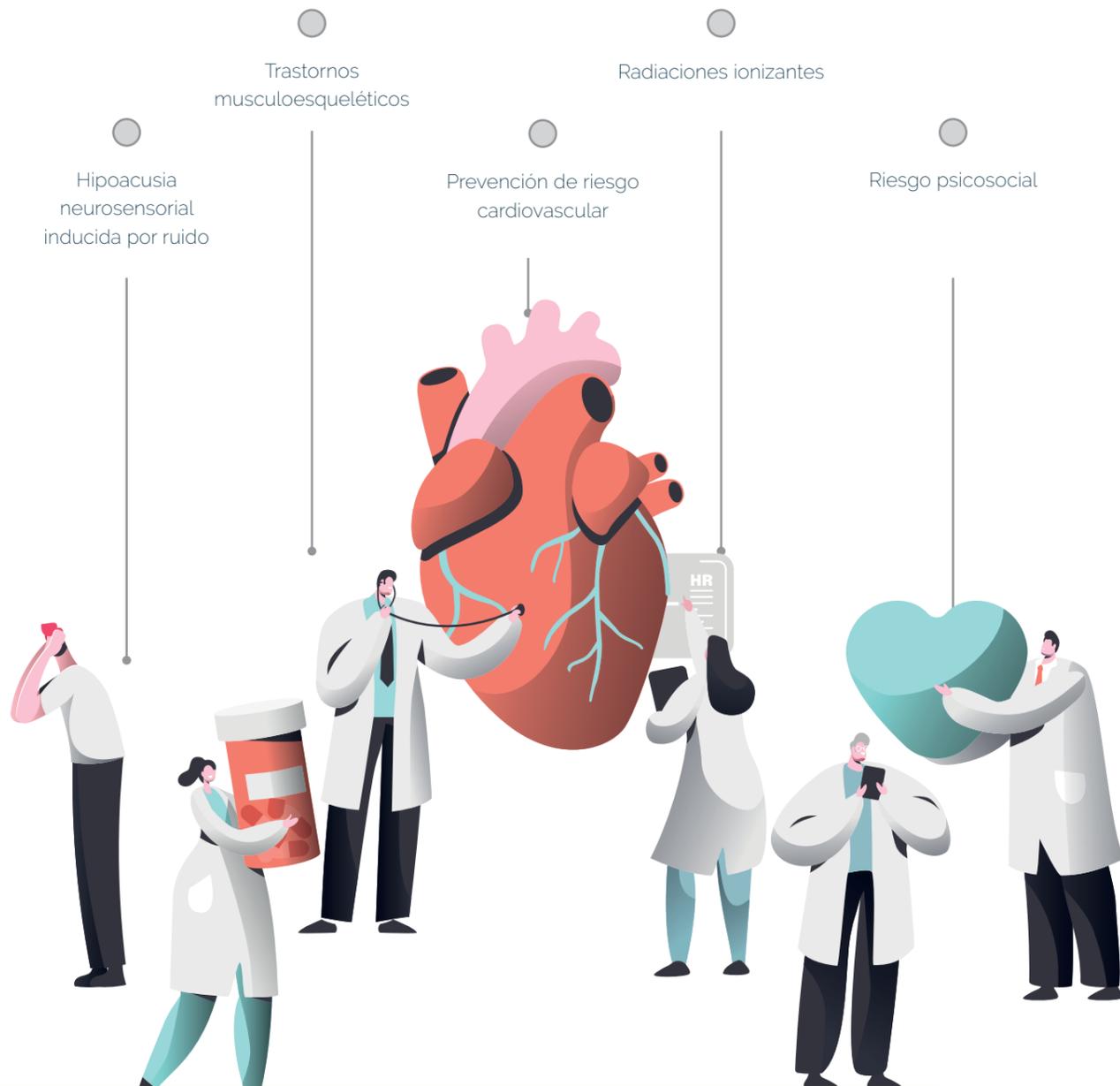
Barrancabermeja

Adicionalmente, desde 2017, se sistematizaron los informes de las mediciones ambientales (ruido, confort térmico, iluminación y BTX), dejando registro de los planes de acción con sus respectivos responsables, esto con el fin de llevar una mejor trazabilidad y control.



## Programas de Vigilancia Epidemiológica (PVE)

En Mansarovar, se tienen establecidos 5 PVE:



En estos PVE, se llevan a cabo diferentes tipos de intervenciones, según el nivel de riesgo detectado en el diagnóstico de salud 2018.

## Salud pública

Dentro del marco del Programa de Salud Pública, se llevaron a cabo campañas de vacunación contra influenza para la población general de Bogotá y algunos trabajadores de campo.



## Análisis de ausentismo laboral

Una vez analizado el ausentismo presentado en Mansarovar Energy durante el año 2019, se halló lo siguiente:

El 76 % del total de las incapacidades generadas son por enfermedad de origen común. Dentro de las cinco causas más recurrentes, se encontraron los siguientes diagnósticos:

Siendo las principales causas de morbilidad las de origen infectocontagioso (enfermedad diarreica aguda y rinofaringitis viral), el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo se orientó a fortalecer las actividades de salud pública de promoción y prevención, con el fin de disminuir la incidencia de estas enfermedades.

**38**<sup>1</sup>  
Diarrea y gastroenteritis de presunto origen infeccioso

**30**<sup>2</sup>  
Otras consultas específicas

**28**<sup>3</sup>  
Rinofaringitis aguda

**18**<sup>4</sup>  
Lumbago no especificado

**16**<sup>5</sup>  
Artrosis primaria de otras articulaciones

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

## Resultados de monitoreos higiénicos 2019

En 2019, se efectuó el 100 % de las mediciones programadas de los principales riesgos higiénicos identificados en la Compañía. Se realizaron monitoreos de ruido con sus respectivos mapas, niveles de BTX, e iluminación.

**100%**

Mediciones programadas realizadas en 2019

### Mantenimiento y calibración de equipos biomédicos

Durante el mes de diciembre de 2019, se llevaron a cabo las jornadas de mantenimiento preventivo para todos los equipos biomédicos existentes. La calibración de los equipos se programó para ser realizada durante enero de 2020.



# Medioambiente

[302-1]

## Consumo energético interno

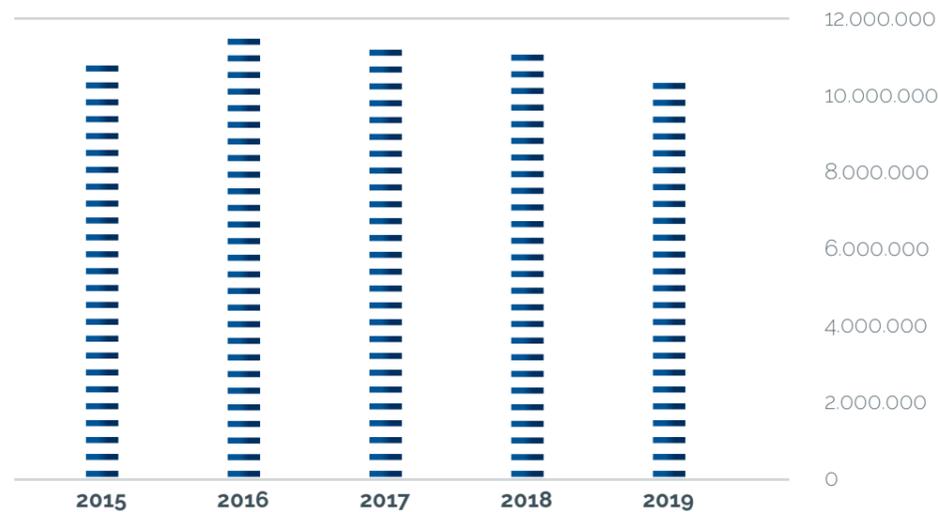
Mansarovar Energy registra los consumos principales por cada fuente energética que utiliza, y los cuantifica en gigajulios (GJ) para las operaciones de cada

campo. El principal consumo es el de gas natural, comprado a la red del sistema nacional. En total, para 2019, el consumo de energía fue de 11.123.730 GJ.

### Consumos energéticos (GJ) por cada fuente de energía, año 2019:



### Consumo Energético - GJ



[303-1]

## Captación total de agua

El agua que requiere Mansarovar para sus operaciones proviene principalmente de fuentes subterráneas. Estas se encuentran autorizadas por las autoridades ambientales competentes y se llevan registros de captación para verificación de cumplimiento de caudales.

El agua usada por la operación es la requerida en actividades

de soporte logístico, como campamentos, casinos y oficinas. Además de este, se encuentra el uso industrial, como la generación del vapor necesario para la extracción de hidrocarburos en los campos Jazmín, Girasol, Abarco, Moriche, Nare Sur y Under River.

El consumo de agua se presenta en miles de metros cúbicos en la siguiente gráfica, para los últimos cuatro años.

### Consumo de agua, miles de m<sup>3</sup>



Campo Jazmín consume el 44 % del total del agua captada, y Campo Moriche, el 43 %. El uso principal es destinado a la generación de vapor para las actividades propias de extracción de hidrocarburos.

[303-3]

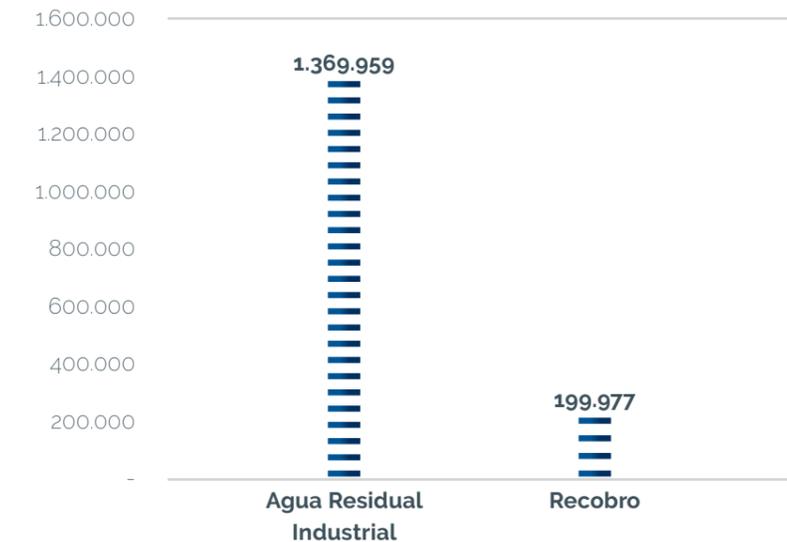
### Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada

Mansarovar Energy desarrolla actividades de recobro mejorado en campo Velásquez. En 2018, la cantidad de agua residual generada fue de 1.569.936 m<sup>3</sup>, de los cuales se reutilizaron para actividades de recobro 199.977 m<sup>3</sup>. En la siguiente gráfica, se presenta la información para campo Velásquez del agua residual generada y la reutilizada.

# 1.569.936

metros cúbicos de aguas residuales en 2018

#### Agua residual industrial reutilizada



[306-1]

### Vertimiento total de agua

La generación de agua residual depende de los procesos operativos desarrollados en campo. Se generan, así, las aguas residuales industriales que corresponden a los procesos vinculados con el tratamiento de crudo. Como segundo proceso, se encuentran los vinculados a las áreas de soporte logístico de campo, esto es, campamentos, casinos y oficinas. De estas áreas, se generan las aguas residuales domésticas de los campos.

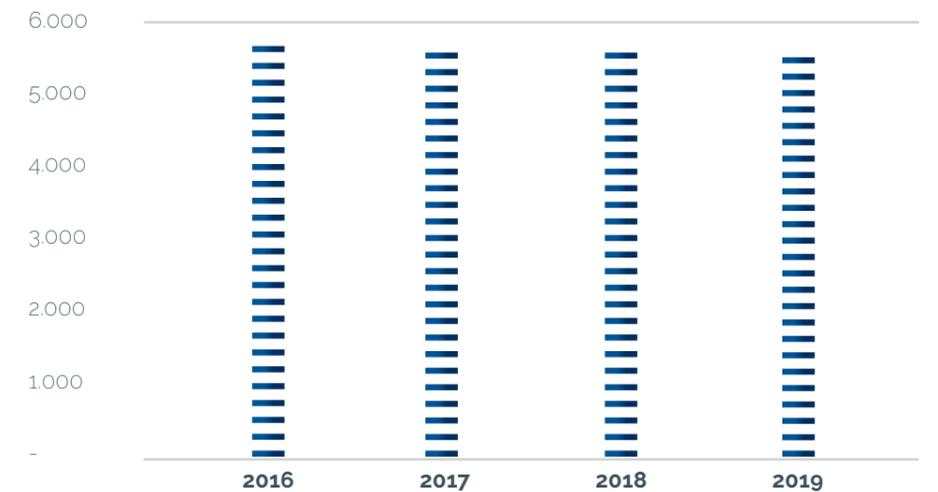
Mansarovar hace el tratamiento de las aguas residuales generadas antes de realizar su disposición final. El agua residual industrial se trata bajo

los parámetros exigidos por la normatividad ambiental, y, finalmente, se dispone en pozos inyectores autorizados por la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales. El agua residual doméstica, después de su tratamiento en pozos sépticos, es conducida a campos de infiltración.

En el año 2019, se generaron 5.620.262 metros cúbicos de aguas residuales, de los cuales el 99,6 % corresponde a aguas residuales industriales.

En la siguiente gráfica, se presenta el comportamiento del agua residual industrial generada durante los últimos cuatro años de operación.

#### Agua residual industrial (miles de m³)



# Biodiversidad

En las áreas de operación, no se encuentran ubicadas áreas protegidas reglamentadas por los Gobiernos nacional ni regionales.

Las áreas donde se desarrolla la operación se caracterizan previamente para establecer el estado ecosistémico del territorio. Con base en estas características, se han programado actividades para

el seguimiento y monitoreo de los ecosistemas presentes en el área. Así, Mansarovar continuamente lleva a cabo registros de las especies de importancia ecológica, ya sea porque presentan un determinado riesgo de amenaza o porque, de acuerdo con el hábitat presente, se requiere algún tipo de cuidado para su conservación integral.



En el ecosistema de bosque tropical donde están ubicadas las áreas operacionales, se encuentran algunas especies que han requerido seguimiento especial, como el chavarrí y especies menores de primates.

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

- Monitoreo del chavarrí
- Liberación de especies
- Limpieza espejo de agua, ciénaga de Palagua
- Monitoreo de flora y fauna, ciénagas Sandovala, Chucurí, Juan Esteban, San Silvestre
- Monitoreo área biosensora, Campo Velásquez.



Desde el año 2018, Mansarovar ha llevado a cabo un programa de liberación de especies en los campos Jazmín y Moriche. Este programa se desarrolla con el acompañamiento de la Corporación Autónoma Regional de Boyacá, Corpoboyacá.

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

Durante el año 2019, fueron liberadas las siguientes especies:

**61**

loros frente amarilla, *Amazona oratrix*

**18**

loros coroniazul, *Hapalopsittaca fuertesi*

**7**

guacamayos azulamarillo, *Ara ararauna*

**39**

tortugas morrocoy, *Chelonoidis carbonaria*

**8**

monos cariblancos, *Cebus capucinus*



(304-4)

Mansarovar Energy practica monitoreos anuales con el objetivo de hacer seguimiento al estado faunístico y florístico del área donde desarrolla sus operaciones. Con estas observaciones, se establecen poblaciones de especies y distribución dentro de los campos. Así mismo, se

identifican las especies que, de acuerdo con bases de datos, se encuentren en algún grado de amenaza. En total, hay 11 especies en peligro en el área de operación de la Compañía, con base en los Libros Rojos de Especies Amenazadas de Colombia<sup>3</sup>, la Resolución 192 de 2014<sup>2</sup>, la UICN 3.1<sup>3</sup> y Cites 2014.<sup>4</sup>

**Categorías de amenaza**

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

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

<sup>1</sup>Instituto de Investigación de Recursos Biológicos Alexander von Humboldt, Colombia.

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

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

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

305-1  
305-3

## Emisiones

Mansarovar continúa la contabilización y registro de las emisiones generadas por la operación.

El total de emisiones generadas durante 2019 fue de 586.299 toneladas de CO<sub>2</sub>, contabilizando alcance 1 y alcance 2.

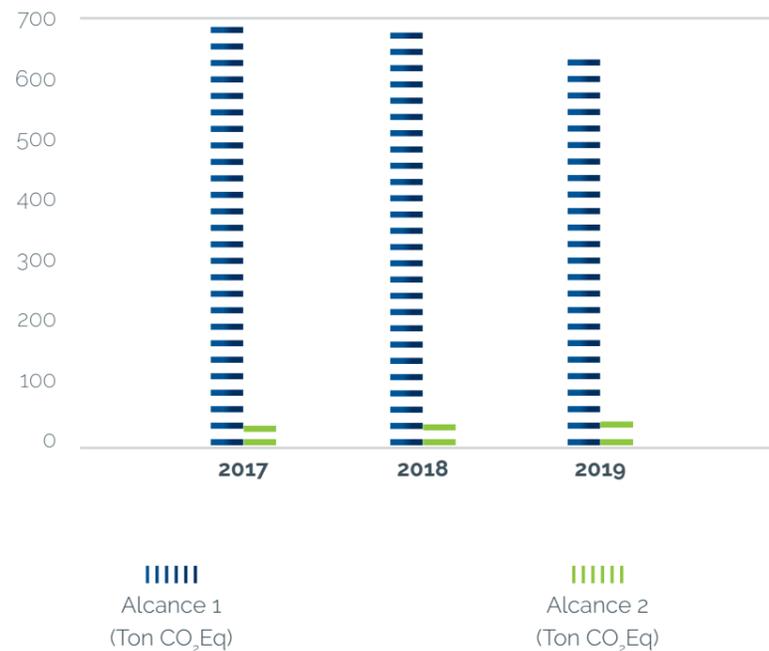
Para estimar las emisiones generadas por el uso de combustibles fósiles, se usaron los factores de emisión calculados por la Unidad de Planeación Minero-Energética

(UPME) del Ministerio de Minas y Energía de Colombia.

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

El total de emisiones generadas para el alcance 1 fue de 560.821 ton CO<sub>2</sub> eq. Para el alcance 2, fue de 25.477 ton CO<sub>2</sub> eq. En la siguiente gráfica, se representan las emisiones generadas por tipo de alcance desde el año 2017.

Emisiones GEI para Alcance I y Alcance II. Periodo 2017-2019 (Kilo Ton CO<sub>2</sub>Eq)



[305-4]

## Intensidad de las emisiones

En la siguiente tabla, se presenta el indicador de intensidad de emisiones. Este se determina

con base en la cantidad de barriles que son producidos en la operación (kg CO<sub>2</sub>e/barril).

### Intensidad total de GEI 2015-2018

**56**

[kg CO<sub>2</sub>e/barril]  
2017

**61**

[kg CO<sub>2</sub>e/barril]  
2018

**63**

[kg CO<sub>2</sub>e/barril]  
2019



(305-7)

## NOx, SOx y otras emisiones atmosféricas significativas

Anualmente, Mansarovar Energy implementa una red de vigilancia de calidad de aire con diferente número de estaciones de monitoreo instaladas en cada uno de

los campos, que permiten establecer la concentración de algunos gases presentes en el aire y que pueden estar relacionados con las actividades de la operación.

### NOx, SOx y otras emisiones atmosféricas significativas 2019

Campo	Dióxido de nitrógeno	Dióxido de azufre	Monóxido de carbono	Oxidantes fotoquímicos
	[NO <sub>2</sub> ]	[SO <sub>2</sub> ]	[CO]	[O <sub>3</sub> ]
Valores de las estaciones de muestreo [µg/m <sup>3</sup> ]				
Jazmín	50,62	< 18,4	< 1408	< 93,50
Moriche	50,3	< 18,4	< 1144	< 86,75
Velásquez	54,72	< 19,31	< 1144	< 41,05
Nare Sur Underriver	54,17	< 18,74	< 1053	< 70,50

En el año 2019, Mansarovar Energy, continuando con el proceso iniciado en 2018, recibió por parte del Icontec la certificación de verificación de la implementación de la norma ISO 20400.

## Generación de residuos

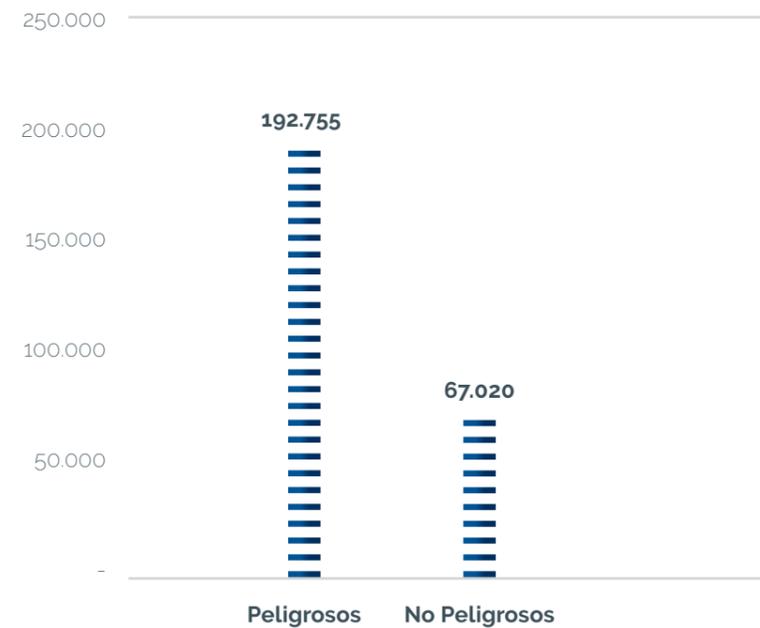
Las operaciones de Mansarovar generan residuos en sus diferentes etapas. El seguimiento a la gestión de residuos desde la generación hasta su disposición final se hace teniendo en cuenta el

programa de Gestión Integral de Residuos Sólidos que Mansarovar ha diseñado e implementado para tal fin. Se desarrollan campañas de segregación de residuos, donde se clasifican en:

**Peligrosos:** incluyen principalmente residuos que han tenido contacto con hidrocarburos.

**No peligrosos:** incluyen residuos reciclables y no aprovechables.

### Residuos generados (kg)



En distintos sitios de las áreas de la operación, se encuentran puntos de disposición de residuos, que de allí son llevados a centros de acopio temporales y, posteriormente, a su tratamiento y disposición final.

Los residuos reutilizables son entregados a las asociaciones de recicladores del área de influencia, mientras que los no aprovechables se llevan a rellenos sanitarios.

Los residuos se gestionan de acuerdo con el tratamiento o disposición final que se dé a los mismos.

En total, se generaron **192.755 kg** de residuos peligrosos y **67.020 kg** de residuos no peligrosos.

Excelencia operacional

En Mansarovar Energy,  
la disciplina del equipo  
humano permite alcanzar  
la excelencia operacional.

OG

EXCELENCIA  
OPERACIONAL



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



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

- 01** Integridad y gestión de activos
- 02** Producción
- 03** Mantenimiento
- 04** Gestión de costos
- 05** Innovación
- 06** Eficiencia energética

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

Mansarovar Energy está comprometida con la creación de valor para los accionistas, socios, clientes,

trabajadores, contratistas y comunidades de nuestras áreas de influencia, gestionando bajo altos estándares operacionales y alcanzando un alto nivel de desempeño.

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

103-1  
103-2  
103-3

## Mejora continua

Mansarovar Energy cuenta con **la estrategia, la política de gestión de activos, los procedimientos y todos los recursos necesarios que apalancan su manejo.**



Las acciones llevadas a cabo en materia de excelencia operacional se han enmarcado coherentemente con la estrategia y políticas de la Compañía, evaluando los riesgos y optimizando procesos para lograr una ventaja competitiva sostenible y mejorar la eficacia operativa. Dichas acciones e iniciativas han sido monitoreadas, y se han identificado ventajas y desventajas de su aplicación a corto, mediano y largo plazo, con el fin de hacer frente a los desafíos de la industria, atender las necesidades de la operación y buscar permanentemente un mayor rendimiento operativo a través de la correcta aplicación de técnicas y herramientas de mejora continua, y de la transferencia de las mejores prácticas.

## Mecanismos de evaluación y reporte

Como aspecto transversal, y con el objetivo de evaluar la efectividad de la implementación de políticas

y estrategias corporativas, la excelencia operacional se gestiona mediante los siguientes mecanismos:

- Reunión trimestral de Revisión de Análisis Estratégico (RAE).
- Reunión mensual para revisar la gestión operacional de la Compañía, con la participación de la Junta Directiva Local.
- Reunión trimestral para gestión de riesgos y seguimiento e implementación de acciones.
- Seguimiento a la Gestión de Integridad y Seguridad de Procesos.
- Comités trimestrales de seguimiento con los accionistas y con el socio Ecopetrol.
- Auditorías anuales.
- Reunión quincenal con la Junta Directiva Local y Vicepresidencias para análisis y toma de decisiones de alta prioridad.
- Reuniones sistemáticas de evaluaciones de riesgos de proceso para actividades críticas de la operación e incorporación de proyectos mediante la herramienta de manejo del cambio.



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

Disponibilidad y confiabilidad de equipos.

Pérdidas de producción.

Seguimiento diario de la producción.

Eventos e incidentes de seguridad de procesos.

Costos de levantamiento.

Margen ebitda.

Optimización de costos.



## Principales logros en 2019

**Optimización de costos: se logró reducción de costos por medio de la optimización de los siguientes procesos:**

**3.500 KUSD**

Reducción uso equipo varillero

**1.272 KUSD**

Gestión contrato energía eléctrica - no regulado

**1.200 KUSD**

Optimización nuevas tecnologías

**1.100 KUSD**

Incremento recuperación gas de anulares

**860 KUSD**

Reducción contrato tratamiento químico

**563 KUSD**

Reducción costos proceso logístico CAPEX

**539 KUSD**

Reducción índices de falla

**515 KUSD**

Reducción contrato de gas natural

**395 KUSD**

Optimización inyección de vapor

**50 KUSD**

Gestión de mantenimiento

**9.994 KUSD**

Total

Otras eficiencias logradas por la Compañía en operaciones de oleoducto, perforación, proyectos, equipo pesado y temas de HSE alcanzaron

**USD 1.305.000.**

La meta de producción para 2019 fue de 24.826 BOPD, y su cumplimiento fue del 101,19 %, ya que se alcanzó una producción de

**25.122 BOPD.**

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

**100 %.**

**35**

Operadores en Petróleo y Gas certificados

**73**

Operadores empezaron la evaluación de competencias

La Compañía, consciente de los peligros inherentes del negocio y los riesgos potenciales para las personas, el ambiente, la propiedad, la imagen corporativa y la continuidad del negocio, revalidó en 2019 los Análisis de Riesgos de Procesos, HAZOP (*Hazard and Operability*) en Velásquez.

Teniendo presente el compromiso de apoyar el crecimiento técnico de los operadores y recorredores de Operaciones y Producción –y en convenio con instituciones públicas–, la gerencia de Ingeniería de Producción continuó trabajando y logró la certificación de

35 Operadores en Petróleo y Gas, y 73 operadores empezaron la evaluación de competencias en las cuatro normas: tratamiento, producción, bombeo y medición.

Desde 2014, Mansarovar Energy ha venido implementando buenas prácticas y estándares para la seguridad de sus procesos en las instalaciones de producción y procesamiento de hidrocarburos. Esto ha permitido crear una cultura dentro de la Compañía en el marco de seguridad de procesos, cuyo resultado son profesionales y operadores conscientes de los riesgos operativos en sus plantas.



En 2019, se mejoraron las competencias formales del personal de operaciones y producción mediante los entrenamientos en seguridad de procesos, asegurando su compromiso y liderazgo.

## Retos 2020

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

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

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

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

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

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

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

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

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

01

02

03

04

05

06

07

08



✍ Gestión social estratégica

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



**GESTIÓN SOCIAL  
ESTRATÉGICA**

Durante 2019, Mansarovar Energy desarrolló su plan de trabajo en inversión social, alineado a su política de Responsabilidad Social Corporativa, con el objetivo de generar valor a las comunidades de sus áreas de influencia, fortalecer las relaciones con grupos de interés y aportar al fortalecimiento de la reputación e imagen corporativas, enfocado en los lineamientos estratégicos de institucionalidad, sostenibilidad social y desarrollo local, a través de alianzas estratégicas y convenios con entidades locales.

103-1  
103-2  
103-3

Los lineamientos estratégicos de la gestión social en Mansarovar Energy involucran los marcos, protocolos y parámetros para fortalecer las relaciones con comunidades y demás grupos de interés,

así como los proyectos de inversión social y otras actividades que conduzcan a una exitosa implementación de las iniciativas orientadas a beneficiar a las comunidades de las zonas de influencia.



# Política y estrategia de responsabilidad social corporativa

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

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

Así, la estrategia de Responsabilidad Social en Mansarovar Energy



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

- Proyectos productivos.
- Capacitación del trabajo.

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

- Administración local.
- Convivencia y liderazgo.

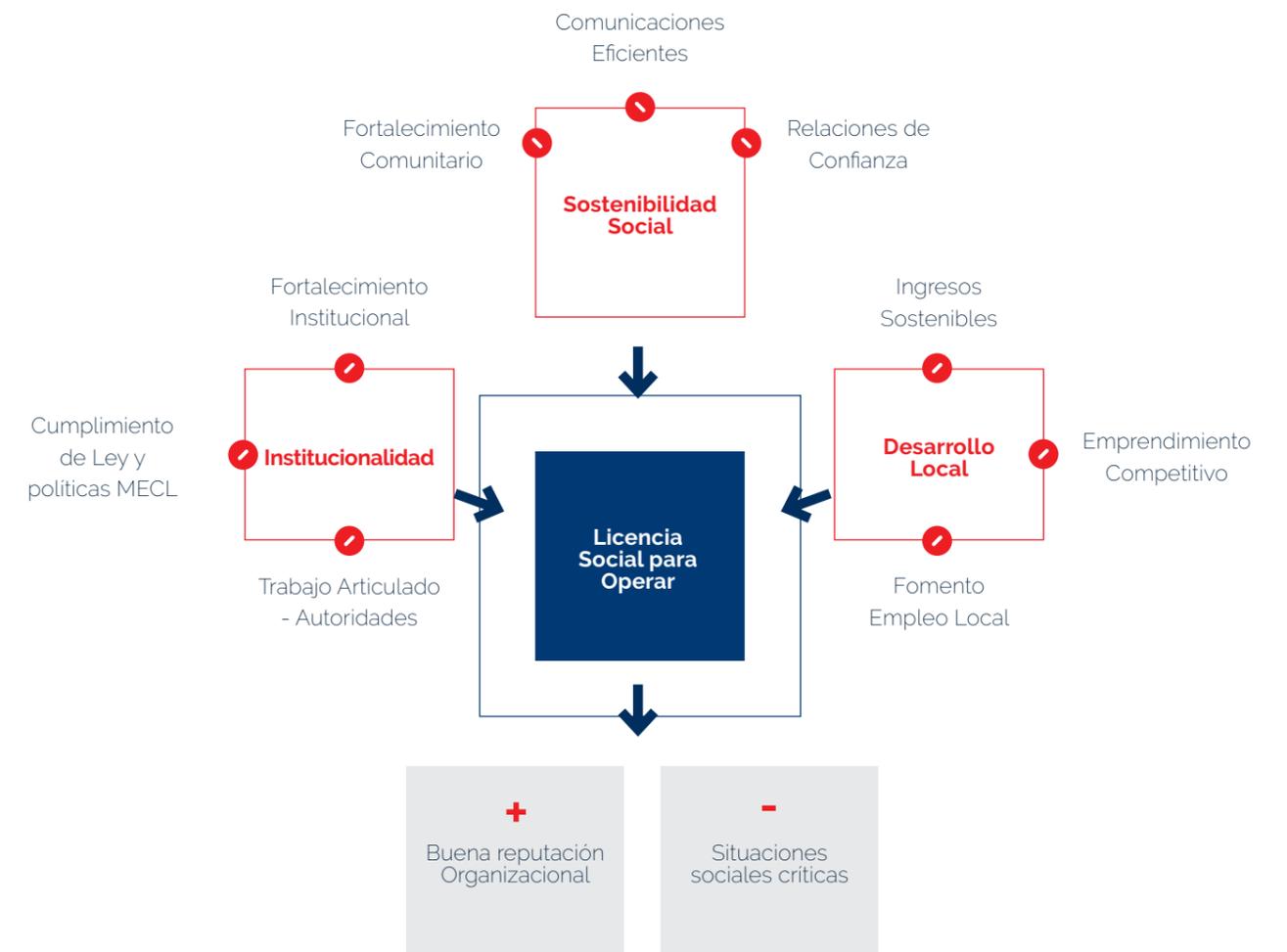
Mansarovar Energy define tres pilares para su responsabilidad social, en los cuales se enmarcan las acciones que respetan nueve principios fundamentales, basados en la Guía de Responsabilidad Social, ISO 26000, y en los 10 principios del Pacto Global de las Naciones Unidas. Los lineamientos de la estrategia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

## Pilares y Principios de Responsabilidad Social

### PILARES



### PRINCIPIOS



materializan en programas y proyectos, desarrollados a través de las siguientes líneas de inversión social:

Educación  
Infraestructura social



## Responsabilidad Social Corporativa en Mansarovar Energy



### Respeto al principio de legalidad

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

### Respeto a los derechos humanos

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

### Respeto por los intereses de sus stakeholders

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

### Transparencia

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

### Comportamiento ético

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

### Rendición de cuentas

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

### Respeto a la normativa internacional de comportamiento

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

### Prácticas laborales

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

### Medioambiente

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

413-1  
413-2

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

### Áreas de influencia directa

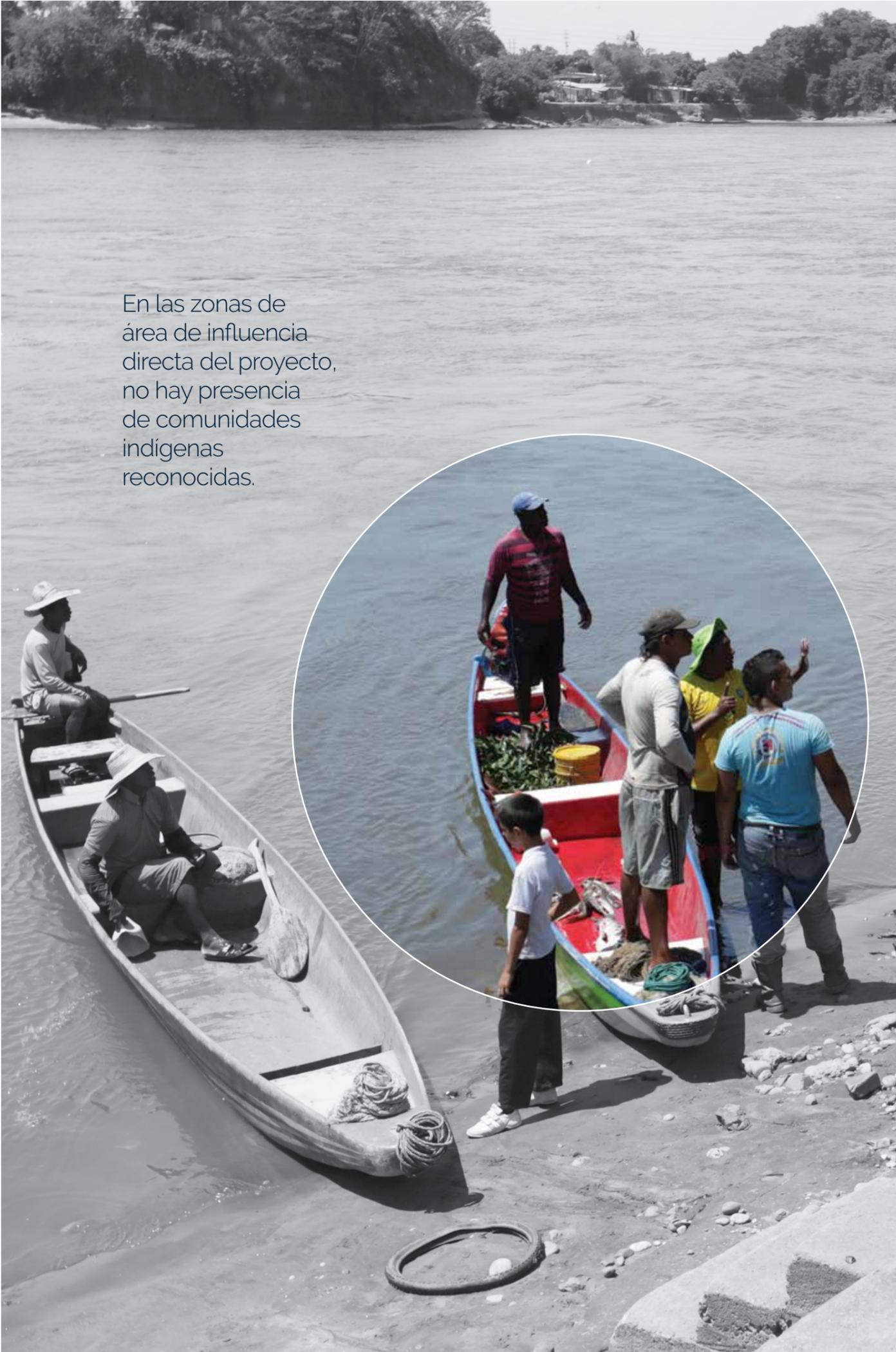
#### Campo Velásquez

Municipio	Corregimiento/Vereda
Puerto Boyacá	Calderón Muelle Velásquez Palagua Batería 3 Kilómetro 11

#### Campos de Asociación Nare

Municipio	Corregimiento/Vereda
Puerto Nare	Las Angelitas Mulas La Moya
Puerto Boyacá	Santa Bárbara Ermitaño Carbonero Sector Las Ánimas Puerto Serviez

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



#### Galán

Municipio	Vereda/Corregimiento/ Barrio	
Puerto Boyacá	Muelle Velásquez Calderón Isla Carbonero Santa Bárbara (Palagua)	Corregimiento Puerto Serviez El Ermitaño Morrocaliente (Palagua)
Cimitarra	Puerto Zambito Caño Baúl Matarredonda Tierradentro San Pedro de La Paz Puerto Olaya Primavera	El Aterrado Manjarrez Vuelta Acuña Los Morros San Pedro de Las Vegas
Puerto Parra	Bocas del Carare	Aguas Blancas
Barrancabermeja Área rural	San Rafael de Chucurí Aguas Negras La Candelaria Playón Caño Rasquiña La Colorada	Cuatro Bocas Santo Domingo Campo 45 El Zarzal Campo Galán
Barrancabermeja Área urbana	Jerusalén Belén 20 de Enero San Silvestre La Paz Santa Isabel Campo Hermoso Eduardo Rolón 22 de Marzo Algarrobos La Floresta	La Libertad El Limonar Buenavista Villa Rosa Danubio San Martín Nariño Boston Comuneros Rafael Rangel

## Los principales logros alcanzados en 2019 en materia social fueron:

Instalación de cuatro parques biosaludables (gimnasios al aire libre) para el uso y aprovechamiento del tiempo libre y la práctica de deportes en los habitantes de las zonas de influencia de las operaciones del oleoducto Velásquez-Galán, como lo son el sector de Puerto Olaya en Cimitarra, Santander, vereda Puerto Zambito de Bolívar, en Santander, y en los barrios San Martín y Boston de Barrancabermeja, Santander.

Desarrollo del convenio con la Cámara de Comercio de La Dorada para la generación de emprendimiento y el fortalecimiento de proyectos productivos en el municipio de Puerto Boyacá, con las comunidades del área de influencia del campo Velásquez, donde se destacó particularmente el sector conocido como Muelle Velásquez, en el cual se fortalecieron actividades económicas que se relacionan con el turismo ecológico, aprovechando el ecosistema natural de la ciénaga Palagua como un atractivo turístico que potencia las unidades económicas establecidas en cercanías al mismo.

En el marco de las líneas de inversión social de Mansarovar Energy, se desarrolló el programa de entorno saludable (capacitaciones y entrega de materiales de construcción), que benefició 15 viviendas del sector de Muelle Velásquez, 10 viviendas de la vereda Kilómetro 11, y 15 viviendas de la vereda Calderón. Esto favorece los índices de calidad de vida de las poblaciones del área de influencia de las operaciones de Mansarovar.

Adicionalmente, y en línea con los entornos saludables, se apoyaron algunas adecuaciones en el jardín infantil "Mis Piecitos", de la vereda Muelle Velásquez.



En línea con el compromiso de Mansarovar Energy con la buena utilización del tiempo libre, se apoyaron proyectos que mejoraron los espacios deportivos de las áreas de influencia de campo Velásquez, con el apoyo a las adecuaciones de la cancha de microfútbol en el complejo polideportivo vereda Calderón y el cerramiento de la cancha de fútbol del sector conocido como Batería 3.

Firma del convenio de cooperación entre Mansarovar Energy y la *Société de coopération pour le développement international* (Socodevi), para desarrollar el proyecto Agroemprende Cacao, con el cual se pretende impactar a 400 familias, potenciar la cadena de valor de cacao y mejorar las condiciones de vida de los hogares rurales dedicados a la producción cacaotera, con una visión regional, a través del empoderamiento económico de los productores (empresas familiares cacaoteras

resilientes a los cambios climáticos), el fortalecimiento de las prácticas de gestión de sus empresas asociativas locales, y facilitando el surgimiento y la consolidación de empresas asociativas regionales rentables, innovadoras, incluyentes, limpias y sostenibles. Este proyecto se desarrollará en cuatro años, con un impacto directo en la Regional Magdalena Medio, específicamente en los municipios de Puerto Nare, Puerto Boyacá, Cimitarra y Bolívar.



El reto para 2020 será continuar fortaleciendo la estrategia de Responsabilidad Social Corporativa, implementando nuestro portafolio de proyectos y actividades de inversión social que beneficien a las

comunidades de nuestras áreas de influencia - siempre de la mano de la institucionalidad - bajo los lineamientos y puesta en marcha de la política de Responsabilidad Social Corporativa de Mansarovar Energy.



## Proyectos de inversión social implementados en las áreas de influencia

En 2019, el marco de inversión social de Mansarovar Energy estuvo agrupado en los cuatro pilares establecidos:



Desarrollo de entornos sostenibles y saludables



Desarrollo social



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



Mejoramiento de la capacidad productiva



En este sentido, nos enfocamos en desarrollar un portafolio de proyectos con el cual buscamos beneficiar a las comunidades de nuestras áreas de influencia

en Puerto Boyacá, Puerto Nare y Barrancabermeja, el cual, en 2019, integró una inversión de **COP 3.207.529.955**, distribuida en las siguientes iniciativas:

## Portafolio responsabilidad social corporativa 2019

**100%**



### DESARROLLO DE ENTORNOS SOSTENIBLES Y SALUDABLES

#### Mejoramiento de infraestructura física y comunitaria

- Proyecto acueductos veredales Calderón-Pozos de Agua.
- Cerramiento de la cancha de fútbol ubicada en la comunidad del Sector Batería 3, Muelle Velásquez.
- Cerramiento del Polideportivo Eduardo Rolón – Convenio con Alcaldía de Barrancabermeja.
- Supervisión técnica convenios obras infraestructura social.
- Obras civiles para el mantenimiento de la vía de acceso que conduce desde el km 14 vereda Calderón hasta la ciénaga de Palagua, vereda Muelle Velásquez.
- Embellecimiento viviendas barrio Nuevo Horizonte.



### DESARROLLO SOCIAL

#### Educación, cultura y deporte

- Capacitaciones sociales y ambientales específicas para el fortalecimiento comunitario e institucional de obligación legal.
- Becas Construyendo Sueños.
- Material lúdico y pedagógico para niños en área de influencia oleoducto.



### FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN PÚBLICA, PROMOCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y DERECHOS HUMANOS

#### Gestión local

- Centro de Atención Comunitaria de Puerto Boyacá.



### MEJORAMIENTO DE LA CAPACIDAD PRODUCTIVA

#### Proyectos productivos

- Convenio Agroemprende Cacao Magdalena Medio.

## Asociación Nare



### DESARROLLO DE ENTORNOS SOSTENIBLES Y SALUDABLES

#### Mejoramiento de infraestructura física y comunitaria

- Proyecto acueducto veredal Santa Bárbara.
- Servicio de estudios, diseños y trámite de la licencia de construcción e interventoría para el Salón Cultural de Puerto Serviez.
- Embellecimiento corregimiento Puerto Serviez.



### DESARROLLO SOCIAL

#### Educación, cultura y deporte

- Alfabetización y nivelación de primaria, a través de los Ciclos Lectivos Especiales Integrados (CLEI) a 30 jóvenes y adultos de las áreas de influencia de los campos Nare Sur y Under River Norte, en el municipio de Puerto Nare, Antioquia.
- Aporte de insumos para la realización de formaciones relacionadas con el establecimiento de sistemas productivos piscícolas innovadores, como medio de fomento agroempresarial en el municipio de Puerto Boyacá, en alianza con el SENA.



### FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN PÚBLICA, PROMOCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y DERECHOS HUMANOS

#### Gestión local

- Gastos operativos para la atención y relacionamiento comunitario en municipios de influencia.



### MEJORAMIENTO DE LA CAPACIDAD PRODUCTIVA

#### Formación empresarial

- Fortalecimiento de las capacidades de gestión, organización y administración de los bienes y servicios asociados a la prestación del servicio público del agua en las juntas o asociaciones de las comunidades de Calderón, Santa Bárbara y Puerto Serviez.

#### Proyectos productivos

- Convenio para el desarrollo de la cadena valor de cacao con empresas rurales cacaoteras de Colombia en la regional del Magdalena Medio, en los municipios de Puerto Nare, Puerto Boyacá, Cimitarra y Bolívar, a través del proyecto Agroemprende Cacao.
- Aporte al mejoramiento del proyecto productivo de galpón de pollos en la vereda El Ermitaño.



## Relacionamiento y canales con las comunidades del área de influencia directa

(412-2)

El Centro de Atención a comunidades ubicadas en el casco urbano de Puerto Boyacá es un espacio abierto para que las comunidades y contratistas locales radiquen sus peticiones, quejas y reclamos (PQR) y obtengan respuesta como parte de un proceso formal gestionado por la Compañía. En 2019, se radicaron 73 solicitudes.

El nuevo sistema de SharePoint para el manejo de las PQR de Mansarovar entró en vigencia el 01 de abril de 2018.

Las PQR registradas en el sistema fueron asignadas a las correspondientes áreas, direcciones o gerencias con las competencias respectivas para brindar las respuestas y soluciones. Con el sistema, los reclamantes tienen la opción de ingresar sus casos por medio de la plataforma. Se recibieron, principalmente, casos asociados a acreencia de proveedores, empresas que solicitaban ser proveedoras de Mansarovar, y peticiones que hacían referencia a temas de las comunidades.

**73**  
solicitudes radicadas en el Centro de Atención a comunidades



En la operación diaria de la Compañía, se presentaron peticiones de diferentes actores, las cuales se enfocaron en casos con la operadora y algunas empresas contratistas.

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

Relacionamiento con las comunidades y autoridades locales.

Información a las comunidades de los proyectos y actividades implementados.

Atención de peticiones, quejas y reclamos (PQR).

Reuniones de seguimiento a los proyectos de inversión social.

Reuniones informativas con comunidades y contratistas.



✍ Nuestra Cadena de Valor

En Mansarovar Energy, la cadena de valor se gestiona con criterios de sostenibilidad, buscando en ella oportunidades que nos permitan ser más eficientes en el uso de los recursos.

08

**NUESTRA  
CADENA  
DE VALOR**

# Nuestra Cadena de Valor

103-1  
103-2  
103-3

En nuestra cadena de valor (procesos core), buscamos siempre la mayor eficiencia con el propósito de que los impactos generados sean controlados, mitigados, trasladados y gestionados. En Mansarovar Energy, la cadena de valor se gestiona con criterios de sostenibilidad, buscando en ella oportunidades que nos

permitan ser más eficientes en el uso de los recursos.

La cadena de valor de Mansarovar Energy está compuesta por los procesos core que son nuestra razón de ser, constituyen la base para el logro de nuestra misión estratégica y están orientados al logro de la satisfacción de nuestros clientes.



01

## Exploración

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



02

## Desarrollo

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



03

## Producción

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



04

## Gestión Comercial

Buscar la mejor comercialización para los productos y servicios de Mansarovar.  
  
Desarrollar un portafolio de productos para el segmento del crudo pesado y gas.

## Nuestros procesos estratégicos

Nuestros procesos estratégicos son un marco de referencia que nos ayuda a organizarnos eficientemente para definir, desplegar y ejecutar nuestra estrategia de negocio.

Planeación y Gestión de Riesgos



Gestión Sostenible



Innovación

## Nuestros procesos de soporte

Nuestros procesos de soporte gestionan y suministran los recursos necesarios para el cumplimiento de los objetivos de cada uno de los diferentes procesos.

Gestión de Recursos

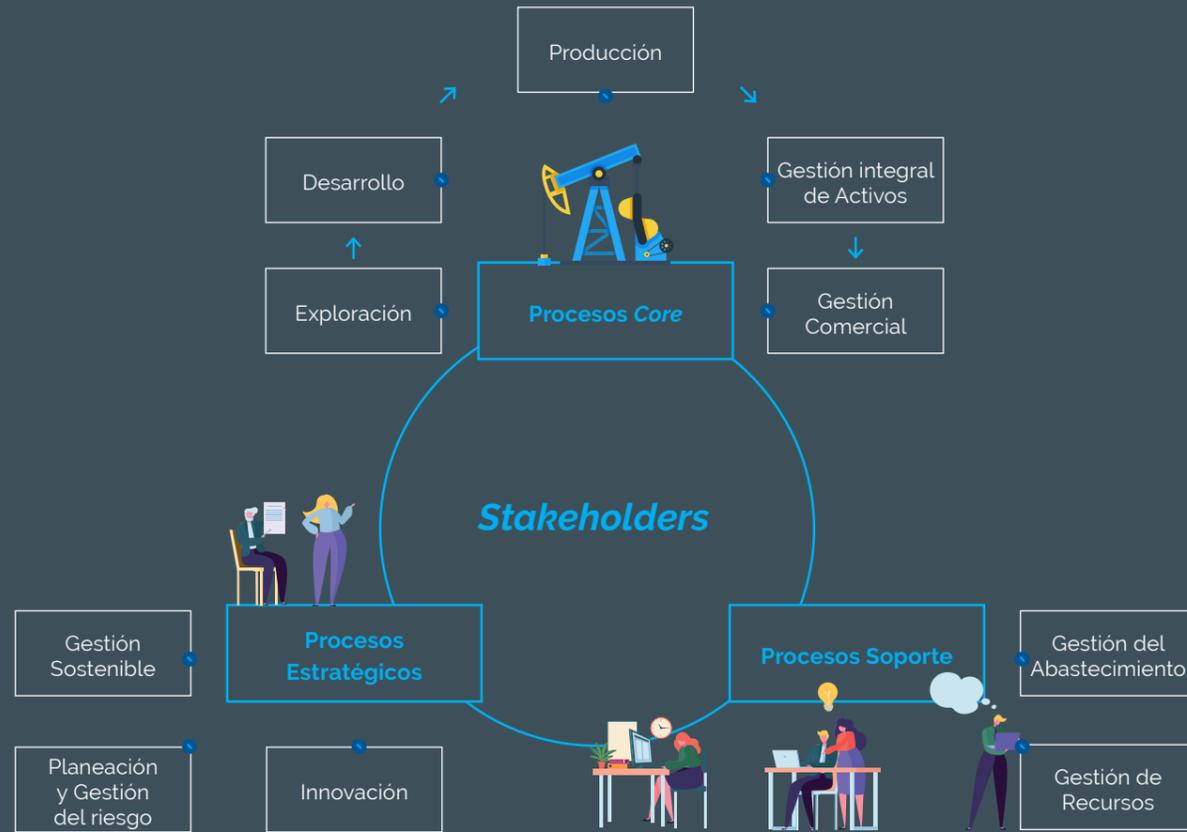


Gestión de Abastecimiento



Todos y cada uno de nuestros procesos tienen como propósito materializar la misión de negocio de Mansarovar Energy, y crear valor para nuestras partes interesadas a través de un crecimiento sostenible.

## Mapa de Macroprocesos



Durante 2019, se realizaron esfuerzos encaminados a promover el modelo de mejoramiento continuo

# Nuestro modelo de mejoramiento continuo

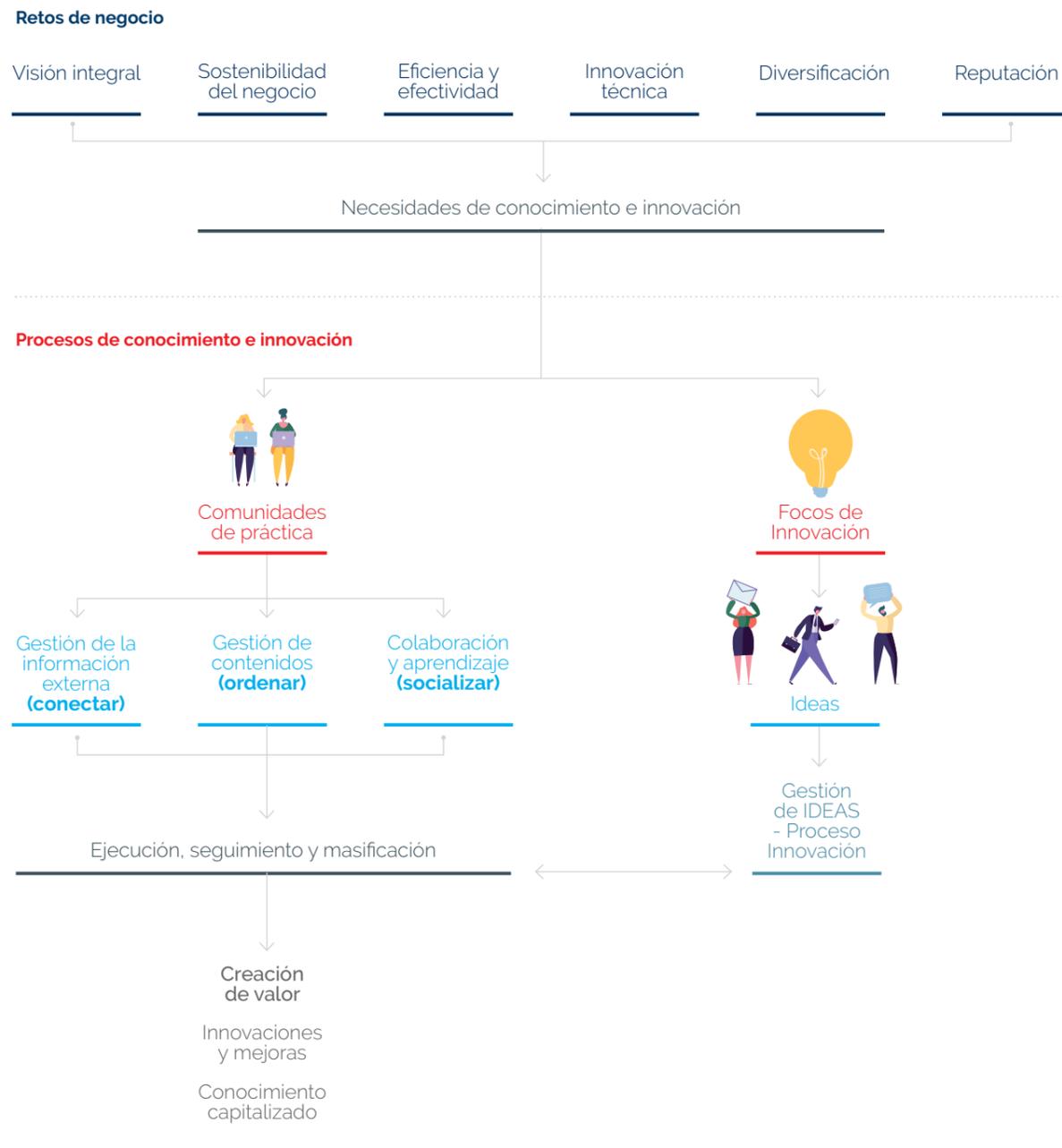
En Mansarovar Energy, fortalecemos nuestra capacidad organizacional para mejorar de manera sistemática y organizada nuestros procesos. Durante 2019, se realizaron esfuerzos encaminados a promover el modelo de mejoramiento continuo, a través de sesiones de capacitación, cuyo fin fue

lograr una integración con las áreas de la Compañía en la identificación de oportunidades de mejoramiento, que nos permitieran optimizar nuestros procesos, con el propósito de focalizarnos en las actividades que generan mayor impacto para la Compañía y nuestros grupos de interés.



# Innovación y gestión del conocimiento

## Modelo de innovación y gestión del conocimiento



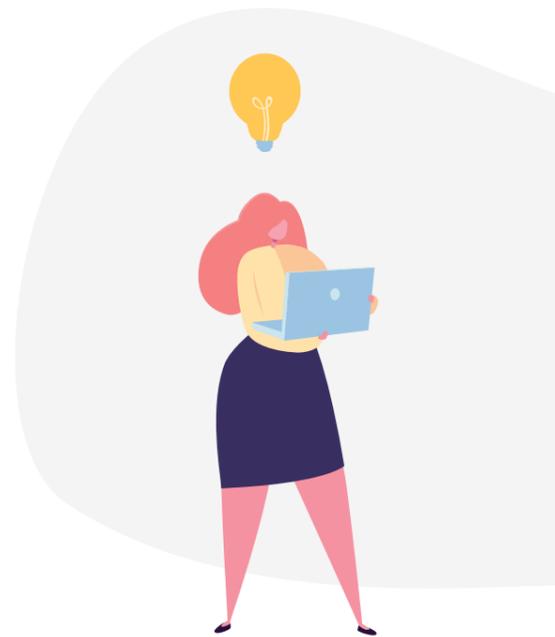
Nuestro modelo "Explora" integra los sistemas de gestión de innovación y de conocimiento, teniendo en cuenta que ambos procesos se apalancan entre sí, generando sinergias para el desarrollo y el fortalecimiento de nuevas ideas, tanto de innovación como de mejoras, que resulten en una fuente de agregación de valor para el negocio, y al mismo tiempo enriquezcan la base de conocimiento clave de Mansarovar Energy para asegurar su competitividad y sostenibilidad en el futuro.

La primera capa del modelo está enfocada en los retos de negocio asociados a la estrategia corporativa, y de donde se desprende la identificación de foco tanto de conocimiento como de innovación. Esta capa establece la relación estrategia-retos, para asegurar que las iniciativas de gestión de conocimiento y de innovación tengan un propósito

de negocio y generen valor. La dinámica de negocio actual de Mansarovar Energy, en relación con los cambios y tendencias del entorno petrolero, le dan mayor relevancia a corto plazo a los retos de sostenibilidad, eficiencia, efectividad e innovación tecnológica.

"Explora" articula dos entidades funcionales para dinamizar los procesos en donde, a nivel de nuestro sistema de innovación, se promuevan y faciliten la identificación y la captura de ideas novedosas y propuestas de mejora en torno a retos específicos del negocio, lo cual trae consigo el desarrollo de nuevas competencias y capacidades que alimentan el modelo de gestión de conocimiento. A su vez, las comunidades de conocimiento ayudan a desarrollar y darles robustez a ideas provenientes del sistema de innovación, potenciando así la probabilidad de éxito en su ejecución y masificación.

Dentro de estos dos procesos, se contemplan diferentes mecanismos para la generación de ideas, encaminados a los lineamientos corporativos, estrategias de divulgación y fortalecimiento de la cultura de Innovación y Gestión del Conocimiento, que apalancan integralmente los sistemas.



## Principales logros en 2019

**USD 1,1 millones**

en ahorro, a través del incremento en la recuperación de gas de anulares en más de **700 MMBTU** por día.

**USD 398.000**

en ahorro, a través de la optimización de la inyección en pozos de la asociación y una reducción de **218 MMBTU** por día.

**USD 539.000**

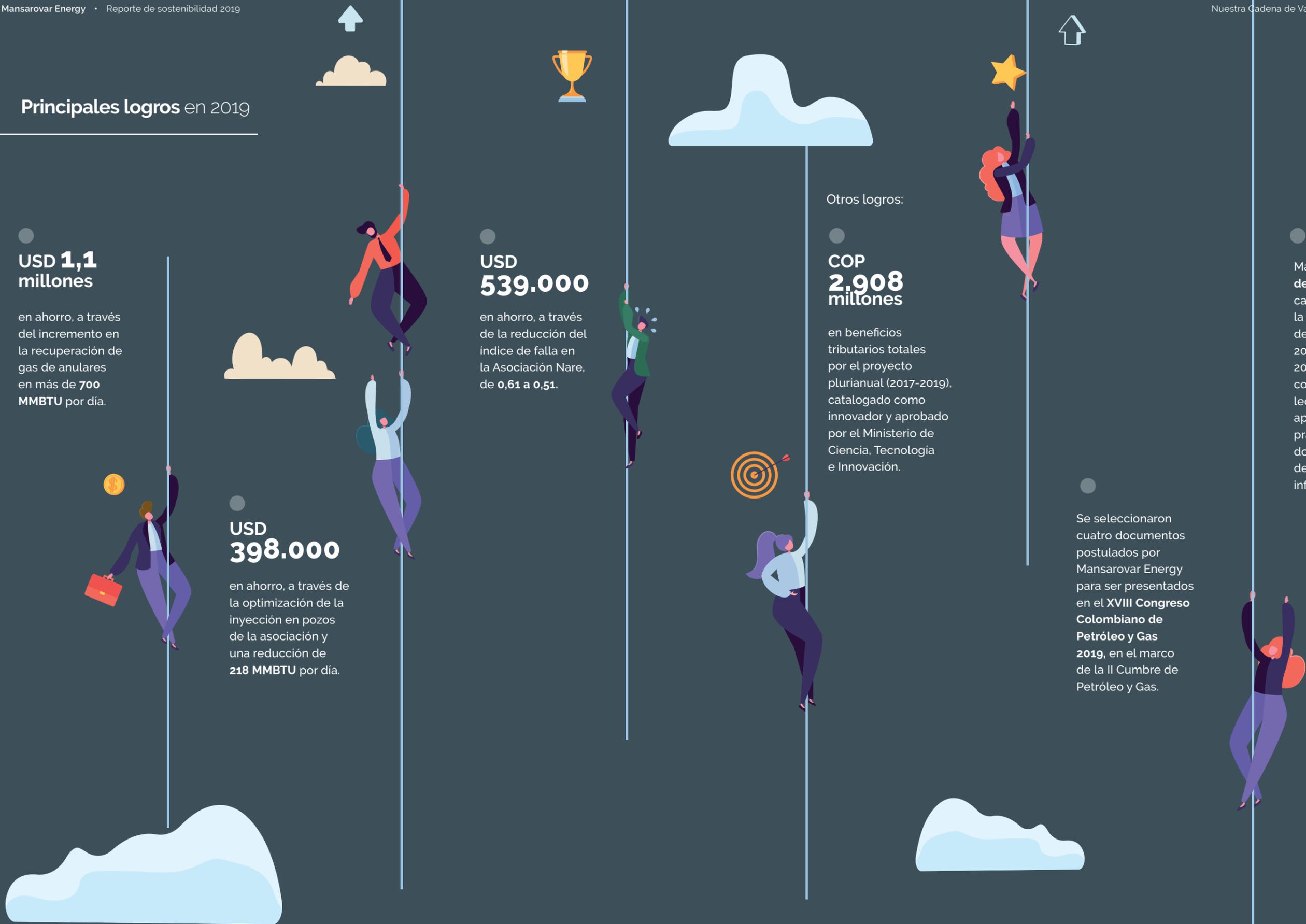
en ahorro, a través de la reducción del índice de falla en la Asociación Nare, de **0,61 a 0,51**.

**COP 2.908 millones**

en beneficios tributarios totales por el proyecto plurianual (2017-2019), catalogado como innovador y aprobado por el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación.

Más de **340 piezas de conocimiento** capturadas en la compañía desde finales de 2017 a corte de 2019 (píldoras de conocimiento, lecciones aprendidas, prácticas operativas, documentos de referencia e información externa).

Se seleccionaron cuatro documentos postulados por Mansarovar Energy para ser presentados en el **XVIII Congreso Colombiano de Petróleo y Gas 2019**, en el marco de la II Cumbre de Petróleo y Gas.



# Responsabilidad en la cadena de abastecimiento

102-9

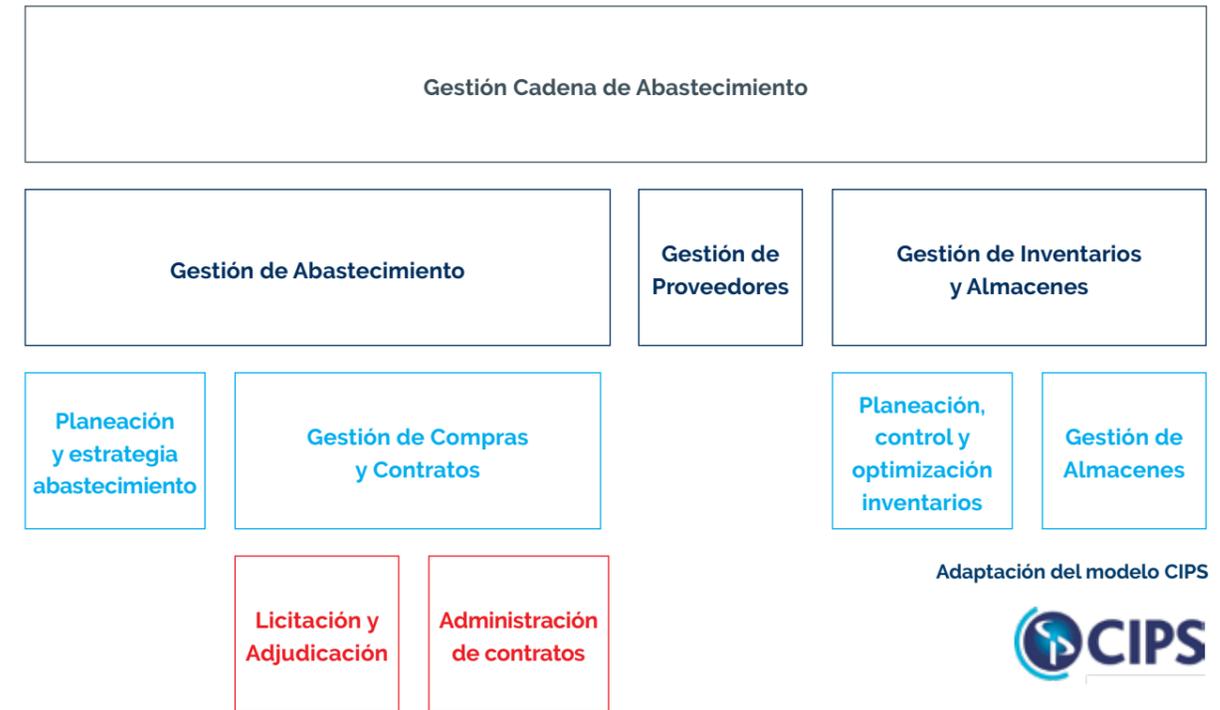
Nuestra cadena de abastecimiento está orientada a promover un proceso transparente, competitivo y responsable en la adquisición de bienes y servicios, en cumplimiento de los objetivos estratégicos de Mansarovar Energy.

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

Los sistemas de información que apoyan la gestión de la cadena de abastecimiento son:



La gestión de la cadena de abastecimiento de Mansarovar Energy se fundamenta en:



Adaptación del modelo CIPS



En 2019, Mansarovar Energy recibió la certificación GTC ISO 20400:2017 para Compras Sostenibles, ratificando el compromiso de ser una Compañía que busca la excelencia en sus operaciones e integrada con sus partes interesadas y entorno.

Con un enfoque estratégico de la Cadena de Abastecimiento, se fortaleció el esquema de trabajo al segmentarlo así:



La gestión de abastecimiento se compone de dos subprocesos:

### Planeación y estrategia de abastecimiento:

Encaminados a asegurar la disponibilidad y oportunidad en los suministros, los procesos de planeación de requerimientos permitirán agregar demanda, consolidar requerimientos, y definir opciones y herramientas de apalancamiento y negociación para la consecución de

bienes o servicios a un costo óptimo. Las estrategias de abastecimiento son definidas en más del 85 % de los casos como procesos licitatorios, que dan oportunidad a proveedores y contratistas de participar y competir de una manera trazable, transparente y sostenible.

### Gestión de compras y contratación:

Los subprocesos principales van desde la preparación de los procesos licitatorios hasta la adjudicación y firma del contrato.

Los procesos licitatorios exigen una precalificación de los proveedores y contratistas invitados, mediante la aplicación de criterios LA/FT, técnicas de experiencias, financiero y HSE, para garantizar que tengan las competencias requeridas.

Durante el año 2019, Mansarovar realizó más de 1.300 procesos licitatorios con participación

de proveedores locales, nacionales y del exterior.

Gracias al trabajo en equipo realizado con los más de 200 proveedores y contratistas registrados en la base de datos de proveedores como área de influencia y el diseño e implementación de la Guía de Contratación de Proveedores Locales, se ha logrado triplicar durante los últimos años la adjudicación del total de las compras a proveedores de Puerto Boyacá.



### % Compras en la región



Dados los planes de inversión y optimización de los procesos de

aprovisionamiento, los montos adjudicados han tenido el siguiente comportamiento:

**2019**

Local	% Proveedores locales
<b>\$ 13.456.887</b>	<b>15,8%</b>
\$ 3.509.846 Bienes	
\$ 9.947.040 Servicios	

**2018**

Local	Regional	% Proveedores locales
<b>\$ 136.650.323,98</b>	<b>\$ 19.925.142,91</b>	<b>12,7%</b>
\$ 29.842.630,44 Bienes	\$ 534.066,68 Bienes	
\$ 106.807.693,54 Servicios	\$ 19.391.076,22 Servicios	

**2017**

Local	Regional	% Proveedores locales
<b>\$ 162.448.866,95</b>	<b>\$ 17.647.568,43</b>	<b>9,8%</b>
\$ 18.098.811,27 Bienes	\$ 717.223,33 Bienes	
\$ 144.350.055,68 Servicios	\$ 16.930.345,10 Servicios	

**2016**

Local	Regional	% Proveedores locales
<b>\$ 184.046.103</b>	<b>\$ 10.056.775</b>	<b>5,2%</b>
\$ 16.849.761 Bienes	\$ 1.021.579 Bienes	
\$ 167.196.342 Servicios	\$ 9.035.196 Servicios	

Se han firmado más de 300 contratos, administrados por casi 100 empleados de Mansarovar, quienes recibieron más de 60 horas de entrenamiento en actividades de liderazgo,

comunicación, trabajo en equipo y optimización de procesos, lo cual redundó en la implementación de mecanismos de control para mitigar riesgos, aumento de productividad y ahorros.

**300**  
contratos administrados

**100**  
empleados de Mansarovar

**+60**  
horas de entrenamiento

**Gestión de proveedores**

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

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



Adicionalmente, la Compañía realizó la Primera Rueda de Negocios y Feria Empresarial en Puerto Boyacá, que contó con la presencia de casi 150 representantes de empresas del Área de Influencia Directa, 38 expositores y 16 representantes de compras de distintas empresas. Allí se generaron 108 citas de negocios, 24 acuerdos comerciales y 69 citas de presentación comercial de las empresas del área de influencia.

También se realizaron 2 seminarios para el fortalecimiento y gestión empresarial de mipymes y de estrategia comercial de alto impacto. En el primero, se certificaron 33 empresas, y en el segundo, 38.

En aras de mejorar el relacionamiento y conocer mejor los portafolios de las empresas, la Compañía programó y llevó a cabo reuniones de negocios en sus oficinas con 32 proveedores. Además, se realizaron 31 visitas estratégicas y analíticas con el objetivo de buscar oportunidades de mejora en los proveedores del área.

**150**  
representantes de empresas del Área de Influencia Directa

**38**  
expositores

**16**  
representantes de compras

**108**  
citas de negocios

**24**  
acuerdos comerciales

**69**  
citas de presentación

**2**  
seminarios para el fortalecimiento y gestión empresarial de mipymes y de estrategia comercial de alto impacto

**33**  
empresas certificadas en el fortalecimiento y gestión empresarial de mipymes

**38**  
empresas certificadas en estrategia comercial de alto impacto.

**32**  
proveedores con los que se llevó a cabo reuniones de negocios

**31**  
visitas estratégicas y analíticas



## Gestión de materiales

Para este año, se han replanteado nuevas metodologías para el mejoramiento del proceso de inventarios de Mansarovar Energy. El compromiso y colaboración del personal involucrado han sido claves, así como su decisión de hacerlo continuo y no transitorio.

Los nuevos procedimientos nos han ayudado a simplificar el flujo normal del proceso de inventarios y han permitido desarrollar mejores indicadores para evaluar dicho flujo de manera apropiada, manteniendo un ciclo constante de mejoramiento.



Durante los últimos años, se ha logrado disponer, de una manera segura y trazable, de más de 7.000 toneladas de chatarra mixta ferrosa como materia prima para la elaboración de nuevos productos de la industria de la construcción.



Para 2020, nuestro reto es continuar con un enfoque de gestión estratégico de la

cadena de abastecimiento, buscando generar mayor valor para la Compañía, así:

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

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

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

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

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

### Proveedores evaluados en función de criterios relativos a prácticas laborales

[414-1]

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

De acuerdo con el registro de SAP, para el periodo enero-diciembre de 2019, Mansarovar Energy contó con 750 nuevos proveedores. A cinco de ellos se les revisaron criterios relativos a prácticas laborales, a través de auditorías a contratistas.

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

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



## Impactos

[414-2]

Durante 2019, se llevaron a cabo auditorías laborales a cinco contratistas, y se identificaron dos de ellos con impactos significativos. Los criterios para estas últimas fueron principalmente

quejas recibidas por incumplimientos laborales, contratistas con hallazgos críticos en la auditoría realizada el año anterior, así como contratos intensivos en mano de obra.

## Proveedores con impactos significativos

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



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



\*Entendemos que es el porcentaje de proveedores con los que se definieron planes de acción para cierre de brechas

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

✦ Bienestar laboral y desarrollo del capital humano

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



**BIENESTAR  
LABORAL Y  
DESARROLLO DEL  
CAPITAL HUMANO**



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

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

### Adquisición y atracción del mejor talento

Buscamos contar con el mejor talento de la industria y de los diferentes sectores que nos permitan ser reconocidos como una empresa competitiva en habilidades técnicas y competencias personales. Adicionalmente, hemos querido establecer una marca empleadora,

siendo el mejor lugar para trabajar a partir de una oferta total para nuestros colaboradores, dando a conocer a nuestros candidatos, dentro y fuera de la Compañía, nuestras excelentes prácticas en los procesos de compensación, beneficios emocionales y desarrollo profesional.

### Desarrollo, desempeño y entrenamiento

Sabemos que tenemos a los mejores con nosotros; por eso, nuestra responsabilidad es aportar continuo desarrollo para el mejoramiento de sus competencias profesionales y personales. De esta manera, contamos con un programa de desarrollo y desempeño que,

a partir de la identificación de la necesidad de fortalecer nuestras competencias técnicas, habilidades blandas e interiorización de valores corporativos, busca cerrar las brechas para potencializar nuestro talento por medio del programa de capacitación global, proyectos y experiencias diarias.

103-1  
103-2  
103-3



### Compensación y beneficios

La compensación no es percibida únicamente como un valor económico; en el mundo actual, el tiempo y la posibilidad de compartir espacios de interés de nuestros colaboradores hacen parte de nuestra oferta total. Esto está apalancado por una herramienta de beneficios emocionales que

acompañan un esquema de compensación basado en la equidad interna gracias a una metodología enmarcada en la transparencia. A ello se suma una lista de beneficios en especie, que no solo acogen a nuestros colaboradores, sino también a sus familias, lo que busca impactar a toda nuestra población.

### Bienestar

Para Mansarovar Energy, el bien ser y el bienestar de nuestros colaboradores es lo primero. Por esta razón, nuestro recurso humano activo y sus familias hacen parte esencial de nuestro programa, que abarca desde lo más básico, como es el respeto por los horarios de trabajo, hasta la promoción de espacios en familia, con el fin de impactar positivamente la calidad de vida de las personas en

términos de su desarrollo integral, su bienestar y el de su entorno familiar. Esto lo acompañamos con un programa basado en los resultados de la encuesta anual de riesgo psicosocial, que incluye actividades preventivas para el manejo de los riesgos identificados y actividades de bienestar como celebraciones, clases de yoga, las Olimpiadas Mansarovar Energy y el programa de armonía corporativa, entre otras.

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

Los resultados del equipo son medidos a partir de objetivos establecidos anualmente y niveles de servicio acordes con las necesidades de Mansarovar

Energy, buscando mostrar los esfuerzos realizados para fortalecer los espacios para los empleados donde se fomenta el equilibrio vida-trabajo como parte del compromiso de nuestra Responsabilidad Social Corporativa.

Dentro del objetivo de Recursos Humanos de mantener canales de comunicación cercanos con nuestros colaboradores, Mansarovar Energy cuenta con el portal de empleados "Lo hacemos realidad", con el que buscamos –a través de un acercamiento amigable–, dar a conocer las políticas y programas de la Compañía.

## Logros 2019

### Gestión del desempeño y desarrollo:



Gracias a este esquema de evaluación, logramos que líderes y colaboradores se responsabilicen y se concienticen de la importancia de la gestión de su desempeño, ya que gracias a esto es posible proporcionar oportunidades de movimientos internos horizontales o verticales, desarrollando habilidades y competencias.



Este portal, dirigido exclusivamente a nuestros colaboradores, los mantiene informados de eventos, beneficios emocionales y en especie. Adicionalmente, es un sitio de autogestión de datos, certificaciones y solicitudes.

Actividades de bienestar que nos hacen sentir orgullosos

**Día de los niños:** ellos son los protagonistas porque son el motor de la familia Mansarovar Energy.

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

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

**Celebración de quinquenios:** espacio creado para honrar a los empleados que cumplen 5, 10, 15, 20, 25, 30 o 35 años dedicados y comprometidos en nuestra Compañía.

**Celebración de fin de año:** evento dedicado a cada uno de los trabajadores, en el cual, además de compartir, se realiza un reconocimiento especial a aquellos que hayan tenido un desempeño sobresaliente durante el año.



# La gestión laboral en cifras

**523** Número de trabajadores al iniciar el periodo

**487** Número de trabajadores al final del periodo

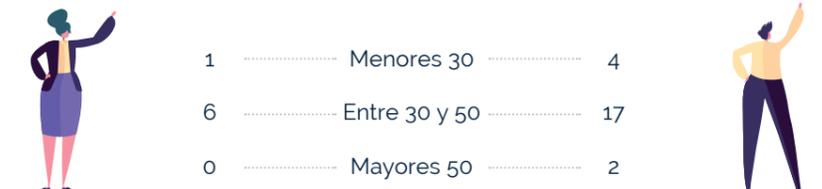
**44** Personas desvinculadas a 31 diciembre

**44** Personas contratadas a 31 diciembre

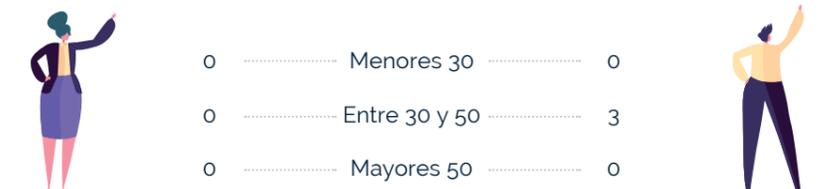
Tasa de rotación ..... **8,71**

## Personal vinculado

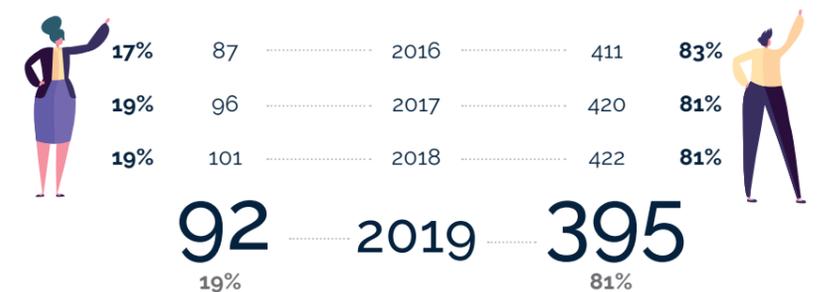
### Bogotá



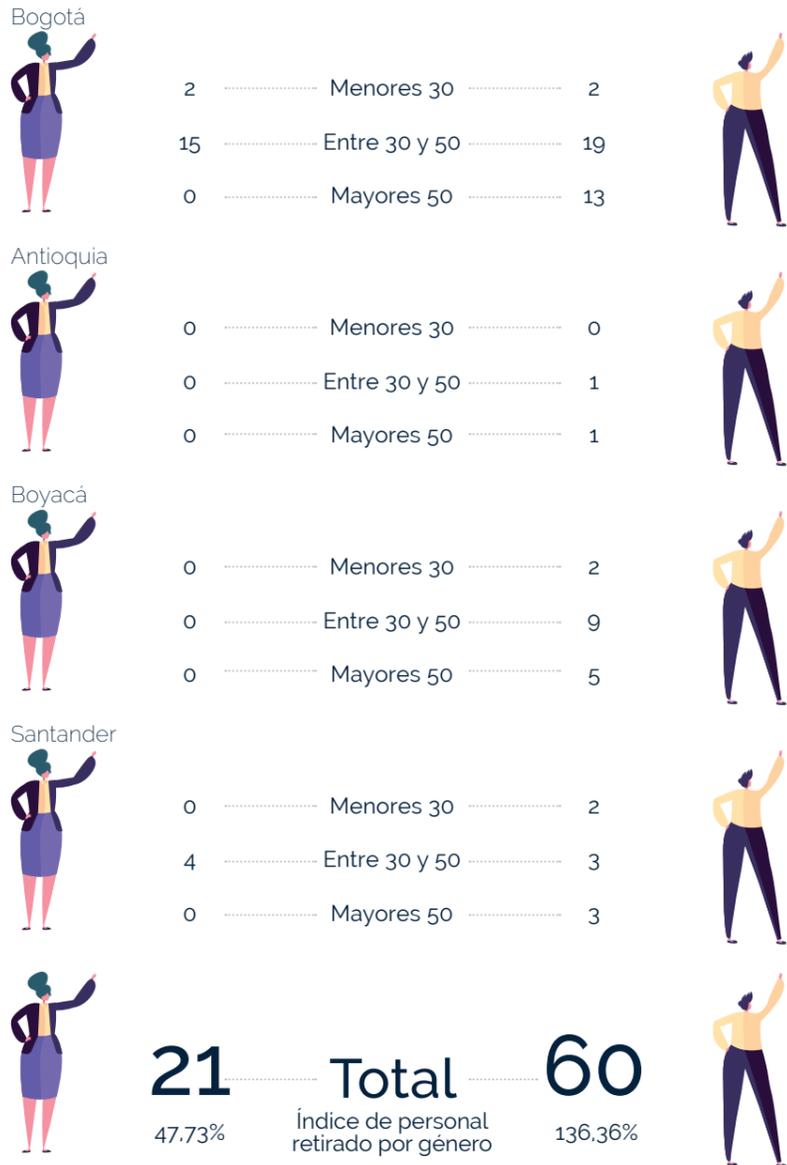
### Boyacá



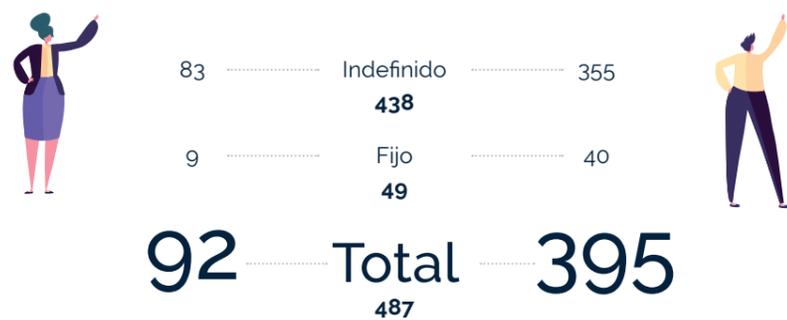
## Distribución de trabajadores directos por género



**Personal retirado**



**Distribución de personal por tipo de contrato**



**Personal sindicalizado**

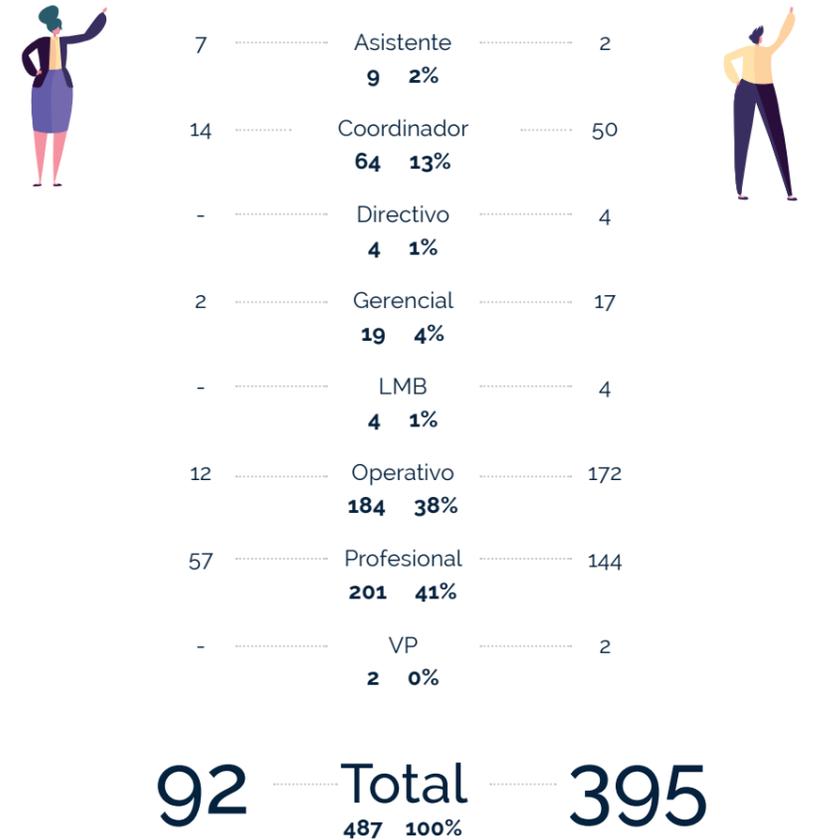


**Posición**



- Mayores 50
- Entre 30 y 50

**Distribución por cargo y género**



**Personal 2019**



**Distribución de personal por departamento**

 <p>Boyacá</p> <p>9 Entre 30 y 50 99</p> <p>4 Mayores 50 58</p> <p>1 Menores 30 6</p> <p>14 Total 163</p> <p><b>177</b></p>	 <p>Cundinamarca</p> <p>3 Entre 30 y 50 7</p> <p>- Mayores 50 -</p> <p>- Menores 30 4</p> <p>3 Total 11</p> <p><b>14</b></p>	 <p>Bogotá</p> <p>55 Entre 30 y 50 90</p> <p>10 Mayores 50 34</p> <p>5 Menores 30 9</p> <p>70 Total 133</p> <p><b>203</b></p>
 <p>Antioquia</p> <p>- Entre 30 y 50 20</p> <p>- Mayores 50 11</p> <p>- Menores 30 -</p> <p>- Total 31</p> <p><b>31</b></p>	 <p>Bolívar</p> <p>- Entre 30 y 50 2</p> <p>- Mayores 50 -</p> <p>- Menores 30 -</p> <p>- Total 2</p> <p><b>2</b></p>	 <p>Casanare</p> <p>- Entre 30 y 50 1</p> <p>- Mayores 50 -</p> <p>- Menores 30 -</p> <p>- Total 1</p> <p><b>1</b></p>
 <p>Cesar</p> <p>- Entre 30 y 50 2</p> <p>- Mayores 50 -</p> <p>- Menores 30 -</p> <p>- Total 2</p> <p><b>2</b></p>	 <p>Huila</p> <p>1 Entre 30 y 50 3</p> <p>- Mayores 50 -</p> <p>- Menores 30 -</p> <p>1 Total 3</p> <p><b>4</b></p>	 <p>Santander</p> <p>3 Entre 30 y 50 36</p> <p>- Mayores 50 9</p> <p>- Menores 30 -</p> <p>3 Total 45</p> <p><b>48</b></p>
 <p>Risaralda</p> <p>- Entre 30 y 50 1</p> <p>- Mayores 50 -</p> <p>- Menores 30 -</p> <p>- Total 1</p> <p><b>1</b></p>	 <p>Tolima</p> <p>1 Entre 30 y 50 1</p> <p>- Mayores 50 2</p> <p>- Menores 30 -</p> <p>1 Total 3</p> <p><b>4</b></p>	 <p><b>Total</b></p> <p>72 Entre 30 y 50 262</p> <p>14 Mayores 50 114</p> <p>6 Menores 30 19</p> <p>92 Total 395</p> <p><b>487</b></p>

# Beneficios

(401-2)

Durante 2019, Mansarovar Energy mantuvo el compromiso de mejorar la calidad de vida de las personas. En este sentido, se cuenta con un portafolio

de beneficios extralegales aplicables a los colaboradores, de acuerdo con la Política de Recursos Humanos en los lugares donde tenemos operaciones<sup>1</sup>.

Préstamo para vivienda.	Auxilio educativo.	Servicios médicos y suministro de medicamentos.	Iniciativas en la línea de salario emocional, que buscan equilibrar el tiempo laboral con el personal (chequera de tiempo, horario flexible, días libres por nacimiento de hijos, horario flexible prenatal y posnatal, reconocimientos).
Fondo mutuo de inversión.	Préstamo rotativo.	Pólizas de seguro (seguro de vida y seguro médico).	
Prima extralegal de vacaciones y prima de antigüedad.	Tarifas preferenciales y pago de pólizas para vehículos, auxilio funerario, odontología.	Descuentos corporativos a través de la alianza con un tercero, beneficio que se extiende a los colaboradores y sus familias.	

<sup>1</sup>Para Mansarovar Energy, los lugares donde la Compañía tiene operación son considerados lugares de operación significativa.

En ese sentido, el principal desafío para el año 2019 fue promover el portafolio de beneficios extralegales, lo que permitió atraer, retener y motivar a los colaboradores de la Compañía.

[401-3]

Siete empleadas disfrutaron de la licencia de maternidad, de las cuales se reincorporaron seis. Los 11 empleados que disfrutaron de la licencia de paternidad se reincorporaron en su totalidad. De esta manera, el índice de reincorporación al trabajo fue del 86 % para mujeres y 100 % para hombres, respectivamente.

**100 %**

índice de reincorporación al trabajo para hombres

**86 %**

índice de reincorporación al trabajo para mujeres



## Relaciones entre los trabajadores y la dirección

[402-1]

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

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

Actualmente, contamos con ocho sindicatos, con tres de los cuales se acordó una convención colectiva de trabajo cuya validez es de dos años. Con uno estamos en proceso en el tribunal de arbitramento obligatorio, mientras que con otro estamos iniciando tribunal de arbitramento. Tres más fueron creados y no habido acción alguna.

**8**

sindicatos, con tres de los cuales se acordó una convención colectiva de trabajo

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



# Capacitación y desempeño

[404-1]

La capacitación brindada durante 2019 estuvo dirigida a las áreas core del negocio y al servicio al cliente para las áreas de soporte. Así, se ofrecieron 25.173 horas de capacitación, con un tiempo promedio por empleado de 52 horas hombre, considerando el total de 487 empleados al cierre de 31 de diciembre de 2019.

En 2019, uno de los objetivos de la Compañía fue brindar formación integral a sus colaboradores, que les permitiera estar alineados con las necesidades y objetivos de Mansarovar Energy. Con este propósito, se continuará ofreciendo entrenamientos que desarrollen y potencien las competencias necesarias, de acuerdo con el plan de desarrollo individual.

Este portal, dirigido exclusivamente a nuestros colaboradores, los mantiene informados de eventos, beneficios emocionales y en especie. Adicionalmente, es un sitio de autogestión de datos, certificaciones y solicitudes.

**25.173**  
horas de capacitación

**52**  
horas hombre, tiempo promedio por empleado

**487**  
empleados al cierre de 31 de diciembre de 2019.



[404-2]

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

Los retos para 2019 incluyeron la oportunidad en la definición y cargue de los indicadores en la plataforma *Success Factor* y la realización de dos semanas de *Feedback Time*, para revisar competencias comportamentales y el plan de desarrollo individual.

Acatamos la universalidad de los derechos humanos a través de nuestro Código de Conducta, nuestros valores corporativos y el conjunto de nuestras políticas y procedimientos, con el fin de promover su respeto en el desarrollo de nuestras operaciones.

10

102-41  
412-3  
406-1  
407-1  
408-1  
409-1

**DERECHOS  
HUMANOS**

## Nuestro compromiso con los derechos humanos

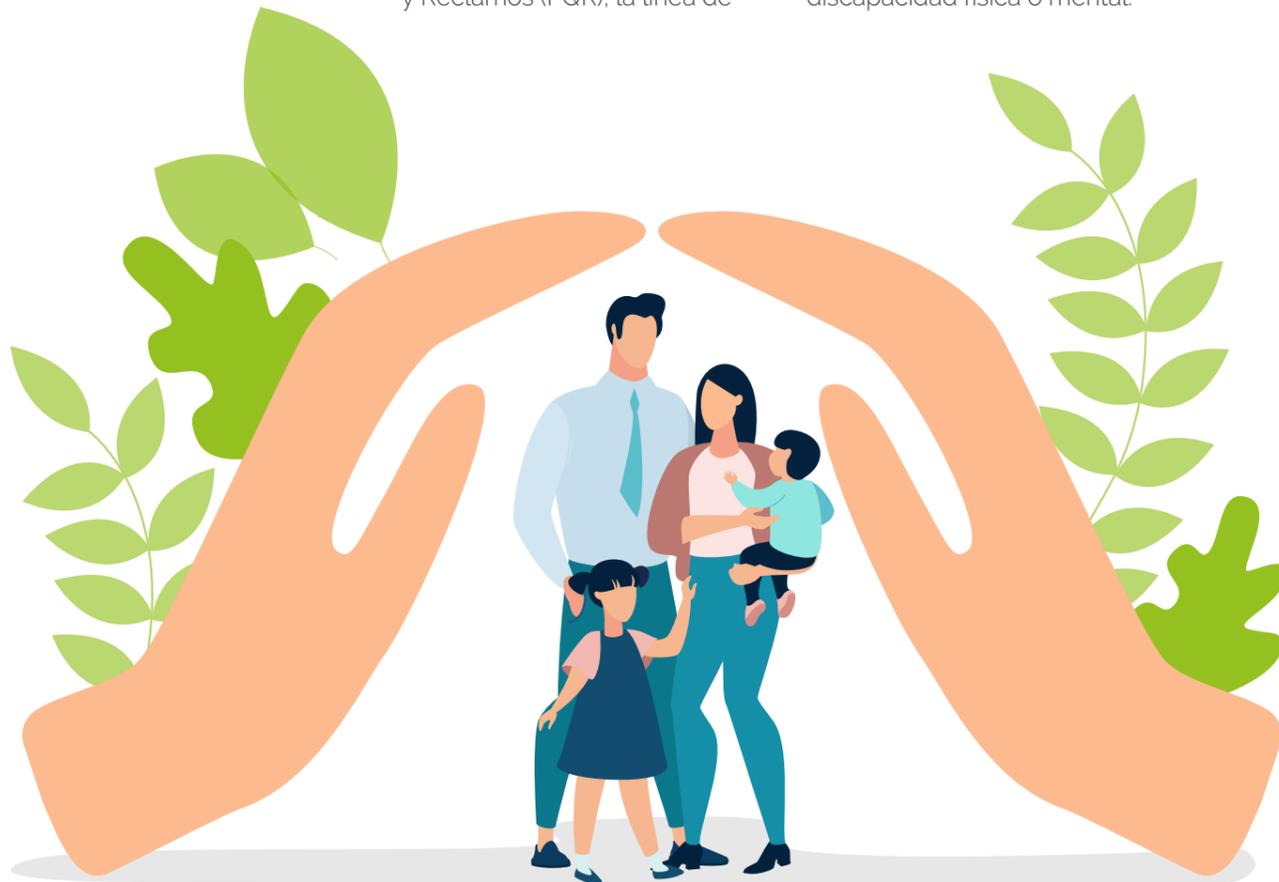
103-1  
103-2  
103-3

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

En relación con la resolución de solicitudes, en el año 2019, fortalecimos nuestro Sistema de Gestión de Peticiones, Quejas y Reclamos (PQR), la línea de

transparencia –denominada Línea MECL– y mecanismos internos en los que pueden reportarse situaciones de reclamación por violaciones a los derechos humanos.

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



412-2

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

la información, gobierno corporativo y canales de consulta y reporte.

En 2020, teniendo en cuenta la importancia que reviste la promoción de los derechos humanos, tenemos como reto continuar fortaleciendo los lineamientos orientados a su protección, identificar las situaciones que pudieran afectarlos y generar planes de acción transversales a las operaciones de la Compañía.



406-1

En 2019, no se recibieron casos relacionados con discriminación a través de ninguno de los mecanismos de reporte disponibles. Por otro lado, el personal de seguridad de la Compañía es contratado a través de empresas expertas en la prestación de este servicio. Por medio de la coordinación de seguridad física de Mansarovar Energy, se promueven el cumplimiento y la protección de los derechos humanos.

411-1

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



# 111

**MANSAROVAR Y  
LOS 10 PRINCIPIOS  
DEL PACTO GLOBAL**



Como parte de su compromiso con el desarrollo sostenible y la responsabilidad social empresarial, Mansarovar Energy es miembro del Pacto Global de las Naciones Unidas desde el año 2016, y reconoce, apoya y promueve los 10 principios rectores de esta iniciativa.

A continuación, incluimos las principales actividades adelantadas por la Compañía con relación a los 10 principios en el año 2019.



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

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.

## Derechos humanos y estándares laborales

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

### Principio 1:

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

### Principio 2:

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



#### Meta 2020

Continuar gestionando nuestros procesos internos y acciones en esta dirección, de cara al cumplimiento y promoción de este principio.

#### Meta 2020

Continuar gestionando nuestros procesos internos y acciones en esta dirección, de cara al cumplimiento y promoción de este principio.

**Compromiso:** como compañía, estamos comprometidos con la promoción de buenas prácticas en materia de derechos humanos, así como con nuestra gestión social estratégica. En este sentido, publicamos y aplicamos en toda nuestra Cadena de Valor nuestra política de Responsabilidad Social Corporativa, la cual define y establece reglas de juego claras frente al respeto y cumplimiento de los derechos humanos, entre otros temas, en las zonas de influencia de la Compañía de la mano de sus grupos de interés.

**Actividades:** constantemente, creamos espacios con actores de nuestros grupos de interés (comunidades de áreas de influencia y contratistas), en los cuales informamos sobre nuestras políticas de responsabilidad social corporativa y de nuestra cadena de suministro. Adicionalmente, trabajamos junto a la Asociación Colombiana de Petróleos (ACP) en el desarrollo de la herramienta RED para la transparencia del sector, junto con varias compañías del sector hidrocarburos.

**Resultados:** como consecuencia de estas actividades, se han cerrado brechas con nuestros grupos de interés, logrando contar con comunidades informadas en este aspecto.

**Compromiso:** gracias a nuestra política de Responsabilidad Social Corporativa, contamos con un marco de referencia que direcciona nuestras acciones en esta perspectiva. Por otro lado, estamos vinculados, como compañía, a iniciativas de transparencia voluntarias, las cuales dan credibilidad a nuestro actuar y nos brindan nuevos parámetros para nuestra gestión. De esta manera, velamos por el cumplimiento de los derechos humanos.

**Actividades:** constantemente, creamos espacios con actores de nuestros grupos de interés (comunidades de áreas de influencia y contratistas), en los cuales informamos sobre nuestras políticas de Responsabilidad Social Corporativa y de nuestra cadena de suministro. Adicionalmente, trabajamos junto a la Asociación Colombiana de Petróleos (ACP) en el desarrollo de la herramienta RED para la transparencia del sector, junto con varias compañías del sector hidrocarburos.

**Resultados:** como consecuencia de estas actividades, se han cerrado brechas con nuestros grupos de interés, logrando contar con comunidades informadas en este aspecto.

### Principio 3:

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

#### Meta 2020

Dar cumplimiento y velar por las convenciones negociadas.



### Principio 4:

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

#### Meta 2020

Continuar gestionando nuestros procesos internos y acciones en esta dirección, de cara al cumplimiento y promoción de este principio.

**Compromiso:** en Mansarovar Energy, promovemos constantemente el bienestar laboral y el desarrollo de nuestro capital humano. Actualmente, la Compañía cuenta con ocho organizaciones sindicales, las cuales se encuentran debidamente reconocidas. Así mismo, con tres convenciones colectivas de trabajo que empezaron a regir desde el 1 de julio de 2018, por un término de dos años y tiene abierto dos tribunales de arbitramento.

**Actividades:** se desarrolló el proceso de negociaciones colectivas.

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

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

**Compromiso:** con el desarrollo de nuestra política de Responsabilidad Social Corporativa, velamos por la vigilancia de los derechos humanos en nuestro accionar como compañía.

**Actividades:** con nuestra política de Responsabilidad Social Corporativa, contamos con el marco de referencia que guía nuestro actuar en materia de derechos humanos, incluido el trabajo forzoso. Adicionalmente, hacemos parte de iniciativas de transparencia voluntarias, las cuales les dan credibilidad a nuestras acciones y nos ofrecen parámetros para nuestra gestión. Así, velamos por el cumplimiento de los derechos humanos en nuestro accionar como compañía.

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

### Principio 5:

*Las empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil.*

### Principio 6:

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

**Meta 2020**

Continuar gestionando nuestros procesos internos y acciones en esta dirección, de cara al cumplimiento y promoción de este principio

**Meta 2020**

Nuestra meta es atender las quejas oportunamente y solucionarlas de manera efectiva.

**Compromiso:** con nuestra política de Responsabilidad Social Corporativa, velamos por la vigilancia de los derechos humanos en nuestro accionar como compañía, entre otras, en esta materia.

**Actividades:** con nuestra política de Responsabilidad Social Corporativa, contamos con el marco de referencia que guía nuestro actuar en materia de derechos humanos, incluido el trabajo forzoso. Adicionalmente, hacemos parte de iniciativas de transparencia voluntarias, las cuales les dan credibilidad a nuestras acciones y nos ofrecen parámetros para nuestra gestión. Así, velamos por el cumplimiento de los derechos humanos.

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

**Compromiso:** con nuestra política de Responsabilidad Social Corporativa, velamos por la vigilancia de los derechos humanos en nuestro accionar como compañía, en busca del bienestar laboral de nuestros colaboradores y del desarrollo del capital humano.

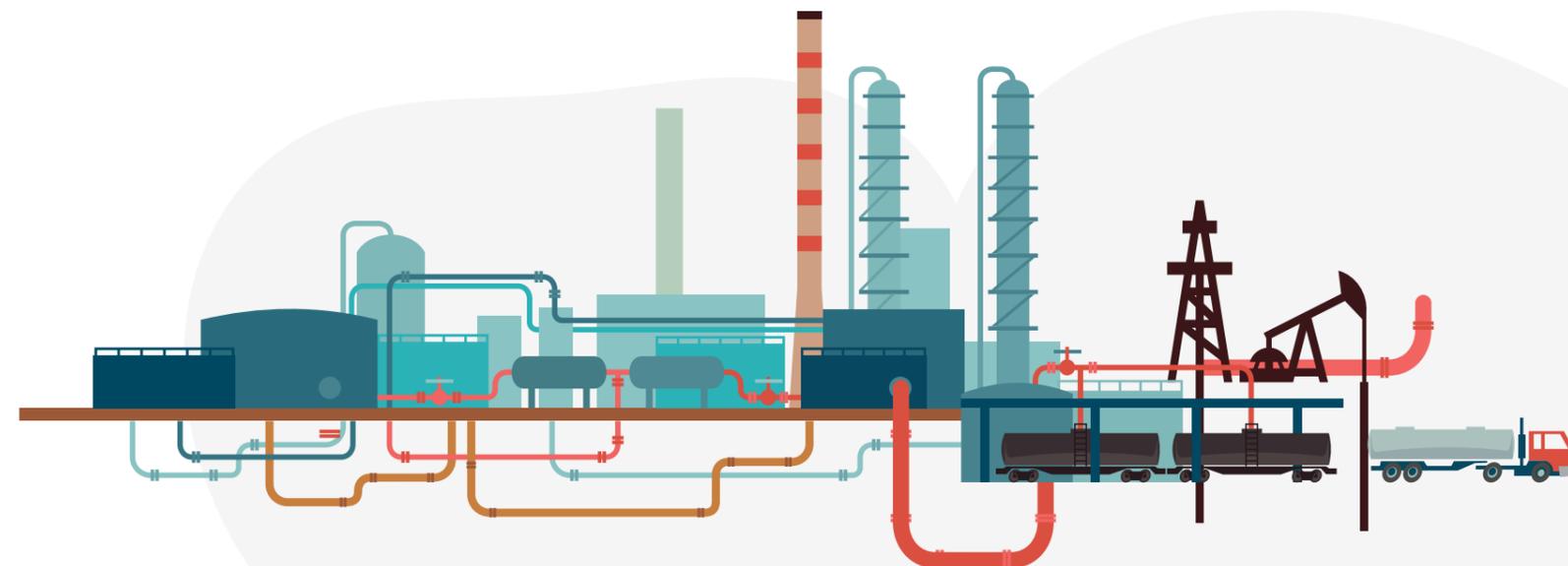
**Actividades:** contamos con un comité de convivencia, el cual atendió los temas relacionados con acoso laboral con los procesos asociados.

**Resultados:** durante 2019, recibimos cuatro reportes de potenciales hechos de corrupción, los cuales fueron revisados y analizados de acuerdo con el procedimiento establecido por la Compañía para tal fin, sin que pudiesen ser confirmados. No obstante, se pudieron establecer mejoras a diferentes procesos.

## Medioambiente

Dentro de nuestras políticas de HSE, promovemos y cuidamos la gestión en seguridad industrial, salud

ocupacional y medioambiente. Este es un tema estratégico para Mansarovar Energy, y se atiende y revisa juiciosamente.



### Principio 7:

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



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



**Actividades:** realizamos el Seguimiento Legal Ambiental para garantizar el cumplimiento de todos los requerimientos legales aplicables para mantener una operación sostenible.



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

#### Meta 2020

Cumplir al 100 % el indicador de licencia para operar (LTO).

### Principio 8:

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

### Principio 9:

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

#### Meta 2020

Continuar con la implementación y divulgación de los resultados de los monitoreos de flora y fauna, en el marco del programa de biodiversidad.

#### Meta 2020

Implementar programa de simulacros teniendo en cuenta resultados operativos de 2019.

**Compromiso:** a lo largo de 2019, el Sistema de Gerenciamiento Estratégico Ambiental (GEA) ha continuado con su desarrollo y fortalecimiento en la organización, a través del avance de sus programas ambientales en cambio climático y eficiencia energética, gestión integral del agua, biodiversidad y excelencia operacional.

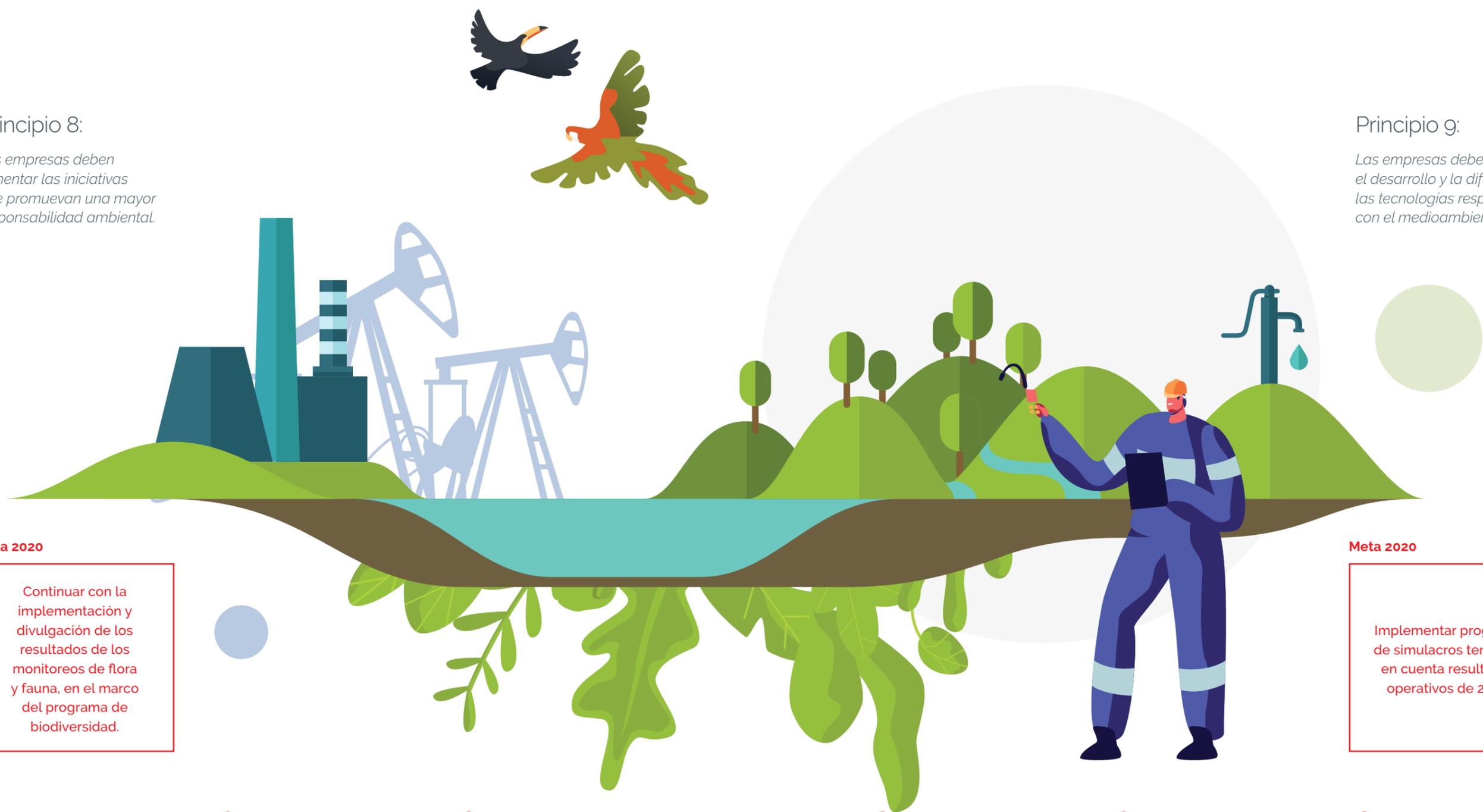
**Actividades:** gestionamos los impactos socioambientales en la cadena de abastecimiento con el estándar ISO 20400 de abastecimiento sostenible como marco de estrategia de gestión, y trabajamos en la implementación del proyecto de Biodiversidad Fase II, con el fin de fortalecer la estructura y conectividad ecológica de los remanentes boscosos (bosques fragmentados) presentes en los Campos de Explotación Petrolera Moriche y Jazmin.

**Resultados:** se llevó a cabo la fase II del proyecto de biodiversidad.

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

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

**Resultados:** cumplimiento de simulacros planeados y divulgados con los diferentes grupos de interés.



## Anticorrupción

### Principio 10:

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



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

**Actividades:** en el año 2019, se realizaron capacitaciones dirigidas a nuestros colaboradores, divulgando la política anticorrupción y el Código de Conducta de la Compañía.

**Resultados:** con estas actividades, logramos fortalecer el conocimiento de nuestros colaboradores sobre las políticas en esta materia, como parte de la certificación anual del Código de Conducta.

**Meta 2020:** continuar el fortalecimiento del conocimiento de los estándares de la Compañía en materia anticorrupción, de cara a nuestros grupos de interés. Así mismo, apalancar la construcción de estándares en esta materia, especialmente para aquellos proveedores que no cuenten con políticas implementadas.





# 12

TABLA GRI

## Contenidos generales

Estándar GRI	Contenido	Página / Comentario	Omisión	Verificación
<b>Perfil de la organización</b>				
102-1	Nombre de la organización	15		
102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	15		
102-3	Ubicación de la sede	15		
102-4	Ubicación de las operaciones	15		
102-5	Propiedad y forma jurídica	15		
102-6	Mercados servidos	15,21		
102-7	Tamaño de la organización	15,21,25		Sí
102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	162		
102-9	Cadena de suministro	144		
102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	8		
GRI 102: Contenidos generales 2018	102-12	Iniciativas externas	28, 31	Sí
	102-13	Afiliación a asociaciones	28, 31	
	<b>Estrategia</b>			
102-14	Declaración de los altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	8		
102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades	8		
<b>Ética e Integridad</b>				
102-16	Valores, principios, Estándares y normas de conducta	46		
<b>Gobernanza</b>				
102-18	Estructura de gobernanza	35		
102-20	Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	35		
102-22	Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	35		
102-24	Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	35		
102-25	Conflictos de intereses	35		

Estándar GRI	Contenido	Página / Comentario	Omisión	Verificación
102-26	Función del máximo órgano de gobierno en la selección de objetivos, valores y estrategia	35		
102-27	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	35		
102-28	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	35		
102-30	Eficacia de los procesos de gestión del riesgo	35		
102-31	Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales	35		
102-32	Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	35		
<b>Participación de los Grupos de Interés</b>				
102-40	Lista de los grupos de interés vinculados a la organización.	58		Sí
102-41	Acuerdos de negociación colectiva	173		Sí
102-42	Identificación y selección de grupos de interés	58		
GRI 102: Contenidos generales 2018	102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés	58	
	102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados	61	Sí
<b>Prácticas para la elaboración de informes</b>				
102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	25		Sí
102-46	Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas de los informes	64		Sí
102-47	Lista de los temas materiales	64		Sí
102-49	Cambios en la elaboración de informes	64		Sí
102-50	Periodo objeto del informe	13		Sí
102-51	Fecha del último informe	13		Sí
102-52	Ciclo de elaboración de informes	13		Sí
102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	13		Sí
102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI	13		Sí
102-55	Índice de contenidos GRI	192		Sí
102-56	Verificación externa	13		Sí

## Contenidos temáticos

Contenidos temáticos		Página / Comentario	
<b>Crecimiento sostenible</b>			
GRI 103: Enfoque de gestión 2018	103-1	Explicación del tema material y sus coberturas	53
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	53
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	53
GRI 201: Desempeño económico 2018	201-1	Valor económico directo generado y distribuido	26
<b>Seguridad industrial, salud ocupacional y medioambiente</b>			
GRI 103: Enfoque de gestión 2018	103-1	Explicación del tema material y sus coberturas	70
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	70
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	72
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1	Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad	74
	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	75
	403-4	Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos	83
	403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	74
	302-1	Consumo energético dentro de la organización	90
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	303-1	Extracción de agua por fuente	91
	303-3	Agua reciclada y reutilizada	92
	306-1	Vertido de aguas en función de su calidad y destino	93
	304-4	Especies que aparecen en la Lista Roja de la UICN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones	97
	305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	98
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	305-3	Otras emisiones indirectas de GEI	98
	305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	99

Contenidos temáticos		Página / Comentario	
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	305-7	Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire	100
<b>Gestión social estratégica</b>			
GRI 103: Enfoque de gestión 2018	103-1	Explicación del tema material y sus coberturas	116
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	116
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	116
GRI 413: Comunidades locales 2018	413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo	122
	413-2	Operaciones con impactos negativos significativos -reales y potenciales- en las comunidades locales	122, 132
<b>Excelencia operacional</b>			
GRI 103: Enfoque de gestión 2018	103-1	Explicación del tema material y sus coberturas	106
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	106
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	106
<b>Gobierno corporativo, ética, transparencia y gestión de riesgos</b>			
GRI 103: Enfoque de gestión 2018	103-1	Explicación del tema material y sus coberturas	34
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	34
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	34
GRI 102: Contenidos Generales 2018	102-18	Estructura de gobernanza	35
	102-20	Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	35
	102-22	Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	35
	102-24	Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	35
	102-25	Conflictos de intereses	35
	102-26	Función del máximo órgano de gobierno en la selección de objetivos, valores y estrategia	35
	102-27	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	35
	102-28	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	35
	102-30	Eficacia de los procesos de gestión del riesgo	44
	102-31	Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales	44
102-32	Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	35	

Contenidos temáticos			Página / Comentario
GRI 406: No discriminación 2018	406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	47,173,175
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2018	409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	47,173
GRI 205: Anticorrupción 2018	205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	48
GRI 411: Derechos de los pueblos indígenas 2018	411-1	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	175
GRI 412: Evaluación de derechos humanos	412-1	Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos	47
GRI 205: Anticorrupción 2018	205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	49
	205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	49
<b>Nuestra cadena de valor</b>			
GRI 103: Enfoque de gestión 2018	103-1	Explicación del tema material y sus coberturas	136
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	136
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	136
GRI: 414: Evaluación social de los proveedores	414-1	Cantidad de tierra (propia o alquilada, utilizada para actividades de producción o usos extractivos) alterada o rehabilitada	153
	414-2	Proporción de gasto en proveedores locales	155
<b>Bienestar laboral y desarrollo del capital humano</b>			
GRI 103: Enfoque de gestión 2018	103-1	Explicación del tema material y sus coberturas	158
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	158
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	158
GRI 401: Empleo 2018	401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	162,170
	401-2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	167
	401-3	Permiso parental	168
GRI 402: Relaciones trabajador - empresa 2018	402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	169

Contenidos temáticos			Página / Comentario
GRI 404: Formación y enseñanza 2018	404-1	Media de horas de formación al año por empleado	170
	404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	170
<b>Derechos humanos</b>			
GRI 103: Enfoque de gestión 2018	103-1	Explicación del tema material y sus coberturas	174
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	174
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	174
GRI 406: No discriminación 2018	406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	47,173
GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2018	407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	173
GRI 408: Trabajo infantil	408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	173
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2018	409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	47,173
GRI 412: Evaluación de derechos humanos 2018	412-2	Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	175
	412-2	Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos	175



**Mansarovar**  
ENERGY

---

EXPERTOS EN CRUDO PESADO



[mansarovar.com.co](http://mansarovar.com.co)