

Informe de **Sostenibilidad** 2020



Mansarovar
ENERGY

EXPERTOS EN CRUDO PESADO



CEO

Xuan Zhao

CFO

Hui Zhang

COO

Sanjeev Kumar

CTO

Rahul Anand Singh

**Vicepresidente Ejecutivo de Asuntos
Corporativos y Negocios**

Carlos Benavides

Vicepresidente Ejecutivo de Operaciones

Leonel Vargas

**Director de Asuntos Legales y
Excelencia Organizacional**

Juan Camilo Pinzón

Director Financiero

Luis Fernando Fonseca

Director de Equipo Pesado

Mauricio Patarroyo

Director de Exploración y Desarrollo

Eduardo Lozano

Gerente Asociación Nare

Manuel Romero

Gerente HSE

Diana Moreno

Gerente de Contabilidad

Óscar Zamora

Gerente de Costos y Presupuestos

Héctor Jaimes

Gerente de Impuestos

Yesid Ortiz

Gerente de Cadena de Abastecimiento

Jimmer Campos

Gerente de Relaciones Externas

Elsa María Montoya

Gerente de Mercadeo y Energía

Ángela Navas

**Gerente de Recursos Humanos
y Administración**

Jorge Pizarro

**Gerente de Desarrollo de
Negocios y Planeación**

Gustavo Soto

Gerente de Oleoducto

Fernando González

Gerente de Ingeniería y Construcción

Carlos Monsalvo

**Gerente de Planeación de
Operaciones y Costos**

Fernando Contreras

**Gerente de Auditoría Interna, Gestión
de Riesgos y Conducta Corporativa**

Jaime Fajardo

Gerente Campo Velásquez

Gustavo Novoa

Gerente de Ingeniería y Producción

Isaac Luque

Comité de reporte y comité editorial

Gerente de Relaciones Externas

Elsa María Montoya

Profesional Senior de Comunicaciones

María Francisca Hoyos

Diseño y diagramación

Good, Comunicación para
el Desarrollo Sostenible

Informe de Sostenibilidad 2020



Mansarovar
ENERGY

EXPERTOS EN CRUDO PESADO



Tabla de **contenido**





1 Acercas de nosotros

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.

Mensaje a nuestros grupos de interés

GRI 102-10, 102-14, 102-15

En nombre de Mansarovar Energy, tengo el privilegio de presentar nuestra décima Memoria de Sostenibilidad, con la que compartimos los logros que alcanzamos y desafíos que enfrentamos en 2020. 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 14 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 996,891,642 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.

En 2020, soportamos una pandemia mundial y una crisis económica masiva, que

sumadas a las fuerzas que están reformando fundamentalmente las sociedades (innovación tecnológica y alteración de los modelos de negocio), han generado una ola de cambios en nuestra sociedad y nuestra Compañía, con la crisis de COVID-19 como punto de inflexión.

El 2020 fue un año para no olvidar; sin duda, estuvo lleno de retos y oportunidades para el mundo entero y para nosotros. Hemos tenido que demostrar nuestra capacidad de adaptación, como sociedad, como industria y como empresa, y con resiliencia aceptar cambios estructurales en nuestro estilo de vida, en las dinámicas de relacionamiento a las cuales estábamos acostumbrados y en nuestro esquema de teletrabajo, el cual nos ha permitido pasar más tiempo en casa y estar más cerca de nuestras familias.

Todo lo anterior, sin tener la certeza de cuánto tiempo más durará esta situación.

Como resultado de la alineación de los esfuerzos de nuestros equipos, en 2020, enfrentamos los desafíos del sector, especialmente el cumplimiento de nuestros objetivos de producción. Así, algunos de nuestros logros más importantes fueron:

- A pesar de una caída importante del precio de crudo durante el segundo trimestre de 2020 (-66%), se logró controlar el impacto en la rentabilidad de la Compañía a través de una optimización de costos que llevó a mantener el costo de levantamiento cercano a los USD 13/bl y los márgenes de ebitda por encima del 25 %.
- Se logró pagar a los accionistas USD 41 millones, a pesar de la difícil situación de caja que tuvo que afrontar la Compañía.





Se logró mejorar el nivel de *netback* con relación al presupuestado, por medio de acciones como el aumento en el precio de venta del crudo Velásquez (de USD 0,34/bl), reducción en la tarifa pagada en el oleoducto GAC (mejora de USD 0,29/bl) y la reducción de la capacidad no utilizada en el contrato ship or pay (mejora de USD 0,07/bl), generando, en total, ahorros por cerca de los USD 1.333K y mayores ingresos por USD 255K.

Se generaron recursos alrededor de los USD 12 millones, gracias a la extensión del contrato para el uso del oleoducto Velásquez-Galán por parte de Ecopetrol hasta noviembre 4 de 2021.

Logramos mantener nuestra reputación corporativa por encima de 80 %, de acuerdo con el estudio anual realizado por el Centro Nacional de Consultoría.

También alcanzamos ahorros por USD 1.800K¹, a través de la optimización de la inyección de vapor en los campos Jazmín, Girasol, Nare y Under River, y una reducción de 3.715⁽²⁾ MMBTU por día, gracias al trabajo en equipo de las áreas técnicas y operativas.

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.

Los retos nos hicieron trabajar en equipo para fortalecernos y salir adelante con gran eficiencia, además de mayor conciencia y responsabilidad en nuestros valores corporativos (coraje, innovación, compromiso, confianza, trabajo en equipo, gobierno corporativo y cuidado), los cuales, hoy más que nunca, cobran relevancia y nos mantienen

1. Dato a precios de realización y precios de gas presupuestales de su momento.
2. Fuente de información E&D

firmer para afrontar los retos que están por venir el próximo año.

En 2020, reconocimos a los equipos y colaboradores de alto desempeño que dieron la milla extra durante todo el año con iniciativas que generaron resultados excepcionales y contribuciones significativas para la Compañía.

Nuestra mayor motivación: nuestra gente y los grupos de interés que giran alrededor de la Compañía, así como el cumplimiento de nuestros objetivos, siendo mejores cada día y contribuyendo al desarrollo sostenible de nuestro entorno económico y social.

2020, un año en el cual mantuvimos un relacionamiento basado en la claridad, la transparencia, la confianza y una comunicación oportuna y eficaz.

La activa participación de cada una de las personas que conforman la familia Mansarovar Energy y la empatía demostrada, a pesar del distanciamiento social y las nuevas dinámicas de trabajo, fueron claves para afrontar este periodo de cambio y para marcar la diferencia.

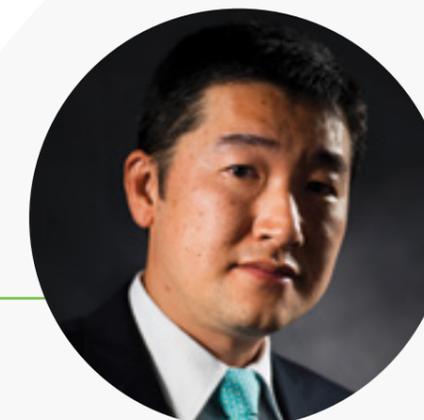
Nuestro equipo está comprometido con el fortalecimiento de las sinergias entre las áreas que promueven el logro de nuestros objetivos estratégicos a través de la implementación de iniciativas

Xuan Zhao
CEO
Mansarovar Energy Colombia

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.

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

GRI 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 décima Memoria de Sostenibilidad, la cual cubre el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2020.



El contenido de esta memoria abarca toda la gestión de la Compañía en materias 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.

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 de la iniciativa Global Reporting Initiative (GRI), opción Esencial y los propios de Mansarovar Energy.

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

Este informe de gestión no fue sujeto de aseguramiento externo.



2

Sobre Mansarovar Energy

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

Somos una empresa petrolera, experta en la extracción de crudo pesado y creada en 2006 tras la unión de capitales y tecnologías de dos gigantes del sector petrolero y del gas en Asia: la estatal india ONGC-Videsh, con participación en más de 40 activos petroleros en 20 países del mundo, y la estatal china Sinopec, la segunda empresa petroquímica más grande del planeta y la segunda en la lista Global 500 de Fortune en 2020.

Respaldo, experiencia, tecnología e innovación

Mansarovar Energy, líder en crudo pesado en Colombia

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

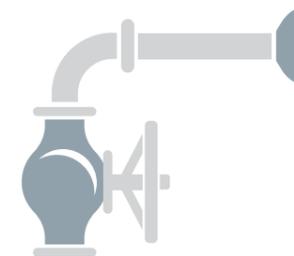


Durante 2020, y luego de 14 años de operación en Colombia, Mansarovar Energy se posicionó como la quinta compañía privada con mayor producción de crudo, con un promedio de producción de 21,939 BOPD. Considerando empresas públicas y privadas, la Compañía ocupa el sexto lugar en producción en el país³.

102-8

La Compañía desarrolla actividades de exploración, explotación y transporte de hidrocarburos en los departamentos de Boyacá, Santander y Antioquia. Opera en siete campos del Magdalena Medio:

3. Datos tomados de producción Fiscalizada ANH Noviembre 2020. <https://www.anh.gov.co/estadisticas-del-sector/sistemas-integrados-operaciones/estad%C3%ADsticas-producci%C3%B3n>



Promedio de producción durante 2020

21,939
BOPD



mansarovar
ENERGY

EXPERTOS EN CRUDO PESADO



Quinta compañía privada en Colombia con **mayor producción de crudo.**



Contamos con cerca de 450 empleos directos y cerca de 2.700 indirectos, y fomentamos el empleo local a través de la contratación del 100 % de mano de obra no calificada y 50 % calificada.

Velásquez, uno de los más antiguos del país, y Jazmín, Moriche, Girasol, Abarco, Under River y Nare Sur, que hacen parte del Contrato de Asociación Nare suscrito con Ecopetrol. Somos propietarios y operadores del oleoducto Velásquez-Galán, cuya extensión alcanza los 188.7 kilómetros. Contamos con cerca de 458 empleos directos y cerca de 2,700 indirectos, y fomentamos el empleo local a través de la contratación del 100 % de mano de obra no calificada y 50 % calificada.

Al 31 de diciembre de 2020, 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 más antiguos de Colombia (1940), propiedad 100 % de la Compañía.

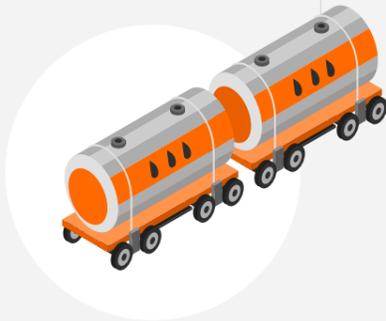
Nuestro sistema certificado de Gestión Integral en Seguridad Industrial, Salud en el Trabajo y Medio Ambiente refleja nuestro compromiso con la protección de la vida, la integridad de nuestros activos y el uso sostenible de los servicios ecosistémicos a nuestro alrededor.

En Mansarovar Energy, garantizamos la transparencia en todas nuestras acciones gracias a un sólido modelo de gobierno corporativo, que comprende políticas y procedimientos orientados al cumplimiento de nuestros objetivos de negocio, asegurando procesos de comunicación de doble vía con nuestros grupos de interés.



Desarrollo social entendido como una prioridad

Nuestra política de responsabilidad social corporativa ha contribuido al desarrollo integral de las comunidades asentadas en nuestra zona de influencia, a través de cuatro líneas de inversión social:



Modelo eficiente y sostenible

Somos expertos en la extracción de crudo pesado (altamente viscoso), implementando las más avanzadas tecnologías de recobro mejorado de crudo:



Mansarovar Energy se proyecta como un aliado del desarrollo sostenible de un sector clave para el crecimiento de Colombia, gracias a un modelo de negocio en el que confluyen respaldo, experiencia, tecnología e innovación.



Mansarovar Energy en cifras

<p>5^{to}</p> <p>mayor productor de crudo en Colombia –excluyendo al Grupo Ecopetrol– con más de 21.900 barriles de petróleo diarios⁴.</p>	<p>97%</p> <p>de incremento de reservas probadas desde 2007, equivalentes a más de 101 millones de barriles.</p>	<p>0%</p> <p>de deuda financiera, gracias a la autofinanciación de proyectos, demostrando competitividad ante precios bajos del petróleo.</p>	<p>+1,200</p> <p>pozos perforados y terminados desde 2006</p>
<p>\$</p> <p>Líder en eficiencia de costos frente a empresas del sector, de acuerdo con el estudio de <i>benchmarking</i> 2019.</p>	<p>Velásquez 9.19 vs. 10.75 USD/barril (2019)*.</p> <p><small>*este dato corresponde a costo de levantamiento.</small></p>	<p>Asociación Nare 12.65 vs. 14.29 USD/barril (2019).</p>	<p>57.40</p> <p>millones de barriles en reservas 2P a diciembre 31, 2020.</p>

4. DPR producción Gross 2020.

Estrategia, misión, visión y valores

Nuestra **estrategia**

Mansarovar Energy busca ser una plataforma de inversión rentable en Colombia, por medio del conocimiento y experiencia en tecnologías de recobro mejorado con foco en crudo pesado, trabajando en consolidar el remplazo de reservas de hidrocarburos y agregar valor a las partes interesadas, a través de aspectos como capacidades especializadas de comercialización y la contribución al desarrollo sostenible, siendo líderes en reducción de costos y eficiencia operacional.

Nuestra **promesa de valor**

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

Nuestra **visión**

Ser líder en la exploración y explotación de activos de hidrocarburos en Colombia a través de tecnologías de vanguardia y contribución al desarrollo sostenible.

Nuestra **misión**

Asegurar una plataforma de inversión rentable que permita generar valor a través de tecnologías de recobro mejorado y reemplazo de reservas, a la vez que agrega valor a las partes interesadas.



102-16

Nuestros **valores**

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



Coraje

Adaptación exitosa al cambio, con una actitud proactiva hacia el futuro.



Confianza

Establecimiento de relaciones de confianza.



Compromiso

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



Innovación

Mantener una tendencia continua hacia nuevos desarrollos.



Gobierno corporativo

Buen manejo de nuestro negocio, de acuerdo con todos los requisitos legales y éticos, la notificación de los resultados con exactitud y sinceridad.



Cuidado

Generación de valor para los accionistas y las partes interesadas a través de prácticas de HSE y gestión social de talla mundial, asegurando el balance adecuado entre los aspectos social, ambiental y económico.



Trabajo en equipo

El trabajo basado en la cooperación, la diversidad y la interacción.

Nuestros accionistas y socios estratégicos

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



2º Puesto

Fortune Global 500 position 2020
Operaciones en 65 países



11 Puesto

Platts Top 250 Global Energy Rankings - 2020
Operaciones en 20 países



En el mundo



Socios estratégicos

Para el desarrollo de importantes hitos en nuestra operación, contamos con un contrato de asociación con Ecopetrol S. A., la empresa de petróleo más grande de Colombia. Al mismo tiempo, y por la naturaleza del sector, Ecopetrol cumple diferentes roles a la luz de sus grupos de interés prioritarios:



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, y usuario del oleoducto Velásquez-Galán.



Proveedor

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



Nuestra operación en Colombia

GRI 102-6, 102-7



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-.

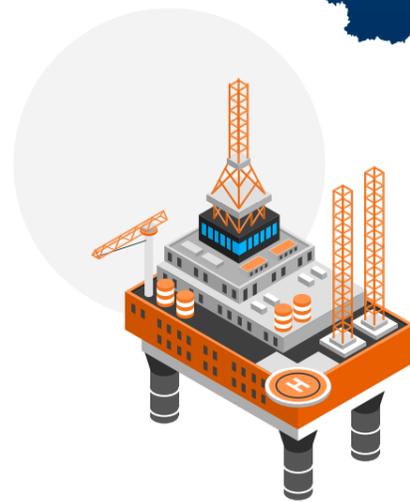
Oleoducto **Velásquez-Galán**, de propiedad 100 % de Mansarovar Energy –extensión de 188.7 kilómetros y capacidad de 50.0 KBPD-.

Campo Velásquez:

- 1946 Inicio de explotación por Texas Petroleum Company
- 1995 Adquirido por Omimex de Colombia
- 2006 Mansarovar Energy adquirió este campo ubicado en el área de la Propiedad Privada Guaguaquí-Terán.

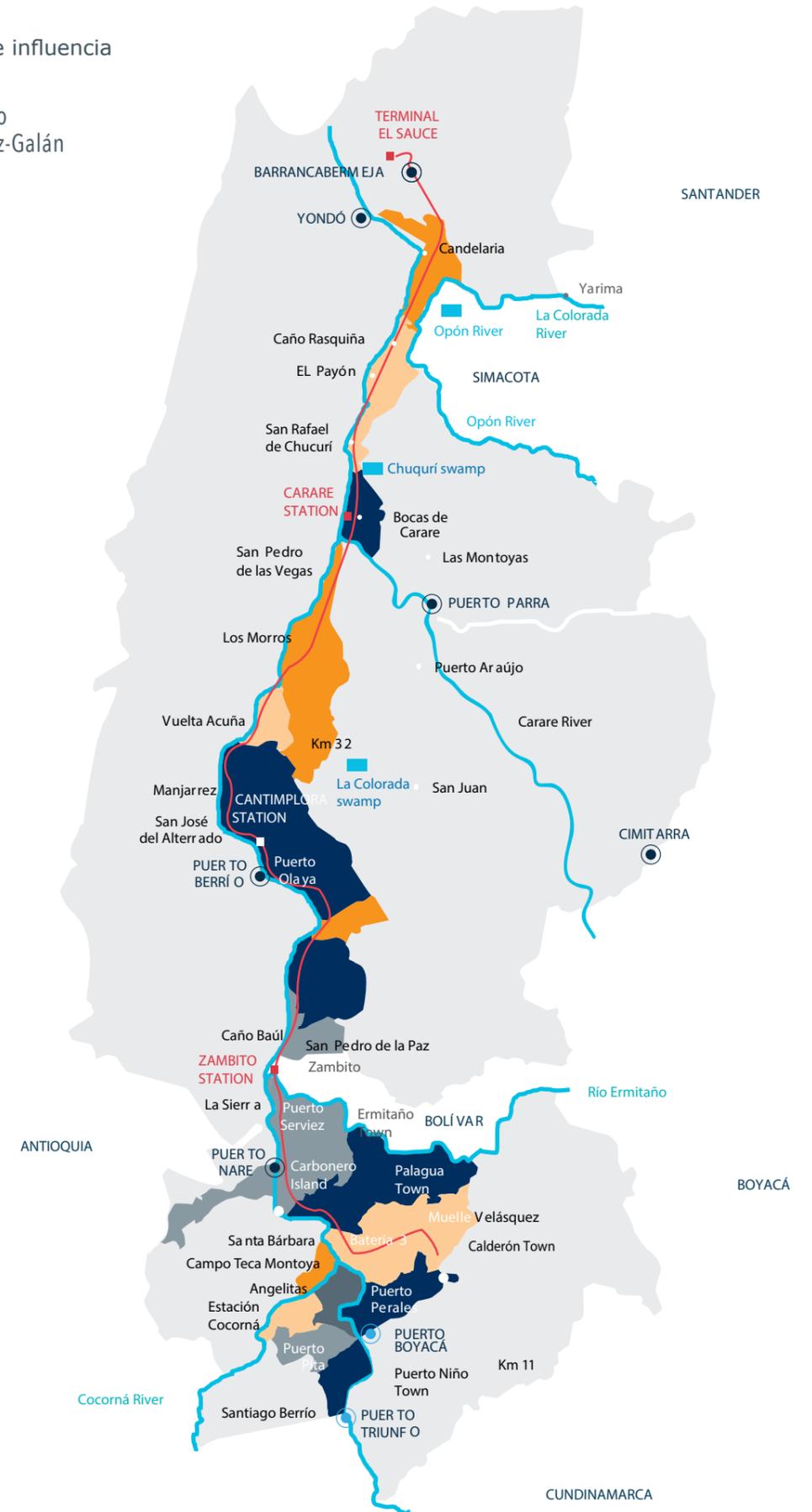
Servicio de cargue de carrotanques:

para 2020, el promedio día fue de 0 barriles - punto de cargue de carrotanque campo Moriche.



● ● ●
Áreas de influencia

—
Oleoducto Velásquez-Galán



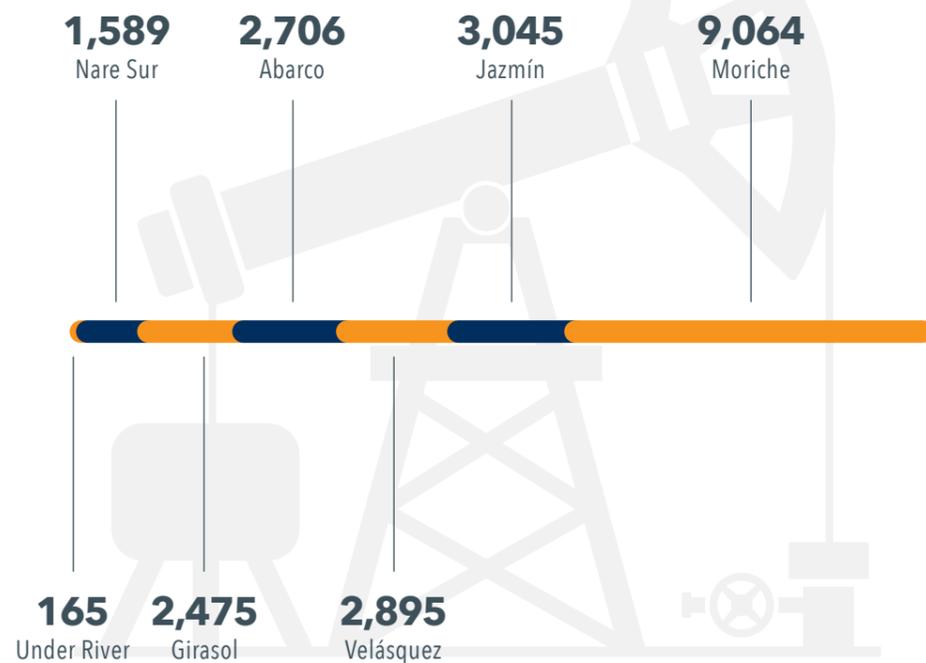
Nuestra cadena de valor

GRI 102-6, 102-7

La cadena de valor de Mansarovar Energy está compuesta por el conjunto de actividades económicas relacionadas con nuestros procesos core:



La producción promedio diaria (BOPD) al 31/12/2020 en los campos⁵ fue de:



5. Producción Gross Annual DPR.

Mansarovar Energy en cifras

GRI 102-7, 102-45

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Activos netos KCOP						
	2,779,836,516	2,455,903,568	1,740,601,889	1,581,931,622	1,293,783,048	825,948,113
Patrimonio neto KCOP						
	1,998,616,341	1,518,704,832	1,278,886,242	969,581,086	728,651,805	352,160,838
Ventas netas de crudo KCOP						
	765,105,042	571,395,253	716,138,650	890,490,041	862,861,476	489,440,252
Producción Mansarovar Energy BOPD						
	40,311	35,729	30,566	27,644	25,122	21,939 ⁽⁶⁾
Producción Mansarovar Energy BO totales						
	14,713,361	13,076,929	11,156,658	10,089,934	9,172,316	8,101,257
Valor económico agregado KCOP						
	818,299,803	620,042,123	767,633,841	923,405,753	911,654,657	529,810,202
Número de proveedores						
	1,233	995	1,006	995	1,233	746
Pago total anual a proveedores KCOP						
	160,761,217	29,684,243	46,798,510	13,367,162	63,557,709	37,678,707
Inversión social KCOP						
	1,024,671	4,416,070	5,354,532	3,824,144	5,269,434	7,965,232
Inversiones ambientales KCOP						
	3,694,200	9,338,829	14,470,934	7,644,814.567	13,593,565	11,874,368
Número de empleados directos						
	634	498	516	523	487	417

6. DPR Annual.

Valor económico generado y distribuido

GRI 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 2020. 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.

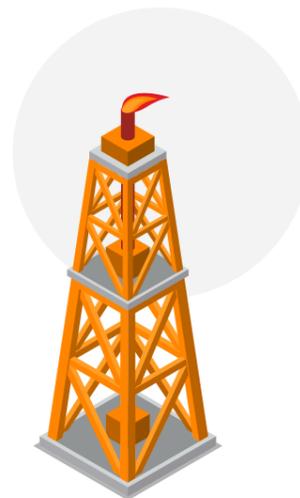
Para el año 2020, no se dio la perforación de pozos adicionales, mientras que se dio la perforación de tres pozos en Solo Riesgo de Ecopetrol.

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

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.

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 2021, la Compañía tiene el propósito de continuar operando de manera costo-eficiente, y con la excelencia operacional que la caracteriza, sus campos en el Magdalena Medio, asegurando una entrega exitosa de los campos de la Asociación Nare a Ecopetrol el 4 de noviembre con ocasión de la finalización del contrato. Por el lado de Campo Velásquez, la Compañía ha venido madurando desde 2020 un Plan de Desarrollo del Campo (FDP, por sus siglas en inglés), cuyo concepto inicial fue compartido con sus accionistas para posteriores ajustes y aprobación. Ante el reto que significa la entrega de los campos de la Asociación Nare, Mansarovar Energy deberá tomar las medidas necesarias para flexibilizar la Compañía, optimizar su estructura de capital y portafolio de activos, permitiendo que continúe siendo un vehículo de inversión viable para sus accionistas en Colombia.



	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Gastos operativos KCOP: corresponde a costos de producción y gastos administrativos en la operación de exploración y producción	343,808,553	211,203,976	317,348,719	247,715,134	375,716,775	309,368,263
Empleados KCOP: corresponde a los costos y gastos por concepto de salarios y prestaciones sociales del personal de operación y administrativo.	45,161,600	38,722,889	36,400,565	41,247,524	40,489,670	40,040,976
Gobierno (impuestos, contribuciones y tasas): corresponde a los pagos por concepto de impuestos de renta, IVA, retenciones, industria y comercio, producción y transporte, entre otros.	56,380,973	88,708,670	113,209,373	166,428,693	218,560,604	143,709,414
Financieros/provisiones /amortizaciones KCOP: corresponde a otros gastos requeridos por la operación, entre los que se incluyen los costos y gastos financieros, abandonos y provisiones por conceptos legales.	9,033,870	3,035,199	7,474,167	2,212,058	4,903,177	7,149,411
Valor económico retenido KCOP						
	198,434,722.67	234,932,247.31	226,577,040.97	440,796,471	189,563,724	0
Valor económico distribuido KCOP						
	619,865,080	385,109,876	541,056,800	482,609,282	722,090,933	529,810,202

Certificaciones, asociaciones, gremios e iniciativas

GRI 102-12, 102-13



2014

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.

2016

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 14001:2015

Sistema de Gestión Ambiental.

Exploración, perforación, producción y transporte de hidrocarburos.

Desde el 1.º de junio de 2016.

2017

Declaración de Verificación de Gases de Efecto Invernadero ISO 14064:2006

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

Desde el 18 de enero de 2017.

Certificación Unidad I+D+i

Reconocimiento de la Unidad I+D+i de Mansarovar Energy por parte de COLCIENCIAS / MINCIENCIAS, siendo la primera unidad reconocida en el sector Oil&Gas dentro del proceso ordinario.

Desde el 24 de febrero de 2017.

Certificación de Solomon Associates,

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

2018

ISO 39001:2014

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

Desde julio de 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.

Desde 2018.

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



2019

Certificación por parte de ICONTEC bajo la guía GTC-ISO20400, estándar sobre Compras Sostenibles



Organizaciones, gremios e iniciativas

GRI 102-12, 102-13





03

Gobierno corporativo, ética, transparencia, anticorrupción y gestión de riesgos

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

Gobierno corporativo

GRI 103-1, 103-2, 103-3



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



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.

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, enalteciendo y dando valor institucional a las políticas de buen gobierno.

Estructura de gobierno, composición y comunicación

GRI 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

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.



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 Compañía, 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 como operador.



El Comité Ejecutivo tiene la autoridad para la aprobación de los programas y actividades de explotación, desarrollo y operaciones de la Asociación Nare, incluyendo los recursos económicos necesarios para su implementación.

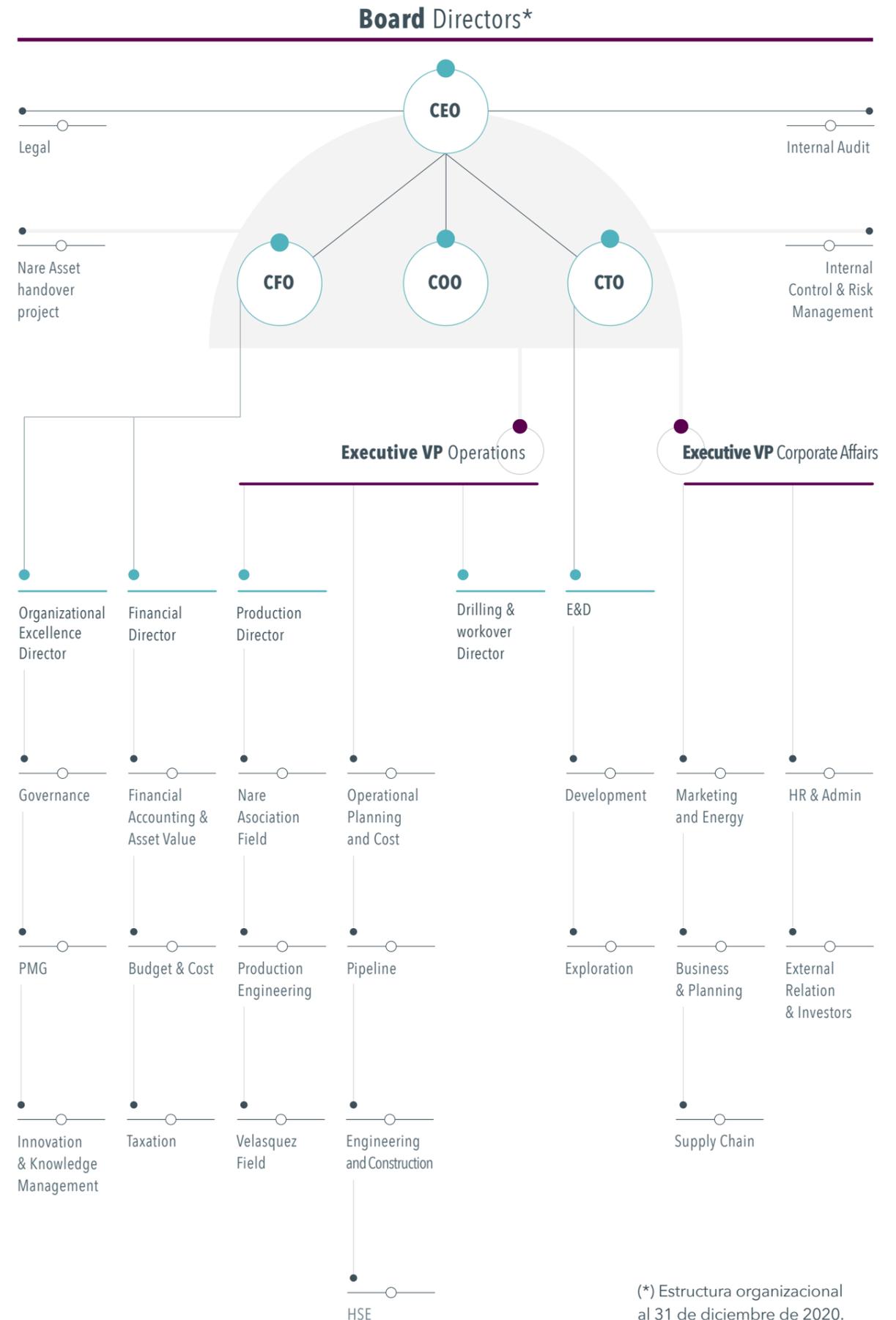
Entre las principales responsabilidades de los socios del Contrato Nare están la aprobación de los planes de desarrollo presentados por el operador, seguimiento al desempeño del negocio, asignación de los recursos y gestión de los riesgos que se presentan en desarrollo de las operaciones, con el fin 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 dos comités consultivos, el Subcomité Técnico y el Subcomité Financiero, los

cuales 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.

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.



(*). Estructura organizacional al 31 de diciembre de 2020.

Ética y transparencia

GRI 103-1

Para Mansarovar Energy, la ética es proceder de una manera apropiada, promoviendo comportamientos responsables en todas las actividades que se realicen como organización. La ética promueve la integridad y transparencia como valor central en los negocios.



GRI 103-2

En el apartado “Nuestra declaración de ética y cumplimiento” del Código de Conducta, se presenta el compromiso de Mansarovar Energy para promover la ética y la transparencia como valores fundamentales para el desarrollo de nuestro negocio.

La ética y transparencia organizacional generan confianza en el relacionamiento con los grupos de interés y permiten establecer vínculos a largo plazo con las partes interesadas como autoridades, proveedores, socios comerciales y colaboradores, entre otros. Una gestión transparente fomenta la creación de una reputación positiva desde la perspectiva de sus grupos de interés, integrando el componente ético en las estrategias que fortalecen la gestión reputacional.

De igual forma, la gestión ética y transparente favorece la llegada de inversionistas y la posibilidad de establecer alianzas y relaciones comerciales con terceros que potencien el negocio.

Mansarovar Energy cuenta con un Código de Conducta que representa el cumplimiento de las leyes y de los principios éticos fundamentales que promueve la Compañía. Este código aplica para todos los grupos de interés y establece los lineamientos de comportamiento con los que se busca generar buenas prácticas de negocios con las partes interesadas en materia de comportamiento; así mismo, es aplicado a las diferentes áreas de Mansarovar Energy y sus respectivos procesos.

Desde el año 2014, Mansarovar Energy está adherida a la Iniciativa para la Transparencia de las Industrias Extractivas (EITI, por sus siglas en inglés), un

La ética y transparencia organizacional generan confianza en el relacionamiento con los grupos de interés y permiten establecer vínculos a largo plazo con las partes interesadas como autoridades, proveedores, socios comerciales y colaboradores, entre otros.



estándar mundial que promueve la gestión abierta y responsable del dinero proveniente del petróleo, gas y minerales. Desde entonces, a través de esta iniciativa, divulga los resultados del sector a los municipios y comunidades, con el fin de reportar de manera transparente su gestión e ingresos recibidos.

Mansarovar Energy cuenta con la línea MECL o línea de confianza como canal de comunicación de la Compañía con sus

grupos de interés, que permite reportar potenciales violaciones al Código de Conducta.

Mansarovar Energy vela permanentemente por el cumplimiento de la ley en todas las operaciones y líneas de negocio. De igual manera, mantiene activa su participación en los espacios generados por las agremiaciones, ya que, a través de las diferentes iniciativas, la Compañía promueve buenas prácticas en ética y transparencia.

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



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 representantes del Gobierno nacional, empresas privadas y sociedad civil.



En los años de su 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

Mansarovar Energy fue de las primeras empresas del sector extractivo nacional en interesarse e impulsar la promoción del estándar de transparencia en el país.

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.



Indicadores de ética y transparencia 2020

GRI 103-3

Objetivo: evitar la ocurrencia de eventos de potenciales violaciones al Código de Conducta.

422

colaboradores sensibilizados en prácticas de ética y transparencia

Total de capacitaciones a proveedores (que incluyan el componente de ética y transparencia)



Sistema de control interno y gestión de riesgos

El sistema de control interno de la Compañía 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 Compañía anticiparse a situaciones que afecten el cumplimiento de sus objetivos, y la apropiación de una disciplina para la evaluación de las medidas de control.

Como parte del sistema de mejora, todas las deficiencias y oportunidades identificadas para el sistema de control son evaluadas con los líderes de la Compañía, 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.

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

102-30

El sistema de gestión de riesgos ha permeado todos los procesos de la Compañía, y tiene en cuenta de manera permanente el proceso de toma de decisiones. Por esto, durante 2020, se desarrollaron análisis de riesgos a nivel estratégico para evaluar el impacto y definir las acciones y estrategias para hacer frente a la pandemia producida por el COVID-19 con el único objetivo de minimizar los impactos y asegurar la continuidad del negocio.



También se desarrollaron ejercicios para todos los procesos de la Compañía, de acuerdo con los cambios relacionados con el trabajo en casa y demás implicaciones de la pandemia.

Dentro del sistema de gestión de riesgos, se cuenta con mecanismos a través de los cuales se identifican aquellos peligros potenciales que atentan contra la ética y la transparencia, en busca de mitigar violaciones e incumplimientos a la ley; así mismo, monitorea todos los procesos de la Compañía para poder identificar escenarios de riesgo, como, por ejemplo, asuntos de corrupción, lavado de activos y fraude en la operación.

El sistema de cumplimiento está en constante revisión para tener una mejora continua.

Mansarovar Energy gestiona de forma oportuna las solicitudes recibidas en su línea MECL sobre las potenciales violaciones al Código de Conducta.

La ética aplica para todas las operaciones y actividades misionales de Mansarovar Energy, tanto en campo como en la sede Bogotá. El enfoque de Mansarovar Energy no es solo interno (colaboradores y Junta Directiva), sino que también trasciende a proveedores y a socios comerciales.

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, 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. De igual manera, 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 Gestión de riesgos y Control Interno, se presentan y monitorean los riesgos críticos de la Compañía con el fin de asegurar la implementación de acciones que propendan a su mitigación y manejo.

406-1

Durante 2020, 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.

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. De igual manera, los directivos identifican y orientan sobre los riesgos que pudiesen llegar a afectar el cumplimiento de objetivos organizacionales.

412-1

Durante 2020, 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 2020, 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 45 % de los empleados.

45 %

de los empleados participaron en el proceso de capacitación asociada a el lavado de activos, financiación del terrorismo, fraude y corrupción.



Adicionalmente, 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.

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 2020, se reportaron a través de los diferentes canales 16 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.

Anticorrupción

103-1

Para Mansarovar, es importante promover políticas, procedimientos y planes de acción, entre otros, que le permitan identificar posibles actos ilícitos en los que pueden incurrir sus colaboradores, como sobornos, fraudes, falsedades y, en general, actividades o actitudes que contemplen temas fraudulentos o delictivos que puedan impactar las operaciones, la actividad económica y la reputación de Mansarovar Energy.

Todas las prácticas que ejerce Mansarovar Energy para evitar asuntos de corrupción posibilitan que sea reconocida como una organización transparente, y ayudan a establecer lazos de confianza con sus grupos de interés.

También, permite crear una cultura organizacional basada en principios como la integridad y la ética, que sea transversal a todas las operaciones y que se transmita a quienes se relacionan en los procesos que desarrolla Mansarovar Energy.

La Compañía cuenta con una política de conducta corporativa, donde se incluyen los lineamientos de anticorrupción, que determina los alcances, responsabilidades y lineamientos generales para tratar los posibles hechos de corrupción que se puedan llegar a presentar, y que aplica para grupos de interés internos y externos.

En esta política, se plantea expresamente la premisa de "tolerancia cero" hacia los actos de

La Compañía cuenta con una política de conducta corporativa, donde se incluyen los lineamientos de anticorrupción, que determina los alcances, responsabilidades y lineamientos generales para tratar los posibles hechos de corrupción que se puedan llegar a presentar, y que aplica para grupos de interés internos y externos.

corrupción. Se complementa con los postulados del Código de Conducta, la política de fraude y la política para la prevención del riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo, que también contienen mecanismos para evitar los actos de corrupción en Mansarovar Energy.

Todas las políticas mencionadas cuentan con estrategias de divulgación y comunicación para los diferentes grupos de interés de la Compañía, que permitan generar apropiación de los contenidos de las políticas y que haya un conocimiento generalizado de cómo se aborda el tema de anticorrupción en Mansarovar Energy.



Indicadores 2020

Objetivo: evitar que se presenten actos de corrupción en Mansarovar Energy.

3

Capacitaciones en anticorrupción

775

Total de personas que reciben las capacitaciones en temas de anticorrupción⁷.

1.348

Participantes en las sesiones

Los casos de corrupción identificados en Mansarovar Energy son llevados al comité de ética. Si así se requiere, van al Comité de Crisis, cumpliendo con el Protocolo para el manejo de comunicaciones en situaciones de crisis. Uno de los canales habilitados para reportar este tipo de situaciones es la Línea MECL, cuyos resultados al finalizar el año también son evaluados para identificar si los casos aumentaron, disminuyeron o se mantuvieron respecto a años anteriores, lo que permite idear estrategias para el siguiente periodo. La gestión de evaluación se realiza por la Gerencia de Auditoría, Riesgos y Conducta Corporativa de Mansarovar Energy.

Personal de proveedores y/o contratistas formado en la política de anticorrupción y Código de Conducta.

Tanto la política de conducta corporativa (donde se incluyen los lineamientos anticorrupción) y el Código de Conducta aplican para todas las partes que tengan algún tipo de relación con Mansarovar Energy o actúen en su representación. De igual forma, la política de tolerancia cero para actos de corrupción es transversal a la Compañía y a todas las partes involucradas en el desarrollo de procesos de Mansarovar Energy.

⁷ El número indicado corresponde a la sumatoria de los empleados asistentes por cada reunión.

Código de Conducta

102-16, 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 2020, a través de la plataforma establecida, se recibieron 11 reportes, de los cuales ninguno se consideró conflicto 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 pautas en materia de ética y cumplimiento.

A través de su Código de Conducta, Mansarovar Energy establece las directrices del comportamiento esperado en el desarrollo de 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.



En 2020, se llevó a cabo la certificación del Código de Conducta, que busca capacitar a los empleados en los lineamientos allí definidos y renovar el compromiso con su cumplimiento. Para este año, la participación de estos fue del 93 %, lo cual representa una leve reducción respecto a 2019, en el cual se obtuvo el 96 %. Dicha disminución se debió en mayor proporción a las limitaciones generadas por la pandemia del COVID-19.

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

*Gestión específica contexto COVID-19

Poder mantener la ejecución de todas las actividades planeadas en 2020 fue un reto, considerando las nuevas formas de trabajo individual y la virtualidad. Logramos adaptarnos de tal manera que en materia de ética y cumplimiento, se logró abarcar el 100 % de las actividades propuestas.

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.



4

Nuestro compromiso por la sostenibilidad

Entendemos la sostenibilidad como una hoja de ruta para desarrollar nuestra operación en Colombia. En este viaje, vinculamos a nuestros grupos de interés, con los cuales, día a día, nos relacionamos de forma positiva y a quienes buscamos potenciar a través de los impactos que generamos en los entornos económico, ambiental, social y de gobernanza.

En Mansarovar Energy, contamos con una política de responsabilidad social corporativa que guía los lineamientos de la sostenibilidad, la cual es actualizada de forma periódica, teniendo en cuenta los lineamientos estratégicos de la Compañía y las necesidades y situaciones que surgen del relacionamiento con los grupos de interés.

La estrategia de responsabilidad social corporativa está orientada a promover y fortalecer

La estrategia de responsabilidad social corporativa está orientada a promover y fortalecer relaciones cooperativas y de largo plazo para mejorar la visibilidad, reputación y valor de Mansarovar Energy.

relaciones cooperativas y de largo plazo para mejorar la visibilidad, reputación y valor de Mansarovar Energy, a través de la promoción de actividades en las áreas de influencia de la Compañía:



Desarrollo social.



Mejoramiento de la capacidad productiva.

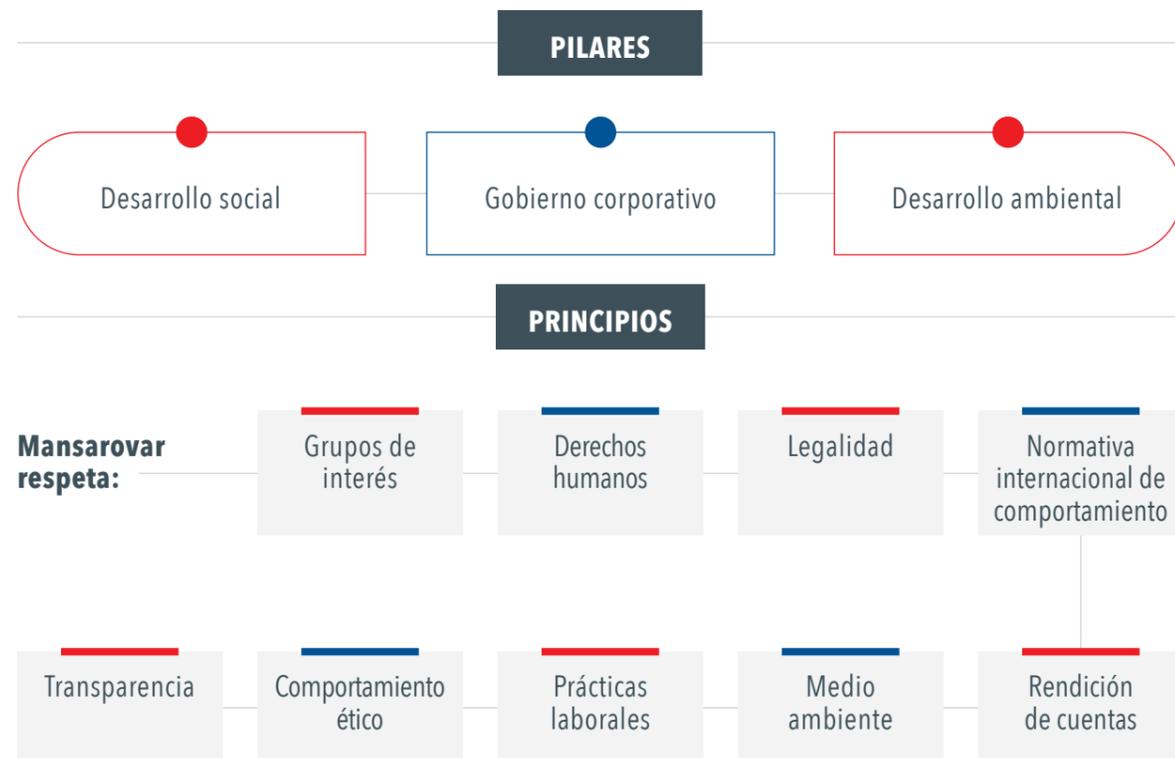


Desarrollo de entornos sostenibles y saludables.



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

Mansarovar Energy define **tres pilares enmarcados en los nueve principios fundamentales** de la Guía de Responsabilidad Social ISO 26000 de 2010 y los 10 principios propuestos por el Pacto Global.



103-1, 103-2, 103-3

FORTALECERSE, una apuesta por la responsabilidad social y la sostenibilidad

Liderado por la Gerencia de Relaciones Externas, durante 2020, iniciamos el proyecto **FORTALECERSE**, cuyo principal objetivo es la integración de la sostenibilidad de forma transversal en todas las áreas de Mansarovar Energy.



Este proyecto surge a partir de los hallazgos identificados en una auditoría desarrollada por el Icontec, que arrojó una oportunidad de fortalecer temas relacionados con la sostenibilidad en la Compañía, que nos permita hacer el cierre de brechas y aumentar el entendimiento en estos temas.

En el marco de este proyecto, durante 2020, llevamos a cabo la siguiente serie de actividades:

102-21, 102-40, 102-42

1. Identificación y priorización de grupos de interés.

Los resultados de este ejercicio de priorización permitieron identificar los grupos de interés más relevantes:



2. Definición de asuntos prioritarios en sostenibilidad para Mansarovar Energy.

Habiendo identificado los grupos de interés prioritarios para Mansarovar Energy, procedimos a reconocer sus expectativas principales, y al integrarlas con las prioridades y principales impactos de la Compañía en la sostenibilidad, obtuvimos los asuntos de mayor importancia (también conocidos como materialidad).

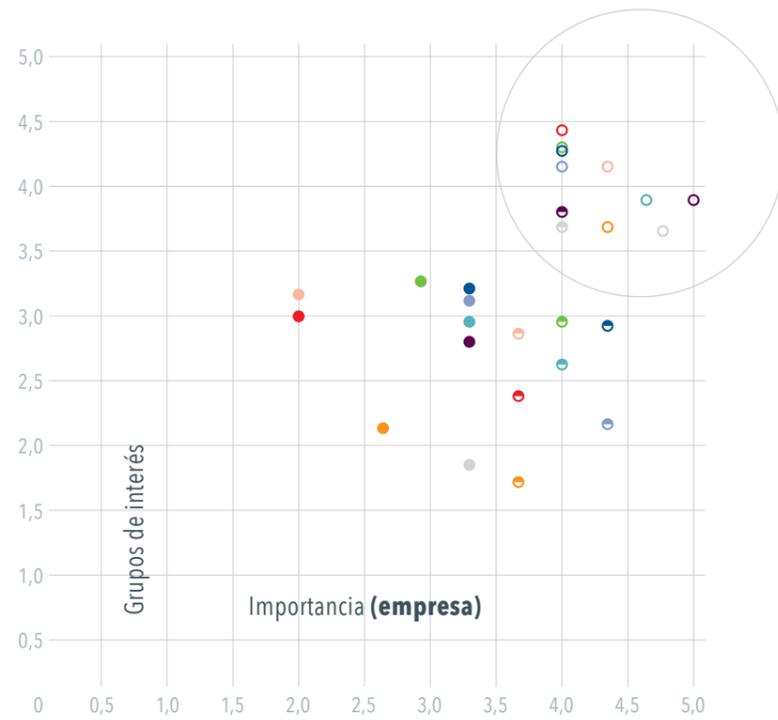
La estrategia utilizada para este fin fue consultar internamente las áreas con las que los grupos de interés tienen

mayor relacionamiento, y a través de una entrevista guiada indagar sobre aquellos temas o asuntos que son prioritarios para el grupo de interés evaluado. Los resultados se llevaron a un plano cartesiano que relacionaba las prioridades para los grupos de interés consultados y las que internamente tiene Mansarovar Energy como Compañía.

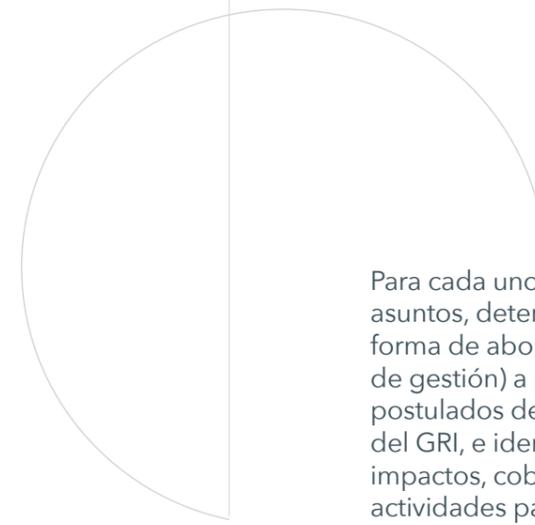
Finalmente, este fue el resultado obtenido:



- Participación en política pública del sector
- Alianzas estratégicas
- Igualdad de género
- Conservación de la biodiversidad y ecosistemas
- Gestión de residuos
- Derechos humanos
- Gestión contra el cambio climático (GHG)
- Proveeduría responsable/prácticas de proveeduría
- Innovación y tecnología en la operación
- Gestión de reservas
- Reputación organizacional
- Bienestar Laboral
- Gestión del conocimiento
- Eficiencia operativa
- Inversión y crecimiento sostenible
- Gestión del conocimiento (EOR / IOR)
- Continuidad del negocio
- Ética y transparencia
- Cumplimiento regulatorio
- Anticorrupción



- Uso eficiente del agua y energía
- Gestión integral de riesgos
- Preparación y respuesta ante emergencias
- Gestión con autoridades locales y nacionales
- Seguridad industrial y salud ocupacional
- Rentabilidad económica
- Prácticas de empleo
- Excelencia operacional



Para cada uno de estos asuntos, determinamos la forma de abordarlo (enfoque de gestión) a partir de los postulados de la metodología del GRI, e identificamos los impactos, cobertura, alcance, actividades para su gestión y

el entendimiento de cada uno de los asuntos priorizados.

Este ejercicio tomó como punto de partida el análisis de materialidad elaborado en 2015 por la Compañía. Llevamos a cabo la actualización de la materialidad, para la que se consideraron el contexto sectorial, el direccionamiento estratégico de la Compañía y las entrevistas guiadas con las áreas internas con mayor relacionamiento con los grupos de interés.

Para cada uno de estos asuntos, determinamos la forma de abordarlo (enfoque de gestión) a partir de los postulados de la metodología del GRI.



3. Sesiones de capacitación

Ofrecimos capacitaciones en diferentes temas, como:



Proceso de mejora continua

En 2020, con el apoyo del Centro Nacional de Consultoría, realizamos por noveno 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.

Los objetivos principales del estudio fueron:

- **Evaluar** posición e imagen y producir un diagnóstico de la reputación e imagen de la Compañía entre sus diferentes grupos de interés.
- **Conocer** la percepción de los públicos de interés para identificar cómo se están recibiendo las acciones de la Compañía en general.
- **Establecer** el nivel de posicionamiento y conocimiento de la Compañía por parte de los grupos de interés, y compararlo con el de otras empresas del sector para ver cómo está Mansarovar Energy frente a sus pares.
- **Determinar** los atributos clave (*drivers*) que configuran la reputación de Mansarovar Energy y medir su impacto.
- **Visualizar** el estado actual, y demarcar el estado ideal de la imagen y reputación de Mansarovar Energy.

- **Identificar** los escenarios de riesgo reputacional con los grupos de interés con el fin de mitigarlos.
- **Proponer** un plan de acción con base en los resultados obtenidos, con el fin de cerrar las brechas existentes y alcanzar los mejores niveles en las diversas variables para analizar.



447
Encuestas efectivas

425
Encuestas contratadas

Población objetivo	Muestra	Registros válidos	Total	Tasa de respuestas
Comunidad	200	174	162	93 %
Asociados	5	10	5	50 %
Gobierno y autoridades	5	18	7	39 %
Gremios	5	12	5	42 %
Medios	5	21	7	33 %
Proveedores	5	73	31	42 %
Trabajadores	200	475	230	48 %
Total general	425	783	447	57 %



La gestión de la reputación es, fundamentalmente, la gestión de los diferentes stakeholders de la empresa: es decir, conocer sus expectativas, satisfacerlas y consolidar sus relaciones.

Reputación = Realidad + Reconocimiento

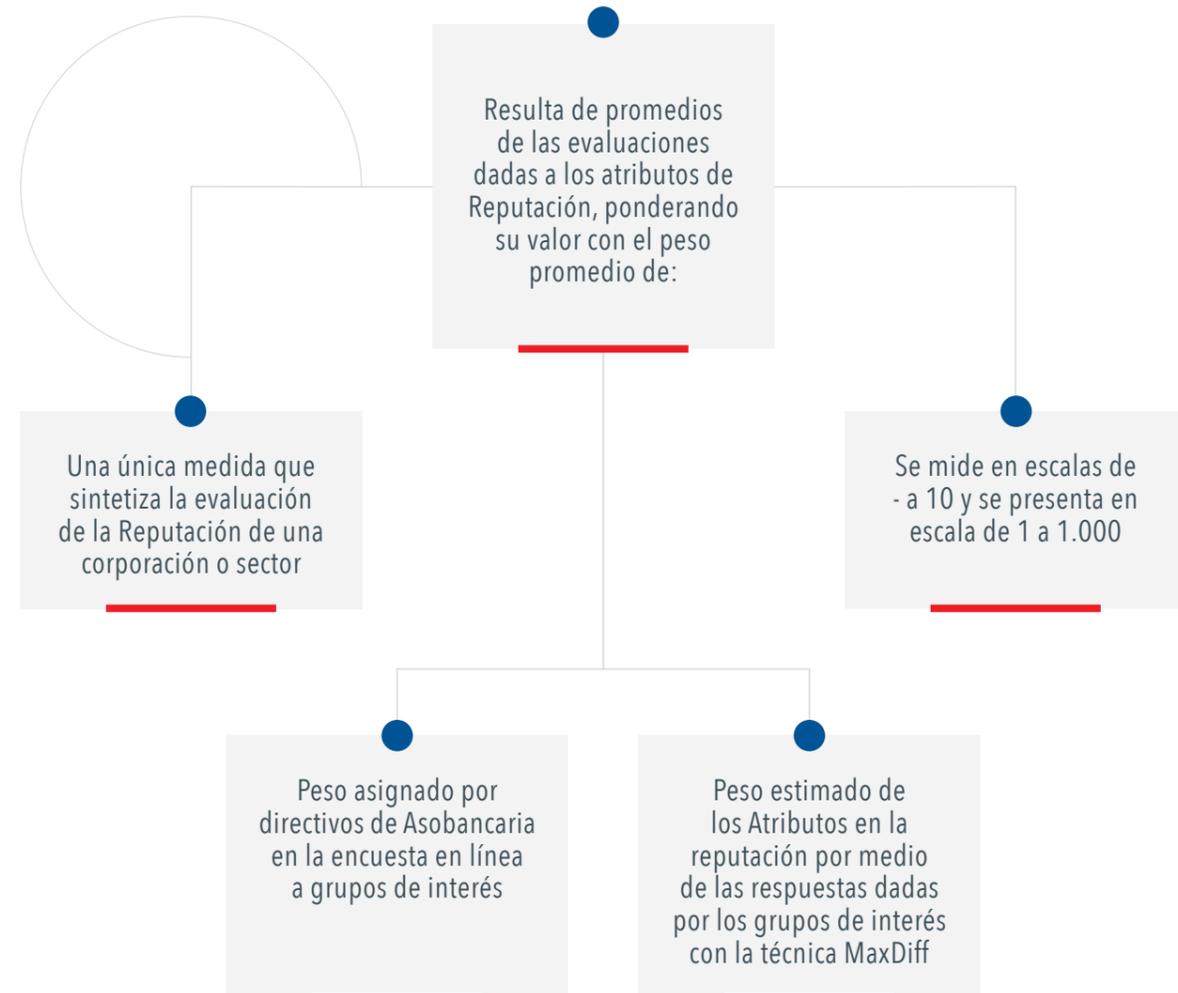
La reputación es un binomio en el que, si no existe una buena realidad corporativa sólo existirá una imagen coyuntural y si -aun haciendo las cosas bien- no se reconocen, no se pondrá en valor esa reputación dormida, es lo que denomino el síndrome de Van Gogh.

- Centro Nacional de Consultoría

Índice Global de Reputación

La reputación es el reconocimiento que los grupos de interés de una organización hacen de su comportamiento corporativo y de la satisfacción de sus expectativas de acuerdo a los compromisos adquiridos por la organización, expresados normalmente en su visión, misión y valores.

- Justo Villafañe



Resultado Índice Global de Reputación

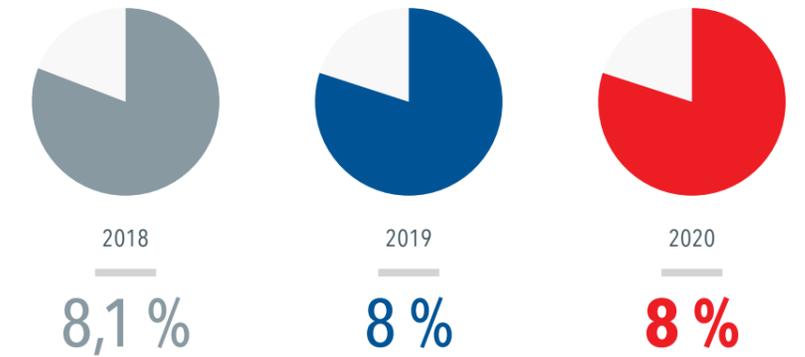
IGR TOTAL comparativo (comparación con años anteriores)

Vínculo emocional
8,5 - 10,0

Vínculo racional
7,5 - 8,5

Desconocimiento -Indiferencia
6,5 - 7,5

Molestia
0,0 - 6,5



Empresas Top 10 de Merco 2019
IGR 8,65

Minería & Energía CNC
IGR 7,65



IGR por grupo de interés



*Gobierno y las autoridades locales 10,25 *Gobierno y las autoridades nacionales 9,03

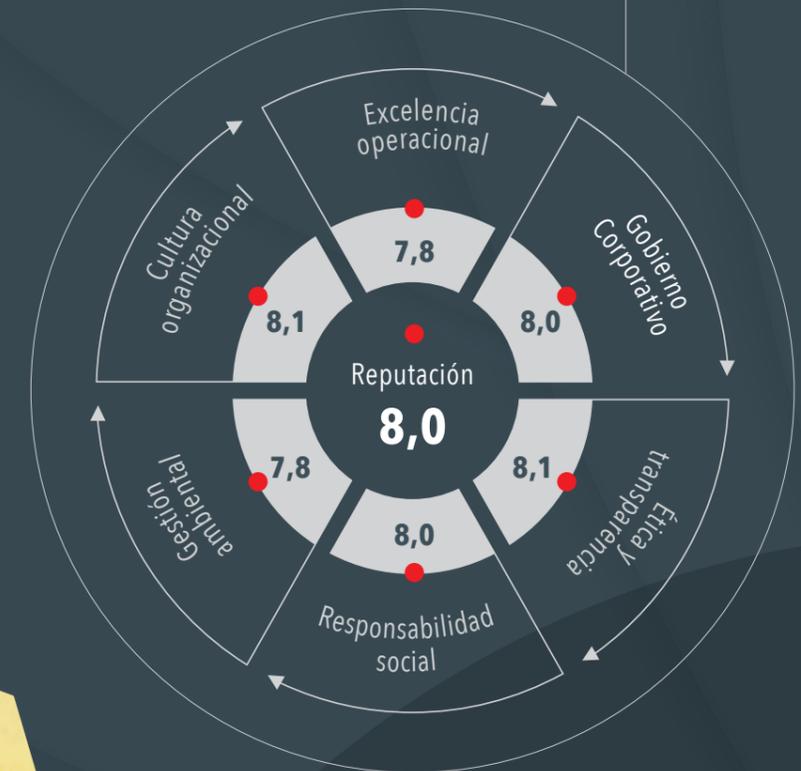
Promesas de Valor de Mansarovar Energy a sus Grupos de interés

● Vínculo emocional
8,5 - 10,0

● Vínculo racional
7,5 - 8,5

● Desconocimiento
-Indiferencia
6,5 - 7,5

● Molestia
0,0 - 6,5



Desempeño por valores reputacionales

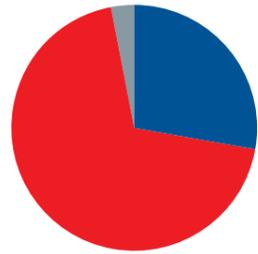
Peso		Total	Asociados	Gobierno	Comunidad	Trabajadores	Gremios	Proveedores	Medios de comunicación
17,25	Excelencia operacional	7,89	8,88	7,66	8,08	8,14	6,80	8,52	7,06
14,73	Gobierno corporativo	7,98	8,93	7,81	8,23	8,28	7,20	8,38	6,86
17,01	Ética y transparencia	8,12	9,04	8,00	8,22	8,58	8,16	8,28	6,31
16,83	Responsabilidad social	7,96	8,88	7,91	8,09	8,28	7,32	8,37	6,57
17,51	Gestión Ambiental	7,84	8,52	7,86	8,21	8,28	7,72	8,48	5,23
16,67	Cultura organizacional	8,08				8,99		8,69	

● Molestia 0,0 - 6,5	● Desconocimiento-Indiferencia 6,5 - 7,5	● Vínculo racional 7,5 - 8,5	● Vínculo emocional 8,5 - 10,0
-------------------------	---	---------------------------------	-----------------------------------

¿Con qué palabra relaciona usted el nombre de Mnsarovar Energy?



¿En general usted tiene una opinión neutra, favorable o desfavorable de Mansarovar Energy?

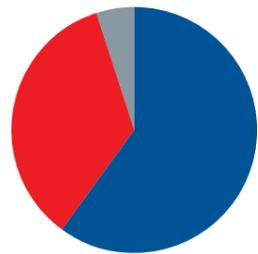


69 % | **28 %** | **3 %**

Total general	Comunidad	Asociados	Gobierno y autoridades	Gremios	Medios	Proveedores	Trabajador
69 %	61 %	80 %	57 %	80 %	43 %	65 %	76 %
28 %	36 %	20 %	43 %	20 %	29 %	29 %	21 %
3 %	2 %	0 %	0 %	0 %	29 %	6 %	3 %

● Favorable | ● Neutra | ● Desfavorable

¿En qué forma la pandemia del COVID-19 impactó su percepción de Mansarovar Energy?



35 % | **60 %** | **5 %**

Mejóro su percepción, la pandemia ayudó a la reputación de Mansarovar Energy

Total general	Comunidad	Asociados	Gobierno y autoridades	Gremios	Medios	Proveedores	Trabajador
35 %	22 %	0 %	0 %	20 %	14 %	29 %	48 %

No tuvo ninguna influencia la pandemia en su percepción de Mansarovar Energy.

Total general	Comunidad	Asociados	Gobierno y autoridades	Gremios	Medios	Proveedores	Trabajador
60 %	71 %	80 %	100 %	80 %	86 %	71 %	48 %

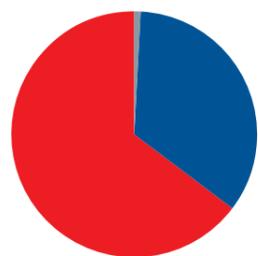
Empeoró su percepción, la pandemia hizo que la reputación de Mansarovar Energy se viera afectada

Total general	Comunidad	Asociados	Gobierno y autoridades	Gremios	Medios	Proveedores	Trabajador
5 %	7 %	20 %	0 %	0 %	0 %	0 %	4 %

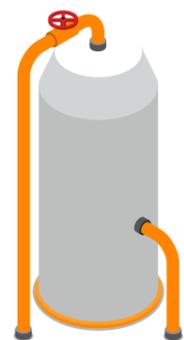




Opinión de la industria



64 % | **34 %** | **1 %**



Total general	Comunidad	Asociados	Gobierno y autoridades	Gremios	Medios	Proveedores	Trabajador
64 %	52 %	100 %	57 %	80 %	29 %	55 %	74 %
34 %	46 %	0 %	43 %	20 %	71 %	42 %	25 %
1 %	2 %	0 %	0 %	0 %	0 %	3 %	0 %

● Favorable | ● Neutra | ● Desfavorable

Opinión comunidad

Aspectos en los que ha contribuido al desarrollo de la región



¿Por qué razón cambió la percepción de Mansarovar durante la pandemia?



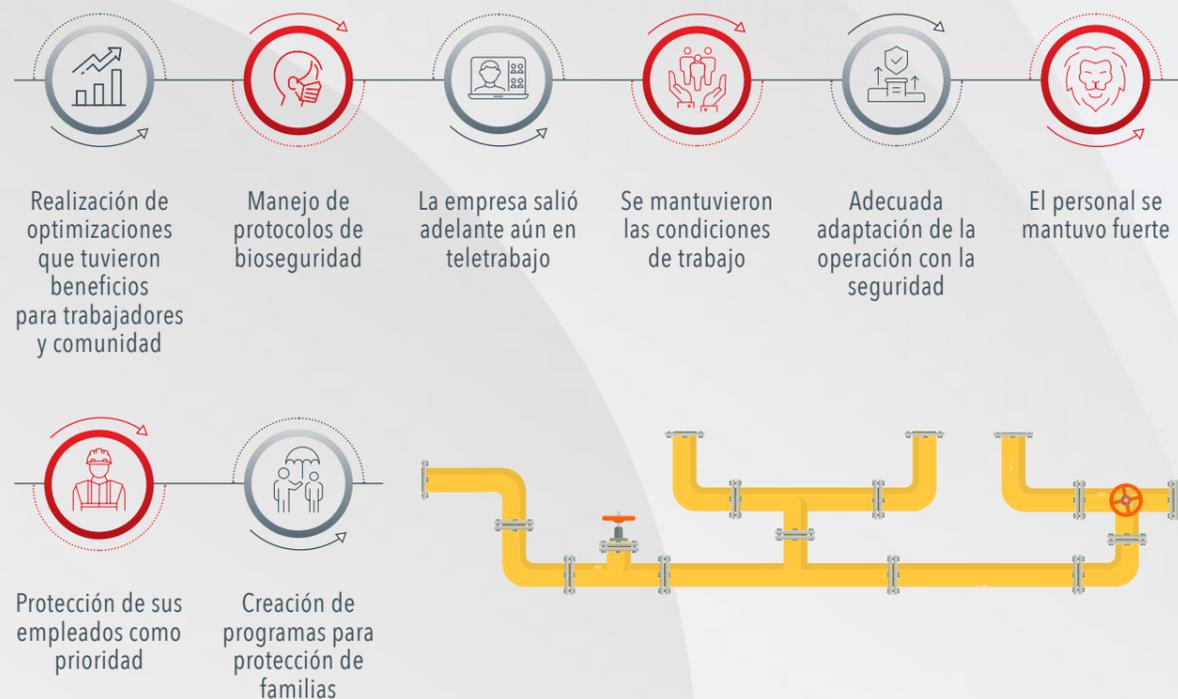


Opinión cliente interno

Aspectos en los que ha contribuido al desarrollo de la región



¿Por qué razón cambió la percepción de Mansarovar durante la pandemia?



Opinión proveedores

¿Por qué razón cambió la percepción de Mansarovar durante la pandemia?



Mejoras que se harían al sistema PQRS



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.

Mansarovar Energy 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 2020.

Derechos humanos

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.

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 -Gerencia 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, dirigidas a prevenir el trabajo infantil y el trabajo forzoso, y respetando el derecho a la libre asociación.

LOS 10 PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL



Compromiso

Como empresa, 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 la política de responsabilidad social corporativa, que 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.

Asimismo, en Mansarovar Energy, trabajamos en la creación de espacios de trabajo seguros, que nos permitan tener condiciones laborales dignas para colaboradores y contratistas. Nuestro enfoque de riesgos evita que se presenten incidentes y fatalidades en la operación, enmarcada en una cultura HSE integrada en el ADN de la Compañía, que garantiza la integridad del personal. De esta manera, velamos por el cumplimiento de los derechos humanos.

Como empresa, estamos comprometidos con la promoción de buenas prácticas en materia de derechos humanos, así como con nuestra gestión social estratégica.



Para conocer más información de nuestra gestión, consulte el capítulo de HSE.

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.

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.

Resultados

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



Meta 2021

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

Estándares laborales



Principio 3

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



Principio 4

Las empresas deberían defender la eliminación de todas las formas de trabajo forzado u obligatorio.



Principio 5

Las empresas deberían defender la abolición efectiva de la mano de obra infantil.



Principio 6

Las empresas deberían defender la eliminación de la discriminación con respecto al empleo y la ocupación.

102-41

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 abiertos dos tribunales de arbitramento.

De igual forma, con el desarrollo de nuestra política de responsabilidad social corporativa, velamos por la vigilancia de nuestro accionar como compañía, evitando que dentro de la operación se presenten formas de trabajo forzoso, de trabajo infantil y prácticas laborales discriminatorias.

Actividades

Con nuestra política de responsabilidad social corporativa, contamos con el marco de referencia que guía nuestro actuar para evitar el trabajo forzoso, el trabajo infantil y las prácticas discriminatorias laborales. Adicionalmente, hacemos parte de iniciativas de transparencia voluntarias, las cuales les dan credibilidad a nuestras acciones y nos ofrecen parámetros para nuestra gestión.

Con el desarrollo de nuestra política de responsabilidad social corporativa, velamos por la vigilancia de nuestro accionar como compañía.



Por otra parte, Mansarovar Energy promueve un diálogo abierto y directo con sus sindicatos, que garantice el cumplimiento de las obligaciones laborales para sus trabajadores. Desarrollamos los procesos de negociaciones colectivas acordados y contamos con un comité de convivencia, el cual atendió los temas relacionados con acoso laboral con los procesos asociados.

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.

Por otra parte, 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.



Meta 2021

continuar gestionando nuestros procesos internos y acciones en esta dirección, de cara al cumplimiento y promoción de este principio, así como dar cumplimiento y velar por las convenciones negociadas.



Medioambiente



Principio 7

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



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.

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 rigurosamente.

102-11

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).



A lo largo de 2020, el sistema de Gerenciamiento Estratégico Ambiental (GEA) ha continuado con su desarrollo y fortalecimiento en la Compañía, a través del avance de sus programas ambientales en cambio climático y eficiencia energética, gestión integral del agua, biodiversidad y excelencia operacional. Asimismo, el 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

En 2020, 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 ecológicas de los remanentes boscosos (bosques fragmentados) presentes en los campos de explotación petrolera Moriche y Jazmín.

- Para conocer más información de nuestra gestión ambiental, consulte el capítulo de HSE.

Realizamos el seguimiento legal ambiental para garantizar

Realizamos el seguimiento legal ambiental para garantizar el cumplimiento de todos los requerimientos legales aplicables.

el cumplimiento de todos los requerimientos legales aplicables con el objeto de mantener una operación sostenible, y 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.

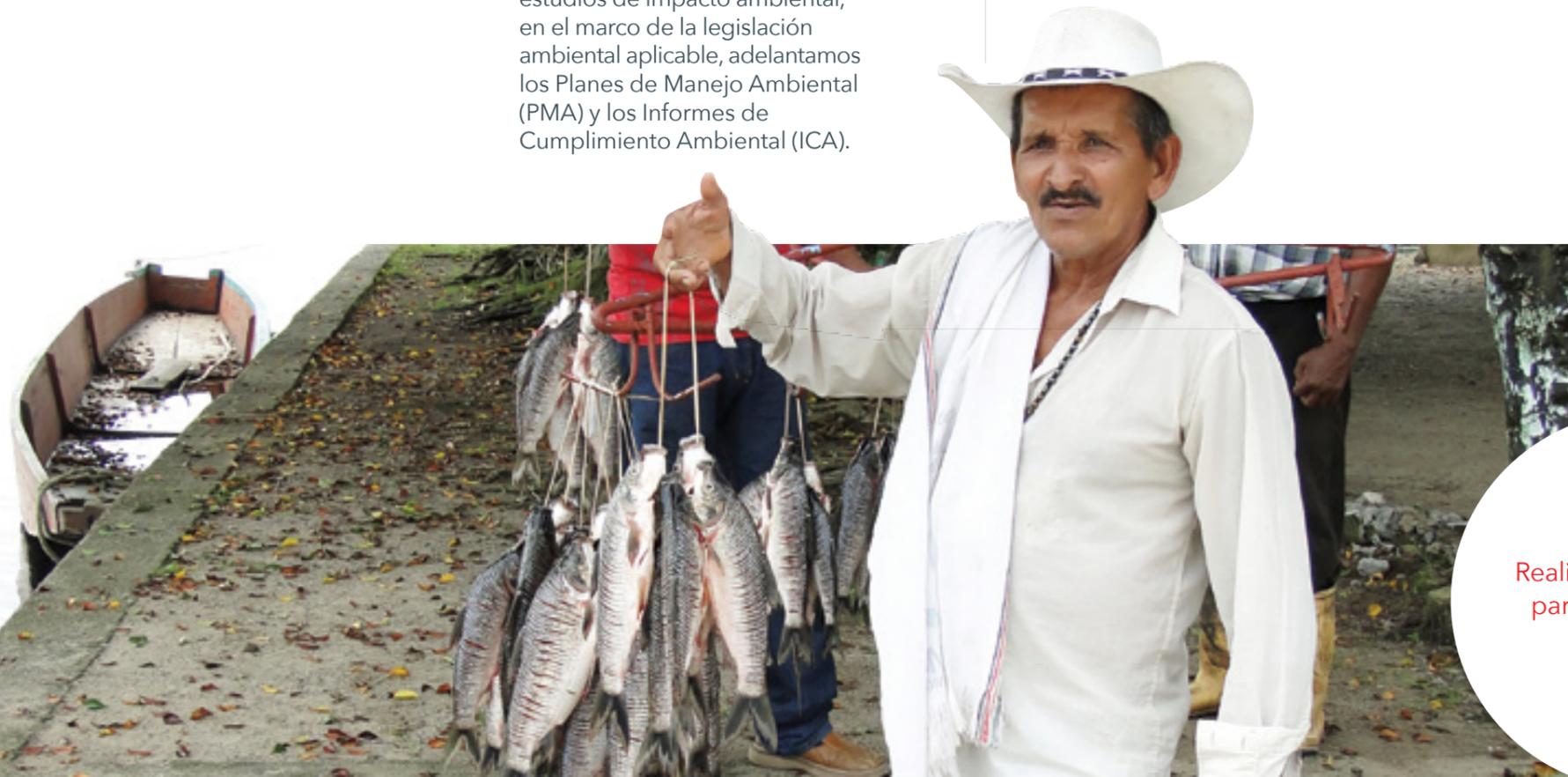
Resultados

- Cumplimos al 100 % el indicador de licencia para operar (LTO).
- Se llevó a cabo la fase II del proyecto de biodiversidad.
- Cumplimiento de simulacros planeados y divulgados con los diferentes grupos de interés.



Meta 2021

- Cumplir al 100 % el indicador de licencia para operar (LTO).
- Continuar con la implementación y divulgación de los resultados de los monitoreos de flora y fauna, en el marco del programa de biodiversidad.
- Implementar programa de simulacros teniendo en cuenta resultados operativos de 2020.



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.



Desde el año 2014, Mansarovar está adherida a la Iniciativa de Transparencia de las Industrias Extractivas (EITI, por sus siglas en inglés), que promueve la gestión responsable del dinero proveniente de sectores como el de hidrocarburos. Desde entonces, divulga los resultados del sector a los municipios y comunidades, con el fin de reportar de manera transparente su gestión e ingresos recibidos.

Mansarovar Energy cuenta con la línea MECL, o línea de confianza, como canal de comunicación de la Compañía con sus grupos de interés, que permite reportar potenciales violaciones al código de conducta.

Finalmente, Mansarovar vela permanentemente por el cumplimiento de la ley en todas las operaciones y líneas de negocio. De igual manera, mantiene activa su participación en los espacios generados por las agremiaciones, ya que, a través de las diferentes iniciativas, la Compañía promueve buenas prácticas en ética y transparencia.

Desde el año 2014, Mansarovar está adherida a la Iniciativa de Transparencia de las Industrias Extractivas (EITI, por sus siglas en inglés), que promueve la gestión responsable del dinero proveniente de sectores como el de hidrocarburos.

Actividades

En el año 2020, se realizaron capacitaciones dirigidas a nuestros colaboradores, divulgando la política anticorrupción y el Código de Conducta de la Compañía.

Resultado

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.

Durante 2020, 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 llegasen a ser confirmados. No obstante, se pudieron establecer mejoras a diferentes procesos.



Meta 2021

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.



5 HSE

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.

GRI 103-1, 103-2, 103-3

La Compañía promueve una "Cultura HSE" que parte de la alta gerencia, y que se busca transmitir tanto a los colaboradores como a los contratistas. Para ello, se llevan a cabo talleres, capacitaciones y espacios de formación en HSE para que esa cultura se fortalezca y haga parte del ADN de Mansarovar Energy.



Se cuenta con sistemas integrados de gestión transversales a toda la Compañía, que permiten una temprana identificación de riesgos e impactos en las personas y el medioambiente. Los sistemas están compuestos por 13 elementos fundamentados en las normas ISO 14001, ISO 39001 y OHSAS 18001, cuyo alcance incluye las actividades de exploración, perforación, producción y transporte de crudo.

Adicionalmente, para gestionar este asunto, Mansarovar Energy cumple con la normativa vigente para el cuidado de la salud y seguridad en el trabajo, toma de base referentes y normas internacionales en

La Compañía 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.

asuntos de seguridad de procesos, cuenta con un plan de respuesta a emergencias en caso de presentarse alguna, y realiza mantenimientos preventivos que garanticen la seguridad de los equipos y la integridad de los sistemas.

La Compañía 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.

A través de los sistemas de seguridad industrial y salud en el trabajo Mansarovar Energy, busca la prevención de incidentes y la protección de la vida de los colaboradores asegurando un entorno de trabajo saludable.

Mansarovar Energy ve en la seguridad industrial y salud en el trabajo la vía para hacer su operación sostenible en el tiempo. A través de los sistemas de seguridad industrial y salud en el trabajo, busca la prevención de incidentes y la protección de la vida de los colaboradores asegurando un entorno de trabajo saludable.

Un sistema efectivo de seguridad industrial y salud en el trabajo permite la percepción de la Compañía como una empresa responsable, sostenible y confiable frente a su actividad económica, lo que se traduce en una reputación favorable frente a sus grupos de interés.





147

talleres de fundamentos HSE 24/7 sobre cambios de comportamiento subestándar se llevaron a cabo para el año 2020

33

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

El sistema incluye varias líneas de acción, entre otras:

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.

En 2020, un total de 33 simulacros de diferente tipo fueron desarrollados para todas las áreas operacionales de la Compañía.

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.

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.

El fortalecimiento de la cultura se desarrolla a través de la ejecución del Programa HSE 24/7. Para el año 2020, se llevaron a cabo 147 talleres de fundamentos HSE 24/7 sobre cambios de comportamiento subestándar, los cuales tuvieron una cobertura

de 2.471 personas, y se fortaleció el programa de actos y condiciones inseguros con base en el mismo enfoque.

Control de 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.

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 mantiene la constante identificación de peligros en nuestras operaciones, evidenciando una mejora en los indicadores del desempeño del HSE-MS.





Reducciones más representativas de los incidentes de **2020**, con relación a 2019.

-89 %

Reducción en accidentes vehiculares

-24 %

Reducción en derrames

-21 %

Reducción en daños a la propiedad

Accidentes de trabajo - Manejo de incidentes

403-2

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

Siguiendo la tendencia en cuanto a los indicadores relacionados con fatalidades de los últimos años, la compañía no presentó ningún evento lamentable durante el 2020, manteniendo así este indicador en cero.

Las reducciones más representativas de los incidentes de 2020, con relación a 2019, fueron en accidentes vehiculares (-89 %), derrames (-24 %) y daños a la propiedad (-21 %).

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 1,46 en 2010 a 0,44 en 2020.



Índice de frecuencia de incidentes con tiempo perdido

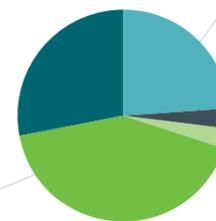
2010	2020
1.46	0.44

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 2020, se obtuvo un valor de 2,62, que comprende el resultado de la Compañía, TRIR (1,5), y contratistas (3,1).

Las principales causas básicas identificadas por factores del trabajo de los incidentes presentados en 2020 fueron el reconocimiento y evaluación de peligros y aspectos, con el 42 %, seguido por herramientas y/o equipos, con 28 %, y uso y desgaste, con 24 %.

TRIR Total Recordable Incident Rate **2.62** | TRIR **1.5** Contratistas **3.1**

Distribución principales causas básicas de incidentalidad



28 %
Diferencias en herramientas y/o equipos

24 %
Uso y desgaste

3 %
Mantenimiento deficiente

3 %
Estándares deficientes de trabajo

42 %
Reconocimiento y evaluación deficiente de peligros y aspectos

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.

Entrenamiento en HSE

403-5

Permanentemente, se desarrollan entrenamientos en temáticas HSE. Para 2020, se ejecutaron 370 talleres. Sobre identificación de peligros, se realizaron 144, en los que participaron 2.313 personas, entre personal propio, empleados de contratistas y miembros de la comunidad de nuestras áreas de influencia.

Medicina preventiva y del trabajo

403-1

LA-5. 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.

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 **9** en **2019** a **1** en **2020**.

Tasa de accidentalidad de vehículos de motor - 2015-2020

Tasa de **accidentalidad** de vehículos de motor - MVCR



Accidentes **vehiculares**

33	25	15	8	9	1
----	----	----	---	---	----------

Referente **MVCR**

0.5	0.5	0.4	0.3	0.3	0.3
-----	-----	-----	-----	-----	------------

MVCR **real**

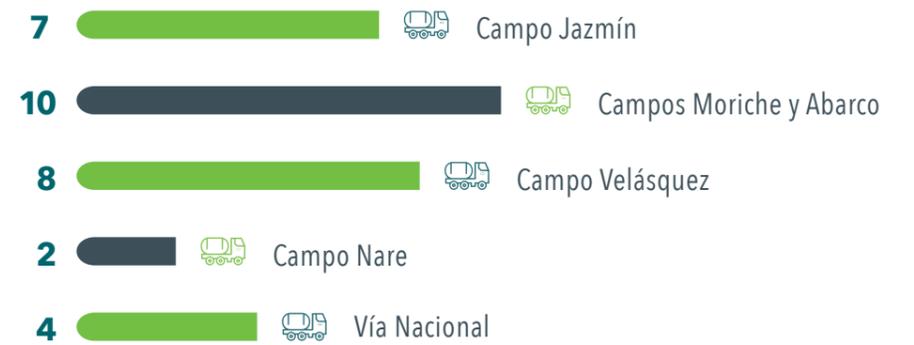
0.28	0.17	0.08	0	0.1	0.12
------	------	------	---	-----	-------------

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



Infraestructura segura

Actualización de 31 rutagramas, así:





Vehículos seguros

En 2020, se expidieron 1.174 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.

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.
- Estado mecánico del vehículo mediante la validación de la inspección vehicular (por la pandemia COVID-19, la inspección es virtual) y condiciones de los elementos de seguridad pasiva y activa.

Revisión de documentación vigente:

- ✓ Licencia de tránsito
- ✓ Seguro Obligatorio de Accidentes de Tránsito vigente
- ✓ Certificado de la revisión técnico-mecánica, con mayor rigurosidad para Mansarovar Energy
- ✓ Verificación de la póliza todo riesgo, o seguros que apliquen según el tipo de servicio
- ✓ Certificaciones que apliquen según el tipo de vehículo
- Revisión de cumplimientos legales, por ejemplo, cintas retrorreflectivas para vehículos.

1.174

permisos de
movilización interna
expedidos en 2020



Comportamiento humano seguro

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

1.469

pases internos
expedidos en 2020

Emisión de pases internos

En 2020, se expidieron 1.469 licencias. El pase interno es solicitado cada vez que el conductor ingresa al campo; por la pandemia por COVID-19, se generaron estrategias de renovación virtuales a través de plataformas.

Los requerimientos básicos son:

1. Curso de manejo preventivo vigente
2. No tener comparendos por infracciones de tránsito o acuerdos de pago, según se establezca
3. Prueba teórico-práctica
4. Certificaciones que apliquen

Este pase interno es solicitado cada vez que el conductor

ingresa al campo y si no se encuentra vigente, no se permite el ingreso.

Monitoreo mensual de los hábitos de conducción

Con base en los resultados de los monitores de hábitos de conducción instalados en todos los vehículos que prestan sus servicios en nuestra operación, se ha podido llevar un control mensual de los mismos. En 2020, se monitorearon 8.645 registros de conductores, y solamente se identificaron desviaciones en el 1,4 % (161).

Seguimiento de kilómetros recorridos/horas y cantidad de vehículos

En las tablas, se evidencian la cantidad de kilómetros, horas de conducción y número de vehículos monitoreados mensualmente.

Seguimiento de kilómetros recorridos y registro de vehículos y conductores validados en el monitor de hábitos de conducción

Total km	N.º de registros de vehículos	N.º de registros de conducción
8.577.156	4.613	8.645

Promedio mensual de seguimiento durante el 2020

Kilómetros	Vehículos	Conductores
714.763	384	720

404-2

Capacitaciones de manejo preventivo

Se llevaron a cabo capacitaciones de manejo defensivo dirigido a nuestro personal directo. Estas capacitaciones tienen una duración de cuatro horas, y los temas que contienen son:

- ✓ Actitud en la conducción
- ✓ Estadísticas locales
- ✓ Causas de colisiones
- ✓ Los cinco hábitos de la visión
- ✓ Distancias entre vehículos
- ✓ Distancias de percepción, reacción, frenada y parada
- ✓ Decisiones efectivas en la conducción (fórmula REA)
- ✓ Inspección preoperacional y planeación de viaje
- ✓ Programa de fatiga
- ✓ Legislación en límites de pesos y dimensiones
- ✓ Legislación de tránsito y señalización
- ✓ Normatividad vial de Mansarovar Energy, plan estratégico de seguridad vial
- ✓ Riesgos viales

Información alineada con lo solicitado en la normatividad legal.

181 
empleados directos capacitados en curso de manejo preventivo en 2020

En 2020, se capacitaron 181 empleados directos en curso de manejo preventivo. Debido a la pandemia, entre los meses de marzo, abril y mayo, algunas capacitaciones no se ejecutaron. Este tiempo se empleó para establecer la estrategia para dictar estos cursos y realizarlos de forma virtual con el personal directo a través de la plataforma Microsoft Teams.



Campañas de seguridad vial

Adicionalmente, en el año 2020, se realizaron campañas viales en el mes de diciembre con apoyo del personal contratista:

- ✓ Época de Navidad y fin de año - Actividades para los diferentes actores viales, realizadas con los contratistas, observando los respectivos protocolos, y algunas de forma virtual.

el trabajo con el personal que conduce vehículos y las actividades de los contratistas fortalecen la gestión de prevención en seguridad vial.

Los **temas** de las campañas fueron:

-  Alcohol en la conducción
-  Distracción
-  Uso del cinturón de seguridad
-  Niños en la vía y animales
-  Uso del celular mientras se maneja
-  Respeto al peatón
-  Respeto de límites de velocidad

El conjunto de todas estas actividades se ve reflejado en los resultados y el compromiso continuo; el trabajo con el personal que conduce vehículos y las actividades de los contratistas fortalecen la gestión de prevención en seguridad vial.

Atención a víctimas

En 2020, se realizaron dos simulacros de accidente de tránsito, con los cuales se buscó dar claridad al plan operativo normalizado de accidente de tránsito.

Se contó con la participación del personal médico y operador contra incendios para el apoyo.



Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos

403-4

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



Reporte de accidente de trabajo



Botiquines de primeros auxilios



Limpieza y presentación del sitio de trabajo

Preparación ante emergencias

En Mansarovar Energy, la preparación y respuesta ante emergencias se entiende como aquellas estrategias definidas por la Compañía para responder a las amenazas naturales, tecnológicas o antrópicas que se puedan dar en el desarrollo de sus operaciones.

Uno de los numerales definidos en la política de seguridad industrial, salud ocupacional y HSE es "siempre estar alerta, preparados y con los recursos necesarios para responder a las emergencias a través de un Plan de Respuesta a Emergencias efectivo y actualizado".

La preparación ante emergencias es fundamental para garantizar la continuidad del negocio y para responder de forma oportuna y eficaz en el momento en que se presenten escenarios de crisis que puedan afectar el ambiente, las zonas de influencia o a cualquiera de los grupos de interés de forma directa o indirecta.

Las emergencias pueden ser de tipo natural (sismos, inundaciones, deslizamientos de tierra, etc.),

antrópico (atentados terroristas, secuestros, enfrentamientos armados, etc.) o tecnológico (incendios, explosiones, derrames accidentales, emisiones tóxicas, cortocircuitos, etc.) y pueden afectar el ambiente, a los trabajadores, a la comunidad y la infraestructura (de terceros, del contratista, de la Compañía).

Mansarovar Energy realiza diferentes actividades como preparación ante la probabilidad de ocurrencia de emergencias. El principal insumo para gestionar este asunto es el Plan de respuesta a emergencias, que se revisa y actualiza de forma periódica, respondiendo a las exigencias legales y evaluando los riesgos a los que está expuesta la operación. Se realizan programas de capacitación y entrenamiento dirigidos a empleados, contratistas y visitantes, y simulacros para emergencias como en caso de incendio, atención a lesionados, evacuación (se cuenta con un Plan de Evacuación Médica - Medevac), entre otros. Por otra parte, la Compañía cuenta con dotación y equipos para el manejo de emergencias.

La preparación ante emergencias es fundamental para garantizar la continuidad del negocio y para responder de forma oportuna y eficaz en el momento en que se presenten escenarios de crisis.



Indicadores 2020

Objetivo: atender de manera oportuna cualquier emergencia a lo largo de la operación de Mansarovar Energy.

Total de **simulacros** en el año 2020

33

realizados por la Compañía

414

realizados por parte de los contratistas

Total de capacitaciones en **manejo de emergencias**

16



Todos los simulacros cuentan con el respectivo **informe** que permite hacer una evaluación de los ejercicios.

La preparación y respuesta a emergencias involucra a toda la operación de Mansarovar Energy, tanto en campo como en las sedes administrativas. También aplica para contratistas y visitantes en las diferentes áreas de trabajo.

USD **238.944**

Inversión en dotaciones y equipos de manejo de emergencias



Medicina preventiva

En el marco del programa de medicina preventiva y del trabajo, en 2020 se desarrollaron exámenes ocupacionales en la Compañía.

La compañía tiene sistematizado los informes de las mediciones ambientales (ruido, confort térmico, iluminación y BTX), dejando registro de los planes de acción con sus respectivos responsables, con el fin de llevar una mejor trazabilidad y control.

Salud pública

Dentro del marco del Programa de Salud Pública, se adelantaron actividades como control de temperatura a todo el personal que ingresó a los campos de Mansarovar Energy, verificación del autorreporte de condiciones de salud, capacitación a todos los trabajadores en aspectos básicos del modo de propagación del COVID-19 y las maneras de prevenirlo:

- Distanciamiento social
- Lavado de manos (técnica del lavado de manos)
- Uso de tapabocas (pasos para la colocación y retiro de tapabocas convencionales)
- Etiqueta respiratoria
- Signos y síntomas
- Importancia del autorreporte de las condiciones de salud
- Uso adecuado de EPP
- Limpieza y desinfección

Programas de Vigilancia Epidemiológica (PVE)

En Mansarovar Energy, se han establecido tres PVE:



• Hipoacusia neurosensorial inducida por ruido



• Prevención de riesgo cardiovascular



• Trastornos musculoesqueléticos

En estos PVE, se llevan a cabo diferentes tipos de intervenciones, según el nivel de riesgo detectado en el diagnóstico de salud 2019.

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, con el fin de llevar una mejor trazabilidad y control.



Análisis de ausentismo laboral

Una vez analizado el ausentismo presentado en Mansarovar Energy durante el año 2020, se halló lo siguiente:

El 93 % del total de las incapacidades generadas son por enfermedad de origen común. Dentro de las cinco causas más recurrentes, se encontraron los siguientes diagnósticos:

Causas del total de las **incapacidades generadas**



Diagnóstico	CIE10	Total
Rinofaringitis aguda (resfriado común)	J00X	25
Secuelas de enfermedad cerebrovascular, no especificada como hemorrágica u oclusiva	I694	17
COVID-19 (virus identificado)	U071	14
Diarrea y gastroenteritis de presunto origen infeccioso	A09X	14
Infección debida a coronavirus, sin otra especificación	B342	11
Otras gonartrosis primarias	M171	10
Infección viral, no especificada	B349	9
COVID-19 (virus no identificado)	U072	8
Otros trastornos de los meniscos	M233	8
Bronquitis aguda, no especificada	J209	8



Fueron identificadas como principales causas de ausentismo las enfermedades de origen infectocontagioso: sospecha o confirmación de COVID-19, rinofaringitis viral y enfermedad diarreica aguda. Por lo anterior, se hace necesario continuar con las siguientes actividades del Programa de Salud Pública de promoción y prevención, con el fin de disminuir la incidencia de estas enfermedades en la población trabajadora: promover el diligenciamiento y notificación del autorreporte de condiciones de salud; capacitaciones en aspectos básicos relacionados con la forma de transmisión del COVID-19 y su prevención; taller en higiene

Fueron identificadas como principales causas de ausentismo las enfermedades de origen infectocontagioso: sospecha o confirmación de COVID-19, rinofaringitis viral y enfermedad diarreica aguda.

de manos; prevención y manejo de la enfermedad diarreica aguda; prevención de las infecciones respiratorias agudas, y fortalecimiento de las actividades en seguridad alimentaria, como las auditorías a los casinos de alimentación, entre otras.

Resultados de monitoreos higiénicos 2020

En 2020, se llevaron a cabo el 100 % de las actualizaciones de las mediciones de los principales riesgos higiénicos identificados en la Compañía.

Estos monitoreos fueron para ruido y niveles de BTX. Los resultados de las mediciones son ingresados a In-Process con sus respectivos planes de acción, con el fin de realizar una trazabilidad y seguimiento del cierre de estas acciones correctivas preventivas.

Mantenimiento y calibración de equipos biomédicos

Durante diciembre de 2020, la empresa Bioservicios tuvo a su cargo el mantenimiento de los equipos biomédicos.

Tasa de cobertura del mantenimiento de los **equipos biomédicos**



Medioambiente

Mansarovar Energy busca implementar prácticas para la gestión sostenible del medioambiente, no solo centrados en la eficiencia del recurso hídrico y energético, sino desde una forma holística, analizando todos los factores en los que se involucra el uso de agua y energía para las actividades que realizamos como compañía.

Para ello, partimos del cumplimiento de la normativa legal al respecto, e implementamos prácticas o estrategias enfocadas en reducir los impactos ambientales generados. El compromiso de Mansarovar Energy para utilizar eficientemente los recursos va en camino al logro del desarrollo sostenible, como se promueve en la política de Responsabilidad Social.

Como organización, sabemos que con nuestras actividades vamos a generar impactos al medioambiente. Para ello, implementamos acciones de mitigación y compensación que los reduzcan. De esta forma, somos responsables de nuestras acciones y evitamos la imposición de multas de tipo económico o legal.

Por otro lado, la adecuada implementación de medidas puede aportar cambios positivos a la estructura de los recursos naturales, generando múltiples beneficios para los ecosistemas, comunidades y, en general, para la sostenibilidad de nuestro planeta.

El punto de partida para la gestión del recurso hídrico y energético es el cumplimiento de los requisitos legales vigentes y toda la normatividad que existe para el manejo de estos recursos. Garantizando lo anterior, establecemos planes de manejo ambiental que incluyen buenas prácticas que promuevan la responsabilidad de uso del agua y la energía en todas las actividades que realicemos. Para controlar el cumplimiento legal ambiental Mansarovar Energy cuenta con



un software denominado sistema de cumplimiento legal ambiental que envía alarma y mantiene un informe diario de la actualización de requerimientos legales.

Así mismo, para la gestión y el control de los recursos naturales cuenta con un software Gerenciamiento Estratégico Ambiental que permite mantener seguimiento de los indicadores como GEI. y huella hídrica.

También se ejecutan, por ejemplo, programas de capacitación a los colaboradores a lo largo del

año, se realizan mantenimientos preventivos a los equipos, y planes de cumplimiento de HSE.

Mansarovar Energy realiza seguimiento a la gestión ambiental ejecutada por los contratistas a través de programas e indicadores mensuales. Así mismo, el seguimiento al cumplimiento legal ambiental lo realiza a través de una firma externa de interventoría ambiental para el cumplimiento de las fichas ambientales, informes anuales de cumplimiento legal-ambiental que sirven como base para la toma de decisiones estratégicas, y seguimientos a los programas de mantenimiento de equipos, entre otros. Estas actividades se complementan con las auditorías internas que se adelantan en busca de la mejora continua de procesos.

Mansarovar Energy hace informes anuales de cumplimiento legal-ambiental que sirven como base para la toma de decisiones estratégicas.



Consumo energético interno

302-1

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 2020, el consumo de energía fue de 9,658,007 GJ.

9,658,007 GJ

Consumo total de energía para 2020

Consumos energéticos (GJ) por cada fuente de energía, año 2020

	Crudo	0
	Electricidad	426,311
	Gas natural comprado	7,586,249
	Gas de tea	184,478
	Gas recuperado	1,307,801
	Diésel	98,020
	Gasolina	55,146



302-4

Consumo energético total GJ



Captación total de agua

303-1

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 es utilizada para las actividades de construcción, perforación, pruebas de producción, explotación y generación de vapor.

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 seis años.

Consumo de agua, miles de m³

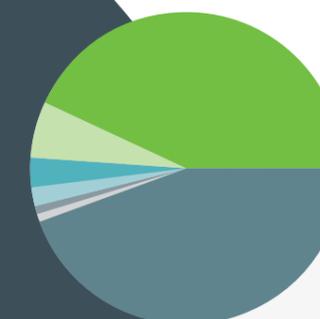


Porcentaje de huella azul total acumulada desde 2015 hasta 2020.

Jazmín	45.68	●
Moriche	44.34	●
Nare sur - Underriver	5.93	●
Velásquez	3.01	●
Abarco	0.98	●
Oleoducto Velásquez Galán	0.04	●
Bogotá	0.02	●

Jazmín
46 %

Moriche
44 %



Porcentaje de consumo del total del agua captada

El uso principal es destinado a la generación de vapor para las actividades propias de extracción de hidrocarburos.

102

103

HSE

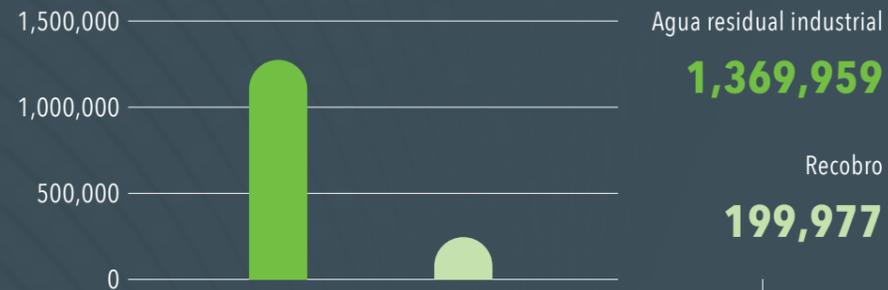
Mansarovar Energy

Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada en campo

303-3



Agua residual industrial reutilizada



Vertimiento total de agua

306-1

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.

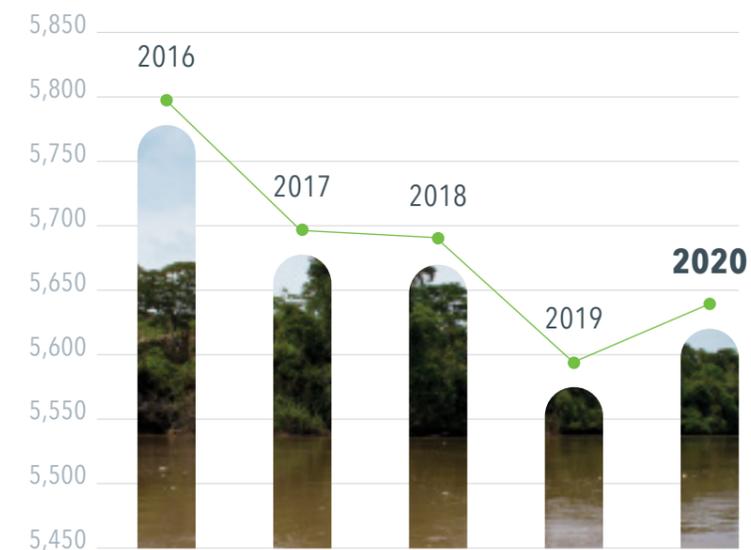
Mansarovar hace el tratamiento de las aguas residuales generadas antes de realizar su disposición final. El agua residual industrial se trata bajo los parámetros exigidos por la normatividad ambiental, y, finalmente, se dispone en pozos inyectoros aprobados por la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales - ANLA. El agua residual doméstica, después de su tratamiento en pozos sépticos, es conducida a campos de infiltración.

El agua residual industrial se trata bajo los parámetros exigidos por la normatividad ambiental, y, finalmente, se dispone en pozos inyectoros aprobados por la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales - ANLA.

En el año 2020, se generaron 5.683.393 metros cúbicos de aguas residuales, de los cuales el 99 % 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 generada (miles de m³)



Biodiversidad

En las áreas de operación, no se encuentran ubicadas áreas protegidas reglamentadas a nivel nacional o regional.

Las áreas donde se desarrolla la operación se caracterizan previamente para establecer el estado ecosistémico del territorio. Con base en estas propiedades, se han programado actividades para el seguimiento y monitoreo de los ecosistemas presentes en el área. Así, Mansarovar Energy, 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.

Desde el año 2018, Mansarovar Energy desarrolla un programa de liberación de especies que han sido incautadas por las autoridades ambientales y luego de un proceso de rehabilitación, son liberadas en áreas con alto nivel de representatividad en términos de biodiversidad en los campos de Jazmín y Moriche.

Durante el año 2020, fueron liberadas las siguientes especies:



8 tortugas morrocoy, *Chelonoidis carbonaria*



5 monos cariblancos, *Cebus capucinus*

Desde el año 2018, Mansarovar Energy desarrolla un programa de liberación de especies que han sido incautadas en cooperación en las autoridades ambientales y luego de un proceso de rehabilitación, son liberadas.



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 Colombia⁸, la Resolución 192 de 2014⁽⁹⁾, la UICN 3.1⁽¹⁰⁾ y Cites 2014⁽¹¹⁾.

Categorías de amenaza

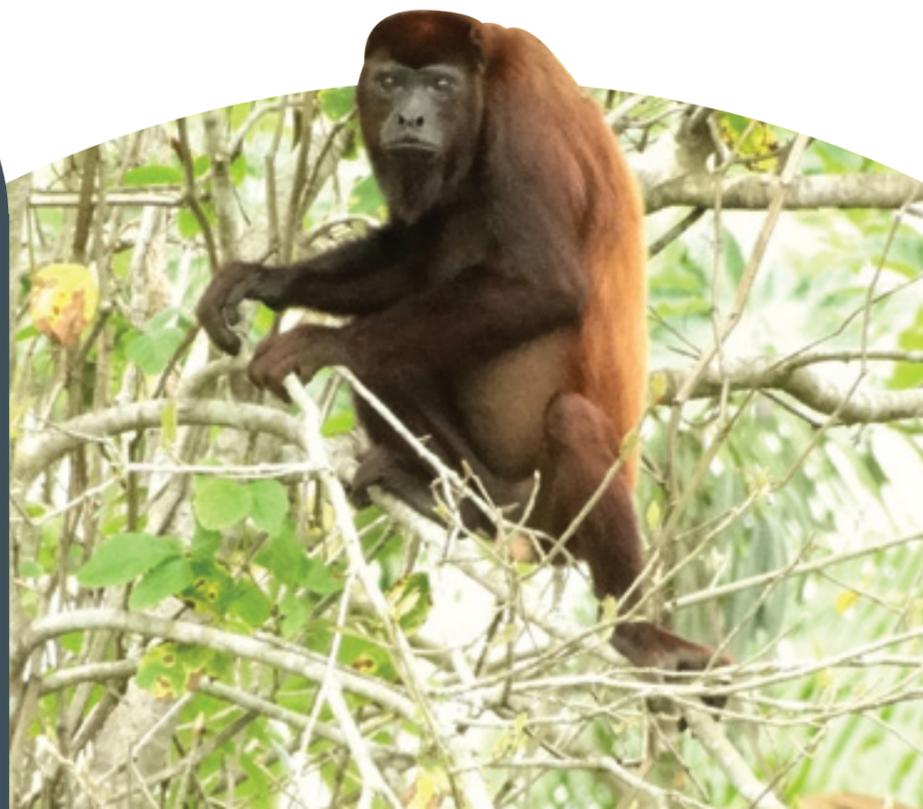
Familia	Especie	Nombre local	Libro rojo	Res. 0192	UICN 3.1	Cites 2014 apéndices
Testudinidae	<i>Chelonoidis carbonaria</i>	Morrocoy	CR	CR	EN	II
Geoemydidae	<i>Rhinoclemmys melanosterna</i>	Tortuga palmera	NT	NT	-	-
Podocnemididae	<i>Podocnemis lewyana</i>	Tortuga del Magdalena	EN	EN	EN	II
Crocodylidae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

8. Instituto de Investigación de Recursos Biológicos Alexander von Humboldt, Colombia.
9. 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.
10. Lista roja de especies amenazadas de la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza, versión 3.1.
11. Convention on International Trade in Endangered Species of Wild Fauna and Flora, apéndices I y II.

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 y San Silvestre
- Monitoreo área biosensora, campo Velásquez





Emisiones

305-1, 305-2, 305-5

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

El total de emisiones generadas durante 2020 fue de 538.527 toneladas de CO₂, contabilizando alcance 1 y alcance 2.

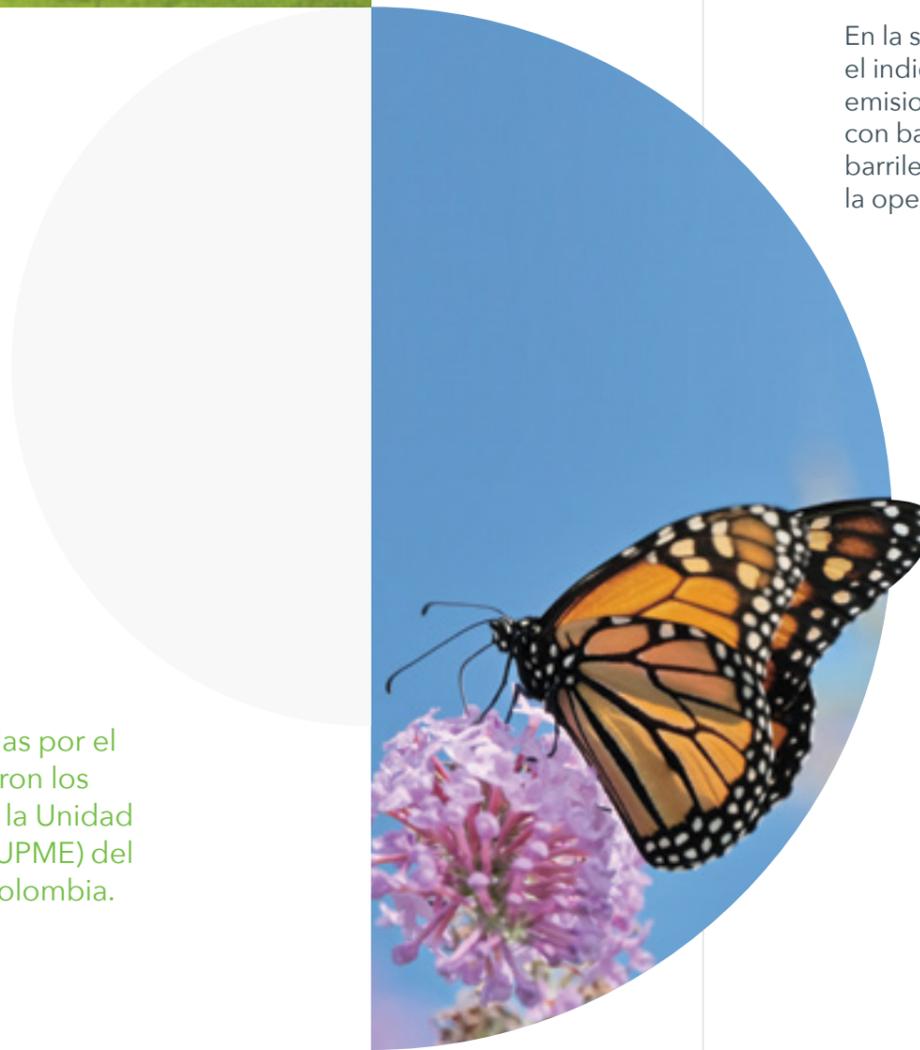
Para estimar las emisiones generadas por el uso de combustibles fósiles, se usaron los factores de emisión calculados por la Unidad de Planeación Minero-Energética (UPME) del Ministerio de Minas y Energía de Colombia.

Para las emisiones por uso de energía eléctrica, se utilizó el

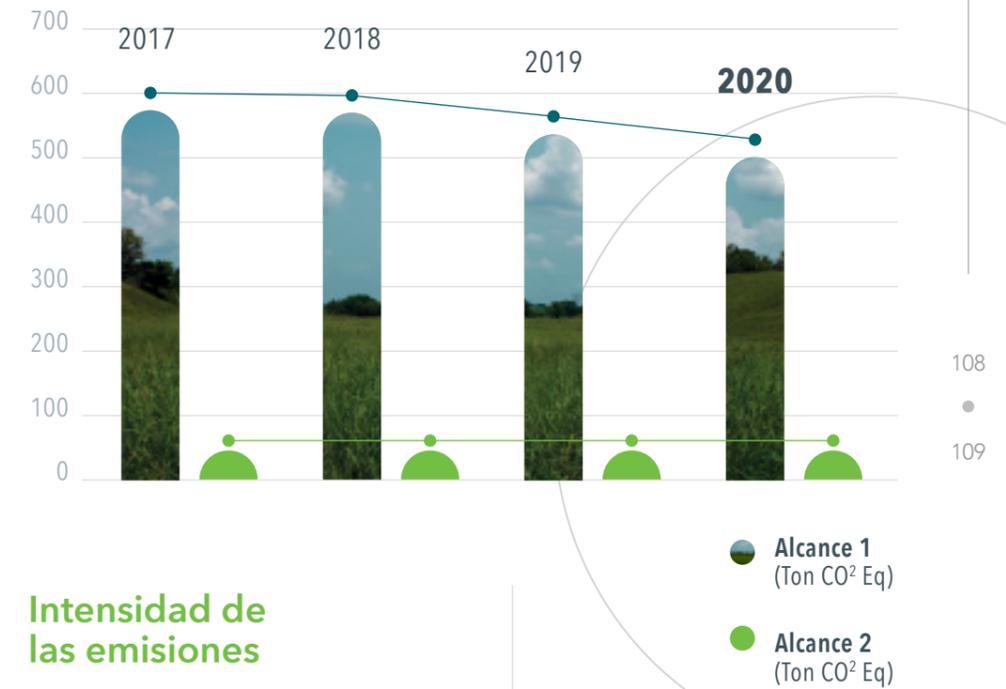
factor de emisión reportado por la UPME a través del Sistema de Información Ambiental Minero-Energético (SIAME) para el SIN.

El total de emisiones generadas para el alcance 1 fue de 560.821 ton CO₂eq. Para el alcance 2, fue de 25.477 ton CO₂eq. En la siguiente gráfica, se representan las emisiones generadas por tipo de alcance desde el año 2017.

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.



Emisiones **GEI para alcances I y II.** Periodo 2017-2020



Intensidad de las emisiones

305-4

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 (ton CO₂eq/barril).

Intensidad total de **GEI** 2015-2020 [ton CO₂eq/barril]



NO_x, SO_x y otras emisiones atmosféricas significativas

305-3

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.

Valores de las **estaciones de muestreo** [$\mu\text{g}/\text{m}^3$]

	Jazmín	Moriche	Velásquez	Nare Sur Under River
Dióxido de nitrógeno [NO ₂]	< 48.9	< 54.6	< 54.3	53.7
Dióxido de azufre [SO ₂]	< 20.3	< 20.1	< 19.0	< 20.2
Monóxido carbono [CO]	< 1144	< 1144	< 1144	< 57.7
Oxidantes fotoquímicos [O ₃]	< 40.2	< 40.3	< 40.02	< 1.0

En el año 2020, Mansarovar Energy, continuando con el proceso iniciado en 2017, recibió por parte del Icontec la certificación de verificación de la implementación de la norma ISO 20400.



306-2

Generación de residuos

Las operaciones de Mansarovar Energy 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 diseñado e implementado para tal fin. Se desarrollan campañas de segregación de residuos, donde se clasifican en:

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.

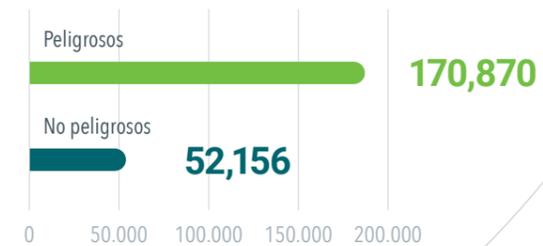
Peligrosos

Incluyen principalmente residuos que han tenido contacto con hidrocarburos.

No peligrosos

Incluyen residuos reciclables y no aprovechables.

Residuos generados (kg)



En 2020, en total, se generaron 223,026 kg, de los cuales, 170,870 son residuos peligrosos, y 52,156 son no peligrosos.

223,026 kg

Total de residuos

generados en 2020



110

111



6 Excelencia operacional

En Mansarovar Energy, la excelencia operacional se ha basado en la integración de tres aspectos, como son las personas, los procesos y el desempeño. Es así como la aplicación del principio de mejora continua y la evaluación de posibles riesgos operacionales han permitido una operación sostenible durante 2020.

103-1, 103-2, 103-3

La Compañía se ha centrado en la generación de valor, teniendo como un punto focal la mitigación del riesgo en las operaciones y la oportuna visualización de restricciones del entorno. Esto ha permitido una

planeación táctica operacional enmarcada en el cumplimiento de planes y programas que permitieron aterrizar objetivos estratégicos en indicadores operacionales, con resultados de alto desempeño.



La pandemia representó un reto para la operación y la producción. El trabajo en equipo con todo el personal operativo y de la mano de las autoridades locales permitió el logro de la continuidad operativa y el cumplimiento de los objetivos, preservando la vida de los trabajadores.

Limitaciones en los tiempos de entrega de materiales críticos, equipos y servicios requeridos por parte de los proveedores, obligando a ser más recursivos en términos de mejoras de eficiencia y optimizaciones de recursos.

Menor disponibilidad de recursos de personal en la operación debido a la implementación del trabajo aislado y menos movimientos de personal para minimizar el contagio del COVID-19.

El negocio en general se vio afectado por los bajos precios del petróleo debido a la reducción de la demanda global.

A pesar de estas fuertes restricciones, Mansarovar Energy logró mantener la operación de los campos de la Asociación Nare, Velásquez y el oleoducto **100 % activa**.



El año 2020 fue especialmente crítico debido a la pandemia del COVID-19, siendo los siguientes algunos de los puntos que se lograron superar:

La Compañía logró mantener el compromiso con la creación de valor para los accionistas, socios, clientes, trabajadores, contratistas y comunidades de nuestras áreas de influencia, gestionando con altos estándares operacionales y alcanzando un alto nivel de desempeño.

En este sentido, Mansarovar Energy se fortaleció en sus valores corporativos, como son el trabajo en equipo, la innovación y el liderazgo, y se observó que cada colaborador tiene la firme creencia de que todos los procesos pueden ser cada vez más eficientes y sostenibles.

Mansarovar Energy se fortaleció en sus valores corporativos, como son el trabajo en equipo, la innovación y el liderazgo, y se observó que cada colaborador tiene la firme creencia de que todos los procesos pueden ser cada vez más eficientes y sostenibles.



Para el logro de los objetivos y resultados en 2020, la Compañía hizo énfasis en:

- **La planeación** operacional basada en la mitigación de riesgos y restricciones para todo el proceso productivo.
- **El seguimiento** periódico al cumplimiento de los cronogramas de los planes operacionales e hitos clave.
- **El aseguramiento** de las lecciones aprendidas de las operaciones de producción, servicio a pozo, inyección de vapor, manejo de facilidades de tratamiento y mantenimiento.
- **El análisis** de causa raíz a las desviaciones en compromisos de producción y cumplimiento de cronogramas.
- **El aseguramiento** del mejor uso de los recursos internos/externos.
- **La garantía** del mejor y más eficiente uso de los equipos de servicio a pozo.
- **La optimización** continua de procesos operacionales, medición de eficiencias de operación.

Los indicadores clave de desempeño a los cuales se les hizo seguimiento en 2020 fueron:



Acciones específicas que permitieron la optimización de costos y la continuidad operacional:

- **Optimización** en la inyección de vapor en los campos de la Asociación Nare, lográndose una reducción en costos operacionales de USD 8,5 millones.
- **Reducción** del índice de falla en el sistema de bombeo mecánico en los campos de la Asociación Nare, con la implementación de extensiones de bombas de subsuelo, válvulas de contrapresión y otros elementos para minimizar el efecto del gas. Esto permitió una optimización adicional del orden de los 428.000 USD.
- **Reducción** del tiempo no productivo en los equipos que desarrollan las actividades de servicio a pozo, lográndose una optimización de USD 259.000.
- **Reducción** en las tarifas del contrato de servicio de inyección de nitrógeno en los campos de la Asociación Nare con un impacto de 576.000 USD.
- **La operación** del oleoducto logró una optimización de USD 517.000, gracias al incremento de eficiencias operacionales.
- **Se logró** optimización del contrato de mantenimiento integral del oleoducto, de tal forma que se estima un ahorro de USD 450.000.
- **En el campo Velásquez**, se lograron optimizaciones en el consumo de materiales de subsuelo y consumos de bombas de cavidades progresivas, con un impacto de USD 104.000.



Resultados 2020



Producción

Se logró un 102.32 %, obteniendo una producción real de 21,939 Bopd vs. 21,441 Bopd de objetivo.

Objetivo	Producción real
21,441 Bopd	21,939 Bopd

LTIF

Se logró el cumplimiento, siendo el objetivo 0.50 vs. un resultado real de 0.44.

Objetivo	Resultado real
0.50	0.44

Costo de levantamiento

Se obtuvo un resultado de 13.16 USD/BI vs. un objetivo de 13.84, lográndose un desempeño por encima del **100 %**.

Objetivo	Resultado real
13.84	13.16

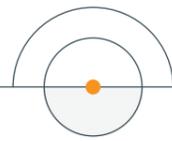


Retos 2021

Nuestros retos están basados en el cumplimiento de la estrategia corporativa, y son los siguientes:

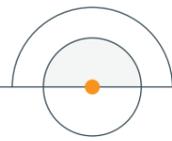


1



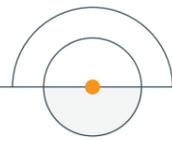
Cumplir con los planes de producción a pesar de los inconvenientes que aún persisten por la pandemia COVID-19.

2



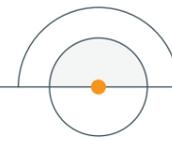
Ejecutar el plan de nuevas tecnologías para el mantenimiento de producción en los niveles esperados.

3



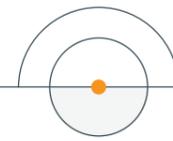
Llevar a cabo los planes de optimización del costo por barril producido y con el pronóstico de producción.

4



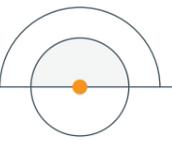
Continuar con el aseguramiento en nuestro talento humano de altos estándares en competencias técnicas, de innovación y liderazgo.

5



Lograr la implementación de proyectos en los activos de la Compañía.

6



Lograr la adecuada entrega de los activos de la Asociación Nare al socio Ecopetrol, dada la finalización del contrato el 4 de noviembre de 2021.

118

119





7 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.



La gestión social estratégica:

- Busca la generación de valor para las comunidades de las áreas de influencia de Mansarovar Energy, promoviendo el fortalecimiento de la relación empresa-comunidad como factor de desarrollo integral de los territorios.
- Facilita el relacionamiento con las comunidades y es fundamental para lograr la licencia social para operar.

Durante 2020, Mansarovar Energy desarrolló su plan de trabajo en materia de inversión social, alineado a su política de responsabilidad social corporativa, con el objetivo de generar valor a las comunidades de sus áreas de influencia,

Durante 2020, Mansarovar Energy desarrolló su plan de trabajo en materia de inversión social, alineado a su política de responsabilidad social corporativa, con el objetivo de generar valor a las comunidades de sus áreas de influencia

fortalecer las relaciones con grupos de interés y aportar al fortalecimiento de la reputación e imagen corporativa, enfocado en los lineamientos estratégicos de institucionalidad, sostenibilidad social y desarrollo local, a través de alianzas estratégicas y convenios con entidades locales.

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

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

Objetivo del plan de trabajo 2020: consolidar relaciones adaptándonos a los cambios con el entorno.



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.



Mansarova Energy define su Política de Responsabilidad Social tres pilares sobre los cuales enmarca las acciones promoviendo el respeto de los nueve principios fundamentales, basados en la guía de Responsabilidad Social, ISO 26000, y en los 10 principios del Pacto Global de las Naciones Unidas.

Pilares

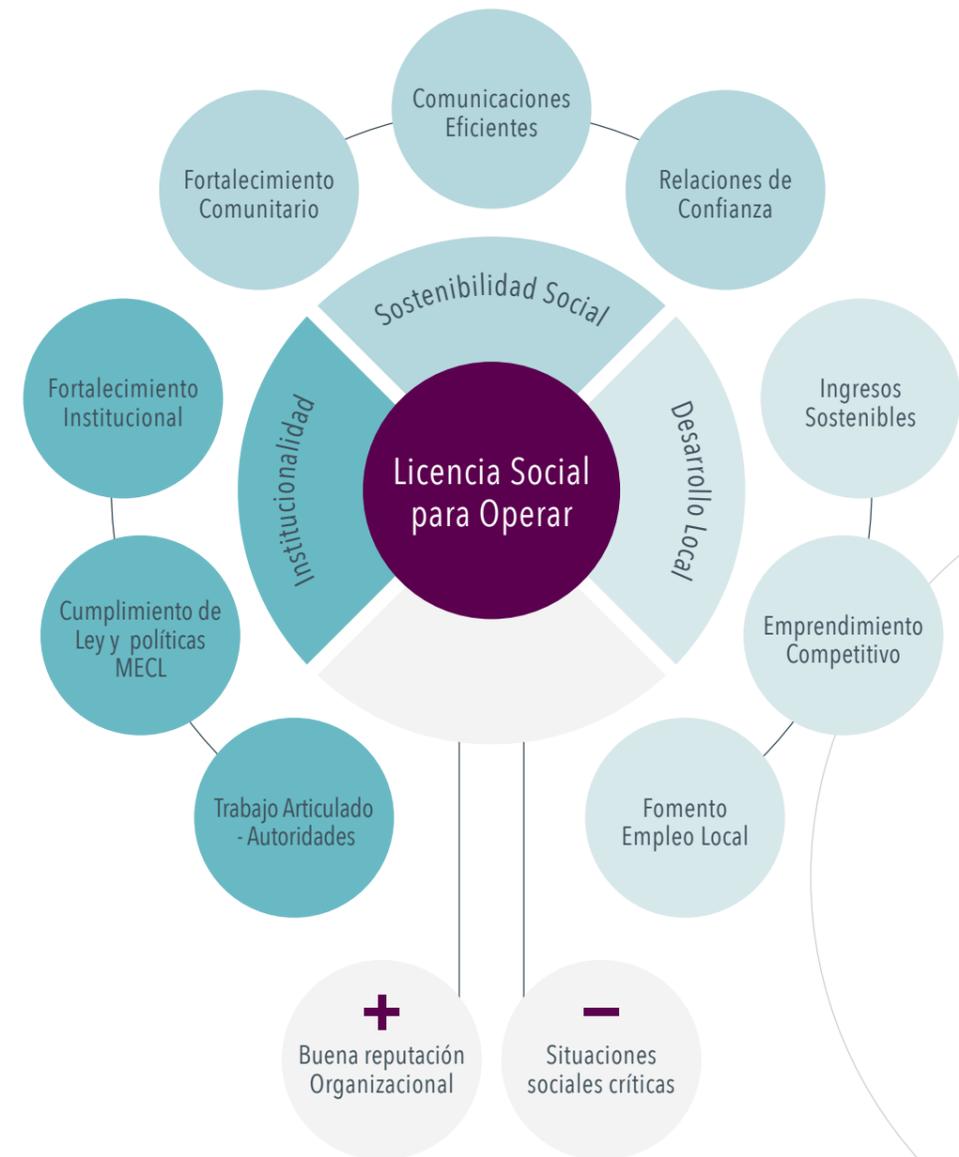
- Desarrollo social
- Gobierno corporativo
- Desarrollo ambiental

Principios

Mansarovar Energy respeta:

- Grupos de interés
- Derechos humanos
- Legalidad
- Normativa internacional de comportamiento
- Transparencia
- Comportamiento ético
- Prácticas laborales
- Medioambiente
- Rendición de cuentas

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

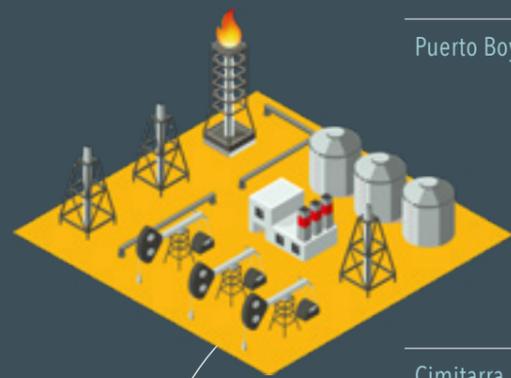


Principios de la responsabilidad social corporativa en Mansarovar Energy



Las operaciones de Mansarovar Energy durante 2020 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 que hacen parte de la Asociación Nare (Jazmín, Girasol, Moriche, Abarco, Nare Sur y Under River), la cual es constituida por Mansarovar Energy y Ecopetrol S. A.

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



Área directa puntual - Campo Velásquez

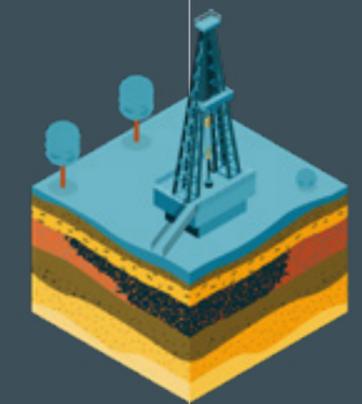
Municipio	Vereda
Puerto Boyacá	Calderón
	Muelle Velásquez
	Agua Linda
	Kilómetro 11

Área directa puntual - Campos de Asociación Nare

Municipio	Vereda
Puerto Nare	Las Angelitas
	Mulas
	La Moya
	Porvenir
Puerto Boyacá	Santa Bárbara
	Ermitaño
	Carbonero Alto
	Carbonero Bajo
	Sector Las Ánimas
	Puerto Serviez
Cimitarra	Aterrado
	Manjarrez
	Primavera

Área directa puntual - Oleoducto Velásquez-Galán

Municipio	Vereda
Puerto Boyacá	Muelle Velásquez
	Calderón
	Isla Carbonero
	Santa Bárbara
	Corregimiento Puerto Serviez
	El Ermitaño
	Morrocálido
Cimitarra	Puerto Zambito
	Caño Baúl
	Matarredonda
	Tierradentro
	San Pedro de La Paz
	Puerto Olaya
	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



Municipio	Vereda / barrio
Barrancabermeja Área urbana	Jerusalén
	Belén
	20 de enero
	San Silvestre
	La Paz
	Santa Isabel
	Campo Hermoso
	Eduardo Rolón
	22 de marzo
	Algarrobos
	La Libertad
	El Limonar
	Buenavista
	Villa Rosa
	Danubio
	San Martín
	Nariño

Proyectos de inversión social implementados en las áreas de influencia

GRI 103-2

En 2020, la estrategia de responsabilidad social en Mansarovar Energy estuvo 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 promover la visibilidad, la reputación y el valor corporativo, a través del desarrollo de actividades en las áreas de influencia de la Compañía que se fundamentan en sus cuatro áreas de inversión:



Desarrollo social

- Educación, cultura y deporte



Mejoramiento de la capacidad productiva

- Innovación empresarial
- Proyectos productivos



Desarrollo de entornos sostenibles y saludables

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



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

- Administración local
- Convivencia y liderazgo

En este sentido, Mansarovar Energy se enfoca en desarrollar un portafolio de proyectos basados en estas áreas de inversión, mediante diferentes estrategias, con el cual se busca beneficiar a las comunidades de las áreas de influencia en Puerto Boyacá, Puerto Nare, Cimitarra y Barrancabermeja, y el cual, en 2020, alcanzó una inversión de COP 4.816.041.215.

COP
4.816.041.215
Inversión alcanzada en
portafolio de proyectos en 2020

● ● ● ● **Desarrollo de entornos sostenibles y saludables**

Asistencia en salud

Entrega de filtros de agua para las comunidades vecinas del oleoducto Velásquez-Galán en el marco del proyecto "Más calidad del agua, más calidad de vida", el cual benefició a 70 familias en dos comunidades.



Entrega en comodato de bomba autosumergible de agua para a la empresa de servicios públicos de Puerto Boyacá.

Entrega eficiente del suministro de agua doméstica a las comunidades de Calderón y Santa Bárbara.

En el marco de la emergencia sanitaria producida por la pandemia del COVID-19:

Hospital José Cayetano Vásquez

Suministro e instalación de una planta eléctrica con generador eléctrico diésel, con sus acometidas eléctricas, sistema de puesta a tierra para la planta eléctrica y tanque de combustible de 250 galones, para soportar 10 horas de autonomía.



Donación de 12 camas para la Unidad de Cuidados Intensivos.

Donación de elementos de bioseguridad.

Alcaldía Municipal de Puerto Boyacá

Entrega de 2.050 mercados con productos de primera necesidad de la canasta familiar.

400 kits de aseo personal para los adultos mayores.

Mejoramiento de la infraestructura física y comunitaria



Actividades de mejoramiento en la vía de acceso a la vereda Carbonero Bajo.

Suministro e instalación de cuatro parques biosaludables en zonas rurales y urbanas del área de influencia del oleoducto.

Entrega de materiales para adecuación de salones comunitarios en el marco del proyecto "Entornos saludables" para cuatro comunidades del área de influencia del oleoducto Velásquez-Galán.

Donación de tubería para proyecto de mejoramiento de vías terciarias de la Alcaldía municipal de Puerto Boyacá.

Proyecto de construcción de acueductos rurales en la comunidad de Calderón, Santa Bárbara y Puerto Serviez.

● ● ● ● **Desarrollo social**

Educación, cultura y deporte



Proyecto de alfabetización y nivelación de primaria, a través de los Ciclos Lectivos Especiales Integrados - CLEI, a 30 jóvenes, mujeres y adultos de las áreas de influencia de los campos Nare Sur y Under River Norte en el municipio de Puerto Nare, Antioquia.

Asignación de cuatro nuevas becas en el marco del programa de estudio de educación superior "Pilos Puerto Boyacá" en instituciones públicas y privadas, en alianza con Ictex y la Alcaldía municipal de Puerto Boyacá.

Implementación del Plan de Manejo Ambiental (PMA). Plan de capacitación anual sobre temas de educación social, ambiental y cultural para las comunidades.

Entrega de 350 kits escolares como apoyo a la labor de la gestora social de Puerto Boyacá.

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

Gestión local



Capacitación administrativa y técnica para las Juntas de Acueductos Rurales de Santa Bárbara, Serviez y Calderón.

Convenio firmado entre la Alcaldía municipal y Mansarovar Energy en el marco de los compromisos adquiridos con las comunidades de Calderón, Muelle Velásquez y Km 11 para la atención de cuatro puntos críticos de la vía Km 14 y Ciénaga de Palagua.

Divulgación y comunicación en el marco del cumplimiento del compromiso de las actividades de mejoramiento de dos puntos críticos del Km 14 y Ciénaga de Palagua.

Entrega de 350 kits escolares como apoyo a la labor de la gestora social de Puerto Boyacá.

● ● ● ● **Mejoramiento de la capacidad productiva**

Proyectos productivos



Apoyo y fortalecimiento de la base productiva y social de los productores agroforestales y empresas asociativas cacaoeras de Colombia, para ser apoyados en el marco del proyecto "Agroemprende Cacao", desarrollo de la cadena de valor del cacao en la regional Magdalena Medio, municipios de Puerto Nare, Puerto Boyacá, Cimitarra y Bolívar.

El reto para 2021 es continuar fortaleciendo la estrategia de responsabilidad social corporativa en el contexto pospandemia, implementando un portafolio de proyectos y actividades de inversión social que beneficien a las comunidades de las áreas de

influencia, siempre de la mano de la institucionalidad, bajo los lineamientos y puesta en marcha de la política de responsabilidad social corporativa del sistema de gobierno corporativo de Mansarovar Energy, y asegurar una entrega efectiva en el marco de la terminación de la Asociación Nare.

Principales proyectos sociales para 2021:



Finalización Proyecto Acueducto Veredal comunidades rurales Vereda Calderón, Santa Bárbara y Puerto Serviez.



Obras Civiles: **Construcción** Salón Cultural Puerto Serviez.



Suministro de Filtros de Agua comunidad de Carbonero.



Suministro y dotación de elementos (equipos, mobiliario) para la Institución Educativa y Hogar Infantil de la vereda Ermitaño.



Adecuación, extensión y dotación del galpón de pollos gallinas ponedoras, en la Vereda Ermitaño.



Suministro de materiales para adecuaciones de las instituciones educativas de las comunidades de Angelitas, Mulas y Porvenir.



Suministro de materiales para mejoramiento de corredor vial de acceso al centro poblado/suministro de elementos celebración mercado campesino para la comunidad de Puerto Serviez.



Entrega de materiales para mejoramiento de vivienda Calderón para las comunidades de Km 11 Calderon y Muelle Velasquez.



Estudios y Diseños para la modernización de la Institución Educativa de la vereda Agua Linda.



Mejoramiento del salon comunal vereda Muelle Velasquez.



Suministro de materiales para mejoramiento infraestructura social para las comunidades de la Comuna 6 (Santa Isabel, Boston y Danubio) y Vereda Los Morros.



Fortalecimiento Programa deportivo o Cultural Puerto Boyacá.



Material Lúdico Pedagógico para **fomentar** la motricidad, desarrollo cognitivo y fomentar los valores de solidaridad, respeto y buena convivencia de niños y niñas en comunidades de áreas de influencia de Mansarovar Energy.



Proyecto de Infraestructura Social **Construcción** Cancha Sintética, Puerto Nare.



***Fortalecimiento** al programa de prevención y atención de desastres (carro de bomberos).



Fortalecimiento al programa de prevención y atención de desastres (carro de bomberos)/ Dotación de equipos y elementos de oficina a las Instituciones locales (JAL-corregiduría-personería)- Carro Bomberos.



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.



Indicadores 2020

GRI 103-2

11

Número de proyectos de inversión implementados en el año 2020

92.507

Total de beneficiarios directos e indirectos del portafolio de proyectos de inversión

13

Número de proyectos de inversión planteados para desarrollar en el año

Objetivo: mantener relaciones sólidas y duraderas con las comunidades de las áreas de influencia de Mansarovar Energy.



103-3

Mecanismo de evaluación

Para evaluar la percepción de las comunidades respecto a las actividades y el portafolio de proyectos de inversión social, Mansarovar Energy realiza año a año un ejercicio de evaluación de reputación, que busca analizar las percepciones de sus grupos de interés frente a la gestión de la Compañía.

Para la gestión interna, se realizan informes y reuniones periódicas de seguimiento de la ejecución de los proyectos. Adicionalmente, en el Plan de Manejo Ambiental, están descritas las obligaciones legales que le competen a la Compañía y sobre las cuales se hacen ejercicios de evolución de cumplimiento.

Alcance y cobertura

El alcance de este asunto cubre los territorios de las áreas de influencia de las operaciones de Mansarovar Energy (campo Velásquez, campos de Asociación Nare y oleoducto Velásquez-Galán), para los grupos de

interés de proveedores y comunidades. También se aborda con los gobiernos y autoridades locales, con los cuales existen relaciones a largo plazo y es recurrente el relacionamiento con Mansarovar Energy.

El alcance de este asunto cubre los territorios de las áreas de influencia de las operaciones de Mansarovar Energy.

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

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 2020, se radicaron 52 solicitudes.

El sistema de SharePoint para el manejo de las PQR de Mansarovar entró en vigencia el 1 de abril de 2018. Las PQR registradas en el sistema fueron asignadas a las áreas, direcciones o gerencias correspondientes, con las competencias respectivas para brindar la respuestas y soluciones. Con el sistema, los reclamantes tienen la opción de ingresar sus casos por medio de la plataforma.

Dentro de esta, se recibieron principalmente casos asociados a comunidades, proveedores, contratistas y subcontratistas.

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

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.

Gestión con autoridades

La gestión con las autoridades consiste en establecer mecanismos y estrategias de relacionamiento con las entidades de gobierno de orden nacional, regional, local o de entidades de control con las que existe un relacionamiento y que participan del cumplimiento de las diferentes actividades misionales de Mansarovar Energy.

Una gestión oportuna con las autoridades nacionales, locales y regionales puede traer impactos positivos, en la medida que hay una percepción reputacional positiva de una organización que respeta los aspectos legales de su negocio y que está al día con los requisitos exigidos por ley.

El cumplimiento de los requerimientos de las autoridades nacionales y locales facilita la consecución del apoyo institucional requerido en determinados momentos de la operación y cuando existan necesidades particulares por parte de Mansarovar Energy. Estas alianzas son estratégicas para la compañía y trabajamos en el relacionamiento constante con las autoridades.

Mansarovar Energy informa de manera oportuna y transparente a las autoridades la gestión realizada en todos los asuntos relacionados con la operación, para lo cual establece diferentes canales y vías de comunicación. Con las autoridades nacionales,

locales y regionales se busca generar un trabajo conjunto para la formulación de planes de contingencia y la atención de emergencias, mitigar la probabilidad de riesgos a través de un trabajo articulado, desarrollar diferentes actividades y programas en las zonas de influencia, trabajar en la buenas prácticas para el sector Oil & Gas, entre otras.

Se llevan a cabo sesiones presenciales para la rendición de cuentas, la comunicación del desarrollo de nuevos proyectos y en general lo referente a la actividad productiva de la organización. De igual forma, se establecen alianzas con las autoridades para el desarrollo de proyectos sociales que lleva a cabo Mansarovar Energy.

El cumplimiento de los requerimientos de las autoridades nacionales y locales facilita la consecución del apoyo institucional requerido en determinados momentos de la operación.



Indicadores 2020

7,9

Resultado (autoridades)
estudio de reputación

Objetivo: Mantener una buena reputación e imagen corporativa frente a las autoridades nacionales, regionales y locales.

Con las autoridades locales y regionales se mantiene constante comunicación y se generan espacios de diálogo y relacionamiento donde se tratan los temas referentes a la actividad económica que realiza Mansarovar. A partir de estas reuniones, se establecen estrategias o acciones correctivas a lo largo de la operación. La institucionalidad es uno de los principios de la estrategia de responsabilidad social que plantea Mansarovar Energy.

Las autoridades hacen parte de los estudios de reputación organizacional como uno de los grupos de interés consultados, actividad que busca identificar oportunidades de mejora, generar lazos de confianza y afianzar el relacionamiento y posicionamiento de Mansarovar Energy frente a ellos.



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.

GRI 103-1, 103-2, 103-3

Nuestra cadena de valor

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 básicamente nuestra razón de ser, constituyen el fundamento para el logro de nuestra misión estratégica y están orientados al logro de la satisfacción de nuestros clientes.



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



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



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

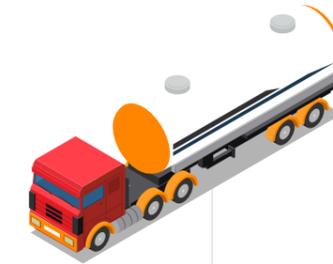


Buscar la mejor comercialización para los productos y servicios de Mansarovar.
Desarrollar un portafolio de productos para el segmento del crudo pesado y gas.



Nuestros procesos 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.



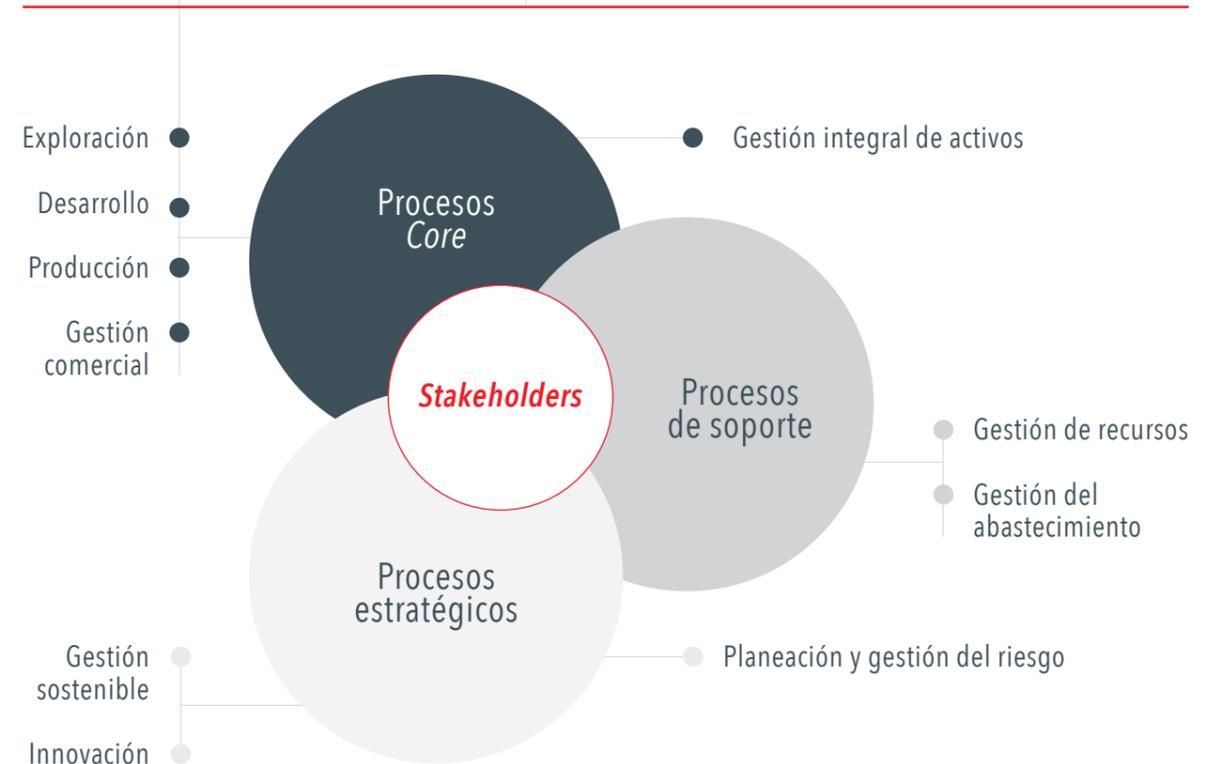
Todos y cada uno de nuestros procesos tienen como propósito materializar la misión de negocio de Mansarovar Energy, y crear valor para nuestras partes interesadas a través de un crecimiento sostenible.

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.



Mapa de Macroprocesos



Nuestro modelo de mejoramiento continuo

En Mansarovar Energy, fortalecemos nuestra capacidad organizacional para mejorar de manera sistemática y estructurada nuestros procesos.



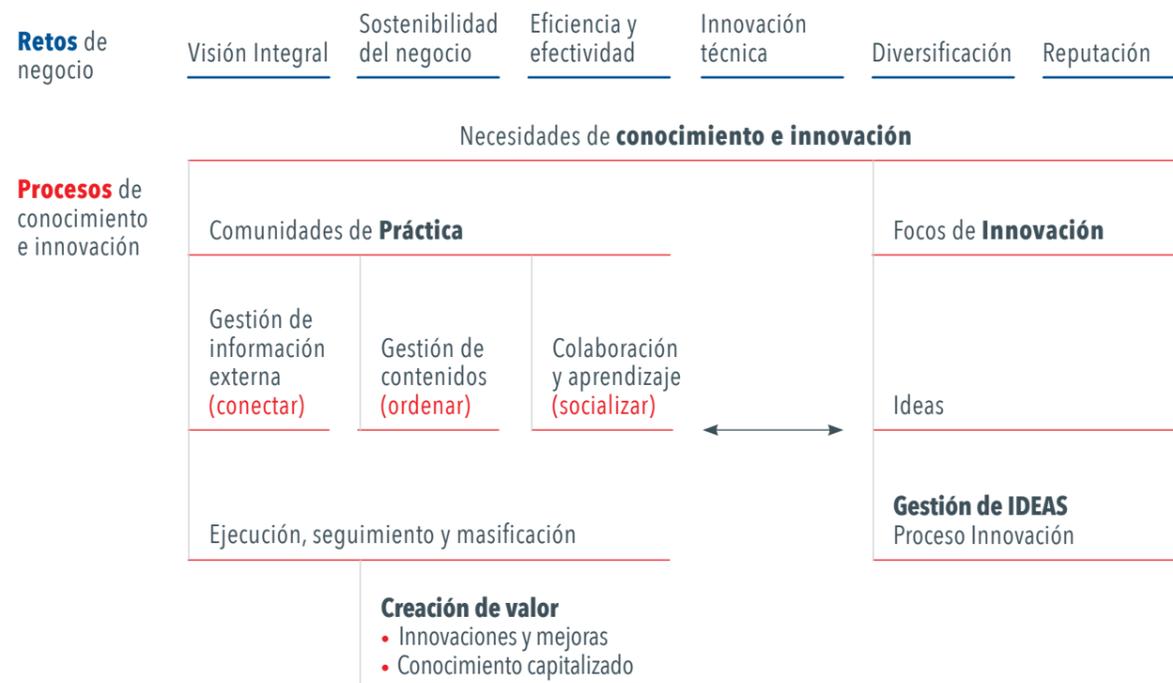
Consolidamos los procesos de formación sobre herramientas de mejoramiento continuo, liderados por el área de Excelencia Organizacional, logrando identificar oportunidades

de mejoramiento, que nos permitan optimizar nuestros procesos y 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 de Conocimiento



Innovación y 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.

"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

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 2020



~ USD 46 millones en beneficios para la empresa, generados en 18 iniciativas ganadoras dentro del Programa de Reconocimientos Mansarovar. Durante 2020, se postularon 95 iniciativas a este programa.

~ USD
46.000.000

En beneficios para la empresa

Beneficios reflejados en el impuesto sobre la renta por valor de USD 403.000 para 2020, por un proyecto plurianual catalogado como innovador y aprobado por el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación.

USD
403.000

Beneficios reflejados en el impuesto sobre la renta para 2020

Capacitaciones a 50 colaboradores relacionados con la gestión de proyectos y las comunidades de conocimiento en habilidades de liderazgo y comunicación relacionados con sus roles y responsabilidades.

50

colaboradores capacitados en habilidades de liderazgo y comunicación

50 colaboradores entrenados en la metodología LEAN por el equipo de Excelencia Organizacional, perfeccionando conocimientos y habilidades para lograr y mejorar la productividad en los procesos de la Compañía.

50

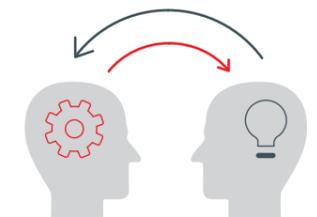
colaboradores entrenados en la metodología LEAN

89 % de incremento en las celdas de conocimiento relacionadas con la captura y transferencia de conocimiento, pasando de un acumulado de 102 celdas en 2019 a 193 en 2020.



+ 89 %
de incremento en las celdas de conocimiento

Seleccionados para participar en dos eventos internacionales de transferencia de conocimiento durante 2020.



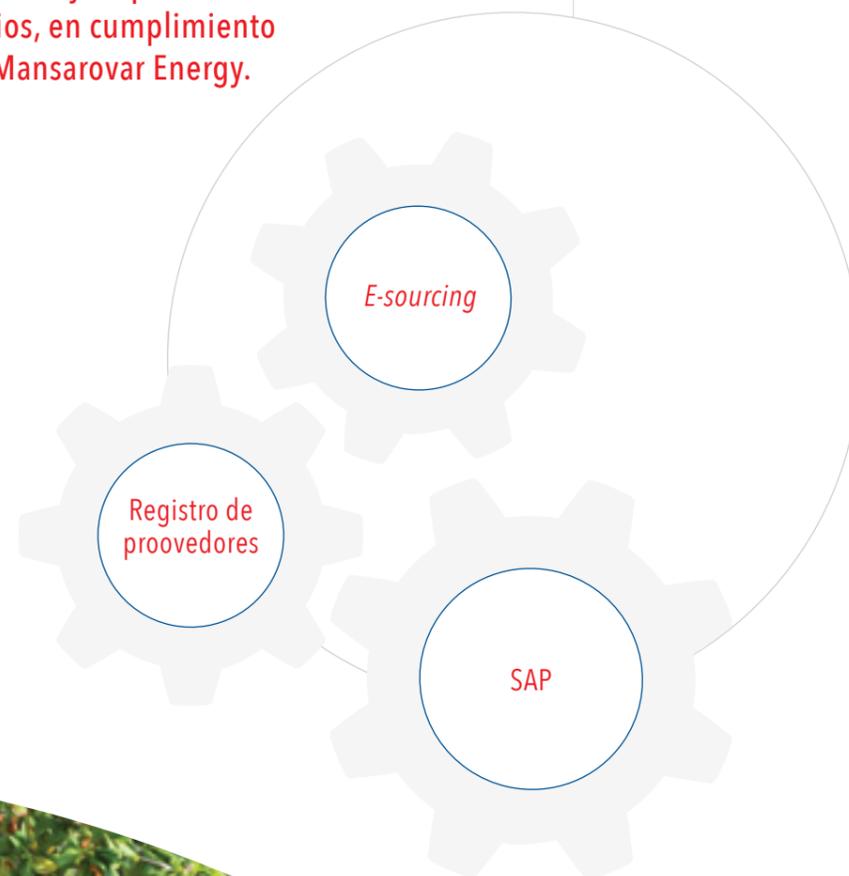
Responsabilidad en la cadena de abastecimiento

GRI 103-1, 103-2, 103-3, 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 o lineamientos que orientan los procesos de compra y contratación de Mansarovar Energy, enmarcados en las mejores prácticas y el direccionamiento de los socios.

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



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

Gestión Cadena de abastecimiento

Gestión de abastecimiento

Planeación y estrategia abastecimiento

Gestión de compras y contratos

Licitación y adjudicación

Administración de contratos

Gestión de proveedores

Gestión de inventarios y almacenes

Planeación, control y optimización de inventarios

Gestión de almacenes

150
151



Mansarovar Energy Colombia Ltd. recibió en 2019 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 con:

Gestión de abastecimiento

Gestión de proveedores

Gestión de inventarios y almacenes

La gestión de abastecimiento se compone de dos subprocesos:

Planeación y estrategia de abastecimiento

Encaminados a integrar los compromisos previos en términos de sostenibilidad, libre competencia, reglamentos de operador y guías de contratación para 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 conformes y servicios de la manera más eficiente posible. Las estrategias de abastecimiento son definidas en más del 85 % de los casos como procesos licitatorios competitivos, dando oportunidad a proveedores y contratistas de participar y competir de una manera trazable, transparente y sostenible.

Los procesos licitatorios exigen una precalificación de proveedores y contratistas a ser invitados, mediante la aplicación de criterios LA/FT, técnicas de experiencias, desempeños financieros previos y HSE.

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 proveedores y contratistas a ser invitados, mediante la aplicación de criterios LA/FT, técnicas de experiencias, desempeños financieros previos y HSE, de tal manera que los invitados tengan las competencias y capacidades requeridas.

Durante el año 2020, Mansarovar Energy realizó más de 1.200 procesos licitatorios con participación de proveedores locales, nacionales y del exterior, y gestionó más de 7.000 requerimientos.

+ 1.200

procesos licitatorios realizados durante 2020

+ 7.000

requerimientos gestionados con participación de proveedores locales, nacionales y del exterior.



Gracias al gran trabajo en equipo realizado con los más de 300 proveedores y contratistas registrados en la base de datos como área de influencia y el diseño e implementación de la Guía de Contratación de

Proveedores Locales, se ha logrado hasta triplicar durante los últimos años la adjudicación del total de las compras a proveedores regionales. Durante los últimos tres años, estos han sido invitados a más de 1.500 procesos licitatorios.

Adjudicaciones área de influencia



Dados los planes de inversión y optimización de los procesos de aprovisionamiento, los montos adjudicados han tenido el siguiente comportamiento:

	2016	2017	2018	2019	2020
Bienes	1.021.579	717.223	534.066	3.509.846	256.940
Servicios	9.035.196	16.930.345	19.925.142	9.947.040	5.743.348
Total	10.056.776	17.647.568	19.925.142	13.456.887	6.000.288
Proveedores locales	5,5 %	12,7 %	15,8 %	15,8 %	13 %

Se tienen más de 200 contratos firmados, administrados por casi 70 empleados de Mansarovar Energy, quienes recibieron más de 100 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.

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, en las que se incluyen las valoraciones por parte de la cadena de abastecimiento, el administrador de contrato y HSE.

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

Adicionalmente, la Compañía ejecutó la Primera Rueda de Negocios y Feria Empresarial en Puerto Boyacá, que contó con la presencia de casi 149 asistentes 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 dos 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 realizó reuniones virtuales con 22 proveedores locales, con el fin de conocer su portafolio y posible relacionamiento comercial. Además, se realizaron 30 diagnósticos empresariales con el objetivo de analizar cada empresa y entregarle sus oportunidades de mejora para aumentar su competitividad.

Calificación total



● Deficiente 0 - 70 puntos	● Regular 71 - 80 puntos	● Bueno 81 - 90 puntos	● Excelente 91 - 100 puntos
-------------------------------	-----------------------------	---------------------------	--------------------------------



Gestión de materiales

Para 2020, 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, al igual que, de parte de ellos, asumirlo como algo continuo y no transitorio.

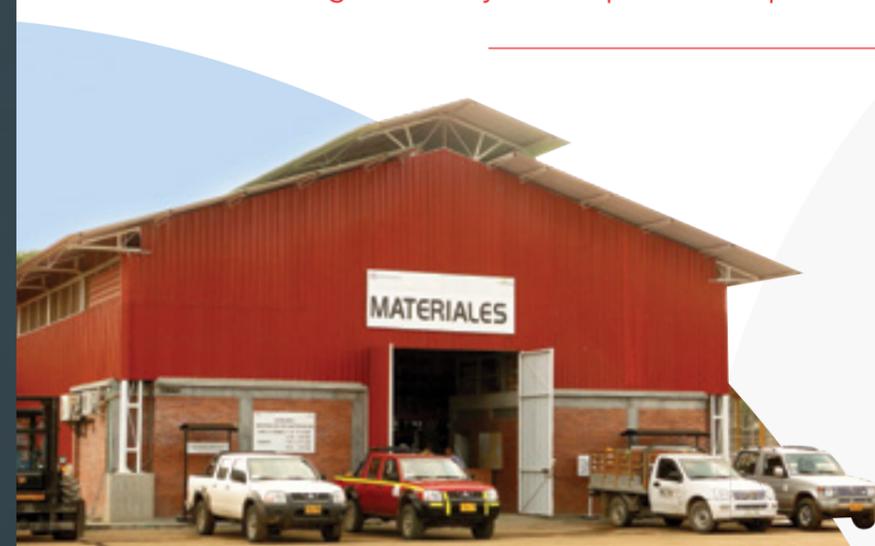
Se descubrieron nuevas formas de realizar los procesos que nos han ayudado a simplificar el flujo normal del proceso de inventarios como tal y han permitido desarrollar mejores indicadores de medida de los procedimientos, que evalúen dicho flujo de manera apropiada, manteniendo un ciclo constante de mejoramiento.

Durante los últimos años, se han dispuesto de una manera segura y trazable más de 4.500 toneladas de chatarra mixta ferrosa, como materia prima para la elaboración de nuevos productos de la industria de la construcción.

Nuestro reto para 2021 es continuar con un enfoque de gestión estratégico de la cadena de abastecimiento, buscando generar mayor valor para la Compañía.

Nuestro reto para 2021 es continuar con un enfoque de gestión estratégico de la cadena de abastecimiento, buscando generar mayor valor para la Compañía, así:

- Continuar con el fortalecimiento de relaciones sostenibles con los grupos de interés en las zonas de influencia, apoyando las políticas de responsabilidad social corporativa de la Compañía desde la gestión de abastecimiento, buscando que los proveedores de la región sean nuestros aliados estratégicos y se conviertan en empresas sólidas que puedan ofrecer bienes y servicios a otras empresas en la zona y a nivel nacional.
- Identificar oportunidades que permitan mejorar la eficiencia de la cadena de abastecimiento.
- Continuar con el ciclo de evaluaciones de desempeño, contratos, órdenes de compra y órdenes de servicio, de tal manera que se generen acciones que conduzcan al mejoramiento de la competitividad de los proveedores y contratistas.



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 a los lineamientos del *balanced scorecard* de la Compañía.



Asimismo, evaluamos su desempeño técnico y contractual.

De acuerdo con el registro de SAP, para el periodo enero-diciembre de 2020, Mansarovar Energy contó con 48 nuevos proveedores. A 30 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:

- Precalificación de oferentes
- Seguimiento por parte del administrador de contrato
- Evaluación de contratos
- Auditorías laborales



Impactos

414-2

Durante 2020, se auditaron nueve contratos, cuyo alcance incluyó la verificación del cumplimiento de obligaciones laborales.

Como hallazgos relacionados a este tema, se identificó a un (1)

contratista con pagos tardíos de las planillas de seguridad social de sus empleados, con quien se definieron planes de acción para cierre de brechas, los cuales deben ser asegurados por el respectivo administrador de contrato.

Proveedores con impactos significativos

Concepto	2016	2017	2018	2019	2020
Cuántos proveedores tienen impactos negativos significativos reales y potenciales sobre las prácticas laborales	3	2	2	1	1
Porcentaje de proveedores con impactos negativos significativos reales y potenciales en las prácticas laborales, con los cuales se han acordado mejoras después de la evaluación (entendemos que es el porcentaje de proveedores con los que se definieron planes de acción para cierre de brechas)	66 %	100 %	100 %	100 %	100 %





Bienestar laboral y desarrollo del capital humano

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



Para Mansarovar Energy, su activo más importante son las personas, y estas son consideradas la base del éxito de la Compañía. En ese sentido, se percibe el desarrollo del capital humano como una vía para fortalecer el negocio de Mansarovar Energy a través de acciones y estrategias que permitan mantener satisfechos a los colaboradores para que, a través de la ejecución de sus cargos, muestren su mayor potencial y sean eficientes. Las prácticas de empleo permiten adquirir y mantener al mejor talento humano disponible para el sector Oil & Gas.

Las prácticas laborales que promueven el bienestar y los beneficios de los colaboradores ayudan a generar sentido de pertenencia hacia Mansarovar Energy, facilitar un mejor desempeño en los cargos asignados, aumentar la productividad y a ser actores positivos que promulguen interna y externamente los valores y principios de la Compañía.

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 fomentar en nuestro talento humano los valores corporativos.

El desarrollo de las actividades que conducen a lograr este objetivo se enmarca en cuatro procesos estratégicos de la política de recursos humanos:

Para Mansarovar Energy, el bienestar laboral y el desarrollo del capital humano son pilares esenciales para el cumplimiento de sus objetivos estratégicos.

Adquisición y atracción del mejor talento



Buscamos contar con el mejor talento de la industria y de los diferentes sectores, que nos permita ser reconocidos como una empresa competitiva en habilidades técnicas y competencias personales. 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



Mansarovar Energy cuenta con un programa de desarrollo y desempeño que ayuda a fortalecer las habilidades técnicas y blandas, al cierre de brechas y a potenciar a los colaboradores en sus cargos. Este programa cuenta con un sistema de medición del desempeño laboral que busca el crecimiento interno de los colaboradores (movimientos horizontales y verticales). Además,

Sabemos que tenemos a los mejores con nosotros; por eso, nuestra responsabilidad es aportar continuo desarrollo para el perfeccionamiento de sus competencias profesionales y personales.

se adelantan planes de capacitación y entrenamiento, enfocados en el fortalecimiento de capacidades.

Sabemos que tenemos a los mejores con nosotros; por eso, nuestra responsabilidad es aportar continuo desarrollo para el perfeccionamiento 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.

Compensación y beneficios



Mansarovar Energy cuenta con un esquema de beneficios y compensación que va más allá de la retribución económica y que promueve el salario emocional. Dentro de los principales beneficios, se destacan patrocinios a estudios de educación superior, auxilios de vivienda, servicios médicos, préstamos, fondos mutuos de inversión, pólizas de seguro y actividades para los colaboradores y sus familias (olimpiadas, día del niño, bingos, presentación de comediantes, fiestas de fin de año y "días vitales" –que son espacios otorgados a los colaboradores para que los utilicen en actividades diferentes a las laborales-, entre otros); a pesar de la virtualidad que ha generado la pandemia por el COVID-19, dichas actividades se han seguido realizando, manteniendo estos espacios e incluso ampliándolos para llegar a los hogares y a las familias de los empleados.

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 Gerencia y la Coordinación de Recursos Humanos, 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 colaboradores, donde se fomenta el equilibrio vida-trabajo como parte del compromiso de nuestra responsabilidad social corporativa.

Para cumplir con el objetivo de mantener canales de comunicación cercanos con nuestros colaboradores, Mansarovar Energy cuenta con el portal de colaboradores "Lo hacemos realidad", con el que buscamos –a través de un acercamiento amigable–,

Desde el área de recursos humanos, también se hacen encuestas de clima organizacional con el propósito de conocer las opiniones de los colaboradores.

dar a conocer las políticas y programas de la Compañía.

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, y ha ayudado a que los empleados tengan toda su información consolidada en un solo medio que, además, es de fácil acceso. Como complemento, se han implementado las asesorías directas a través de llamadas telefónicas, generando mayor agilidad en la resolución de dudas y creando lazos de cercanía con la Compañía.

Desde el área de recursos humanos, también se hacen encuestas de clima organizacional con el propósito de conocer las opiniones de los colaboradores, y de retroalimentación para las diferentes actividades que se realizan durante el año, que permiten medir la percepción frente al desarrollo de estas e identificar oportunidades de mejora.

404-3

Indicadores 2020

Objetivo: incrementar los niveles de satisfacción de los colaboradores frente a las actividades de bienestar, beneficios y clima organizacional en Mansarovar Energy.

404-1

25,67

Total de horas-persona en capacitación

284/282 = 0,99

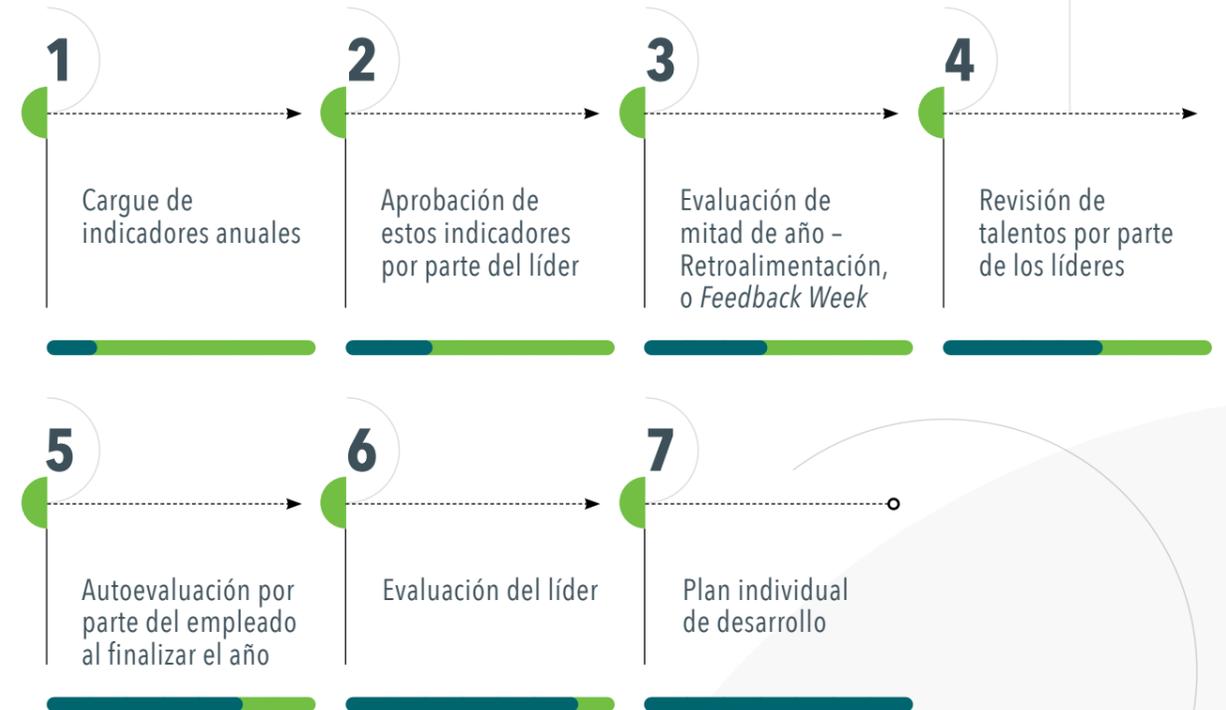
Total de evaluaciones de desempeño realizadas / Total de colaboradores evaluados



Logros 2020

Gestión del desempeño y desarrollo

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



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

Actividades de bienestar que nos hacen sentir orgullosos



102-8, 401-1

Abril 23 - 2021 Actividad integración (bingo)	Abril 29 - 2021 Charla ("Salud mental y bienestar emocional")	Abril 30 - 2021 Actividad integración (bingo)	Octubre 16 - 2021 Charla ("Felicidad en el trabajo")	Octubre 23 - 2021 Charla (taller "Marca personal y redes sociales")	Octubre 29 - 2021 Actividad ("Magia para todos")
Mayo 11 - 2021 Actividad en equipo ("En el ring se conoce al boxeador") personal rol diario	Mayo 14 - 2021 Actividad en equipo ("En el ring se conoce al boxeador") Jazmín	Mayo 15 - 2021 Actividad en equipo ("En el ring se conoce al boxeador") <i>Drilling</i>	Octubre 30 - 2021 Charla ("Creatividad para la identificación de oportunidades")	Noviembre 06 - 2021 Charla ("Gestión emocional")	Noviembre 13 - 2021 Charla ("Felicidad en el trabajo")
Mayo 26 - 2021 Actividad en equipo ("En el ring se conoce al boxeador") Jazmín	Mayo 27 - 2021 Actividad en equipo ("En el ring se conoce al boxeador") Jazmín	Mayo 29 - 2021 Actividad en equipo ("En el ring se conoce al boxeador") Velásquez	Noviembre 19 - 2021 <i>Stand up</i> (con Paulo Hernández)	Noviembre 20 - 2021 Charla ("Teoría de la abundancia y las nuevas tecnologías")	Noviembre 27 - 2021 Celebración fin de año
Junio 25 - 2021 <i>Stand up</i> (con Jonathan "el Gato")	Agosto 13 - 2021 Charla ("Higiene del sueño")	Septiembre 10 - 2021 Charla ("Sedentarismo y sobrepeso")	Diciembre 04 - 2021 Charla ("Felicidad, clave del éxito")	Diciembre 04 - 2021 <i>Show virtual</i> "Sonríe con Loquillo"	Diciembre 11 - 2021 Charla ("Gestión de equipos remotos")
Septiembre 21 - 2021 Olimpiadas deportivas (charla de Farid Mondragón)	Septiembre 22 - 2021 Olimpiadas deportivas (clase de baile)	Septiembre 23 - 2021 Olimpiadas deportivas (entrenamiento funcional)	Diciembre 16 - 2021 Novena de aguinaldos ("Papá Noel saxofonista")	Diciembre 17 - 2021 Novena de aguinaldos (coro navideño)	Diciembre 18 - 2021 Novena de aguinaldos ("Taller de Santa")
Septiembre 24 - 2021 Olimpiadas deportivas (entrenamiento de zumba)	Septiembre 25 - 2021 Olimpiadas deportivas (charla "Espíritu empresarial")	Septiembre 25 - 2021 Olimpiadas deportivas (transmisión torneo de videojuegos)	Diciembre 19 - 2021 Actividad fin de año personal rol diario	Diciembre 21 - 2021 Novena de aguinaldos ("Nochebuena")	Diciembre 22 - 2021 Novena de aguinaldos ("Navidad contigo")
Septiembre 30 - 2021 <i>Stand up</i> (con Diego Camargo)	Octubre 02 - 2021 Charla ("Resiliencia")	Octubre 09 - 2021 Charla ("Liderazgo consciente")	Diciembre 23 - 2021 Novena de aguinaldos ("Un cuento de Navidad")	Diciembre 24 - 2021 Novena de aguinaldos (misa de agradecimiento)	

La gestión laboral en cifras



Distribución de trabajadores directos por género



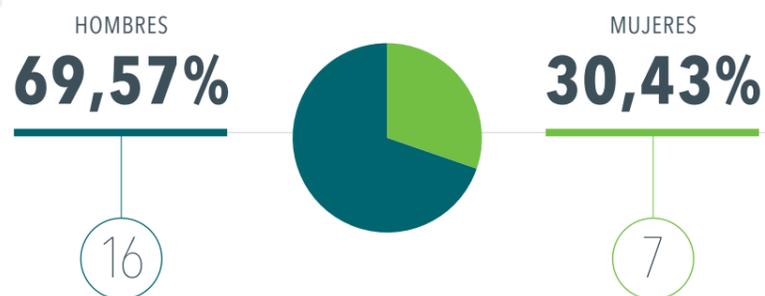
Personal vinculado

Departamento	Menores de 30	Entre 30 y 50	Mayores de 50
Bogotá	0 0	6 5	0 0
Boyacá	0 0	1 3	0 0
Cundinamarca	0 0	0 1	0 1
Huila	0 0	0 1	0 0
Norte de Santander	0 0	0 2	0 0
Santander	0 0	0 3	0 0

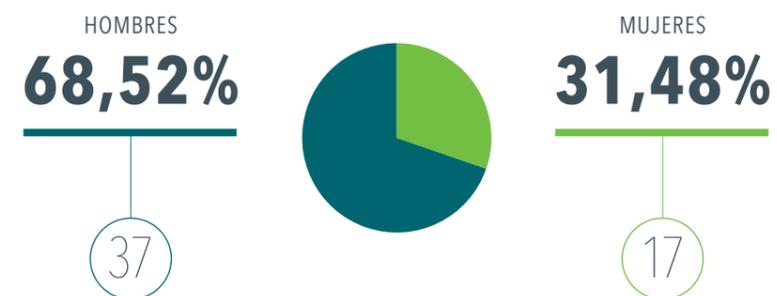
Personal retirado

Departamento	Menores de 30	Entre 30 y 50	Mayores de 50
Bogotá	0 2	10 13	1 2
Boyacá	0 0	1 0	4 9
Huila	0 0	0 1	0 0
Antioquia	0 0	0 0	0 3
Santander	0 0	0 3	0 3
Norte de Santander	0 0	0 1	0 0
Tolima	0 0	1 0	0 0

Total índice de **contratación** por género



Total índice de **personal retirado** por género



Personal sindicalizado

202 44 %

N.º colaboradores **sindicalizados**,
cubiertos por CCT

256 56 %

N.º colaboradores **no sindicalizados**,
beneficiados por extensión



Distribución del personal por tipo de contrato

Tipo de contrato			
Indefinido	409	71	338
Fijo	49	11	38
Total	458	82	376

Posición

1 Chief Executive Officer (entre 30 y 50)	1 Chief Financial Officer (entre 30 y 50)	1 Chief Operative Officer (mayores de 50)	1 Chief Technical Officer (mayores de 50)

Distribución por cargo y género

Asistente	25	5 %	11	14
Coordinador	53	12 %	13	40
Directivo	4	1 %	0	4
Gerencial	19	4 %	3	16
LMB	4	4 %	0	4
Operativo	155	34 %	2	153
Profesional	196	43 %	53	143
VP	2	0 %	0	2
Total	458	100 %	82	376

Personal 2020

Personal reincorporado	0	0	0
Personal que laboró en 2020	458	82	376
Total	458	82	376

Distribución de personal por departamento

Departamento			
Boyacá			
Menores de 30:	5	1	4
Entre 30 y 50:	107	10	107
Mayores de 50:	48	0	48
Total:	170	11	159
Cundinamarca			
Menores de 30:	0	0	0
Entre 30 y 50:	13	4	9
Mayores de 50:	6	0	6
Total:	19	4	15
Bogotá			
Menores de 30:	8	4	4
Entre 30 y 50:	132	50	82
Mayores de 50:	41	9	32
Total:	181	63	118

Departamento			
Antioquia			
Menores de 30:	0	0	0
Entre 30 y 50:	19	0	19
Mayores de 50:	9	0	9
Total:	28	0	28

Departamento			
Bolívar			
Menores de 30:	0	0	0
Entre 30 y 50:	0	0	2
Mayores de 50:	0	0	0
Total:	2	4	2

Departamento			
Meta			
Menores de 30:	0	0	0
Entre 30 y 50:	2	0	2
Mayores de 50:	0	0	0
Total:	2	0	2

Departamento			
Cesar			
Menores de 30:	0	0	0
Entre 30 y 50:	2	0	2
Mayores de 50:	0	0	0
Total:	2	0	2

Departamento			
Huila			
Menores de 30:	0	0	0
Entre 30 y 50:	4	1	3
Mayores de 50:	0	0	0
Total:	4	1	3

Departamento			
Santander			
Menores de 30:	0	0	0
Entre 30 y 50:	35	3	32
Mayores de 50:	7	0	7
Total:	42	3	39

Departamento			
Risaralda			
Menores de 30:	0	0	0
Entre 30 y 50:	2	0	2
Mayores de 50:	0	0	0
Total:	2	0	2

Departamento			
Tolima			
Menores de 30:	0	0	0
Entre 30 y 50:	1	0	1
Mayores de 50:	2	0	2
Total:	3	0	3

Departamento			
Norte de Santander			
Menores de 30:	0	0	0
Entre 30 y 50:	3	0	3
Mayores de 50:	0	0	0
Total:	3	0	3

	Menores de 30	Entre 30 y 50	Mayores de 50	Total
	5	68	9	82
	8	264	104	376
Total	13	332	50	458

401-2

Beneficios

Durante 2020, 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 operaciones¹⁰.



Préstamo para vivienda.



Auxilio educativo.



Servicios médicos y suministro de medicamentos.



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.



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).

401-3

Tres colaboradoras disfrutaron de la licencia de maternidad, y todas se reincorporaron. Los ocho colaboradores que disfrutaron de la licencia de paternidad

también se reincorporaron en su totalidad. De esta manera, el índice de reincorporación al trabajo fue del 100 % para mujeres y para hombres.

¹⁰ Para Mansarovar Energy, los lugares donde tiene operación son considerados de operación significativa.



402-1

Relaciones entre los trabajadores y la dirección

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



Este procedimiento aplica a todos los cambios técnicos y organizacionales de la Compañía que tengan el potencial de afectar el desempeño de HSE, los activos, la continuidad de los procesos y la imagen de Mansarovar 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.

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



Capacitación y desempeño

La capacitación brindada durante 2020 se centró en cursos de inglés y algunos temas técnicos propios de la industria Oil&Gas. Así, se ofrecieron 11.758 horas de adiestramiento, con un tiempo promedio por empleado de 25,67 horas hombre, considerando el total de 458 colaboradores al cierre de 31 de diciembre de 2020.



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

404-2

Los programas de entrenamiento realizados se han enfocado en el fortalecimiento de las competencias de los colaboradores relacionadas con su rol. Para lograr la mayor participación, el horario laboral es flexible, a fin de complementar dichas actividades.

Los retos para 2020 incluyeron asegurar todas las actividades inicialmente planeadas de manera presencial bajo la modalidad virtual, teniendo en cuenta la condición de pandemia mundial. Con este reto, se logró un acercamiento, no solo con el

trabajador, sino con su familia, ya que a estas actividades se conectaban todos los integrantes.

Se fortaleció el portal de empleados, pues en esta coyuntura se convirtió en una herramienta de gran ayuda para los colaboradores en lo relacionado con solicitudes de vacaciones, certificados laborales, desprendibles de pago y auxilios educativos, entre otros.

Para 2021, asegurar el cumplimiento de los diferentes subprocesos de recursos humanos, por medio de las plataformas tecnológicas como Success Factors, portal de empleados, SAP, y continuar los desarrollos tecnológicos para solicitudes puntuales como procesos de inducción corporativa,

Uno de los objetivos de la Compañía este año fue brindar formación integral a sus colaboradores, que les permitiera estar alineados con las necesidades y objetivos de Mansarovar Energy.



requisición de personal directo a Mansarovar Energy, y paz y salvos para los procesos de egreso de los trabajadores.

Asegurar la participación virtual de los trabajadores y sus familias en las diferentes actividades planeadas y aprobadas por la junta local, con el objetivo de mantener y de prevenir el riesgo psicosocial en los trabajadores.

Con la llegada de la pandemia del COVID-19 a Colombia, en Mansarovar Energy implementamos las siguientes estrategias para garantizar nuestra continuidad operacional, protegiendo la salud e integridad de cada uno de nuestros colaboradores:

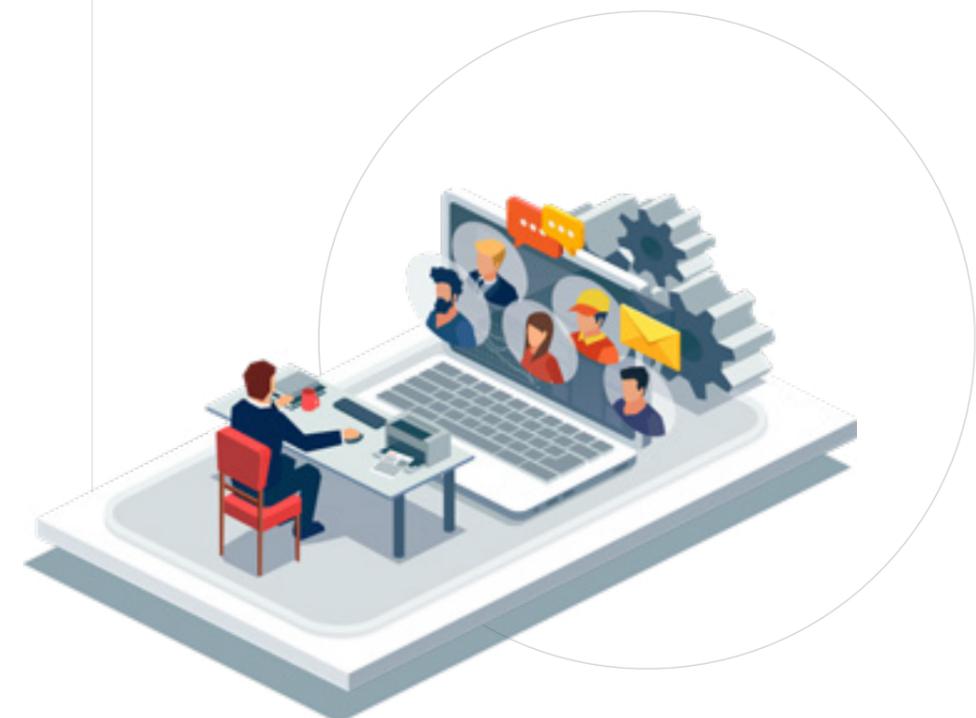
Siguiendo los lineamientos y restricciones impuestas por el Gobierno nacional, en el mes de marzo de 2020 se inició el trabajo en casa para todos los colaboradores de las diferentes oficinas de Bogotá y Puerto Boyacá.

A través de la plataforma Microsoft Teams, los colaboradores de Mansarovar Energy siguieron en contacto permanente con sus equipos de trabajo y colegas, pudiendo dar cumplimiento a los objetivos estratégicos y organizacionales.

Con el acompañamiento de una fisioterapeuta y expertos en ergonomía, se realizó el acompañamiento y la revisión de los nuevos espacios de trabajo de los colaboradores, los cuales contaron con todos los implementos necesarios para adaptar un espacio en casa para este fin.

Se brindó un acompañamiento especial en temas psicosociales al personal de campo que debió pasar los primeros 40 días del aislamiento en su lugar de trabajo.

Se inició una campaña semanal de comunicaciones con información preventiva del COVID-19.



Se crearon espacios virtuales con médicos especialistas, los cuales tenían como objetivo capacitar al personal de Mansarovar Energy en autocuidado, protocolos de bioseguridad, riesgo de contagio, síntomas y aislamiento preventivo, entre otros. En estos espacios, se respondieron todas las preguntas e inquietudes de los colaboradores.

Adicionalmente, se realizaron charlas de sensibilización de los riesgos psicosociales asociados a la pandemia, el manejo de las relaciones personales, el cuidado del sueño y buenos hábitos de alimentación en casa, entre otros.

A través de una encuesta realizada a todos los colaboradores sobre la experiencia del trabajo en casa, se pudieron implementar nuevas estrategias y mejorar otras dinámicas.

Se mantuvo el 100 % de las actividades de bienestar y celebraciones especiales, logrando una innovación importante gracias a diferentes plataformas y servicios.

Se crearon espacios virtuales con médicos especialistas, los cuales tenían como objetivo capacitar al personal de Mansarovar Energy.



En **Mansarovar Energy**
estamos unidos contra
el **COVID-19**



Las actividades de bienestar se convirtieron en un espacio familiar, teniendo en cuenta las facilidades de las conexiones virtuales.

Finalizamos el año 2020 con la medida de trabajo en casa del 100 % del personal con comorbilidades y adaptando los turnos del personal de campo sin limitaciones.

Objetivo primer semestre 2021: continuar con el programa de actividades virtuales, promoviendo el bienestar de los trabajadores y sus familias.



10

10 Tabla GRI

Contenidos generales

Estándar GRI	Contenido	Página / Comentario	Omisión	Verificación
Perfil de la organización				
102-1	Nombre de la organización	13		
102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	13		
102-3	Ubicación de la sede	13		
102-4	Ubicación de las operaciones	13		
102-5	Propiedad y forma jurídica	13		
102-6	Mercados servidos	13, 22, 24		
102-7	Tamaño de la organización	13, 22, 24, 25		Sí
102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	14, 168		
102-9	Cadena de suministro	150		
102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	6		
102-11	Principio o enfoque de precaución	76		
102-12	Iniciativas externas	28, 30, 72		Sí
102-13	Afiliación a asociaciones	28, 30		
Estrategia				
102-14	Declaración de los altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	6		
102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades	6		
Ética e Integridad				
102-16	Valores, principios, Estándares y normas de conducta	19, 50		
Gobernanza				
102-18	Estructura de gobernanza	36		
102-20	Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	36		
102-21	Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales	55		
102-22	Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	36		
102-24	Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	36		
102-25	Conflictos de intereses	50		

GRI 102:
Contenidos
generales

Estándar GRI	Contenido	Página / Comentario	Omisión	Verificación
Perfil de la organización				
102-26	Función del máximo órgano de gobierno en la selección de objetivos, valores y estrategia	36		
102-27	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	36		
102-28	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	36		
102-30	Eficacia de los procesos de gestión del riesgo	44		
102-31	Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales	46		
102-32	Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	36		
Participación de los Grupos de Interés				
102-40	Lista de los grupos de interés vinculados a la organización	55		Sí
102-41	Acuerdos de negociación colectiva	74		
102-42	Identificación y selección de grupos de interés	55		
102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés	56		
102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados	56, 58		Sí
Prácticas para la elaboración de informes				
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	56		Sí
102-47	Lista de los temas materiales	56		Sí
102-50	Periodo objeto del informe	10		Sí
102-51	Fecha del último informe	10		Sí
102-52	Ciclo de elaboración de informes	10		Sí
102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	10		Sí
102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI	10		Sí
102-55	Índice de contenidos GRI	178		Sí
102-56	Verificación externa	10		

GRI 102:
Contenidos
generales

180

181

Tabla GRI

Mansarovar Energy

Contenidos temáticos

Contenidos temáticos			Página / Comentario
Crecimiento sostenible			
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1	Explicación del tema material y sus coberturas	55
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	55
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	55
Seguridad industrial, salud ocupacional y medioambiente			
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1	Explicación del tema material y sus coberturas	82
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	82
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	82
GRI 302: Energía	302-1	Consumo energético dentro de la organización	102
	302-4	Reducción del consumo energético	102
GRI 303: Agua	303-1	Extracción de agua por fuente	103
	303-3	Agua reciclada y reutilizada	104
GRI 304: Biodiversidad	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	107
	305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	108
GRI 305: Emisiones	305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	108
	305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	110
	305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	109
	305-5	Reducción de las emisiones de GEI	108
	305-7	Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire	110
GRI 306: Efluentes y residuos	306-1	Vertido de aguas en función de su calidad y destino	105
	306-2	Residuos por tipo y método de eliminación	111
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo	403-1	Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad	86
	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	87
	403-4	Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos	94
	403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	86

Contenidos temáticos			Página / Comentario
Gestión social estratégica			
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1	Explicación del tema material y sus coberturas	122,138
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	122,130,136
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	122, 137
GRI 413: Comunidades locales	413-2	Operaciones con impactos negativos significativos -reales y potenciales- en las comunidades locales	128
Excelencia operacional			
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1	Explicación del tema material y sus coberturas	114
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	114
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	114
Gobierno corporativo, ética, transparencia y gestión de riesgos			
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1	Explicación del tema material y sus coberturas	34, 40
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	34, 40
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	34, 43
GRI 102: Contenidos Generales	102-18	Estructura de gobernanza	36
	102-20	Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	36
	102-21	Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales	55
	102-22	Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	36
	102-24	Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	36
	102-25	Conflictos de intereses	50
	102-26	Función del máximo órgano de gobierno en la selección de objetivos, valores y estrategia	36
	102-27	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	36
	102-28	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	36
	102-30	Eficacia de los procesos de gestión del riesgo	44
102-31	Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales	46	
102-32	Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	36	

182

183

Contenidos temáticos

**Página /
Comentario**

GRI 406: No discriminación	406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	46
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio	409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	46
GRI 205: Anticorrupción	205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	46
GRI 412: Evaluación de derechos humanos	412-1	Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos	46
GRI 205: Anticorrupción	205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	47
	205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	47

Nuestra cadena de valor

GRI 103: Enfoque de gestión	103-1	Explicación del tema material y sus coberturas	144,150
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	144,150
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	144,150
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	156
	414-2	Proporción de gasto en proveedores locales	157

Bienestar laboral y desarrollo del capital humano

GRI 103: Enfoque de gestión	103-1	Explicación del tema material y sus coberturas	160
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	160
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	160
GRI 401: Empleo	401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	168
	401-2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	172
	401-3	Permiso parental	172
GRI 402: Relaciones trabajador - empresa	402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	173
GRI 404: Formación y enseñanza	404-1	Media de horas de formación al año por empleado	174
	404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	92, 74
	404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	164, 174



Mansarovar
ENERGY

EXPERTOS EN CRUDO PESADO