# GRI

ÍNDICE DE CONTENIDO

# 2018

FRONTERA ENERGY

| ESTÁNDAR GRI | CONTENIDO | REFERENCIA | VERIFICACIÓN EXTERNA | OMISIÓN | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | OMISIÓN IDENTIFICADA | JUSTIFICACIÓN | EXPLICACIÓN |
| **GRI 101: FUNDAMENTOS** | | | | | | |
| CONTENIDOS GENERALES | | | | | | |
| | **PERFIL ORGANIZACIONAL** | | | | | |
| | **102-1** Nombre de la organización | Frontera Energy Colombia Corp., sucursal Colombia | | | | |
| | **102-2** Actividades, marcas, productos y servicios | ¿Quiénes somos? Pag 7 | | | | |
| | **102-3** Ubicación de la sede | Canadá<br>333 Bay Street<br>Suite 1100<br>Toronto, Ontario, Canadá M5H 2R2<br><br>Colombia<br>Calle 110 N° 9 – 25 Piso 14<br>Bogotá, Colombia | | | | |
| | **102-4** Ubicación de las operaciones | ¿Quiénes somos? Pág. 7<br>Colombia por sus condiciones sociopolíticas y económicas actuales, y por tener la mayoría de nuestros campos de producción es el país principal en el que nuestro modelo de sostenibilidad es implementado.<br>Perú por sus condiciones económicas y sociopolíticas, y la presencia de comunidades étnicas cercanas a nuestras operaciones, está cobrando relevancia en términos de sostenibilidad para la Compañía. | | | | |
| | **102-5** Propiedad y Forma Jurídica | ¿Quiénes somos? Pág. 7<br>Frontera Energy Colombia Corp., sucursal Colombia, es una sucursal de la sociedad Frontera Energy Colombia Corp registrada en Zurich, Suiza.<br>El accionista mayoritario de Frontera Energy Corporation es The Catalyst Capital Group Inc con el 30.8% los demás son accionistas minoritarios con menos del 3% cada uno. | | | | |
| | **102-6** Mercados servidos | ¿Quiénes somos? Pág. 7 | | | | |
| | **102-7** Tamaño de la organización | ¿Quiénes somos? Pág. 7 | | | | |
| | **102-8** Información sobre empleados y otros trabajadores | Total empleados: 1184 M: 349 H: 835<br>Colombia: 997 Indefinido: 980 Fijo: 17<br>Perú: 152 Indefinido: 129 Fijo:23<br>Canadá: 34 Indefinido: 34<br>Suiza: 1 | | | | |
| | **102-9** Cadena de Abastecimiento | ¿Quiénes somos? Pág. 7<br>Promover una cadena de abastecimiento sostenible. Pág. 68<br>Los proveedores de mayor tamaño están relacionados con servicios de hidrocarburos como por ejemplo perforación, licenciamiento, reforestación, servicios logísticos, transporte de personal, transporte de crudo, entre otros. | | | | |
| | **102-10** Cambios en la organización y su cadena de suministro | No hubo cambios significativos. | | | | |

| ESTÁNDAR GRI | CONTENIDO | REFERENCIA | VERIFICACIÓN EXTERNA | OMISIÓN | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | OMISIÓN IDENTIFICADA | JUSTIFICACIÓN | EXPLICACIÓN |
| **GRI 101: FUNDAMENTOS** | | | | | | |
| CONTENIDOS GENERALES | | | | | | |
| | **102-11** Principio o Enfoque de Precaución | Desde 2012, Frontera ha implementado la metodología de causa-efecto para el análisis de los riesgos corporativos con la participación de las áreas involucradas. Anualmente, la compañía de esta valoración para los proyectos nuevos y en ejecución.<br>Desde 2016 Frontera es pionera en el desarrollo e implementación de un Sistema de Gestión de Continuidad del Negocio alineado con el Estándar ISO 22301 v. 2012 del Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación, y auditado por Bureau Veritas Certification. Actualmente, Frontera es la primera y única empresa certificada en Colombia y la primera de América Latina en el sector de petróleo y gas.<br>En 2018, la Compañía inició diversas actividades para mantener y obtener la re-certificación. | | | | |
| | **102-12** Iniciativas externas | Contribuimos con el desarrollo sostenible de las comunidades. Pág. 36-41<br>Iniciativas que la organización apoya:<br>Iniciativa de Transparencia de la Industria Extractiva<br>Pacto Global<br>Principios Voluntarios<br>Comité Minero Energético | | | | |
| | **102-13** Afiliación a asociaciones | Asociación Colombiana de Petróleos (ACP), Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI-Colombia), miembro del Pacto Global y de la Red Local en Colombia y Canadá, Comité de Seguimiento a la Inversión de Regalías, EITI (Iniciativa para la Transparencia de la Industrias Extractivas), Asociación Regional de empresas del sector petróleo, gas y biocombustibles en Latinoamerica y el Caribe. | | | | |
| | **ESTRATEGIA** | | | | | |
| | **102-14** Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones | Palabras del CEO. Pág. 5-6 | | | | |
| | **102-15** Principales impactos, riesgos y oportunidades | Palabras del CEO. Pág. 5-6 | | | | |
| | **ÉTICA E INTEGRIDAD** | | | | | |
| | **102-16** Valores, principios, estándares y normas de conducta | Actuamos con coherencia y transparencia.<br>Ética, transparencia y cumplimiento. Pág 22-27 | | | | |
| | **102-17** Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas | Actuamos con coherencia y transparencia.<br>Ética, transparencia y cumplimiento. Pág 25 | | | | |
| | **GOBERNANZA** | | | | | |
| | **102-18** Estructura de Gobernanza | a) El ente de Gobierno más alto es la Junta Directiva, la cual incluye tres comités: Compensación y Recursos Humanos, Auditoría, y Gobierno Corporativo, Nominaciones y Sostenibilidad. Para más información sobre la Junta Directiva y sus comités, por favor ver nuestra Página web http://www.fronteraenergy.ca/es/estructura-corporativa/.<br>b) El Comité de Gobierno Corporativo, Nominaciones y Sostenibilidad asiste a la Junta Directiva en la revisión de las políticas de sostenibilidad corporativa de la compañía, incluidos asuntos ambientales, sociales, de salud, seguridad y de ética, y es responsable de asesorar a la Junta, sus comités y a la gerencia ejecutiva sobre dichos asuntos. | | | | |

| ESTÁNDAR GRI | CONTENIDO | REFERENCIA | VERIFICACIÓN EXTERNA | OMISIÓN | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | OMISIÓN IDENTIFICADA | JUSTIFICACIÓN | EXPLICACIÓN |
| **GRI 101: FUNDAMENTOS** | | | | | | |
| CONTENIDOS GENERALES | | | | | | |
| | **102-19** Delegación de autoridad | Los procesos para delegar la autoridad en temas económicos, ambientales y sociales del máximo órgano de gobierno a los ejecutivos principales y otros empleados se llevan a cabo a través del Comité de Gobierno Corporativo, Nominación y Sustentabilidad (CGNSC) y mediante el Mandato del CEO, de la siguiente manera: i) delegar a las gerencias la responsabilidad de redactar políticas y los programas relacionados con los asuntos de sostenibilidad corporativa, las cuáles serán presentados al Comité para revisión y, posteriormente, a la Junta para aprobación; ii) establecer y recomendar a la Junta para su aprobación, las metas, políticas y programas relacionados con asuntos ambientales, sociales, de sostenibilidad, salud y seguridad; iii) revisar con las gerencias el récord de desempeño de la corporación en asuntos ambientales, sociales, de sostenibilidad, salud y seguridad, junto con cualquier acción propuesta con base en el desempeño; iv) revisar con las gerencias los siguientes asuntos, según se relacionen con asuntos ambientales, sociales, de sostenibilidad, salud y seguridad: a) las políticas de la compañía sobre la evaluación y el manejo del riesgo; b) las principales exposiciones a riesgo financiero de la empresa; c) los pasos dados por la gerencia para monitorear y controlar dichas exposiciones; d) el efecto de las iniciativas regulatorias pertinentes y las tendencias emergentes; y e) todas las reclamaciones, demandas y procesos legales pertinentes en contra de la corporación. | | | | |
| | **102-20** Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales | En Frontera existe un Director de Asuntos Corporativos responsable de temas económicos, ambientales y sociales, quien reporta directamente al CEO y también al Comité de Gobierno Corporativo, Nominaciones y Sostenibilidad sobre el progreso en asuntos económicos, sociales y ambientales. | | | | |
| | **102-21** Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales | De conformidad con el Protocolo de Relacionamiento con Grupos de Interés de la compañía, cualquier parte interesada podrá comunicarse de forma directa con el Presidente de la Junta y con los directores independientes. Además, los accionistas podrán retroalimentar a cualquier director, incluidos a los independientes como grupo, a la Junta Directiva o cualquier comité de la Junta. Esta última también podrá contactar a los accionistas clave, sea directamente o con la ayuda del equipo de Relaciones con los Inversionistas de la empresa. La comunicación será manejada de conformidad con la Política de Uso de la Información Privilegiada de la corporación, la cual incluye la obligación de no revelar información significativa de manera selectiva. | | | | |
| | **102-22** Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités | El máximo órgano de gobierno de la Compañía es la Junta Directiva. Actualmente, hay 7 miembros de la Junta, compuestos por seis hombres y una mujer. Cinco de los miembros de la Junta están desde noviembre de 2016, y los otros dos se unieron en 2018. Para obtener más información sobre su composición, visite nuestra Pág.ina web: http://www.fronteraenergy.ca/leadership. | | | | |
| | **102-23** Presidente del máximo órgano de gobierno | Gabriel de Alba es el Presidente de la Junta Directiva. Él no es un funcionario ejecutivo de Frontera. | | | | |
| | **102-24** Nominación y selección del máximo órgano de gobierno | El Comité de Gobierno Corporativo, Nominaciones y Sostenibilidad es un comité de la Junta que asiste a esta dándole recomendaciones relacionadas con el Gobierno Corporativo en general, las cuales incluye, entre otras: i) tamaño y composición de la Junta, incluidos el proceso de selección de candidatos y la orientación de los nuevos miembros; ii) compensación de la Junta; y iii) los | | | | |

| ESTÁNDAR GRI | CONTENIDO | REFERENCIA | VERIFICACIÓN EXTERNA | OMISIÓN | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | OMISIÓN IDENTIFICADA | JUSTIFICACIÓN | EXPLICACIÓN |
| **GRI 101: FUNDAMENTOS** | | | | | | |
| CONTENIDOS GENERALES | | | | | | |
| | **102-24** Nominación y selección del máximo órgano de gobierno | procedimientos necesarios para que la Junta funcione de manera independiente de la gerencia. El comité también supervisa el cumplimiento de las políticas asociadas con un sistema de Gobierno Corporativo eficiente y efectivo.<br><br>El Comité reclutará y considerará candidatos para su nominación como director, incluidos cualquier candidato recomendado por accionistas al considerar antecedentes, empleos y calificaciones de los posibles candidatos. Cuando estudie la designación de nuevos miembros de la Junta, el Comité también considerará el nivel de diversidad, independencia y cualidades personales que se aportan a la Junta mediante la nominación, y si las competencias y las cualidades personales del candidato se alinean con las necesidades de la corporación y cualquir otro criterio para seleccionar directores nuevos establecidos por la Junta. | | | | |
| | **102-25** Conflictos de interés | Los procesos para que el ente de Gobierno más alto asegure que los conflictos de interés se eviten y se manejen, están incluidos en la Política de Conflicto de Interés la cual aplica a todos los directores, funcionarios, empleados, consultores, contratistas, subcontratistas, aprendices, personal transferido, teletrabajadores, voluntarios, pasantes, agentes, patrocinadores o cualquier otra persona que trabaje para la empresa.<br><br>Para información sobre la gestión de este año, remitirse a: Actuamos con Ética, Transparencia y Cumplimiento. | | | | |
| | **102-26** Función del máximo órgano de gobierno en la selección de objetivos, valores y estrategia | El Estatuto del Comité de Gobierno Corporativo, Nominaciones y Sostenibilidad incluye: i) delegar a las gerencias la responsabilidad de redactar políticas y los programas relacionados con los asuntos de sostenibilidad corporativa, las cuáles serán presentados al Comité para revisión y, posteriormente, a la Junta para aprobación; ii) establecer y recomendar a la Junta para su aprobación, las metas, políticas y programas relacionados con asuntos ambientales, sociales, de sostenibilidad, salud y seguridad; iii) revisar con las gerencias el récord de desempeño de la corporación en asuntos ambientales, sociales, de sostenibilidad, salud y seguridad, junto con cualquier acción propuesta con base en el desempeño; iv) revisar con las gerencias los siguientes asuntos, según se relacionen con asuntos ambientales, sociales, de sostenibilidad, salud y seguridad: a) las políticas de la compañía sobre la evaluación y el manejo del riesgo; b) las principales exposiciones a riesgo financiero de la empresa; c) los pasos dados por la gerencia para monitorear y controlar dichas exposiciones; d) el efecto de las iniciativas regulatorias pertinentes y las tendencias emergentes; y e) todas las reclamaciones, demandas y procesos legales pertinentes en contra de la corporación. | | | | |
| | **102-27** Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno | Frontera está comprometida con proporcionar orientación formal y programa de educación para los nuevos miembros de la Junta a fin de garantizar que los nuevos directores estén familiarizados con los negocios de la Corporación y los procedimientos de la Junta. La información puede incluir la estructura corporativa y organizativa de la Corporación, registros recientes e información financiera, documentos de gobernanza, políticas y procedimientos importantes y conocimiento de temas económicos, ambientales y sociales. La Junta se asegurará de que cada director posea las capacidades, experiencia, disponibilidad y conocimiento necesarios para ocupar su puesto adecuadamente. De vez en cuando, la Corporación organizará recorridos a las operaciones.<br><br>La Junta se asegurará que todos los nuevos directores reciban una orientación | | | | |

| ESTÁNDAR GRI | CONTENIDO | REFERENCIA | VERIFICACIÓN EXTERNA | OMISIÓN | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | OMISIÓN IDENTIFICADA | JUSTIFICACIÓN | EXPLICACIÓN |
| **GRI 101: FUNDAMENTOS** | | | | | | |
| CONTENIDOS GENERALES | | | | | | |
| | **102-27** Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno | integral. Todos los directores nuevos deben comprender completamente el rol de la Junta y sus comités, así como la contribución que se espera que hagan los directores individuales (incluido, en particular, el compromiso de tiempo y recursos que Frontera espera de sus directores). Todos los nuevos directores también deben comprender la naturaleza y la operación del negocio.<br><br>La Junta debe proporcionar oportunidades de educación continua para todos los directores, de modo que los individuos puedan mantener o mejorar sus habilidades y capacidades como directores, incluidos los asuntos relacionados, así como para garantizar que su conocimiento y comprensión de los negocios de la Corporación permanezcan actualizados. | | | | |
| | **102-28** Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno | El Comité de Gobierno Corporativo, Nominaciones y Sustentabilidad: i) realiza encuestas anuales a los directores con respecto a sus opiniones sobre la efectividad de la Junta, el presidente de la Junta, cada comité de la Junta y su presidente y la contribución de los directores individuales; y ii) El Comité también evalúa anualmente la efectividad de la Junta en su conjunto y cada comité de la Junta, incluido el Comité, y hace recomendaciones a la Junta. | | | | |
| | **102-29** Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales | Estrategia Corporativa. Modelo de Sostenibilidad. Pág. 10-11<br>El Comité de Gobierno Corporativo, Nominaciones y Sostenibilidad: i) revisa los sistemas de control interno de Frontera en las áreas ambientales, de salud y seguridad; ii) recibe reportes sobre la naturaleza y el ámbito del cumplimiento, o cualquier violación de las políticas, los programas y la legislación aplicable en materia de ambiente, salud y seguridad, y establece los planes para corregir las deficiencias, de haberlas, y reportar a la Junta sobre el estado de dichos asuntos; iii) revisa con la gerencia los siguientes ítems según se relacionen con asuntos ambientales, sociales, de sostenibilidad, salud y seguridad: las políticas de la corporación en relación con la evaluación y el manejo del riesgo, las principales exposiciones a riesgo financiero de la compañía, los pasos dados por la gerencia para monitorear y controlar dichas exposiciones, el efecto de las iniciativas regulatorias pertinentes y las tendencias emergentes y todas las reclamaciones, demandas y procesos legales pertinentes contra la empresa; y iv) informar al comité de auditoría de la Junta los cambios significativos a las exposiciones al riesgo financiero o asuntos potenciales de revelación de información relacionados con temas ambientales, sociales, de sostenibilidad, de salud o seguridad; b) Frontera lleva a cabo un análisis anual de materialidad para consultar con los grupos de interés internos y externos sobre el impacto social, económico y ambiental. Los resultados de este análisis se presentan al Comité responsable de aprobar la revelación de dichos hallazgos en el Informe de sostenibilidad. | | | | |
| | **102-30** Eficacia de los procesos de gestión del riesgo | El Comité de Gobierno Corporativo, Nominaciones y Sustentabilidad: i) revisa los sistemas de control interno de la Corporación en las áreas de medio ambiente, salud y seguridad, ii) recibe informes sobre la naturaleza y el alcance del cumplimiento o cualquier incumplimiento de las políticas ambientales, de salud y seguridad , los programas y la legislación aplicable, y establecer planes para corregir las deficiencias, en su caso, y para informar a la Junta sobre el estado de tales asuntos; iii) revisa con la administración los siguientes elementos en relación con los asuntos ambientales, sociales, de sostenibilidad, de salud y seguridad: las políticas de la Corporación con respecto a la evaluación de riesgos y la gestión de riesgos, las principales exposiciones a riesgos financieros de la Corporación, los pasos que la administración ha tomado para monitorear y controlar tales exposiciones, el efecto de las iniciativas regulatorias relevantes y las tendencias | | | | |

| ESTÁNDAR GRI | CONTENIDO | REFERENCIA | VERIFICACIÓN EXTERNA | OMISIÓN | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | OMISIÓN IDENTIFICADA | JUSTIFICACIÓN | EXPLICACIÓN |
| **GRI 101: FUNDAMENTOS** | | | | | | |
| CONTENIDOS GENERALES | | | | | | |
| | **102-30** Eficacia de los procesos de gestión del riesgo | emergentes, y todos los reclamos materiales, demandas y procedimientos legales contra la Corporación, y iv) informa al Comité de Auditoría de la Junta de cambios significativos en las exposiciones de riesgo financiero o posibles problemas de divulgación relacionados con Asuntos medioambientales, sociales, de sostenibilidad, de salud y seguridad. En 2018, el Comité Ejecutivo revisó el perfil de riesgo de la Compañía y realizó un seguimiento cercano de los riesgos corporativos, incluidos los económicos, ambientales y sociales. | | | | |
| | **102-31** Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales | Las reuniones del Comité de Gobierno Corporativo, Nominaciones y Sostenibilidad se llevarán acabo periódicamente según lo determine el Comité o su Presidente para poder cumplir los deberes incluidos en el presente estatuto. | | | | |
| | **102-32** Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad | El Comité de Gobierno Corporativo, Nominaciones y Sostenibilidad revisa y aprueba el informe, y asegura que todos los temas materiales están discutidos de conformidad con el análisis de materialidad, llevado a cabo con los grupos de interés. | | | | |
| | **102-33** Comunicación de preocupaciones críticas | Para comunicar quejas o inquietudes, se puede contactar directamente a la Junta por escrito enviando un correo electrónico con la palabra ""Confidencial" en la línea del asunto a board@fronteraenergy.ca. Además, se puede contactar directamente al Presidente del Comité de Auditoría por escrito enviando un correo electrónico con la palabra "Confidencial" en el asunto a la siguiente dirección: AuditCommitteeChair@fronteraenergy.<br><br>Actuamos con coherencia y transparencia. Ética, transparencia y cumplimiento. Pág 22-27 | | | | |
| | **102-34** Naturaleza y número total de preocupaciones críticas | Estrategia Corporativa. Cobertura de asuntos materiales. Pág. 13<br><br>El Comité de Auditoría revisa de forma trimestral todas las quejas e investigaciones realizadas de conformidad con la Política de Formulación de Denuncias o Presentación de Inquietudes.<br><br>Las inquietudes son investigadas lo más rápido posible. También debe tenerse en cuenta que puede ser necesario remitir un asunto a una agencia o asesores externos, y esto puede resultar en una extensión del proceso de investigación. Además, la seriedad y la complejidad de cualquier queja pueden tener un impacto en el tiempo necesario para investigar un asunto. Una persona designada indicará desde el principio la escala de tiempo anticipada para investigar la queja. | | | | |
| | **102-35** Políticas de remuneración | La información relacionada con políticas de remuneración de directores y funcionarios senior es comunicada a nuestros inversionistas en nuestro formato de información anual, que se encuentra en el siguiente link: http://sedar.com/DisplayCompanyDocuments.do?lang=EN&issuerNo=00007953 | | | | |
| | **102-36** Proceso para determinar la remuneración | La información relacionada con políticas de remuneración de directores y funcionarios senior es comunicada anualmente a nuestro inversionistas en nuestro formato de información anual, que se encuentra en el siguiente link: http://sedar.com/DisplayCompanyDocuments.do?lang=EN&issuerNo=00007953<br>En Frontera, los accionistas no tienen voz ni voto en cuanto a la remuneración de | | | | |

| ESTÁNDAR GRI | CONTENIDO | REFERENCIA | VERIFICACIÓN EXTERNA | OMISIÓN | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | OMISIÓN IDENTIFICADA | JUSTIFICACIÓN | EXPLICACIÓN |
| **GRI 101: FUNDAMENTOS** | | | | | | |
| CONTENIDOS GENERALES | | | | | | |
| | **102-37** Involucramiento de los grupos de interés en la remuneración | En Frontera, los accionistas no tienen voz ni voto en cuanto a la remuneración de nuestros ejecutivos. | | | | |
| | **102-38** Ratio de compensación total anual | La información relacionada con los funcionarios mejores pagos de Frontera se comunica anualmente en el formato de información anual, que se encuentra en el siguiente link: **http://sedar.com/DisplayCompanyDocuments.do?lang=EN&issuerNo=00007953** | | No reportamos la totalidad de este indicador porque es considerado confidencial. | Restricciones de confidencialidad. | |
| | **102-39** Ratio del incremento porcentual de la compensación total anual | La información relacionada con los funcionarios mejores pagos de Frontera se comunica anualmente en el formato de información anual, que se encuentra en el siguiente link: **http://sedar.com/DisplayCompanyDocuments.do?lang=EN&issuerNo=00007953** | | No reportamos este indicador porque es considerado confidencial. | Restricciones de confidencialidad. | |
| | INVOLUCRAMIENTO CON GRUPOS DE INTERÉS | | | | | |
| | **102-40** Lista de grupos de interés | Estrategia Corporativa. Grupos de interés. Pág. 12 | | | | |
| | **102-41** Acuerdos de negociación colectiva | Desarrollamos el talento al máximo del potenicla profesional y personal, y promovemos los derechos humanos. Derecho de Asociación. Pág. 49 | | | | |
| | **102-42** Identificación y selección de grupos de interés | Estrategia Corporativa. Grupos de interés. Pág. 12<br>La priorización de grupos de interés se desarrolla con base en los criterios establecidos por la norma AA1000: representatividad, dependencia, urgencia, responsabilidad e influencia. | | | | |
| | **102-43** Enfoque para la participación de los grupos de interés | Estrategia Corporativa. Grupos de interés. Pág. 12<br>Cobertura de asuntos materiales. Pág 13.<br><br>La frecuencia con la que Frontera se relaciona con cada Gi es la siguiente:<br>Comunidad: Diario<br>Estado: Trimestral<br>Sociedad civil: Diario<br>Gobierno: Mensual<br>Medios de comunicación: Mensual<br>Accionistas: Diario<br>Socios de campo: Semanal<br>Proveedores y contratistas: Diario/mensual<br>Sindicatos: Mensual<br>Clientes: Semestral<br>Grupos étnicos: Diario<br>Industria: Trimestral<br>Empleados: Diario<br>Analistas: Mensual<br>Acreedores: Diario/mensual<br>Cabe recordar que para cada GI, la Compañía cuenta con un campeón interno que además de los relacionamientos planeados, atiende las necesidades de los GI en el momento en qué se presentan. | | | | |
| | **102-44** Temas y preocupaciones clave mencionados | Estrategia Corporativa. Cobertura de asuntos materiales.<br>Pág. 13 | | | | |

| ESTÁNDAR GRI | CONTENIDO | REFERENCIA | VERIFICACIÓN EXTERNA | OMISIÓN | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | OMISIÓN IDENTIFICADA | JUSTIFICACIÓN | EXPLICACIÓN |
| **GRI 101: FUNDAMENTOS** | | | | | | |
| CONTENIDOS GENERALES | | | | | | |
| | **PRÁCTICAS PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES** | | | | | |
| | **102-45** Entidades incluidas en los estados financieros consolidados | Acerca de este informe. Pág. 3 | | | | |
| | **102-46** Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema | Estrategia Corporativa. Modelo de Sostenibilidad. Pág. 10-13 | | | | |
| | **102-47** Lista de asuntos materiales | Estrategia Corporativa. Cobertura de asuntos materiales. Pág. 10-13 | | | | |
| | **102-48** Reexpresión de la información | 403-2 incluye una modificación en la fórmula de cálculi. Para 2018 y los años siguientes, Frontera tomará como referencia el IOGP (Compañías LATAMN con >1.000.000 empleados) y el OSHA 300 para la clasificación de incidentes. | | | | |
| | **102-49** Cambios en la elaboración de informes | Para este año Frontera reporta 6 compromisos y 14 asuntos materiales. Estrategia Corporativa. Modelo de Sostenibilidad. Pág 11. | | | | |
| | **102-50** Periodo objeto del informe | Enero 01 - Diciembre 31 de 2018 | | | | |
| | **102-51** Fecha del último informe | 2017 | | | | |
| | **102-52** Ciclo de elaboración de informes | Anual | | | | |
| | **102-53** Punto de contacto para preguntas sobre el informe | sustainability@fronteraenergy.ca | | | | |
| | **102-54** Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI | Este informe fue desarrollado de acuerdo con opción de conformidad exhaustiva. | | | | |
| | **102-55** Índice de contenidos GRI | Estándares GRI. Indice de Contenidos. Pág. 1-23 | | | | |
| | **102-56** Verificación externa | Para este año Frontera no realizó verificación externa. | | | | |
| **ASUNTOS MATERIALES GRI 200 ESTÁNDARES ECONÓMICOS** | | | | | | |
| DESEMPEÑO ECONÓMICO | | | | | | |
| GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN | **103-1** Explicación del tema material y su cobertura | Modelo de Sostenibilidad. Cobertura de Asuntos materiales. Pág. 10-13 | | | | |
| | **103-2** Enfoque de gestión y sus componentes | Operamos con excelencia y aseguramos la salud y bienestar de nuestros empleados. Pág. 16<br>Actuamos con coherencia y transparencia. Pág 23-27 | | | | |
| | **103-3** Evaluación del enfoque de gestión | | | | | |

| ESTÁNDAR GRI | CONTENIDO | REFERENCIA | VERIFICACIÓN EXTERNA | OMISIÓN | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | OMISIÓN IDENTIFICADA | JUSTIFICACIÓN | EXPLICACIÓN |
| **ASUNTOS MATERIALES GRI 200 ESTÁNDARES ECONÓMICOS** | | | | | | |
| DESEMPEÑO ECONÓMICO | | | | | | |
| GRI 201: DESEMPEÑO ECONÓMICO | **201-4** Asistencia financiera recibida del gobierno | En 2018 Frontera Energy Colombia Corp., sucursal Colombia no recibió asistencia financiera por parte del gobierno | | | | |
| PRESENCIA EN EL MERCADO | | | | | | |
| GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN | **103-1** Explicación del tema material y su cobertura | Estrategia Corporativa. Cobertura de asuntos materiales. Pág. 10-13 | | | | |
| | **103-2** Enfoque de gestión y sus componentes | Desarrollamos el talento al máximo potencial profesional y personal y promovemos los derechos humanos. Pág. 42-48 | | | | |
| | **103-3** Evaluación del enfoque de gestión | | | | | |
| GRI 202: PRESENCIA EN EL MERCADO | **202-1** Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local | Las operaciones significativas de la compañía son: Colombia COP, Canadá CAD, y Perú PEN.<br>Calgary: M: $6.263 H: $10.658 Colombia: M: $1.500.000 H: $1.923.000 Perú: M: $4.949 H: $4.800 Toronto: M: $5.416 H: $7.500 Suiza: $12.500<br>CANADÁ<br>SALARIO MÍNIMO LEGAL CALGARY: $2.176<br>SALARIO MÍNIMO FRONTERA CIUDAD - HOMBRE: $10.658<br>SALARIO MÍNIMO FRONTERA CIUDAD-MUJER: $6.263<br>RATIO SOBRE EL SALARIO MÍNIMO LOCAL - HOMBRE 4,90<br>RATIO SOBRE EL SALARIO MÍNIMO LOCAL - MUJER 2,88<br>CANADÁ<br>SALARIO MÍNIMO LEGAL TORONTO: $2.400<br>SALARIO MÍNIMO FRONTERA CIUDAD - HOMBRE: $7.500<br>SALARIO MÍNIMO FRONTERA CIUDAD - MUJER: $5.416<br>RATIO SOBRE EL SALARIO MÍNIMO LOCAL - HOMBRE 3,6<br>RATIOSOBRE EL SALARIO MÍNIMO LOCAL - MUJER 2,3<br>COLOMBIA<br>SALARIO MÍNIMO LEGAL COLOMBIA: $781.242<br>SALARIO MÍNIMO FRONTERA CIUDAD - HOMBRE: $1.923.000<br>SALARIO MÍNIMO FRONTERA CIUDAD - MUJER: $1.500.000<br>RATIO SOBRE EL SALARIO MÍNIMO LOCAL - HOMBRE 2,46<br>RATIO SOBRE EL SALARIO MÍNIMO LOCAL - MUJER 1,92<br>SALARIO MÍNIMO FRONTERA CAMPO-HOMBRE: $1.793.000<br>SALARIO MÍNIMO FRONTERA CAMPO-MUJER: $3.008.000<br>RATIO SOBRE EL SALARIO MÍNIMO LOCAL CAMPO- HOMBRE: 3,85<br>RATIO SOBRE EL SALARIO MÍNIMO LOCAL CAMPO-MUJER: 2,30<br>PERÚ<br>SALARIO MÍNIMO LEGAL PERÚ: $930<br>SALARIO MÍNIMO FRONTERA CIUDAD - HOMBRE: $4.800<br>SALARIO MÍNIMO FRONTERA CIUDAD - MUJER: $4.949<br>RATIO SOBRE EL SALARIO MÍNIMO LOCAL - HOMBRE 35,2<br>RATIO SOBRE EL SALARIO MÍNIMO LOCAL - MUJER 8,09<br>SALARIO MÍNIMO FRONTERA CAMPO- HOMBRE: $3,923<br>SALARIO MÍNIMO FRONTERA CAMPO- MUJER: $6.743<br>RATIO SOBRE EL SALARIO MÍNIMO LOCAL CAMPO- HOMBRE: 4,22<br>RATIO SOBRE EL SALARIO MÍNIMO LOCAL CAMPO-MUJER: 7,25 | | | | |
| | **202-2** Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local | Las operaciones significativas de la compañía son: Colombia, Canadá, Suiza y Perú.<br><br>Altos Ejecutivos: Presidente y Vicepresidentes. | | | | |

| ESTÁNDAR GRI | CONTENIDO | REFERENCIA | VERIFICACIÓN EXTERNA | OMISIÓN | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | OMISIÓN IDENTIFICADA | JUSTIFICACIÓN | EXPLICACIÓN |
| **ASUNTOS MATERIALES GRI 200 ESTÁNDARES ECONÓMICOS** | | | | | | |
| PRESENCIA EN EL MERCADO | | | | | | |
| GRI 202: PRESENCIA EN EL MERCADO | **202-2** Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local | Local: Empleados Ejecutivos con nacionalidad igual al país donde se ejecutan las operaciones.<br><br>Calgary : Total ejecutivos: 1 Porcentaje: 100%<br>Colombia: Total ejecutivos: 4 Porcentaje: 80%<br>Toronto: Total ejecutivos: 4 Porcentaje: 100% | | | | |
| IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS | | | | | | |
| GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN | **103-1** Explicación del tema material y su cobertura | Modelo de Sostenibilidad. Cobertura de Asuntos materiales. Pág. 10-13 | | | | |
| | **103-2** Enfoque de gestión y sus componentes | Contribuimos con el desarrollo sostenible de las comunidades. Pág. 36-41 | | | | |
| | **103-3** Evaluación del enfoque de gestión | | | | | |
| | **203-1** Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados | Contribuimos con el desarrollo sostenible de las comunidades. Productividad del tejido económico local e Infraestructura de calidad. Pág. 37-38 | | | | |
| GRI 203: IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS | **203-2** Impactos económicos indirectos significativos | Contribuimos con el desarrollo sostenible de las comunidades. Productividad del tejido económico local. Pág. 37-38<br><br>En el marco de las operaciones que realiza Frontera Energy en Colombia propias de la industria, se generan impactos económicos indirectos significativos que se reflejan a través de la contratación de Personal, Bienes y Servicios, compra de Tierras y/o Pagos de Servidumbre, Adecuación y construcción de vías de acceso y plataformas, generando desarrollo en la economia local, dado que aumenta la capacidad adquisitiva teniendo en cuenta los cambios en la dinámica de ocupación laboral, cambios en el valor de la tierra, cambio en la oferta/demanda de bienes y servicios locales, así como también estimula el sector agrícola de la región considerando los cambios en calidad de la infraestructura vial que se desarrolla en el marco de las operaciones de la Compañía, que facilita el transito vehicular en algunas zonas. | | | | |
| PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN | | | | | | |
| GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN | **103-1** Explicación del tema material y su cobertura | Modelo de Sostenibilidad. Cobertura de Asuntos materiales. Pág. 10-13 | | | | |
| | **103-2** Enfoque de gestión y sus componentes | Promovemos una cadena de abastecimiento sostenible. Compra de bienes y servicios locales. Pág. 54 | | | | |
| | **103-3** Evaluación del enfoque de gestión | | | | | |
| GRI 204: PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN | **204-1** Proporción de gasto en proveedores locales | Promovemos una cadena de abastecimiento sostenible. Compra de bienes y servicios locales. Pág. 54<br>Para la ubicación de las operaciones donde se compran los bienes, ver en ¿Quiénes somos?. Pág 7. | | | | |
| ANTICORRUPCIÓN | | | | | | |
| GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN | **103-1** Explicación del tema material y su cobertura | Modelo de Sostenibilidad. Cobertura de Asuntos materiales. Pág. 10-13 | | | | |

| ESTÁNDAR GRI | CONTENIDO | REFERENCIA | VERIFICACIÓN EXTERNA | OMISIÓN | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | OMISIÓN IDENTIFICADA | JUSTIFICACIÓN | EXPLICACIÓN |
| **ASUNTOS MATERIALES GRI 200 ESTÁNDARES ECONÓMICOS** | | | | | | |
| ANTICORRUPCIÓN | | | | | | |
| GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN | **103-2** Enfoque de gestión y sus componentes | Actuamos con coherencia y transparencia. Anticorrupción. Pág. 22-27 | | | | |
| | **103-3** Evaluación del enfoque de gestión | | | | | |
| GRI 205: ANTICORRUPCIÓN | **205-1** Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción | Actuamos con coherencia y transparencia. Anticorrupción. Pág. 22-27<br>100% de las unidades de negocio fueron analizadas con respecto a los riesgos corporativos definidos por la Compañía, incluidos los relacionados con la corrupción. | | | | |
| | **205-2** Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción | Actuamos con coherencia y transparencia. Anticorrupción. Pág. 22-27 | | | | |
| | **205-3** Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas | Actuamos con coherencia y transparencia. Anticorrupción. Pág. 22-27 | | | | |
| COMPETENCIA DESLEAL | | | | | | |
| GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN | **103-1** Explicación del tema material y su cobertura | Estrategia de Sostenibilidad. Cobertura de asuntos materiales. Pág 10-13 | | | | |
| | **103-2** Enfoque de gestión y sus componentes | Actuamos con coherencia y transparencia. Ética y cumplimiento en los negocios. Pág. 22-27 | | | | |
| | **103-3** Evaluación del enfoque de gestión | | | | | |
| GRI 206: COMPETENCIA DESLEAL | **206-1** Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal, las prácticas monopólicas y contra la libre competencia | En 2018, Frontera recibió 1 acción jurídica por causas relacionadas con competencia desleal en Colombia. | | | | |
| **GRI 300 ESTÁNDARES AMBIENTALES** | | | | | | |
| ENERGÍA | | | | | | |
| GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN | **103-1** Explicación del tema material y su cobertura | Estrategia de Sostenibilidad. Cobertura de asuntos materiales. Pág 10-13 | | | | |
| | **103-2** Enfoque de gestión y sus componentes | Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Energía y Emisiones. Consumo Directo de Energía. Pág 32-33 | | | | |
| | **103-3** Evaluación del enfoque de gestión | | | | | |
| GRI 302: ENERGÍA | **302-1** Consumo energético dentro de la organización | Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Energía y Emisiones. Consumo directo de energía. Pág.32-33 | | | | |
| | **302-2** Consumo energético fuera de la organización | Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Energía y Emisiones. Compra y generación de energía eléctrica y térmica MWH. Pág 33<br>1,880,216 GALONES, que corresponde al gasto energético para el transporte de hidrocarburos a nivel nacional. | | | | |
| | **302-3** Intensidad Energética | Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Energía y Emisiones. Intensidad Energética. Pág 33. | | | | |
| | **302-4** Reducción del consumo energético | Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Energía y Emisiones. Pág 33 | | | | |

| ESTÁNDAR GRI | CONTENIDO | REFERENCIA | VERIFICACIÓN EXTERNA | OMISIÓN | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | OMISIÓN IDENTIFICADA | JUSTIFICACIÓN | EXPLICACIÓN |
| **GRI 300 ESTÁNDARES AMBIENTALES** | | | | | | |
| **ENERGÍA** | | | | | | |
| GRI 302: ENERGÍA | **302-5** Reducción de los requerimientos energéticos. | Indicador no aplica a la compañía. | | La información de este contenido no aplica | No Aplica | Los principales productos y servicios y el tipo de industria al que pertenece la compañía no posibilita el reporte de este indicador. |
| **AGUA** | | | | | | |
| GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN | **103-1** Explicación del tema material y su cobertura | Estrategia de Sostenibilidad. Cobertura de asuntos materiales. Pág 10-13 | | | | |
| | **103-2** Enfoque de gestión y sus componentes | Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Uso eficiente y responsable del agua. Pág 31-32 | | | | |
| | **103-3** Evaluación del enfoque de gestión | | | | | |
| GRI 303: AGUA | **303-1** Extracción de agua por fuente | Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Uso eficiente y responsable del agua. Captación por fuente de suministro. Uso del agua captada. Consumo total por uso. Pág 31 | | | | |
| | **303-2** Fuentes de agua significativamente afectadas por la extracción de agua | Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Uso eficiente y responsable del agua. Captación por fuente de suministro. Uso del agua captada. Consumo total por uso. Pág 31<br>En 2018 Frontera no afectó significativamente ninguna fuente de agua, de acuerdo con los criterios establecidos por el estándar. | | | | |
| | **303-3** Agua reciclada y reutilizada | Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Uso eficiente y responsable del agua. Actividades de reutilización del agua Pág 31-32 | | | | |
| **BIODIVERSIDAD** | | | | | | |
| GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN | **103-1** Explicación del tema material y su cobertura | Estrategia de Sostenibilidad. Cobertura de asuntos materiales. Pág 10-13 | | | | |
| | **103-2** Enfoque de gestión y sus componentes | Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Biodiversidad. Pág 29.<br>Para mayor referencia sobre nuestro enfoque de gestión en Biodiversidad, favor referirse a los informes de sostenibilidad 2015,2014,2013 y 2012 en el siguiente link: http://www.fronteraenergy.ca/es/informes-de-sostenibilidad/ | | | | |
| | **103-3** Evaluación del enfoque de gestión | | | | | |
| GRI 304: BIODIVERSIDAD | **304-1** Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas | Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Biodiversidad. Pág 29. | | | | |
| | **304-2** Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad | Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Biodiversidad. Pág 29. | | | | |
| | **304-3** Hábitats protegidos o restaurados | Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Biodiversidad. Pág 29.<br>Los trabajos de restauración se contratan pero no se han realizado asociaciones con terceras partes en esta materia para actividades de restauración. | | | | |

| ESTÁNDAR GRI | CONTENIDO | REFERENCIA | VERIFICACIÓN EXTERNA | OMISIÓN | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | OMISIÓN IDENTIFICADA | JUSTIFICACIÓN | EXPLICACIÓN |
| **GRI 300 ESTÁNDARES AMBIENTALES** | | | | | | |
| **BIODIVERSIDAD** | | | | | | |
| 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 | Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Biodiversidad. La riqueza.... Pág 29. | | No se reporta el número total de especies | Información no disponible | Cada año se toma una muestra diferente de estas especies |
| **EMISIONES** | | | | | | |
| GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN | **103-1** Explicación del tema material y su cobertura | Estrategia de Sostenibilidad. Cobertura de asuntos materiales. Pág 10-13 | | | | |
| | **103-2** Enfoque de gestión y sus componentes | Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Energía y Emisiones. Pág 32-34 | | | | |
| | **103-3** Evaluación del enfoque de gestión | | | | | |
| GRI 305: EMISIONES | **305-1** Emisiones directa de GEI (Alcance 1) | Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Energía y Emisiones. Emisiones Alcance 1,2,3. Pág 33<br>Entre los años 2012 y 2015 la metodología para calcular el inventario de GEI fue la del GHG Protocol. Para los factores de emisión se consideran los de la UPME y los índices de calentamiento del IPCC.<br>Debido a condiciones internas de la compañía, en los años 2016, 2017 y 2018 no fue posible utilizar la metodología mencionada para la huella de carbono. Para estos años, el calculo de este indicador fue un método matemático de extrapolación con base en la producción, en el cual para cada campo de operación se consideraron los barriles extraídos de cada año para la actualización de la huella. En 2019 se realizará el proceso de contratación de medición de las emisiones de GEI y se actualizarán las datos reportados para 2016, 2017 y 2018 en caso de que las desviaciones sean significativas. | | | | |
| | **305-2** Emisiones indirectas de GEI al generar energía (Alcance 2) | | | | | |
| | **305-3** Otras emisiones indirectas de GEI (Alcance 3) | | | | | |
| | **305-4** Intensidad de las emisiones GEI | | | | | |
| | **305-5** Reducción de las emisiones GEI | Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Energía y Emisiones. Pág 33. | | | | |
| | **305-6** Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO) | TOTAL R-22 (lb métricas) 2348,50<br>TOTAL en ton CFC-11 eq. 0,059<br><br>Para la estimación de estas emisiones se considera el R22 de los mantenimientos realizados a en los aires acondicionados de los campamentos y se utiliza el potencial del agotamiento del ozono (ODP) | | | | |
| | **305-7** Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire | Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Nox, Sox. Pág 34.<br><br>Esta información se recopila de acuerdo con los resultados de las mediciones de los estudios isocinéticos (calidad del aire) que se realizan en las operaciones.<br>No se incluyen emisiones generadas por fuentes de generación (<1 MV). Para la organización estas emisiones no son consideradas materiales. | | | | |
| **EFLUENTES Y RESIDUOS** | | | | | | |
| GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN | **103-1** Explicación del tema material y su cobertura | Estrategia de Sostenibilidad. Cobertura de asuntos materiales. Pág 10-13 | | | | |
| | **103-2** Enfoque de gestión y sus componentes | Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Uso eficiente y responsable del agua. Pág 32<br>Gestión de residuos y efluentes. Pág 30.<br>Prevención y remediación de incidentes. Pág 34. | | | | |
| | **103-3** Evaluación del enfoque de gestión | | | | | |

| ESTÁNDAR GRI | CONTENIDO | REFERENCIA | VERIFICACIÓN EXTERNA | OMISIÓN | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | OMISIÓN IDENTIFICADA | JUSTIFICACIÓN | EXPLICACIÓN |
| **GRI 300 ESTÁNDARES AMBIENTALES** | | | | | | |
| **EFLUENTES Y RESIDUOS** | | | | | | |
| GRI 306: EFLUENTES Y RESIDUOS | **306-1** Vertido de aguas en función de su calidad y destino | Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Uso eficiente y responsable del agua. Agua residual generada asociada a la producción. Pág 32.<br>Por tipo, disposición y uso la Compañía constantemente monitorea la calidad del agua de acuerdo con los requerimientos de las normas nacionales. | | No se presenta el volumen de aguas vertidas, sino el porcentaje respecto al agua residual derivado de la extracción del crudo | | |
| | **306-2** Residuos por tipo y método de eliminación | Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Gestión de residuos y efluentes. Residuos generados por tipo. Pág 30. | | No se reportan los residuos por método de tratamiento sino por tipo de residuo | Información no disponible | Se está trabajando para poder reportar la información de este modo en próximos reportes |
| | **306-3** Derrames significativos | Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Prevención y remediación de incidentes. Pág 34. | | | | |
| | **306-4** Transporte de residuos peligrosos | Los residuos peligrosos son tratados por terceros en su totalidad. Ningún residuo es transportado internacionalmente. | | | | |
| | **306-5** Cuerpos de agua afectados por vertidos de agua y/o escorrentías | En 2018 tuvimos cero afectaciones significativas en la biodiversidad y hábitats de los recursos hídricos de nuestros campos de operación. | | | | |
| **CUMPLIMIENTO AMBIENTAL** | | | | | | |
| GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN | **103-1** Explicación del tema material y su cobertura | Estrategia de Sostenibilidad. Cobertura de asuntos materiales. Pág 10-13 | | | | |
| | **103-2** Enfoque de gestión y sus componentes | Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Pág 28-35 | | | | |
| | **103-3** Evaluación del enfoque de gestión | | | | | |
| GRI 307: CUMPLIMIENTO AMBIENTAL | **307-1** Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental | En 2018, el costo de sanciones pagadas por incumplimiento de la normativa ambiental en Colombia fue de US$9,787 y en Perú de US$52,127 | | | | |
| **EVALUACIÓN AMBIENTAL DE PROVEEDORES** | | | | | | |
| GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN | **103-1** Explicación del tema material y su cobertura | Estrategia de Sostenibilidad. Cobertura de asuntos materiales. Pág 10-13 | | | | |
| | **103-2** Enfoque de gestión y sus componentes | Operamos con excelencia y aseguramos la salud y el bienestar de nuestros empleados. Pág 17-20.<br>Salud Ocupacional y Seguridad Industrial. Pág 17-20 | | | | |
| | **103-3** Evaluación del enfoque de gestión | | | | | |
| GRI 308: EVALUACIÓN AMBIENTAL DE PROVEEDORES | **308-1** Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales | Operamos con excelencia y aseguramos la salud y el bienestar de nuestros empleados. Plan Director de Seguridad (PDS) de contratistas. Pág 19.<br><br>No se realizó evaluación en componentes ambientales a los nuevos proveedores al momento de la selección; no obstante, durante 2018, hicimos la revisión en el cumplimiento de nuestro Anexo HSEQ, que incluye criterios ambientales. | | | | |

| ESTÁNDAR GRI | CONTENIDO | REFERENCIA | VERIFICACIÓN EXTERNA | OMISIÓN | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | OMISIÓN IDENTIFICADA | JUSTIFICACIÓN | EXPLICACIÓN |
| **GRI 300 ESTÁNDARES AMBIENTALES** | | | | | | |
| **EVALUACIÓN AMBIENTAL DE PROVEEDORES** | | | | | | |
| GRI 308: EVALUACIÓN AMBIENTAL DE PROVEEDORES | **308-2** Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas | Operamos con excelencia y aseguramos la salud y el bienestar de nuestros empleados. Plan Director de Seguridad (PDS) de contratistas. Pág 19.<br>Los impactos más significativos contemplan emisión de GEI y material particulado por el transporte de personal, maquinaria y equipos, captación de agua y generación de residuos por parte de los contratistas, entre otros. | | No se reporta el número de proveedores evaluados ni el % de los que fueron identificados con impactos significativos | Información no disponible | La compañía esta trabajando en un proceso que permita realizar esta medición en próximos años |
| **GRI 400 ESTÁNDARES SOCIALES** | | | | | | |
| **EMPLEO** | | | | | | |
| GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN | **103-1** Explicación del tema material y su cobertura | Estrategia de Sostenibilidad. Cobertura de asuntos materiales. Pág 10-13 | | | | |
| | **103-2** Enfoque de gestión y sus componentes | Desarrollamos el talento a su máximo potencial profesional y personal, y promovemos los derechos humanos. Trabajando para Frontera. Pág 43-48 | | | | |
| | **103-3** Evaluación del enfoque de gestión | | | | | |
| GRI 401: EMPLEO | **401-1** Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal | Los rangos de edad son: 21-30, 31-40, 41-50, 51-60, 61-71.<br>Ingresos: en Canadá la fecha de nacimiento es confidencial y personal.<br>Toronto:<br>21-30 1 Mujer<br>21-30 4 Hombre<br>Colombia:<br>21-30 M: 14 H: 21<br>31-40 M: 19 H: 34<br>41-50 M:14 H: 17<br>51-61 M: 1 H:12<br>Retiros:<br>Colombia<br>21-30 M: 12 H: 4<br>31-40 M: 49 H: 37<br>41-50 M: 15 H: 52<br>51-60 M: 7 H: 31<br>61-71 H: 7<br>Perú:<br>21-30 H: 1<br>31-40 M:3 H: 4<br>41-50 H: 5<br>51-60 H: 1<br>61-71 H: 4<br>Toronto<br>21-30 H: 4<br>51-60 M: 1<br>61-71 H: 1<br>TASA DE ROTACIÓN<br>Canadá:<br>H: 26,47%<br>M: 5,71%<br>Colombia:<br>H: 14,96%<br>M: 20,93%<br>Perú:<br>H: 19,74%<br>M: 7,14%" | | Frontera no reporta tasa de rotación de personal desagregadas por grupo de edad. A partir del siguiente Informe de sostenibilidad se reportará esta información. | Información no disponible | |

| ESTÁNDAR GRI | CONTENIDO | REFERENCIA | VERIFICACIÓN EXTERNA | OMISIÓN | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | OMISIÓN IDENTIFICADA | JUSTIFICACIÓN | EXPLICACIÓN |
| **GRI 400 ESTÁNDARES SOCIALES** | | | | | | |
| **EMPLEO** | | | | | | |
| GRI 401: EMPLEO | **401-2** Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales | COLOMBIA 2018<br><br>LISTADO DE BENEFICIOS PARA EMPLEADOS DE TERMINO INDEFINIDO<br>Medicina Prepagada<br>Seguro de Vida<br>Aporte Contributivo<br>Bono de Campo<br>Auxilio de Transporte Extralegal - Ciudad<br>Auxilio de Rodamiento - Campo<br>Crédito destino fijo (Suspendido para nuevos otorgamientos)<br>Subsidio de intereses de vivienda (Suspendido para nuevos otorgamientos)<br><br>LISTADO DE BENEFICIOS PARA EMPLEADOS DE TERMINO FIJO<br>Medicina Prepagada<br>Seguro de Vida<br>Bono de Campo<br>Auxilio de Transporte Extralegal - Ciudad<br>Auxilio de Rodamiento - Campo<br>Días Extralegales de Vacaciones<br><br>PERMISOS REMUNERADOS<br>Por matrimonio del (la) trabajador(a) 3 días calendario<br>por accidente grave y/o hospitalización de los padres, esposa(o), compañera(o), hijos y hermanos del trabajador 3 días calendario (Trabajadores Urbanos) y 5 días calendario (Trabajadores Campo)<br><br>PERÚ 2018<br><br>LISTADO DE BENEFICIOS PARA EMPLEADOS LOCALES CONTRATO A PLAZO INDETERMINADO<br>Subvención de transporte extralegal<br>Bono de Campo<br>Cobertura Médica Extralegal<br>Plan Contributivo de Pensiones<br>Crédito destino fijo (Suspendido para nuevos otorgamientos)<br><br>LISTADO DE BENEFICIOS PARA EMPLEADOS LOCALES CONTRATO A PLAZO SUJETO A MODALIDAD<br>Subvención de transporte extralegal<br>Bono de Campo<br>Cobertura Médica Extralegal<br>Seguro de Vida<br><br>CANADÁ 2018<br><br>Seguro de Vida<br>Seguro de Salud<br>Cuenta de gastos de Salud<br>Auxilio de transporte<br>Días Adicionales de Vacaciones<br>Plan de Ahorro contributivo (GRRSP)<br>Seguro de Discapacidad de Corto Plazo (STD)<br>Seguro de Discapacidad de Largo Plazo (LTD) | | | | |
| | **401-3** Permiso parental | | | | | |

| ESTÁNDAR GRI | CONTENIDO | REFERENCIA | VERIFICACIÓN EXTERNA | OMISIÓN | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | OMISIÓN IDENTIFICADA | JUSTIFICACIÓN | EXPLICACIÓN |
| **GRI 400 ESTÁNDARES SOCIALES** | | | | | | |
| **EMPLEO** | | | | | | |
| GRI 401: EMPLEO | **401-3** Permiso parental | Total Permiso Parental:<br>Colombia: M: 18 H: 27<br>Perú H:2<br>Calgary M: 1<br>Regresos de Permiso Parental en 2018:<br>Colombia M: 18 H: 27<br>Perú H: 2<br>Calgary: M:1<br>Tasa regreso al trabajo permiso parental<br>Calgary M: 100%<br>Colombia M: 100% H: 100%<br>Perú M: 100%<br>Tasa retención de empleados permiso parental<br>Calgary M:100%<br>Colombia M: 79% H:97%<br>Perú M: 100% | | | | |
| **SALUD OCUPACIONAL Y SEGURIDAD** | | | | | | |
| GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN | **103-1** Explicación del tema material y su cobertura | Estrategia de Sostenibilidad. Cobertura de asuntos materiales. Pág 10-13 | | | | |
| | **103-2** Enfoque de gestión y sus componentes | Operamos con excelencia y aseguramos la salud y el bienestar de nuestros empleados. Salud Ocupacional y Seguridad Industrial. Pág 17-20. | | | | |
| | **103-3** Evaluación del enfoque de gestión | | | | | |
| GRI 403: SALUD OCUPACIONAL Y SEGURIDAD | **403-1** Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad | Frontera cuenta con un Comité Paritario de Salud y Seguridad que está definido de acuerdo con los parámetros legales, y cuya misión es velar por las mejores condiciones de salud y seguridad del personal de la compañía. Sus integrantes son elegidos por votación y representan al 100% de los trabajadores (as) | | | | |
| | **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 | Operamos con excelencia y aseguramos la salud y el bienestar de nuestros empleados. Salud Ocupacional y Seguridad Industrial. Indicadores Corporativos de Seguridad. Pág 17. Pág 17.<br>Enfermedad laborales: 1 caso de enfermedad ocupacional calificado, entre 1049 trabajadores 0 fatalidades relacionadas con el trabajo. La tasa de frecuencia de enfermedad laboral 0,001, lo cual resulta de la relación de 1 caso calificado como enfermedad de origen laboral sobre 1049 trabajadores | | | | |
| | **403-3** Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad | La identificación y evaluación de riesgos se hace en la totalidad de nuestros campos productores y sedes administrativas de acuerdo a los cargos y sus funciones.<br>Se cuenta con una matriz por cargos donde se identifican aquellos que están expuestos a un alto riesgo de acuerdo a su labor para los cuales se realizan controles a través de sus programas de Prevención y Vigilancia Epidemiológica - PVE. Las enfermedades profesionales que se pueden presentar están relacionadas con riesgo biomecánico, químico, ruido y psicosocial. El 16% es el promedio de personal que se encuentra en riesgo alto relacionado con su ocupación, para lo cual se han definido e implementado programas de prevención y sistemas de vigilancia epidemiológica para riesgos Biomecánico, Químico, Ruido, Psicosocial a través de los cuales los trabajadores permanecen bajo seguimiento y control.<br>Como parte de la gestión dirigida al 100% de los trabajadores que ejecutan tareas de alto riesgo, se realiza evaluación de aptitud neuropsicológica y neurocomportamental, dirigido a los cargos con exposición a: Trabajo en alturas, Espacios confinados, Químicos, Porte de armas, Conductores, Brigadistas. | | | | |

| ESTÁNDAR GRI | CONTENIDO | REFERENCIA | VERIFICACIÓN EXTERNA | OMISIÓN | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | OMISIÓN IDENTIFICADA | JUSTIFICACIÓN | EXPLICACIÓN |
| **GRI 400 ESTÁNDARES SOCIALES** | | | | | | |
| **SALUD OCUPACIONAL Y SEGURIDAD** | | | | | | |
| GRI 403: SALUD OCUPACIONAL Y SEGURIDAD | **403-4** Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos | El sindicato no tiene acuerdos formales con Frontera para asuntos de salud; sin embargo, actualmente el sindicato ha gestionado beneficios para sus afiliados en materia de salud tales como:<br>• Acuerdo con Garmish Farmacéutica: sus afiliados cuentan con un descuento especial para compra de medicamentos<br>• Acuerdo con Medicina Prepagada Medplus | | | | |
| **ENTRENAMIENTO Y EDUCACIÓN** | | | | | | |
| GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN | **103-1** Explicación del tema material y su cobertura | Estrategia de Sostenibilidad. Cobertura de asuntos materiales. Pág 10-13 | | | | |
| | **103-2** Enfoque de gestión y sus componentes | Desarrollamos el talento a su máximo potencial profesional y personal, y promovemos los derechos humanos. Proceso de aprendizaje organizacional 2018. Pág 47 | | | | |
| | **103-3** Evaluación del enfoque de gestión | | | | | |
| GRI 404: ENTRENAMIENTO Y EDUCACIÓN | **404-1** Media de horas de formación al año por empleado | Desarrollamos el talento a su máximo potencial profesional y personal, y promovemos los derechos humanos. Proceso de aprendizaje organizacional 2018. Pág 47 | | | | |
| | **404-2** Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición | Desarrollamos el talento a su máximo potencial profesional y personal, y promovemos los derechos humanos. Programa de transición de carrera. Pág 48 | | | | |
| | **404-3** Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional | Desarrollamos el talento a su máximo potencial profesional y personal, y promovemos los derechos humanos.<br>Gestión del Desempeño y Desarrollo de Carrera . Pág 46 | | | | |
| **DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES** | | | | | | |
| GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN | **103-1** Explicación del tema material y su cobertura | Estrategia de Sostenibilidad. Cobertura de asuntos materiales. Pág 10-13 | | | | |
| | **103-2** Enfoque de gestión y sus componentes | Desarrollamos el talento a su máximo potencial profesional y personal, y promovemos los derechos humanos. Equidad de género. Pág 51 | | | | |
| | **103-3** Evaluación del enfoque de gestión | | | | | |
| GRI 405: DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES | **405-2** Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres | Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres Colombia<br>MIDDLE / GENERAL MANAGEMENT: 0,97<br>FIRST LINE MANAGEMENT / SUPERVISOR: 0,97<br>SPECIALIST GROUPS: 1,11<br>OTHER EMPLOYEES: 1,16<br><br>Perú<br>MIDDLE / GENERAL MANAGEMENT: 0,80<br>FIRST LINE MANAGEMENT / SUPERVISOR: 0,92<br>SPECIALIST GROUPS: 0,97<br><br>Canadá<br>FIRST LINE MANAGEMENT / SUPERVISOR: 1,07<br>SPECIALIST GROUPS: 0,59 | | | | |

| ESTÁNDAR GRI | CONTENIDO | REFERENCIA | VERIFICACIÓN EXTERNA | OMISIÓN | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | OMISIÓN IDENTIFICADA | JUSTIFICACIÓN | EXPLICACIÓN |
| **GRI 400 ESTÁNDARES SOCIALES** | | | | | | |
| **LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA** | | | | | | |
| GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN | **103-1** Explicación del tema material y su cobertura | Estrategia de Sostenibilidad. Cobertura de asuntos materiales. Pág 10-13 | | | | |
| | **103-2** Enfoque de gestión y sus componentes | Desarrollamos el talento a su máximo potencial profesional y personal, y promovemos los derechos humanos. Derecho de Asociación. Pág 49. | | | | |
| | **103-3** Evaluación del enfoque de gestión | | | | | |
| GRI 407: LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA | **407-1** Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo | La Compañia ha tomado las medidas, para que, sin infringir la autonomía e independencia de los contratistas aseguremos que estos respeten el derecho de asociación. Se destacan entre otras medidas, la inclusión dentro del contrato comercial de un anexo laboral que consagra como obligación laboral, el cumplimiento riguroso y estricto de la legislación laboral, incluyendo el relativo al derecho de asociación. Así mismo, la Corporación ha contratado los servicios de un sindicato para el monitoreo permanente del cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de nuestro contratistas. | | | | |
| **PRÁCTICAS DE SEGURIDAD** | | | | | | |
| GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN | **103-1** Explicación del tema material y su cobertura | Estrategia de Sostenibilidad. Cobertura de asuntos materiales. Pág 10-13 | | | | |
| | **103-2** Enfoque de gestión y sus componentes | Desarrollamos el talento a su máximo potencial profesional y personal, y promovemos los derechos humanos. Seguridad y Derechos Humanos. Pág 50-51. | | | | |
| | **103-3** Evaluación del enfoque de gestión | | | | | |
| GRI 410: PRÁCTICAS DE SEGURIDAD | **410-1** Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos | Desarrollamos el talento a su máximo potencial profesional y personal, y promovemos los derechos humanos. Seguridad y Derechos Humanos. Pág 50-51. | | | | |
| **DERECHOS DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS** | | | | | | |
| GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN | **103-1** Explicación del tema material y su cobertura | Estrategia de Sostenibilidad. Cobertura de asuntos materiales. Pág 10-13 | | | | |
| | **103-2** Enfoque de gestión y sus componentes | Contribuimos con el desarrollo sostenible de las comunidades. Relacionamiento con grupos étnicos. Pág 39-40. | | | | |
| | **103-3** Evaluación del enfoque de gestión | | | | | |
| GRI 411: DERECHOS DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS | **411-1** Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas | 0 casos de violación de los derechos de los pueblos indígenas | | | | |
| **COMUNIDADES LOCALES** | | | | | | |
| GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN | **103-1** Explicación del tema material y su cobertura | Estrategia de Sostenibilidad. Cobertura de asuntos materiales. Pág 10-13 | | | | |
| | **103-2** Enfoque de gestión y sus componentes | C ontribuimos con el desarrollo sostenible de las comunidades. Pág 36-41 | | | | |
| | **103-3** Evaluación del enfoque de gestión | | | | | |
| GRI 413: COMUNIDADES LOCALES | **413-1** Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo | En el 100% de nuestros campos de operación, Frontera implementa programas de desarrollo, evaluaciones de impacto, y participación en las comunidades locales. Para el caso de Colombia, Frontera Energy ejecuta sus inversiones en el marco de las obligaciones pactadas en las fichas sociales del Plan de Manejo Ambiental | | | | |

| ESTÁNDAR GRI | CONTENIDO | REFERENCIA | VERIFICACIÓN EXTERNA | OMISIÓN | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | OMISIÓN IDENTIFICADA | JUSTIFICACIÓN | EXPLICACIÓN |
| **GRI 400 ESTÁNDARES SOCIALES** | | | | | | |
| **COMUNIDADES LOCALES** | | | | | | |
| GRI 413: COMUNIDADES LOCALES | **413-1** Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo | (PMA), Programa de Beneficio a las Comunidades (PBC) e Inversión Social Voluntaria (ISV), así las cosas la Compañía realiza programas de participación ciudadana donde involucra a la comunidad en el contexto actual de la industria, ejecuta programas de educación ambiental, social, generación de bienes y servicios locales, acceso a oportunidades laborales, entre otros que responden a las necesidades actuales de las comunidades donde operamos.<br><br>Así mismo, en el marco de las Consultas Previas que realizamos con las comunidades indígenas también ejecutamos programas y proyectos como medida de compensación que responden a mitigar los impactos en temas culturales, procesos de participación ciudadana, brigadas de salud, fortalecimiento y arraigo de sus costumbres, entre otros. | | | | |
| | **413-2** Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales | Los campos de operación ubicados en Colombia y Perú presentan impactos negativos por sus contextos sociales y políticos.<br>Entre los impactos negativos se evidencia los procesos migratorios, la pérdida de pertenencia frente a sus actividades tradiciones de la zona, incremento en el costo de vida, cambios en su estilo de vida, entre otros, no obstante para mitigar esos impactos la Compañía ejecuta programas y/o capacitaciones orientadas a promover medidas de manejo que minimicen esos impactos. | | | | |
| **EVALUACIÓN SOCIAL DE LOS PROVEEDORES** | | | | | | |
| GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN | **103-1** Explicación del tema material y su cobertura | Estrategia de Sostenibilidad. Cobertura de asuntos materiales. Pág 10-13 | | | | |
| | **103-2** Enfoque de gestión y sus componentes | Promovemos una cadena de abastecimiento sostenible. Pag 53-56<br>Operamos con excelencia y aseguramos la salud y el bienestar de nuestros empleados. Pág 17-20 | | | | |
| | **103-3** Evaluación del enfoque de gestión | | | | | |
| GRI 414: EVALUACIÓN SOCIAL DE LOS PROVEEDORES | **414-1** Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales | Promovemos una cadena de abastecimiento sostenible. Desarrollo de proveedores y contratistas. Pág. 54<br>No se realizó evaluación en componentes sociales a los nuevos proveedores al momento de la selección. | | | | |
| | **414-2** Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas | Operamos con excelencia y aseguramos la salud y el bienestar de nuestros empleados. Pág 17-20<br>Los impactos más significativos contemplan generación de conflictos en el transporte de maquinarias y equipos, perturbación de la comunidad por generación de ruido, cambio en la seguridad e infraestructura vial, entre otros. | | No se reporta el número ni % de los proveedores que fueron identificados con impactos | Información no disponible | La compañía esta trabajando en un proceso que permita realizar esta medición en próximos años |
| **CUMPLIMIENTO SOCIOECONÓMICO** | | | | | | |
| GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN | **103-1** Explicación del tema material y su cobertura | Estrategia de Sostenibilidad. Cobertura de asuntos materiales. Pág 10-13 | | | | |
| | **103-2** Enfoque de gestión y sus componentes | Operamos con excelencia y aseguramos la salud y el bienestar de nuestros empleados. Resultados financieros y operacionales. Pág 16. | | | | |
| | **103-3** Evaluación del enfoque de gestión | | | | | |
| GRI 419: CUMPLIMIENTO SOCIOECONÓMICO | **419-1** Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico | En Colombia tuvimos 0 multas o sanciones<br>En Perú tuvimos 0 multas o sanciones. | | | | |

| ESTÁNDAR GRI | CONTENIDO | REFERENCIA | VERIFICACIÓN EXTERNA | OMISIÓN | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | OMISIÓN IDENTIFICADA | JUSTIFICACIÓN | EXPLICACIÓN |
| **RESULTADOS FINANCIEROS Y OPERACIONALES** | | | | | | |
| GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN | **103-1** Explicación del tema material y su cobertura | Estrategia de Sostenibilidad. Cobertura de asuntos materiales. Pág 10-13 | | | | |
| | **103-2** Enfoque de gestión y sus componentes | Operamos con excelencia y aseguramos la salud y el bienestar de nuestros empleados. Resultados financieros y operacionales. Pág 16. | | | | |
| | **103-3** Evaluación del enfoque de gestión | | | | | |
| PROPIOS | Producción neta 2017<br>Producción y volúmenes de ventas<br>Reservas al 31 de diciembre 2017 (Mmbpe)<br>Ventas de petróleo y gas | Operamos con excelencia y aseguramos la salud y el bienestar de nuestros empleados. Resultados financieros y operacionales. Pág 16.<br>Ventas de petróleo y gas 1,368,227 Millones de USD<br>Ebitda ajustado 422,508 Millones de USD | | | | |
| **DESARROLLO DE PROVEEDORES Y CONTRATISTAS** | | | | | | |
| GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN | **103-1** Explicación del tema material y su cobertura | Estrategia de Sostenibilidad. Cobertura de asuntos materiales. Pág 10-13 | | | | |
| | **103-2** Enfoque de gestión y sus componentes | Promovemos una cadena de abastecimiento sostenible.<br>Desarrollo de proveedores y contratistas. Pág. 54 | | | | |
| | **103-3** Evaluación del enfoque de gestión | | | | | |
| PROPIO | Iniciativas de desarrollo a proveedores | Promovemos una cadena de abastecimiento sostenible.<br>Desarrollo de proveedores y contratistas. Pág. 54 | | | | |

Canadá
333 Bay Street, Suite 1100
Toronto, ON
Canada M5H 2R2
PBX: +1 416 362 7735
FAX: +1 416 360 7783

Calgary
215-9 Ave SW, Suite 2000
Calgary, AB
Canada T2P 1K3

PBX: +1 403 705 8850
FAX: +1 403 705 0234

Colombia
Calle 110 N° 9 – 25 Piso 14
Bogotá, Colombia

PBX: +57 1 511 2000
PBX: +57 1 745 1001

Perú
Av. Jorge Chávez 154, piso 8
Oficinas 801 y 802, Centro
Empresarial Miraflores II
Miraflores, Lima - Perú

PBX: +051 1 612 4747
FAX: +051 1 421 2678

www.fronteraenergy.ca

@FronteraEnergy | @FronteraEnergy