



Construyendo un futuro sostenible INFORME ASG 2021

(Ambiental, Social y
de Gobierno Corporativo)

Equipo directivo 2022   2-9

Orlando Cabrales Segovia, Director General (Chief Executive Officer-CEO)
 Alejandro Piñeros Ospina, Director Financiero (Chief Financial Officer-CFO)
 Alejandra Bonilla Lagos, General Counsel and Secretary
 Iván Arévalo Vergara, Vicepresidente de Operaciones
 Renata Campagnaro Pietrobon, Vicepresidenta de Comercio, Logística y
 Sostenibilidad del Negocio
 Víctor Vega Montañez, Vicepresidente de Exploración y Gestión de Yacimientos
 Xavier García De la Torre, Director de Talento Humano
 Andrés Palacios Sánchez, Director de HSEQ
 Andrés Sarmiento Grisales, Director de Asuntos Corporativos

Consultoría

Desarrollo Visible

Diseño y diagramación

Adela Martínez Camacho

Frontera Energy Corporation
 1610, 222 – 3 Avenue SW,
 Calgary, Alberta T2P 0B4
 Canadá

Frontera Energy Colombia Corp. sucursal Colombia
 Calle 110 # 9-25 piso 16
 Bogotá, Colombia

Mayo 2022

Informe ASG 2021 Frontera  2-1,2-2, 2-3,2-4,2-28

- Este informe presenta el desempeño ambiental, social y de gobierno corporativo de Frontera Energy Corporation¹, del periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2021 (salvo que se indique lo contrario).
- Incluye datos sobre operaciones y finanzas de Frontera en Canadá, Colombia, Ecuador, Guyana y Perú. Se aclara cuando hay datos por separado para estos países.
- Es nuestra comunicación de progreso (CoP por su sigla en inglés) para el Pacto Global de las Naciones Unidas.
- Está alineado con:
 - + Estándares del Consejo de Normas de Contabilidad sobre Sostenibilidad para el sector petróleo y gas (SASB, por su sigla en inglés).
 - + Grupo de trabajo sobre Divulgaciones Financieras Relacionadas con el Clima (TCFD por su sigla en inglés).
 - + Evaluación de Sostenibilidad Corporativa (CSA por su sigla en inglés) realizada por S&P Global.
 - + CDP
 - + Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).
 - + Estándares GRI (Global Reporting Initiative) GRI 1: Foundation 2021 y GRI 11: Oil and Gas Sector 2021.
- Todos los valores monetarios se expresan en dólares estadounidenses, a menos que se indique lo contrario. La tasa de cambio promedio utilizada para 2021 fue de 3.750 COP/USD.
- Atiende las advertencias legales presentadas en la página 78.

Contacto para mayor información  2-3

- <https://www.fronteraenergy.ca/es/nuestra-estrategia-esg/>
- sustainability@fronteraenergy.ca

¹ Frontera Energy Corporation, en adelante Frontera Energy, Frontera o la compañía, incluyendo sus subsidiarias cuando el contexto lo requiera.



La sostenibilidad en el centro de nuestro negocio	4
Frontera Energy Corporation: creciendo juntos	6
Trabajamos por un planeta más limpio y verde	18
Aportamos al progreso y la calidad de vida de las personas	31
Actuamos con integridad, coherencia y transparencia	67
Avisos legales	78



Orlando Cabrales Segovia
CEO

ESTAMOS CONSTRUYENDO UN FUTURO SOSTENIBLE A TRAVÉS DE LA EXCELENCIA OPERACIONAL Y LA INTEGRIDAD EMPRESARIAL, EL CUIDADO DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD DE LAS PERSONAS Y LAS COMUNIDADES DONDE OPERAMOS, LA RESPONSABILIDAD CON LOS ECOSISTEMAS Y EL MEDIOAMBIENTE, Y LA GENERACIÓN DE VALOR PARA NUESTRO ENTORNO SOCIAL.

LA SOSTENIBILIDAD EN EL CENTRO DE NUESTRO NEGOCIO GRI 2-22, 2-23, 2-24, 2-28

Durante los últimos cinco años hemos demostrado que Frontera Energy es una empresa en permanente transformación, que se adapta a los retos, con el objetivo de entregar resultados sólidos y sostenibles a nuestros inversionistas y demás grupos de interés.

Estamos construyendo un futuro sostenible a través de la excelencia operacional y la integridad empresarial, el cuidado de la seguridad y la salud de las personas y las comunidades donde operamos, la responsabilidad con el medioambiente, y la generación de valor para nuestro entorno social.

El año 2021 estuvo lleno de desafíos y oportunidades para la economía global y, específicamente para la industria del petróleo y el gas. Si bien los impactos de la pandemia COVID-19 continuaron sintiéndose en todo el mundo, el optimismo renovado, un mejor entorno de precios del petróleo y el aumento de la inversión y de la actividad del sector, dieron un nuevo impulso a las empresas de exploración y producción en todo el mundo.

Desempeño 2021

Cerramos el año con importantes hitos asociados a nuestra gestión financiera, operacional, ambiental, social y de gobierno corporativo (ASG):

En el plano financiero, alcanzamos un EBITDA de \$373,2 millones de dólares, lo que representa un incremento del 117% con respecto a 2020. Por otro lado, obtuvimos ingresos netos de \$628,1¹ millones de dólares.

Logramos una producción promedio de 37.818 barriles de petróleo equivalentes diarios (boe/d), en línea con nuestro plan 2021 (37.500-39.500 boe/d), en un año de reactivación tras las medidas de reducción de la actividad y producción adoptadas en 2020.

Consolidamos prometedoras perspectivas exploratorias en Colombia, Ecuador y Guyana. De la Ronda Intracampos 2019 en territorio ecuatoriano logramos ser la primera compañía en perforar.

Ampliamos nuestro portafolio de gas con la adquisición del 100% de Petróleos Sudamericanos y trabajaremos en el mismo sentido luego de la adjudicación del Bloque VIM-46 en la Ronda Colombia 2021. En relación con la sociedad Frontera-CGX en Guyana, perforamos el pozo Kawa-1, lo cual presenta perspectivas interesantes de desarrollo en la región.

Agregamos 13 millones de barriles de petróleo equivalente (MMboe) de reservas netas probables y probadas (2P) y así extendimos el índice de vida de nuestras reservas a 13,3 años a cierre de 2021. Con respecto a las reservas netas probadas (1P), reemplazamos el 157%, extendiendo el índice de vida a 8,7 años en contraste con los 6,4 años de 2020.

Todo lo anterior, soportado por el reto que asumimos de llevar la estrategia de sostenibilidad al centro del negocio como pilar fundamental de cada acción que emprendemos. Como muestra de la consolidación de esta estra-

¹ Debido a la reversión de las pérdidas por deterioro del valor.

tegia, en 2021 logramos el 98% de cumplimiento de las metas ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ASG) que nos trazamos.

En 2021 integramos el liderazgo ASG en los documentos corporativos y reporte financiero, políticas, visión y procesos. Implementamos herramientas de control para la trazabilidad del desempeño ASG, facilitando decisiones oportunas y transparentes. De esta forma se ratifica el compromiso desde la alta dirección que fluye a través de toda la compañía.

Como parte de nuestra vinculación a esfuerzos conjuntos, ratificamos el compromiso con iniciativas como los Objetivos de Desarrollo Sostenible, Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos, y el Pacto Global de las Naciones Unidas, del que somos signatarios desde 2011.

Trabajamos por un planeta más limpio y verde

La Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (COP26) ha marcado un nuevo camino. Hoy se hace un llamado a las compañías a nivel mundial a reevaluar sus proyecciones de sostenibilidad en el mediano y largo plazo. Es un desafío que hemos asumido y seguiremos desarrollando con estrategias que soporten nuestra visión y así aportar a las perspectivas de la industria de hidrocarburos.

Estamos fortaleciendo una cultura en torno a los temas ambientales. Alcanzamos una neutraliza-

ción promedio del 41% de nuestras emisiones, preservamos y restauramos 764 hectáreas de bosque que constituyen corredores de conectividad de flora y fauna, y logramos una reducción promedio del 42% en el consumo de agua en comparación con el año anterior.

Ofrecemos empleo incluyente y de calidad

Creemos en la diversidad, la inclusión y la equidad como una base para nuestro actuar, entendiendo que el éxito empresarial está en las personas, quienes desde la diferencia y su individualidad agregan valor al negocio, al entorno y a los países donde operamos, trabajando al unísono para alcanzar logros de beneficio colectivo.

Nos sentimos muy complacidos por llevar la bandera de la equidad de género en nuestro ADN, siendo además la primera empresa del sector de hidrocarburos en obtener el Sello Oro Equipares del Ministerio de Trabajo de Colombia y la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, con el apoyo técnico del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Hoy llevamos la misma bandera al territorio, desarrollando programas enfocados en el involucramiento de la mujer en la dinámica económica y productiva para la construcción de tejido social.

Frente a nuestro compromiso de operar con excelencia seguimos enfocando todos nuestros esfuerzos para alcanzar un desempeño óptimo, fomentando una cultura de salud y seguridad que reduzca al máximo nuestra tasa total de incidentes registrables (TRIR).

Contribuimos al el desarrollo sostenible de las comunidades donde operamos

Somos una empresa enfocada en que la huella que dejemos trascienda nuestra presencia en el territorio, transformando las realidades de nuestro entorno y siendo aliados de desarrollo, basándonos en un relacionamiento empático y la construcción de confianza.

En 2021 ejecutamos una inversión social por \$4,7 millones de dólares, a través de 164 iniciativas, enfocadas en nuestras tres líneas principales de acción: desarrollo económico inclusivo, educación y calidad de vida. Atendiendo a nuestro compromiso de contribuir a la economía local, desarrollamos programas de fortalecimiento a proveedores locales que dinamicen las zonas de influencia, con un incremento en 15% sobre la participación de los bienes y servicios locales para catering por contratación directa.

Actuamos con integridad, coherencia y transparencia

Buscamos actuar siempre de forma ética y transparente, siendo #InfluenciadoresDelIntegridad. Cumplimos con nuestra meta de integrar los riesgos asociados al desempeño ASG a la matriz de riesgos corporativos, estableciendo controles y mitigantes para soportar la estrategia. Como resultado de nuestros esfuerzos en 2021, el Instituto Ethisphere nos reconoció por segundo año consecutivo como una de las empresas más éticas del mundo.

Visión 2022

Seguiremos siendo una empresa comprometida con generar desarrollo en los países donde operamos. Tenemos una proyección clara: fortalecer nuestro desempeño en los factores ASG. Esto nos llevará a revisar permanentemente nuestras acciones, haciéndonos las preguntas necesarias para cumplir las metas de negocio, con la sostenibilidad como pilar. Tomaremos las mejores decisiones y enfrentaremos los retos que nos permitan evolucionar en nuestra estrategia.

Con nuestra actividad responsable y sostenible en la exploración y producción de hidrocarburos, seguiremos haciendo parte del cambio frente a la transición energética global. Reiteramos nuestro compromiso con una transformación ordenada y gradual, para la cual nuestro sector es y seguirá siendo el posibilitador de este objetivo.

Me siento muy complacido de presentarles cada uno de los avances que Frontera ha alcanzado a través de este Informe de ASG 2021, **Construyendo un futuro sostenible**, en el que plasmamos las iniciativas que se pusieron en marcha durante el año y las metas que nos hemos trazado para 2022.

Orlando Cabrales Segovia
CEO

FRONTERA ENERGY CORPORATION

SASB EM-EP-000.C, EM-EP-210a.1, EM-EP-210a.2, EM-EP-000.A GRI 2-1, 2-6, 2-7

Somos una empresa pública canadiense, líder en la exploración y producción de petróleo y gas natural, con operaciones focalizadas en Suramérica. Nuestras acciones ordinarias cotizan en la Bolsa de Toronto con el símbolo FEC.

Estamos comprometidos con ejecutar el negocio de forma sostenible, segura, ética y responsable con las personas, y el medioambiente. Trabajamos para que esto se vea reflejado en nuestras decisiones y acciones a lo largo de nuestra operación, en las fases de exploración, desarrollo, producción, transporte y almacenamiento, así como en la venta de petróleo y gas natural, incluyendo las inversiones en instalaciones tanto del upstream como del midstream.

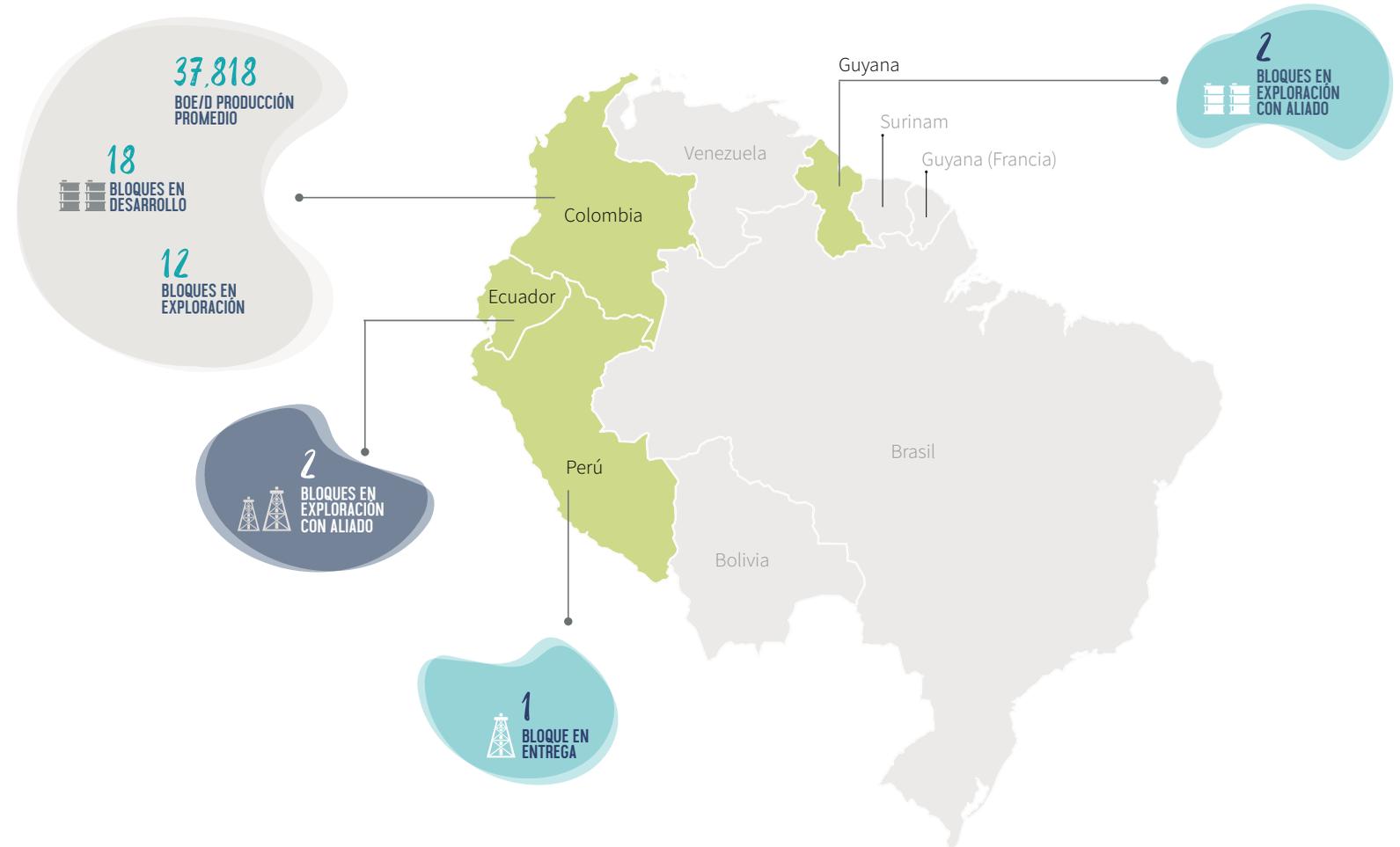
Permanentemente estamos revisando nuestra estrategia, de manera que sea consistente con el mercado y con las necesidades del entorno.

En este marco, buscamos generar altos niveles de producción y fuertes flujos de caja, aumentar el valor de las operaciones para nuestros grupos de interés, además de lograr mejoras operativas continuas, mayores eficiencias en los costos, y crear oportunidades de crecimiento mediante el avance de nuestro portafolio de exploración.

Estamos comprometidos a contribuir en los procesos de transición energética y de transformación hacia una economía circular, a la vez que impactamos positivamente el desarrollo de los territorios donde estamos.

NUESTRAS OPERACIONES

Tenemos un portafolio de activos diversificado, con participación en 35 bloques de exploración y producción en Colombia, Ecuador y Guyana, así como oleoductos e instalaciones portuarias en Colombia.



CADENA DE VALOR DE FRONTERA

16

BLOQUES EN EXPLORACIÓN

ONSHORE:

14 BLOQUES

Reservas 1P:
Reservas netas probadas 109,3 MMboe

Reservas 2P:
1P + reservas netas probables 167,0 MMboe



OFFSHORE:

3 BLOQUES



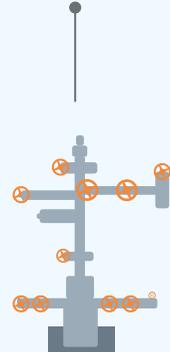
17

BLOQUES DE PRODUCCIÓN DE PETRÓLEO

36,544 bbl/d producción de petróleo

ONSHORE:

15 BLOQUES



2

BLOQUES DE PRODUCCIÓN DE GAS

ONSHORE:

2 BLOQUES

5,022 mcf/d producción de gas natural y 393 boe/d líquidos de gas natural



8,724,711 BARRILES DE PETRÓLEO Y

6,316,772 BARRILES DE FLUIDOS TRANSPORTADOS

CAPACIDAD DEL OLEODUCTO:

ODL 63,000 BBL/D

OCENSA 30,000 BBL/D

OGD 40,000 BBL/D

OAM 1,200 BBL/D

ODC 2,360 BBL/D

CAMIÓN



OLEODUCTO



PUERTO



EXPORTACIONES DE PETRÓLEO:

11 MMBBL

GAS NATURAL Y LÍQUIDOS DE GAS

320 KBOE

- Terminal Cовеñas
- Terminal Sociedad Portuaria Puerto Bahía



EXPLORACIÓN

PRODUCCIÓN

TRANSPORTE Y MERCADERO

UPSTREAM

MIDSTREAM

Frontera en cifras¹

Producción total 2021:
37,818 (BOE/D)²

Producción de crudo:
36,544 (BBL/D)

Producción de gas natural convencional:
**5,022 (MCF/D) o
881 (BOE/D)**

Líquidos de gas natural:
393 BOE/D

Producción según tipo de hidrocarburo:

- Petróleo pesado **51%**
- Petróleo liviano y medio **46%**
- Gas natural y líquidos de gas natural **3%**

Número total de empleados a 31 de diciembre de 2021: **1,083³**

- **317** mujeres
- **766** hombres

En nuestras operaciones lideramos con el ejemplo en las acciones que materializan los resultados expuestos y estando a la vanguardia de las mejores prácticas de equidad de género, en las operaciones de perforación el cargo de company man (co-man) que ha sido exclusivo de hombres, hoy cuenta con tres co-woman, quienes con su capacidad de liderazgo y compromiso han contribuido a la entrega de resultados.



“Para mí es un orgullo contar con mujeres dentro del grupo de trabajo, con lo cual hemos logrado romper paradigmas de la industria y demostrar las capacidades que cada una posee para desempeñar sus diferentes roles, en la ejecución, sirviendo de ejemplo para las nuevas ingenieras de nuestra compañía y proyectando la oportunidad de ocupar cargos de liderazgo en un futuro”, afirma José Ismael Salazar, Superintendente de Workover.

EN LA PLANTILLA DE SUPERVISIÓN PARA LAS OPERACIONES DE PERFORACIÓN (CO-MAN, CO-WOMAN) Y ASISTENTES, CONTAMOS ACTUALMENTE CON 26 PROFESIONALES, DE LOS CUALES 10 SON MUJERES (3 CO-WOMAN Y 7 ASISTENTES), LO CUAL REPRESENTA MÁS DEL 38% DE PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN LAS OPERACIONES DE PERFORACIÓN, TAREA TRADICIONALMENTE EJECUTADA POR HOMBRES.

¹ Las cifras de producción corresponden únicamente a Colombia, y las cifras del total empleados incluyen a Colombia y los demás países de operación.

² El boe se ha expresado utilizando el estándar de conversión de 5,7 a 1 Mcf/bbl colombiano, exigido por el Ministerio de Minas y Energía de Colombia.

³ La cifra reportada incluye a los empleados en nómina de Frontera Puerto Bahía en Canadá, Colombia, Ecuador y Perú. No contempla los 62 empleados de CGX a 31 de diciembre en 2021, debido a que solo hasta 2022 se dará inicio al análisis desglosado de fuerza a laboral de CGX.

RESULTADOS OPERATIVOS Y FINANCIEROS SASB EM-EP-000.A

Resultados operativos	2019	2020	2021
Producción de crudo pesado (bbl/d)	32.412	24.384	19.326
Producción de crudo liviano y medio combinado (bbl/d)	35.600	21.519	17.218
Total de producción de crudo ¹ (bbl/d)	68.012	45.903	36.544
Producción de gas natural convencional (mcf/d)	13.686	8.807	5.022
Líquidos de gas natural (boe/d)	462	352	393
Producción total ^{2,3} (boe/d)	70.875	47.800	37.818
Ventas de petróleo y gas ⁴ (\$/boe)	60	38	67
Pérdida realizada sobre contratos de manejo de riesgo (\$/boe)	(0)	2	(4)
Regalías (\$/boe)	(2)	(1)	(3)
Costos de dilución (\$/boe)	(2)	(2)	(1)
Precio realizado por ventas netas ^{5,8} (\$/boe)	56	38	59
Costos de producción ⁶ (\$/boe)	(12)	(11)	(11)
Costos de transporte ⁷ (\$/boe)	(13)	(12)	(10)
Ganancia neta operativa ^{3,5,6} (\$/boe)	32	16	37



¹ Las referencias a la producción de petróleo crudo pesado, de crudo liviano y medio combinado, de líquidos de gas natural o de gas natural convencional en esta tabla y en la siguiente en este reporte ASG, se refieren a los tipos de productos de petróleo crudo pesado, petróleo crudo liviano y medio combinado, líquidos de gas natural y gas natural convencional, respectivamente, tal como se definen en el Instrumento Nacional 51-101-Normas de divulgación de las actividades relacionadas con el petróleo y el gas ("NI 51-101").

² Representa W.I. la producción de las participaciones antes de los cánones y los volúmenes totales producidos por los contratos de servicios.

³ El boe se ha expresado utilizando el estándar de conversión de 5,7 a 1 Mcf/bbl colombiano exigido por el Ministerio de Minas y Energía de Colombia.

⁴ Medidas financieras no basadas en las NIIF. Consulte las "Medidas no basadas en las NIIF" en la sección de notas de este Reporte ASG, y nuestro debate y análisis para el año finalizado el 31 de diciembre de 2021, para una conciliación de dicha medida con la medida más cercana a las NIIF.

⁵ El precio por boe se calcula a partir de los volúmenes de venta de los activos en desarrollo y en producción.

⁶ Las cifras de la tabla pueden no coincidir entre ellas debido a las diferencias de redondeo.

⁷ El precio por boe se calcula utilizando la producción.

⁸ El precio por boe es calculado utilizando la producción neta después de regalías.

Resultados financieros	2019	2020	2021
Ventas de petróleo y gas ⁶ (miles de dólares)	1.351.071	645.348	815.793
Ganancia (pérdida) realizada sobre contratos de manejo de riesgo (miles de dólares)	(9.720)	40.924	(49.119)
Regalías (miles de dólares)	(41.770)	(9.686)	(32.572)
Costos de dilución (miles de dólares)	(38.064)	(30.088)	(8.773)
Ventas netas ^{6,7} (miles de dólares)	1.261.517	646.498	725.329
Ingreso neto (pérdida neta) ² (miles de dólares)	294.287	(497.406)	628.133
Por acción-básica (\$)	3	(5)	6
Por acción-diluida (\$)	3	(5)	6
General y administrativo (miles de dólares)	76.072	55.121	52.134
EBITDA operativo ^{6,7} (miles de dólares)	586.158	172.342	373.199
Efectivo suministrado por actividades operativas (miles de dólares)	546.967	226.781	327.380
Gastos de capital ³ (miles de dólares)	345.919	108.103	314.257
Efectivo y equivalentes de efectivo no restringido (miles de dólares)	328.433	232.288	257.504
Efectivo restringido a corto y largo plazo (miles de dólares)	127.378	168.934	63.321
Total efectivo (miles de dólares)	455.811	401.222	320.825
Deuda total y pasivos por arrendamiento (miles de dólares)	402.660	538.244	560.135
Endeudamiento total consolidado (excluyendo las filiales no restringidas) ^{4,6,7} (miles de dólares)	392.587	362.001	416.883
Deuda neta (excluyendo las filiales no restringidas) ^{3,6,7} (miles de dólares)	81.628	146.978	207.578

¹ Ingreso (pérdida) neto atribuible a los títulos de acciones de Frontera.

² Net income (loss) attributable to equity holders of the Company.

³ Los gastos de capital incluyen los costos, ingresos netos de los activos de exploración y evaluación ("E&E").

⁴ "Filiales no restringidas" incluye CGX Energy Inc. ("CGX"), Frontera ODL Holding Corp., incluyendo su filial de Pipeline Investment Ltd. ("PIL"), Frontera BIC Holding Ltd., y Frontera Bahía Holding Ltd., incluyendo su filial Sociedad Portuaria Puerto Bahía S.A. ("Puerto Bahía").

⁵ Medidas financieras no basadas en las NIIF. Consulte las "Medidas no basadas en las NIIF" en la sección de notas de este Reporte ASG, y nuestro debate y análisis para el año finalizado el 31 de diciembre de 2021, para una conciliación de dicha medida con la medida más cercana a las NIIF.

⁶ El precio por boe se calcula a partir de los volúmenes de venta de los activos en desarrollo y en producción.

⁷ El boe se ha expresado utilizando el estándar de conversión de 5,7 a 1 Mcf/bbl colombiano exigido por el Ministerio de Minas y Energía de Colombia.

ESTRATEGIA CORPORATIVA Y OPERATIVA: CRECIENDO JUNTOS



Asuntos claves

- 1) Excelencia operacional
- 2) Transformación digital y ciberseguridad
- 3) Desarrollo de nuevos negocios
- 4) Resiliencia y continuidad del negocio
- 5) Investigación, desarrollo e innovación

Ampliamos nuestra presencia geográfica y avanzamos con la diversificación del portafolio

En Colombia, tuvimos éxito en la exploración del pozo La Belleza en VIM-1 y el desarrollo continuo del campo CPE-6, dos buenas oportunidades para acelerar la renovación de nuestro portafolio.

En Guyana, avanzamos con oportunidades de exploración e identificamos muy buenos prospectos en nuestros dos bloques de aguas profundas.

En Ecuador, abrimos la oportunidad de trabajo en concesión aprovechando las facilidades existentes, con perspectivas prometedoras. Por otra parte, con miras a enfocarnos en las oportunidades descritas anteriormente, decidimos hacer la transición para cerrar operaciones en Perú, así como la renuncia a la extracción de algunos de los barriles de mayor costo.

Nuestro portafolio de reservas quedó compuesto en 62% por crudo pesado, 27% por crudo liviano y mediano, 7% por gas natural y 4%

por líquidos de gas natural. Reemplazamos 157% de nuestras reservas netas probadas (1P) y 105% de las reservas netas probables y probadas (2P), llegando al 31 de diciembre de 2021 a 167 MMboe de reservas netas 2P y extendiendo su índice de vida a 13,3 años.

Con una perspectiva de largo plazo, trabajamos incansablemente para crear valor a todos los niveles de manera que podamos producir un impacto ambiental, social y económico positivo para la sociedad en general. Con el fin de generar producción, flujos de caja y reservas enfocadas en el valor de nuestras operaciones en Latinoamérica, buscamos mejoras operativas continuas y eficiencia en los costos, y creamos oportunidades para consolidar la operación y proyectarla a un óptimo crecimiento a través del avance de nuestro portafolio de exploración en Colombia, Ecuador y Guyana.

Continuamos con nuestro proceso de transformación

Tras años retadores tanto para la sociedad como para la compañía, en 2021 dimos continuidad a aquellos cambios sustanciales que ya habíamos emprendido desde 2020 para sortear los momentos de crisis e incertidumbre ocasionados por la pandemia COVID-19, y que hoy son buenas prácticas de resiliencia y continuidad del negocio.

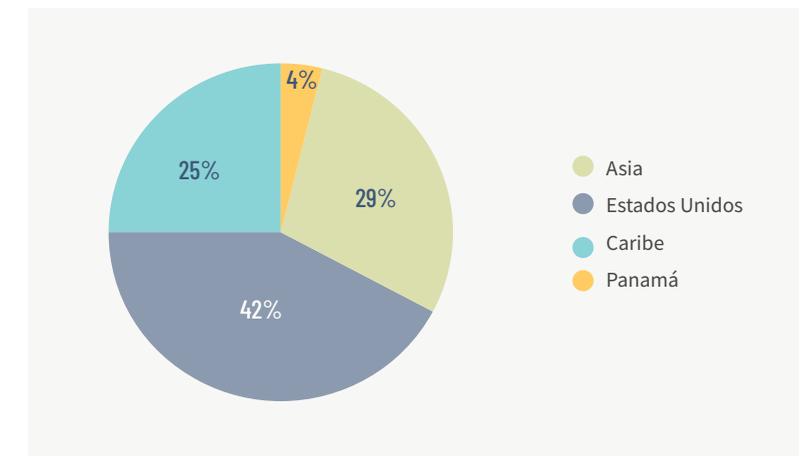
Iniciamos la actualización del plan de continuidad del negocio, para contar oportunamente con las herramientas que nos permitan afrontar los nuevos desafíos de nuestro negocio, responder oportunamente a incidentes y asegurar la continuidad de la estrategia y la operación.

Seguimos avanzando en eficiencias y expandiendo nuestro portafolio

En 2021, nuestras ventas se distribuyeron en un 90% en el mercado internacional, y en un 10% en el mercado local de la siguiente manera:

	Volumen (millones de barriles)	Ventas (millones de dólares)
Exportación	11,0	740,4
Gas	0,3	7,3
Mercado doméstico	0,9	68,1
Total	12,3	815,8

- Durante 2021, nuestras exportaciones se distribuyeron en el mercado internacional como se indica a continuación:



- Generamos beneficios económicos adicionales a través de nuestras ventas en el mercado local (\$68,1 millones de dólares).
- Introdujimos con éxito una nueva mezcla (Llanos Blend) en el mercado internacional del asfalto y, con ello, generamos un beneficio económico adicional.
- Mantuvimos las pérdidas de 0,09% por debajo del estándar de la industria de 0,5%.
- Ejecutamos proyectos de mantenimiento preventivos in-house, para garantizar la integridad estructural del oleoducto Guaduas-La Dorada, lo que generó ahorros adicionales a la compañía.
- Transportamos 8,7 millones de barriles de crudo y 6,3 millones de barriles de fluidos.
- Manejamos exitosamente las contingencias de transporte generadas por los disturbios civiles, protestas y bloqueos ocasionados por el Paro Nacional durante abril y mayo de 2021 en Colombia, y logramos cumplir con los compromisos con nuestros clientes y proveedores.
- Ejecutamos la operación de transporte terrestre con más de 40% de las empresas de transporte de la comunidad local, como parte de la estrategia de valor compartido y a través de un trabajo de mejora constante con estas empresas para que alcancen los estándares de los proveedores de Frontera.
- Creamos incentivos para que las empresas de transporte subcontraten a transportistas independientes con el fin de generar mayores oportunidades de trabajo para los pequeños empresarios, lo cual permitió alcanzar 35% de participación de los pequeños empresarios en el servicio de transporte subcontratado.

La innovación apalanca nuestra gestión

Damos un alto valor a la integración de la innovación en nuestro quehacer cotidiano y reconocemos el poder de las ideas de nuestra gente y, por esto, favorecemos los espacios para implementarlas, siempre y cuando estén orientadas a generar eficiencias y mejoras en nuestros procesos.

Oficina de transformación ágil (Agile Transformation Office-ATO)

Es el programa mediante el cual se impulsan las iniciativas que nos permiten seguir consolidándonos como una organización ágil, que se adapta rápidamente a los cambios, es eficaz, y encausa sus esfuerzos para continuar con su proceso de transformación.

Principios orientadores

- Impacto en nuestra cultura organizacional. Empleo de la innovación para promover nuevas prácticas que resulten útiles para incrementar la productividad y la competitividad, e impulsar un entorno en el que las personas y los equipos de trabajo alcancen su máximo potencial.
- Desarrollo de soluciones digitales. Respuesta a la necesidad de impulsar la eficacia en nuestros procesos, mediante su optimización, digitalización y automatización, lo que ayuda a potenciar los tableros de control corporativos. Buscamos nuevas tecnologías y usamos las que ya tenemos, para implementar soluciones digitales que aceleren la transformación.
- Acompañamiento. Preparación de líderes que asistan a los distintos equipos para hacer viables sus ideas y metas.

Características del proceso de innovación

- Todas las ideas son apreciadas, independientemente del valor.
- Las iniciativas no deben afectar negativamente la integridad de las operaciones o las personas, sacrificar la calidad de los servicios o materiales recibidos, ni poner en riesgo nuestros indicadores.
- Se considera ahorro, la contribución para aumentar caja disponible y la rentabilidad, y la reducción de costos sin afectar las actividades planeadas.
- No se considera ahorro el aplazamiento de costos.

- Todas las iniciativas implementadas tienen un reconocimiento económico para sus desarrolladores, equivalente al impacto de las mismas.

TRES INICIATIVAS SON LAS ENCARGADAS DE MATERIALIZAR NUESTROS ESFUERZOS PARA TRANSITAR HACIA UNA ECONOMÍA CIRCULAR EN NUESTRA OPERACIÓN E IMPULSAR LA TRANSFORMACIÓN: FRONTERA EFICIENTE, FRONTERA LAB, Y PROCESOS DIGITALES Y ÁGILES.

Frontera Eficiente

Se centra en la búsqueda de eficiencias, oportunidades de optimización, mejoramiento continuo e innovación en todas las actividades que realizamos, para asegurar la excelencia en todos los procesos y capturar beneficios de forma continua.

Frontera Lab

Es nuestro laboratorio de innovación donde buscamos responder tres preguntas:

- ¿Cómo ser eficientes en el consumo y la captación de agua en la operación?
- ¿Cómo aumentar la producción y el recobro de hidrocarburos?
- ¿Qué podemos hacer para ser más eficientes en la operación de los campos?

Procesos digitales y ágiles

Es una herramienta creada para digitalizar y transformar ágilmente nuestros procesos.

ESTRATEGIA AMBIENTAL, SOCIAL Y DE GOBIERNO CORPORATIVO (ASG): CONSTRUYENDO UN FUTURO SOSTENIBLE

SASB EM-EP-530a.1 CSA GRI 2-23, 2-24, 2-28, 3-2, 3-3

La sostenibilidad es parte de nuestros valores (integridad, respeto, compromiso y sostenibilidad) y de nuestra cultura. Por lo tanto, trabajamos comprometida e incansablemente para operar con excelencia y crear valor a largo plazo, a través de la exploración y producción de petróleo y gas. Lo hacemos de manera segura, ética, respetuosa de los derechos, responsable con la protección de la vida en todas sus formas y el medioambiente, y promoviendo progreso donde estamos presentes.

Lo anterior se materializa con la implementación de nuestra estrategia ASG, conformada por tres compromisos:



Trabajamos por un planeta más limpio y verde GRI 3-3, 11.1.1, 11.2.1, 11.3.1 TCFD

Nuestro propósito es proteger la vida en todas sus formas; por ello operamos de forma responsable y limpia, para reducir las afectaciones a los ecosistemas y el medioambiente.

Asuntos potencialmente importantes	Alineación con las metas de los ODS
Acción por el clima	<p>Estrategia climática, desarrollo y despliegue de nuevas tecnologías, inversión en energía limpia, eficiencia energética, prevención, reducción y mitigación de gases de efecto invernadero (GEI) y alianzas para la transición energética.</p> <p>7.2, 13.1, 13.2</p>
Agua limpia y saneamiento	<p>Administración de riesgos del agua, uso eficiente del recurso hídrico y protección de fuentes de agua.</p> <p>6.3, 6.4, 6.5, 6.6</p>
Vida y ecosistemas	<p>Cuidado y conservación de los ecosistemas, la biodiversidad y las áreas protegidas, protección de especies amenazadas o con algún grado de vulnerabilidad, manejo, prevención y control de derrames de crudo y otros productos.</p> <p>12.2, 12.4, 12.5, 15.1, 15.2, 15.4, 15.5, 15.8</p>
Consumo y producción responsables	<p>Economía circular, uso responsable de recursos y de residuos con miras a reducir, reutilizar y reciclar.</p> <p>12.4, 12.5, 12.6</p>

Aportamos al progreso y la calidad de vida de las personas

Nuestra determinación es ofrecer empleo incluyente y de calidad, con condiciones laborales justas, igualitarias y enriquecedoras. Así, buscamos atraer, motivar y retener una fuerza laboral diversa, cuidar la seguridad y la salud de las personas en los sitios de trabajo, y fortalecer el desarrollo económico a través de iniciativas socialmente sostenibles. Esto nos permite movilizar la economía local y contribuir al desarrollo sostenible de las comunidades, con miras a generar impactos significativos y crear cambios duraderos.

Asuntos potencialmente importantes		Alineación con las metas de los ODS
	Diversidad, inclusión y equidad	Ambiente de trabajo donde se aprecian las diferencias de edad, nacionalidad, educación, etnia, religión, orientación sexual, identidad de género, habilidades físicas, tradiciones culturales y familiares, y formas de pensar, y se asegura la igualdad en trato y oportunidades para todos. Amparo a la libertad de asociación y construcción de relaciones respetuosas de los derechos humanos.
		 5.1, 5.5, 5.a
	Altos estándares en seguridad industrial y salud ocupacional	Protección de la vida de las personas y su entorno, condiciones de operación seguras, cultura de autocuidado, monitoreo de las condiciones de seguridad y salud ocupacional, integridad de la infraestructura y otros activos, prevención de emergencias, colaboración con contratistas y cumplimiento.
		 3.4, 3.5, 3.9, 3.d
	Desarrollo profesional y personal	Aprendizaje integral (técnico, de liderazgo y relacional), evolución profesional y personal, fomento de la participación y la construcción de redes de trabajo colaborativas.
		 8.5
	Bienestar y calidad de vida	Compensación competitiva, beneficios, promoción y cuidado del balance entre la vida personal y la laboral.
		 8.8
	Movilización de las economías locales	Contratación de mano de obra local incluyente, equitativa y transparente, acompañamiento al desarrollo de los proveedores y contratistas locales, progreso económico diverso e inclusivo, apoyo a la productividad y la generación de ingresos.
		  8.2, 8.3, 5.1, 5.2, 5.a
	Cadena de abastecimiento sostenible	Contratación incluyente, equitativa y transparente, cumplimiento de compromisos contractuales y formas de pago, alineación con criterios ambientales, sociales y de buen gobierno, acompañamiento integral al desarrollo de los proveedores y contratistas.
		 8.3
	Desarrollo sostenible de las comunidades	Implementación de iniciativas, proyectos y programas que contribuyan con el desarrollo social y económico de las comunidades cercanas.
		 1.2, 1.4, 3.8, 5.4, 5.a, 6.2, 6.b, 7.1, 11.1, 14.b

Actuamos con integridad, coherencia y transparencia

Promovemos y vivimos la cultura ética y de cumplimiento, en todas nuestras operaciones, tanto al interior de Frontera –incluidos los órganos de gobierno y los empleados– como fuera de la compañía –con todos los grupos de interés–, y estamos alineados con los más altos estándares globales de integridad, respeto de los derechos humanos y transparencia.

Asuntos potencialmente importantes		Alineación con las metas de los ODS
Buen gobierno corporativo	Aseguramiento de la gobernabilidad, trato justo, equitativo y transparente con los accionistas, diversidad de la Junta Directiva, retribución vinculada al desempeño ASG, independencia de la mayoría de los miembros de la Junta Directiva, del CEO y de los comités corporativos.	  16.6, 16.7, 16.10, 17.3, 17.14, 17.16
Gestión integral de riesgos	Prevención, detección, mitigación, sanción, seguimiento y mejora continua ante cualquier evento que pueda materializarse e impactar los objetivos de la compañía, la continuidad del negocio, la operación, los grupos de interés, el entorno, y el cumplimiento de la ley y normatividad.	      3.9, 3.d, 8.8, 10.5, 13.1, 16.5, 17.14
Ética y cumplimiento en los negocios	Transparencia, decencia, legalidad, honestidad, rectitud; prevención del fraude, la corrupción, el lavado de activos y la financiación del terrorismo; cadena de custodia que garantiza la transparencia, prácticas económicas, sociales y ambientales responsables; acatamiento, y rendición de cuentas oportuna, confiable y veraz.	  16.5, 16.6, 16.7, 17.14
Respeto, promoción y protección de los derechos humanos	Debida diligencia, prevención y seguimiento de impactos existentes o potenciales sobre los derechos humanos, mecanismos de denuncia y remediación.	 17.14, 17.16



Metas ASG 2021

Ambiental	Social	Gobierno Corporativo
<p>Acción por el clima</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Neutralizar el 40% de las emisiones de carbono a través de créditos de carbono o proyectos voluntarios de conservación para reducir la huella de carbono. 	<p>Seguridad y salud</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Mantener una sólida cultura de HSEQ, trabajando hacia el objetivo de CERO incidentes en nuestra operación (TRIR 1,5). 	<p>Ética empresarial destacada</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Mejorar y mantener los estándares éticos de cumplimiento existentes, evidenciado por evaluaciones externas (Ethisphere).
<p>Agua limpia y saneamiento</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Reducir en 10% del consumo de agua en nuestras operaciones para contribuir a un uso sostenible del agua. 	<p>Diversidad, inclusión y equidad</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Obtener el Sello Oro de Equipares y promover una cultura que fomente la inclusión, la diversidad, la ausencia de discriminación y acoso, la equidad de género y la conciliación de la vida laboral y familiar. 	<p>Gestión integral del riesgo</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Vincular los riesgos relacionado con ASG en nuestro marco de gestión de riesgos existente para garantizar la alineación del monitoreo, la medición y la presentación de informes.
<p>Vida y ecosistemas</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Proteger y preservar 630 hectáreas de corredores biológicos en Casanare y Meta que beneficien a la sociedad, los ecosistemas y la biodiversidad. 	<p>Compromiso comunitario</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Fortalecer el desarrollo económico a través de iniciativas socialmente sostenibles. ● Incrementar la participación de los servicios locales de alimentación en un 15%. ● Establecer los lineamientos del programa de emprendimiento para mujeres de comunidades étnicas y locales. 	

Metas ASG 2022

Ambiental	Social	Gobierno Corporativo
<p>Acción por el clima</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Neutralizar el 50% promedio anual de emisiones de carbono a través de créditos de carbono. ● Desarrollar el proyecto del parque solar en CPE-6. 	<p>Seguridad y salud</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Mejorar en un 20% los indicadores de seguridad y salud (TRIR 1,4). ● Obtener el reconocimiento “Honoris Esmeralda” del Consejo Colombiano de Seguridad. 	<p>Ética empresarial destacada</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Fortalecer continuamente la ética y el cumplimiento, evidenciada por evaluaciones externas. (Ethisphere).
<p>Agua limpia y saneamiento</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Reducir el 20% del consumo medio de agua en nuestra operación. 	<p>Diversidad, inclusión y equidad</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Implementar el programa de capacitación técnica Crece con Frontera, dirigido a mujeres de Puerto Gaitán (Meta) para su inclusión en una operación tradicionalmente ocupada 100% por hombres. ● Lograr la certificación Friendly Biz para un ambiente libre de discriminación sexual. ● Mejorar nuestros resultados de Great Place To Work para alcanzar la categoría de excelencia. 	<p>Gestión integral del riesgo</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Vincular los riesgos, factores y oportunidades relacionados con las temáticas ASG en la gestión del riesgo operativo para los macroprocesos críticos de la compañía.
<p>Vida y ecosistemas</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Proteger y preservar 900 nuevas hectáreas en corredores biológicos de Casanare y Meta para proteger 4 especies de mamíferos representativos como el jaguar y la nutria gigante de río. 	<p>Compromiso comunitario</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Fortalecer el desarrollo económico a través de iniciativas socialmente sostenibles. ● Aumentar a 41 millones de dólares nuestras compras de bienes y servicios locales mediante procesos de contratación directa y subcontratación. ● Implementar nuestro programa piloto para mujeres de comunidades étnicas y locales. 	<p>Ciberseguridad</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Mantener un índice de cero incidentes materiales de ciberseguridad.
<p>Consumo y producción responsable</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Reciclar y, aprovechar al menos el 15% de los residuos sólidos enviados a disposición final. 		

Modelo de gestión ASG

Nuestro Modelo de Gestión ASG asegura que la estrategia esté inmersa en un proceso de mejora continua, de manera que las decisiones y acciones que se implementan en el marco de la estrategia respondan a las necesidades y requerimientos de los grupos de interés, del negocio, la industria y las tendencias globales en materia de sostenibilidad. En la medida que consolidamos buenas prácticas como:



NUESTRA ESTRATEGIA ASG ENMARCA NUESTRO EJERCICIO DE TRANSPARENCIA. A LO LARGO DE ESTE INFORME ASG 2021, ABORDAREMOS LOS ASUNTOS ANTERIORMENTE ENUMERADOS, CON MAYOR O MENOR PROFUNDIDAD, SEGÚN LAS METAS QUE HEMOS ESTABLECIDO PARA 2021-2022.

Compromisos de agenda global 2021

- Desde 2011 somos signatarios del Pacto Global de las Naciones Unidas.
- Nuestra estrategia está alineada con agendas, estándares y rankings globales de mayor reconocimiento en materia de sostenibilidad:
 - + Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (ODS)
 - + Estándares del Consejo de Normas de Contabilidad sobre Sostenibilidad para el sector petróleo y gas (SASB, por su sigla en inglés).
 - + Estándares GRI 1: Foundation 2021 y GRI 11: Oil and Gas Sector 2021.
 - + Evaluación de Sostenibilidad Corporativa (CSA por su sigla en inglés) realizada por S&P Global.
 - + Grupo de trabajo sobre Divulgaciones Financieras Relacionadas con el Clima (TCFD por su sigla en inglés).
 - + CDP
 - + International Petroleum Industry Environmental Conservation Association (IPIECA).
 - + Ethisphere
- Participamos en la Iniciativa de Transparencia en la Industria Extractiva (EITI por sus siglas en inglés) que promueve a nivel mundial la gestión abierta y responsable de los recursos hidrocarburíferos y minerales. La EITI es una herramienta de transparencia para que los países mejoren la gestión de los recursos, los ingresos y los beneficios de la industria extractiva.
- Somos una de las 28 empresas que forman parte de los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos, iniciativa que ofrece directrices prácticas para las organizaciones que operan en zonas de conflicto o con una gobernanza frágil.

Reconocimientos 2021

Fuimos reconocidos como una de las empresas más éticas del mundo por Ethisphere, líder mundial en la definición y el avance de las normas y prácticas empresariales éticas, y formamos parte de las 134 empresas reconocidas en 22 países y 47 sectores. En el primer trimestre de 2022, por segundo año consecutivo Ethisphere nos honró con este reconocimiento, entre 136 galardonados, en 22 países y 46 industrias. Durante los dos años hemos sido la única compañía galardonada en la categoría de petróleo y gas, y renovables.

Obtuvimos el Sello Oro Equipares otorgado por el Ministerio del Trabajo y la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, con el apoyo técnico del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Fuimos la primera empresa del sector de hidrocarburos en obtener este reconocimiento. De acuerdo con el contador de árboles del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, somos una de las organizaciones que desde 2018 ha aportado más a la meta de sembrar 180 millones de árboles en Colombia para 2022.

Nuestra vicepresidenta de Comercio, Logística y Sostenibilidad del Negocio, Renata Campagnaro Pietrobon, fue reconocida como Mujer Oil and Gas 2021 en los premios Win Awards de la Sociedad de Ingenieros de Petróleo, destacando su liderazgo.

En relación con la calificación crediticia, Fitch Ratings nos confirmó en la clasificación B de los riesgos del emisor (IDR-Issuer Default Ratings) sobre incumplimiento de largo plazo en moneda local y extranjera (long-term foreign and local currency non-compliance rating). También nos ratificó la calificación B/RR4 de las Notas no Garantizadas (Unsecured Notes) con vencimiento en 2028. La perspectiva de la calificación es estable.

S&P también emitió su calificación otorgándonos B+ y una perspectiva estable.

TRABAJAMOS POR UN PLANETA MÁS LIMPIO Y VERDE

El aumento de la población mundial y el crecimiento de las economías generan cada vez mayor presión sobre el medioambiente, los ecosistemas y los recursos naturales. A lo anterior se suman las medidas para hacer frente a la pandemia del COVID-19, que han implicado, entre otros, el mayor consumo de agua para asegurar procesos permanentes de desinfección; y si bien con la desaceleración económica se mejoró la calidad del aire y se redujeron las emisiones de gases de efecto invernadero, estos son impactos temporales.

Este panorama nos urge por igual a gobiernos, industria y ciudadanía en general, a implementar acciones concretas en el corto y mediano plazo, para proteger el futuro de nuestro planeta.

Estamos comprometidos en desarrollar nuestras actividades de forma responsable y limpia, mediante la definición de objetivos y acciones claras para disminuir el impacto de nuestras operaciones sobre el medioambiente; proteger la biodiversidad presente en los ecosistemas de nuestras áreas de operación y restaurar los ecosistemas y recursos naturales; administrar de manera eficiente el agua y la energía; transformar la gestión de residuos para avanzar hacia el enfoque de economía circular; fortalecer las prácticas relacionadas con el clima; y apoyar los procesos de transición energética.

Nuestra estrategia medioambiental está integrada con la estrategia corporativa y operativa, por ello, la base de nuestros procesos son la cultura de la sostenibilidad y el liderazgo para la toma de decisiones informada y oportuna, acciones efectivas y correctivas cuando sea necesario, medición y seguimiento, comunicación transparente con nuestros grupos de interés, y procesos de mejora continua. Adicionalmente, tanto el cumplimiento de la normatividad ambiental, como el trabajo conjunto y consensuado con diversas organizaciones y con las comunidades de nuestras áreas de influencia son la expresión de la corresponsabilidad necesaria para lograr resultados de largo plazo y alto impacto.

Nuestras líneas de acción están en concordancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible: acción por el clima; agua limpia y saneamiento; vida y ecosistemas; consumo y producción responsables. Hemos trabajado en fortalecer la cultura en torno a estas cuatro líneas.

ACCIÓN POR EL CLIMA



SASB 420a.4, 540a.2

CSA

TCFD

Working Group on
Climate-Related
Financial Disclosures

SDG 13

GRI

3-3/11.1.1/11.2.1/11.3.1

ASUNTO MATERIAL

Acción por el clima

GRUPOS DE INTERÉS RELACIONADOS

- Empleados directos e indirectos
- Contratistas
- Comunidades

IMPACTO EN EL NEGOCIO

- Costo
- Ingreso
- ✓ Riesgo

IMPORTANCIA PARA EL NEGOCIO

- ✓ Capital financiero
- ✓ Capital industrial
- Capital intelectual
- ✓ Capital humano
- Capital social
- ✓ Capital relacional

Las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) son uno de los principales factores del calentamiento global, el cual ocasiona graves consecuencias económicas y sociales, amenazando no solo nuestra forma de vida actual, sino también el futuro de nuestro planeta. El aumento de los GEI en la atmósfera ocasiona importantes impactos adversos en los ecosistemas, la calidad del aire y la salud, así como en el bienestar de los seres humanos y los animales.

La industria del petróleo y el gas genera importantes emisiones directas de GEI de diversas fuentes y se enfrenta a mayores exigencias. De acuerdo con el Consejo de Normas Contables de Sostenibilidad (SASB), los esfuerzos para reducir las emisiones pueden generar costos adicionales y riesgos de cumplimiento normativo para las empresas del sector, y los grupos de interés demandan mayor transparencia y planes de acción más claros para la gestión de la huella de carbono.

En Frontera queremos ser parte activa de la solución y, en este sentido, estamos trabajando decididamente para afianzar la conexión entre nuestra estrategia de acción por el clima y el gobierno corporativo, mejorar la eficiencia energética, ampliar el uso de energías renovables en nuestras operaciones y definir metas y planes de acción encaminados a reducir las emisiones.

METAS 2021

- Crear valor de manera progresiva para Frontera y sus inversionistas a través de la estrategia de acción por el clima y de la eficiencia energética en línea con los ODS, con enfoque en proyectos de producción y neutralización más limpios para reducir la huella de carbono.
- Neutralizar el 40% de las emisiones a través de créditos de carbono o proyectos voluntarios de conservación.

Gestión de riesgos

SASB EM-EP-420a.4, EM-EP-540a.2

El clima ha implicado retos importantes para nuestra operación dado sus efectos, lo que nos ha impulsado a establecer metodologías de gestión de riesgos y estrategias de contexto ancladas al cumplimiento de nuestros objetivos, para darles manejo oportuno y eficiente a los riesgos identificados, evaluados y monitoreados dentro de la matriz de riesgos estratégicos de la compañía, que se alimenta a la vez de la matriz de identificación de asuntos e impactos ambientales, y son la base para asegurar la estrategia de optimización y continuidad del negocio.

Con el fin de lograr una gestión pertinente, nuestros empleados son capacitados permanentemente en riesgos de climático.

Actualmente manejamos dos categorías para estos riesgos:

1. Riesgos físicos que surgen como consecuencia de eventos climáticos como deslizamientos, inundaciones, incendios forestales por sequía, entre otros.
2. Riesgos derivados de la transición hacia una economía baja en carbono, los cambios en la legislación nacional e internacional, las regulaciones de la industria, factores económicos, transformaciones que se reflejan principalmente en la demanda de petróleo y la fluctuación del precio en el mercado, factores sociales tecnológicos, y programas de incentivo para reducir el consumo energético.

DESEMPEÑO 2021

- Finalizamos el año neutralizando el **53%** de las emisiones con créditos de carbono, alcanzando un promedio de neutralización del **41%** y cumpliendo la meta que nos habíamos trazado.

ESTRATEGIA DE CAMBIO CLIMÁTICO A 10 AÑOS



Principales acciones adelantadas durante los tres primeros años de gestión de nuestra estrategia de acción por el clima.

2019

- Establecimos la estrategia de acción por el clima, la cual fue aprobada por la Junta Directiva.
- Ajustamos la información de referencia de 2018 y el año base para la reducción de emisiones.
- Compramos bonos de carbono a través de proyectos en diferentes regiones de Colombia y logramos una neutralización del 58% para las emisiones alcance 1.
- Gestionamos por primera vez el cuestionario CDP y nos ubicamos en la categoría D.

2020

- Incluimos factores asociados al clima en nuestra matriz de riesgos.
- Creamos el programa Acción por el Clima Frontera.
- Continuamos con la compra de bonos de carbono en el país y logramos una neutralización del 33% de las emisiones alcance 1.
- Empezamos la búsqueda de proyectos rentables para reducir la huella de carbono (generadores a gas y gas de producción propia).
- Divulgamos la estrategia de acción por el clima en nuestro Informe ASG.
- Iniciamos la planificación de dos parques fotovoltaicos para autosuficiencia energética en Corcel y CPE-6.
- Gestionamos por segundo año consecutivo el cuestionario CDP y avanzamos a la categoría C.

2021

- Revisamos nuestra estrategia ASG con objetivos ambientales aprobados por la Junta Directiva.
- Aumentamos la compra de bonos de carbono y logramos una neutralización promedio del 41% para las emisiones alcance 1.
- Llevamos a cabo la evaluación técnica y de asuntos ASG de los parques fotovoltaicos para el autoabastecimiento de energía en Corcel y CPE-6.
- Nos inscribimos para participar voluntariamente en el Programa Nacional de Carbono Neutralidad liderado por el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible.
- Lanzamos el programa Capital Verde para la capitalización de ahorros de la compañía que puedan apalancar la gestión de proyectos de producción más limpia.
- Lanzamos la iniciativa Frontera Lab.
- Gestionamos por tercer año consecutivo el cuestionario CDP y nos ubicamos en la categoría C.

Contamos con un equipo conformado por las áreas técnica, ambiental y financiera, encargado de apoyar el posicionamiento de nuestra estrategia de acción por el clima dentro Frontera y de gestionar iniciativas encaminadas al cumplimiento del programa Acción por el Clima Frontera.



Uso eficiente de energía¹

Energía eléctrica y térmica generada según tipo de combustible

GRI 302-1/11.1.2 CSA 2.3.3 TCFD

	2018	2019	2020	2021
Gas (mcf)	1.305.289	1.891.642	1.727.029	1.852.853
Crudo (Gal)	12.603.647	16.529.497	11.020.183	10.007.773
FO4 (Gal)	17.277.268	22.439.038	23.736.736	25.554.116
Biodiésel (Gal)	272.394	1.063.938	720.738	708.772

Consumo de energía eléctrica y térmica generada (MWh)²

TCFD

	2018	2019	2020	2021
	706.353	895.648	917.870	904.570

Energía por origen y uso (MWh)

GRI 302-2/11.1.3 CSA 2.3.3 TCFD

	2018	2019	2020	2021
Oficinas administrativas en Bogotá: Energía comprada a empresas de servicios públicos	3.822	3.410	2.369	1.820
Operaciones de campo: Adquirida en empresas de servicios públicos de acuerdo con la ubicación de las operaciones.	189.724	348.326	273.352 ³	271.881
Operaciones de campo: energía generada por combustibles.		543.912	642.149	632.689

¹ Las cifras hacen referencia a nuestra operación en Colombia.

² En 2021, se realizaron ajustes relacionados con la forma de calcular la información. Lo anterior, se debe principalmente a la revisión continua de las mejoras del inventario y a que los datos incluidos en informes de sostenibilidad previos, sólo llegaban hasta octubre del año de reporte, para calcular los datos de noviembre y diciembre se hacían proyecciones, dado que la información sólo está disponible después de los primeros meses del año siguiente.

³ El aumento de consumo de energía en 2020 se debe principalmente a mejoras constantes en el inventario.

Intensidad energética: consumo de energía eléctrica y térmica dentro y fuera de los campos, incluida la oficina administrativa  

	2018	2019	2020	2021
Producción total (boe)	29.033.661	30.427.784	23.191.298	18.618.519
Consumo total de energía (MWh)	706.353	706.353	917.870	904.570
Intensidad (MWh/be)	0.02433	0.02944	0.03958	0.04858

Iniciativas para avanzar 



Durante 2021 creamos el programa Frontera Lab, iniciativa de innovación que busca ser un laboratorio de investigación y generación de ideas que contribuyan a generar proyectos para reducir las emisiones que generan las actividades de hidrocarburos. Estas ideas pueden venir de todas las áreas y ser desarrolladas por equipos multidisciplinarios para aportar su conocimiento a la gestión de nuestra estrategia de acción por el clima.

Capital Verde

En 2021, creamos una bolsa de recursos económicos que provienen de los ahorros de CAPEX durante el año, para la ejecución de

proyectos que contribuyan a la reducción de emisiones de nuestra operación. En 2022, con base en la previa aprobación del comité de inversiones avanzaremos hacia la implementación de proyectos en torno a los tres siguientes focos: neutralización voluntaria de emisiones, producción más limpia, y proyectos con múltiple impacto ASG.

El metano también cuenta

Dado que el metano es el principal causante del cambio climático, en 2022 implementaremos la tecnología necesaria para medir y monitorear las fugas de metano en nuestra operación.

DESPUÉS DE REALIZAR UN ANÁLISIS AMBIENTAL, SOCIAL Y ECONÓMICO CONTINUAMOS CON EL PROYECTO DE GENERACIÓN DE ENERGÍA A TRAVÉS DE LA INSTALACIÓN DE UN PARQUE FOTOVOLTAICO EN EL BLOQUE CPE-6, GRACIAS A LO CUAL ESPERAMOS GENERAR 11 GW/AÑO DE ENERGÍA EN 2023.



Huella de carbono¹

Emisiones de GEI² (Ton CO₂ eq) SASB EM-EP-110a.1 CSA GRI 305-1/11.1.5, 305-2/11.1.6, 305-3/11.1.7 TCFD

	2018	2019	2020	2021
Emisiones alcance 1: emisiones directas de las operaciones (por ejemplo, consumo de combustible y fugas de metano)	512.632	500.418	497.266	485.673
Emisiones alcance 2: emisiones indirectas de la electricidad comprada (electricidad de la red eléctrica)	40.645	73.865	57.901	45.434
Emisiones alcance 3: otras emisiones indirectas (transporte y emisiones derivadas del uso del producto)	63.108	67.199	45.163	32.214
Emisiones totales	616.385	641.494	600.545	563.451

Intensidad emisiones de gases de efecto invernadero por barril de petróleo equivalente producido² GRI 305-4/11.18 TCFD

	2018	2019	2020	2021
Producción total (boe)	29.033.661	30.427.784	23.191.298	18.618.519
Emisiones en los campos (Ton CO ₂ eq)	615.582	640.765	599.833 ³	563.019
Intensidad de emisiones de GEI (Ton CO ₂ eq/ boe)	0.021	0.021	0.020	0.030

METAS ASG 2022 GRI 3-3/11.1.1/11.2.1/11.3.1 TCFD

- Crear valor de manera progresiva para Frontera y sus inversionistas a través de una estrategia de acción por el clima y eficiencia energética en línea con los ODS, con enfoque en proyectos de producción y neutralización más limpios para reducir la huella de carbono.
- Neutralizar el 50% promedio anual de emisiones de carbono a través de créditos de carbono.
- Desarrollar el proyecto del parque solar en CPE-6.

¹ Las cifras hacen referencia a nuestra operación en Colombia.

² El aumento de emisiones de 2018 a 2020 se debe principalmente a mejoras constantes en el inventario y a que la información presentada en el reporte de sostenibilidad de 2020 es información del inventario hasta el mes de octubre; sin embargo, para los meses de noviembre y diciembre se hace una proyección, pues esta información solo está disponible los primeros meses del año siguiente.

³ El valor corresponde a las emisiones de alcance 1 en 2020.

AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO 3-3/11.6.1, 303-1/11.6.2, 303-2/11.6.3, 303-3/11.6.4, 303-4/11.6.5

ASUNTO MATERIAL

Agua limpia y saneamiento

GRUPOS DE INTERÉS RELACIONADOS

- Empleados directos e indirectos
- Contratistas

IMPACTO EN EL NEGOCIO

- Costo
- Ingreso
- ✓ Riesgo

IMPORTANCIA PARA EL NEGOCIO

- ✓ Capital financiero
- ✓ Capital industrial
- Capital intelectual
- Capital humano
- Capital social
- ✓ Capital relacional

Para Frontera es fundamental asegurar que los recursos hídricos estén protegidos. Nos enfocamos en la gestión responsable y eficiente del agua en todas nuestras operaciones mediante la reducción y reutilización, así como en la medición regular de la calidad y de los volúmenes de agua según uso, enmarcados en el cumplimiento a las leyes locales vigentes y compromisos adquiridos en nuestras operaciones.

Asimismo, nuestros procesos y políticas de ahorro y uso eficiente del recurso hídrico aseguran que gestionemos oportunamente los riesgos asociados. En 2021 no se presentaron incidentes asociados a vertimientos, ya que toda el agua de la operación es tratada previo a su disposición final a través de sistemas biológicos y/o fisicoquímicos con el fin de dejarla en condiciones aptas de disposición. Realizamos monitoreos para cerciorarnos de que las acciones se están ejecutando adecuadamente o para tomar acciones correctivas en caso de presentarse desviaciones.

METAS 2021

- **Lograr un uso sostenible del agua en nuestra operación, a través de la implementación de proyectos de eficiencia para el consumo del recurso, el reciclaje de aguas residuales y la generación de cultura ambiental en nuestra operación.**
- Reducir el 10% del consumo de agua en nuestra operación.

DESEMPEÑO 2021

- Captamos **264.570 m³/año** de agua y redujimos en **42,3%** el promedio de consumo de agua, gracias a lo cual logramos la meta propuesta.

LA RECIRCULACIÓN DE
AGUA HACE PARTE DE
NUESTRA OPERACIÓN.

Captación de agua según fuente de suministro SASB EM-EP-140a.1, EM-EP-140a.2 CSA 2.3.4 GRI 303-3/11.6.4

	2018	2019	2020	2021
	m ³ /año	m ³ /año	m ³ /año	m ³ /año
Demanda total de agua en Colombia	469.727	404.283	260.832	264.570
Agua subterránea	303.665	287.030	185.619	176.518
Agua superficial	158.829	98.337	61.922	81.099
Sistema de suministro de agua	5.884	16.376	7.789	5.086
Otro	1.349	2.539	5.502	1.867
Demanda total de agua en Perú	0	713.629	195.588	0 ¹
Demanda total de agua en Ecuador	0	0	0	421



Consumo total de agua según tipo de uso en Colombia SASB EM-EP-140a.1, EM-EP-140a.2 CSA 2.3.4 GRI 303-5/11.6.6

	2018		2019		2020		2021	
	m ³ /año	%						
Industrial: reparación de hormigón, pruebas hidrostáticas, mantenimiento de carreteras, operaciones de calderas, actividades de perforación y mantenimiento de pozos y sistemas de extinción de incendios.	230.130	50%	256.641	47%	100.597	39%	55.070	21%
Doméstico: suministro para duchas y baños en campamentos, limpieza de instalaciones y lavanderías.	229.733	50%	294.342	53%	160.234	61%	209.500	79%

¹ Los bloques en Perú están en proceso de devolución.

Aguas residuales generadas (m³ / año)  

	2019	2020	2021
Colombia			
Industrial	9.795	7.056	42.865
Nacional	148.761	107.169	125.768
Perú			
Nacional	124.634	32.530	0 ¹
Ecuador			
Nacional	0	0	157

Agua vertida en todas las áreas según categorías (megalitros) 

	2021
Agua dulce (total de sólidos disueltos ≤ 1000 mg/l)	18

Seguimos avanzando en la gestión sostenible del agua 

Estructuramos la Política Integral de Ahorro y Uso Eficiente, enmarcada en la normativa vigente y en mejores prácticas para gestionar el recurso hídrico en cada una de nuestras actividades. Nos planteamos unos objetivos iniciales para reducir el volumen de la captación de agua en nuestros campos de operación. Estos objetivos irán evolucionando según el avance del programa.

- Reducir en un 10% la captación de agua con base en el promedio de los últimos cuatro años.
- Implementar mínimo una campaña de ahorro y uso eficiente del agua en cada campo.

Profundizamos en el análisis de las variables de medición para tener un panorama más amplio frente al uso responsable y eficiente del agua, y para fortalecer los indicadores de consumo y vertimiento en cada uno de nuestros campos de operación. Lo hicimos mediante la integración de nuevos índices numéricos como el consumo per cápita en relación con el censo de las personas fijas y flotantes en los campos, y el valor por barril de crudo.

Establecimos 18 ideas de ahorro y uso eficiente divididas en tres categorías: ahorro, recirculación y cultura.

Ahorro

Los equipos de perforación y operaciones iniciaron el desarrollo de proyectos para reutilizar agua residual y agua lluvia, en las actividades propias de su actividad como la producción de lodo y las zonas de generación. Esto repercute de manera directa en la disminución de captación de agua de fuentes superficiales y de pozos de agua subterránea.

Recirculación

- En el bloque Quifa Norte Norte-Cajua, previa aprobación de la autoridad, tratamos las aguas residuales domésticas generadas para emplearlas en limpieza de las maquinarias y en riego en vías, con lo que no solo disminuimos la presión sobre el recurso hídrico, sino que controlamos las emisiones de material particulado.
- Aprovechamos el agua de precipitaciones en las calderas del campo Quifa para producir vapor en la limpieza de pisos del casino y de infraestructuras cercanas al mismo.
- Hemos evaluado condiciones y recursos para reusar el agua, diversificar la disposición y tenerla como un aprovechamiento circular hacia un proyecto agrícola, que tiene posibilidades de generar economías favorables.

Es así como en este 2022 la compañía se encuentra estudiando la factibilidad del proyecto SAA-RA (Sistema de aprovechamiento de agua para reuso agrícola) un proyecto que responde a las 3 esferas de la sostenibilidad (económico, social y ambiental).

El proyecto consiste en facilitar la diversificación de la disposición de agua de los campos Quifa y Rubiales a través del reuso de agua. Para 2022 se espera que SAARA esté en la capacidad de procesar 125.000 barriles de agua por día, destinada al riego de 3.000 Ha de cultivo de palma de aceite aledaños a la operación.

¹ Los bloques en Perú están en proceso de devolución.



Se proyecta un crecimiento de 700%, esperando que para 2024 se alcance un promedio de reuso de 1 millón de barriles de agua diarios, impactando directamente en la productividad del cultivo de palma, pasando de producir alrededor de 9 Ton x Ha-Año a una productividad de 20-25 Ton x Ha-Año.

- En la mayoría de nuestros campos de producción, generalmente el 90% del agua es de baja salinidad, por ello, estamos considerando la posibilidad de tratarla para que sea agua aprovechable, al menos para el caso de la Orinoquía.

Cultura ambiental

Actuamos conforme a lo que sabemos y creemos, por ello todos los días afianzamos nuestro Modelo de Cultura y Liderazgo Soy Frontera, entendiendo que este es el eje articulador de una gestión ambiental sostenible y de una compañía coherente, donde convergen permanentemente la formación, la convicción y la acción.

En 2021, diseñamos el e-learning de gestión ambiental dirigido inicialmente a los empleados, y en 2022 a los contratistas. Los objetivos son:

- Fomentar la protección y preservación del medioambiente, los ecosistemas y los recursos naturales en las áreas de operación.
- Resaltar la importancia del rol que cada uno juega en el logro de los objetivos que nos hemos planteado.
- Fortalecer habilidades en torno al conocimiento de los impactos, los riesgos y las oportunidades en relación con la gestión ambiental.
- Presentar nuestros programas ambientales para generar un marco de acción que contribuya al desarrollo sostenible de nuestras actividades a través de nuestros cuatro frentes: acción por el clima, agua limpia y saneamiento, vida y ecosistemas, consumo y producción responsable.

NUESTRO PROYECTO DE REUSO HÍDRICO, PERMITIRÁ LA REDUCCIÓN DE EMISIONES POR CONSUMO DE ENERGÍA, ASÍ COMO EL APROVECHAMIENTO CIRCULAR DE PRODUCTOS DERIVADOS DE LA PALMA DE ACEITE.

METAS ASG 2022 GRI 3-3/11.6.1

- Lograr un uso sostenible del agua en nuestra operación, a través de la implementación de proyectos de eficiencia para el consumo del recurso, el reciclaje de aguas residuales y la generación de cultura ambiental en nuestra operación.
- Reducir en 20% el consumo promedio de agua doméstica en nuestra operación.

VIDA Y ECOSISTEMAS

SASB EM-EP-160a.1 SDG 15 GRI 3-3/11.4.1, 304-1/11.4.2, 304-2/11.4.3, 304-3/11.4.4, 304-4/11.4.5

ASUNTO MATERIAL

Vida y ecosistemas

GRUPOS DE INTERÉS RELACIONADOS

- Empleados directos e indirectos
- Contratistas

IMPACTO EN EL NEGOCIO

- Costo
- Ingreso
- ✓ Riesgo

IMPORTANCIA PARA EL NEGOCIO

- ✓ Capital financiero
- ✓ Capital industrial
- Capital intelectual
- Capital humano
- Capital social
- ✓ Capital relacional

La industria de hidrocarburos tiene el potencial para proteger y conservar los ecosistemas, lo que supone entender las obligaciones, los compromisos y las oportunidades para dejar una huella positiva en los territorios de operación.

ESTAMOS ALTAMENTE COMPROMETIDOS CON LA PROTECCIÓN Y CONSERVACIÓN DE LOS ECOSISTEMAS.

METAS 2021

- **Establecer una cultura de creación de valor para Frontera, a través de un conjunto de inversiones ambientales que nos permitan generar beneficios para la sociedad, los ecosistemas y la biodiversidad.**
- Proteger y preservar 630 hectáreas en corredores estratégicos de conectividad biológica en los departamentos de Casanare y Meta.

DESEMPEÑO 2021

- Reforestamos y restauramos **764 hectáreas**. Realizamos acciones de mantenimiento en **783 hectáreas** ubicadas en zonas de protección



ESTRATEGIA REGIONAL: IMPACTAMOS POSITIVAMENTE LOS ECOSISTEMAS DONDE OPERAMOS

SASB EM-EP-160a.3 GRI 304-3/11.4.4

Establecimos nuestra macro-estrategia para contribuir con la protección y conservación de los ecosistemas; dicha estrategia busca que tanto la inversión del 1% como las obligaciones de compensación ambiental hagan parte de una perspectiva territorial encaminada a que el impacto de las acciones que adelantamos tenga mayor valor en la región.

En el marco de nuestra estrategia se estructuraron proyectos de uso sostenible y acciones como la compra de predios, reforestaciones o restauraciones ecológicas.

Para diseñar la estrategia, analizamos tanto la información relacionada de los bloques operativos y en abandono como el cumplimiento de las obligaciones. Este análisis nos permitió establecer sectores específicos de acción en la región del Meta y la subregión Casanare-Arauca, donde está ubicada la mayoría de nuestra operación; y posteriormente, junto con Cormacarena en el Meta y con la Fundación Orinoquía Biodiversa en Casanare, estudiar los territorios, las características de las comunidades allí presentes y los ecosistemas priorizados.

Destinamos 1% del total de la inversión para recuperar, conservar, preservar y vigilar cuencas hidrográficas, especialmente aquellas ubicadas en la parte alta para proteger los nacimientos, y procuramos que las obligaciones de compensación ambiental estén suscritas a la misma cuenca hidrográfica y tengan las mismas condiciones de reforestaciones o restauraciones ecológicas, para crear una masa vegetal continua. Posteriormente definimos corredores ecológicos de conectividad de hábitat de especies que hemos establecido para la preservación, coexistencia y difusión de biodiversidad en estas regiones, y así fortalecer integralmente los ecosistemas. Criterios que tenemos siempre en cuenta desde el inicio de cualquier proyecto en nuestros campos de operación.

Las acciones del hombre generan fragmentación de los ecosistemas, lo cual le dificulta a las especies moverse y las vuelve vulnerables. Por lo tanto, nuestras acciones están encaminadas a conectar parches boscosos, crear condiciones que les permita moverse, reproducirse y, con ello, evitar la pérdida de biodiversidad.

En cada corredor ecológico definimos especies que además de ser emblemáticas para el Meta y Casanare, son especies sombrilla, es decir que su presencia es indicador de conservación y biodiversidad, con la particularidad que las definidas también son catalogadas como vulnerables. En 2021 trabajamos en ocho corredores estratégicos y apoyamos la protección de especies como:

- La danta de tierras. Está clasificada como vulnerable debido a la ampliación de territorios dedicados a la agricultura y la ganadería, y es un buen dispersor de semillas.
- El mono aullador. Es arborícola, su hábitat está asociado a la presencia de árboles grandes, lo cual es un indicador de que existen árboles maduros, bosques y conectividad entre las zonas boscosas, y es un buen colaborador para hacer restauraciones, ampliaciones y conexiones entre zonas boscosas, por ser un buen dispersor de semillas.
- La nutria gigante de río. Está clasificada en Colombia como especie en peligro de extinción.
- El jaguar. Es una especie muy asediada por los colonos y se ha reducido su hábitat debido a la extensión de campos para la ganadería. Lo que se busca es la sana convivencia entre la tradición ganadera de la zona y los hábitats de los jaguares.

Áreas reforestadas por Frontera: reforestación protectora (ha.)¹

2018	2019	2020	2021
1.129	1.512	1.546	2.310

METAS ASG 2022 GRI 3-3/11.4.1

- Proteger y preservar 900 nuevas hectáreas en corredores biológicos de Casanare y Meta para proteger 4 especies de mamíferos representativos como el jaguar y la nutria gigante de río.



¹ Reforestación obligatoria. Los datos de reforestación son acumulativos.

CONSUMO Y PRODUCCIÓN RESPONSABLES

Nuestro objetivo es transformar el modelo de disposición de residuos para evolucionar a un modelo de economía circular gracias al cual aumentemos el porcentaje de aprovechamiento. Esto requiere un conocimiento de los residuos y cómo transformarlos, además de adelantar acciones específicas que modifiquen las relaciones con los contratistas que se encargan de su generación y gestión para asegurar que los residuos sólidos sean en efecto aprovechables.

Residuos gestionados (toneladas)¹

	Operación	2018	2019	2020	2021
Residuos peligrosos: incluye baterías, grasa, filtros de aceite, pintura, solventes, aceite usado y otros.	Colombia	878	2.846	3.700	6.143 ²
	Perú	2.944 ³	68	8	0
	Ecuador	0	0	0	2.141
Residuos ordinarios o inertes	Colombia	317	614	439	654
Residuos orgánicos: restos de comida	Colombia	380	174	434	534
Materiales reciclables	Colombia	120	157	86	36
Materiales reutilizados para generar biodiésel	Colombia	0,4	0,6	0,8	0,0
Residuos no peligrosos	Perú	298	441	118	0
	Ecuador	0	0	0	5,9

- **Domésticos inorgánicos:** plástico, cartón, papel, latas, vidrio, cerámica y envases para productos de consumo en general (productos alimenticios, higiene personal, etc.).
- **Industriales:** trapos, espuma de poliestireno, chatarra, cables eléctricos, caucho, geomembranas, tuberías y otros.

¹ Los bloques en Perú están en proceso de devolución.
² La información de la tabla proviene de los certificados de tratamiento y disposición final al momento del cierre del informe. La cifra incluye generación de borras de los bloques Abanico, Arrendajo, Quifa, Careto, Guaduas, Guama, Copa y Cubiro central.
³ El aumento está relacionado con el proceso de perforación.
⁴ Indicadores para Colombia y Perú.

Prevención y reparación de incidentes

Número de derrames no contenidos (> 1 bbl)⁴

2019			2020			2021		
Meta	Desempeño	Mejora porcentual	Meta	Desempeño	Mejora porcentual	Meta	Desempeño	Mejora porcentual
< 22	11	50%	10	3	70%	3	2	67%

METAS ASG 2022

- Transformar el modelo de eliminación de residuos de Frontera hacia una economía circular.
- Reciclar / Reusar al menos 15% de los residuos sólidos que se envían a disposición final.

ESTRATEGIA DE CUMPLIMIENTO AMBIENTAL

En 2021, reforzamos nuestro esfuerzo significativo en materia de cumplimiento ambiental:

- **4.003** requerimientos radicados ante la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales (ANLA) para mostrar gestión y cumplimiento de acciones.
- **42** visitas de seguimiento ANLA.
- **37** reuniones de oralidad.
- **90** informes de cumplimiento ambiental (ICAS) radicados.
- **2.243** requerimientos declarados cumplidos en autos de seguimiento y actas.
- **148** hallazgos internos cerrados: 50 hallazgos con plan para cierre 2022.

APORTAMOS AL PROGRESO Y LA CALIDAD DE VIDA DE LAS PERSONAS

ASG

Nuestro compromiso es mantener relaciones sólidas con nuestros grupos de interés, generando desarrollo económico y social significativo, creando un cambio duradero en las áreas donde operamos y protegiendo la vida en todas sus formas. Para ello, ofrecemos empleo incluyente y de calidad, movilizamos la economía local y contribuimos al desarrollo sostenible de las comunidades.

OFRECEMOS EMPLEO INCLUYENTE Y DE CALIDAD

La industria de hidrocarburos, como generadora estratégica de empleos directos e indirectos, se enfrenta a importantes desafíos derivados tanto de las características de la operación como de las tendencias globales.

Aspectos como diversidad, inclusión, igualdad de oportunidades y equidad, desarrollo de competencias laborales específicas, sucesión de cargos no solo para responder a la transición demográfica del mercado de trabajo sino para favorecer el desarrollo, bienestar y equilibrio entre la vida personal y profesional, así como seguridad y salud en el trabajo, son de alta relevancia y nos impulsan a anticiparnos, adaptarnos y seguir progresando de forma innovadora para ofrecer un ambiente laboral de calidad.

Tanto las premisas de proteger la vida y respetar los derechos de las personas, como el marco proporcionado por nuestro Modelo de Cultura y Liderazgo Soy Frontera, son la base para cimentar relaciones y condiciones laborales justas y enriquecedoras, así como para avanzar en nuestro propósito de potenciar un talento idóneo que, sintonizado con nuestros valores, haga posible el logro de los objetivos de negocio y la construcción de mejores sociedades.

Para ofrecer empleos de calidad así como para atraer y retener al mejor talento, implementamos una gestión estratégica en cada uno de los eslabones de la cadena de valor, desde la selección hasta la ejecución de iniciativas sistemáticas.

Creemos firmemente que para lograr nuestros objetivos estratégicos son esenciales una cultura corporativa y valores diseñados para atraer, motivar y retener una fuerza laboral compuesta por personas altamente calificadas con diversas habilidades, antecedentes, experiencias y características personales y profesionales.

Estamos convencidos de que gracias a nuestro compromiso con la diversidad, inclusión y equidad podemos generar cambios positivos con nuestros empleados y las sociedades de las que hacemos parte.

DIVERSIDAD, INCLUSIÓN Y EQUIDAD



ASUNTO MATERIAL

Diversidad, inclusión y equidad

GRUPOS DE INTERÉS RELACIONADOS

- Empleados directos e indirectos
- Contratistas

IMPACTO EN EL NEGOCIO

- Costo
- Ingreso
- ✓ Riesgo

IMPORTANCIA PARA EL NEGOCIO

- Capital financiero
- Capital industrial
- ✓ Capital intelectual
- ✓ Capital humano
- Capital social
- ✓ Capital relacional

Enmarcados en el respeto y la promoción de los derechos humanos, trabajamos comprometidamente para atraer y retener a un grupo diverso de personas que sea reflejo de las sociedades donde operamos, y para brindar espacios laborales con las mejores condiciones para todas las capacidades, donde las personas sean valoradas por sus competencias y cuenten con igualdad de oportunidades para fortalecer e impulsar su talento.

Aseguramos que este enfoque se vea evidenciado en los distintos aspectos de empleo, tales como reclutamiento y selección, compensación, entrenamiento, desarrollo de carrera, bienestar, seguridad industrial, salud ocupacional, y conciliación de la vida personal, familiar y laboral, entre otros. Estamos convencidos del valor que cada persona aporta al sitio de trabajo, desde su individualidad, su experiencia y sus habilidades únicas; por esta razón, el aprovechamiento y la promoción de los talentos específicos es la piedra angular de nuestra estrategia de diversidad, inclusión y equidad.

Rechazamos, y bajo ninguna circunstancia permitimos, cualquier forma de discriminación, acoso laboral, violencia física, psicológica o emocional, étnica, sexual o de género.

Con un enfoque proactivo buscamos eliminar los sesgos, sean conscientes o inconscientes, y corregir los escenarios en los cuales se pueda limitar el intercambio pleno y abierto de ideas, y el desarrollo del potencial de cada individuo.

Continuamos trabajando para ser reconocidos como una compañía que:

- Valora la diversidad de las personas y les ofrece posibilidades para que desde su individualidad, puedan alcanzar su máximo potencial profesional y personal, y aportar al logro de objetivos comunes, desde sus distintos roles, en todas las áreas.
- Busca ofrecer y mejorar las oportunidades para personas con desventajas laborales.
- Fomenta la diversidad, la inclusión y la equidad entre empleados, proveedores, contratistas y demás grupos de interés.
- Protege y apoya la libertad de expresión y el intercambio de ideas sin prejuicios, enmarcada dentro de nuestro valor de respeto por las diferencias.

CONTAMOS CON UNA DECLARACIÓN DE DIVERSIDAD, INCLUSIÓN Y EQUIDAD QUE ESTÁ SUJETA A MONITOREO Y ACTUALIZACIÓN PERMANENTES POR PARTE DE NUESTRO GRUPO DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN, EL CUAL REPORTA AL COMITÉ DE TALENTO HUMANO.

METAS 2021

- Asegurar la vivencia de la cultura y las prácticas que fomenten la diversidad, la inclusión, la igualdad de oportunidades y la equidad de género, así como entornos laborales libres de discriminación y acoso, tanto en Frontera como entre los contratistas.
- Obtener el Sello Oro de Equipares y promover una cultura que fomente la inclusión, la diversidad, la ausencia de discriminación y acoso, la equidad de género y la conciliación de la vida laboral y familiar.

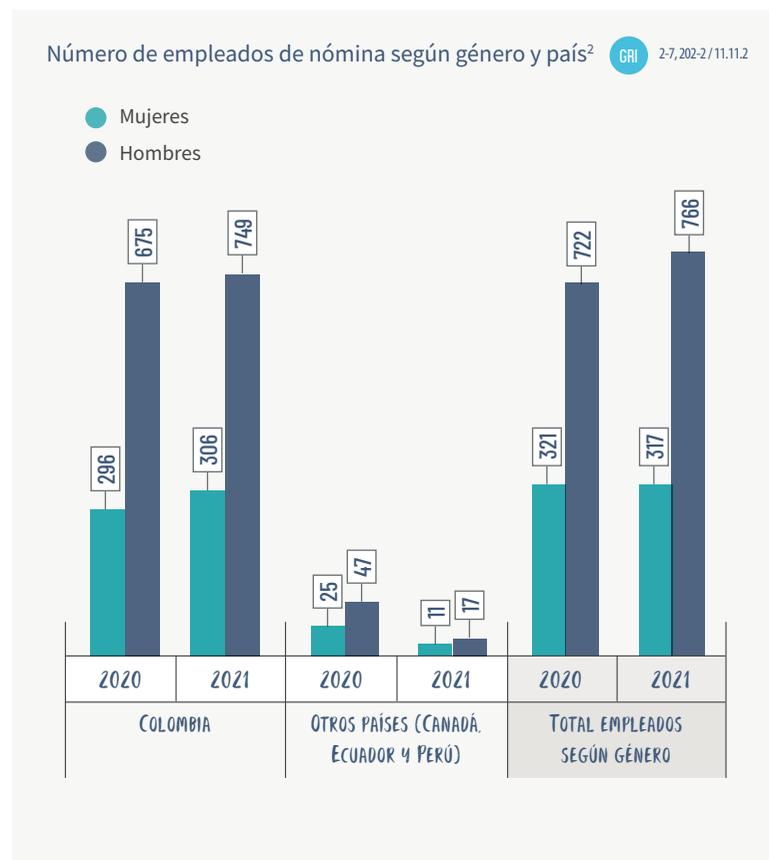
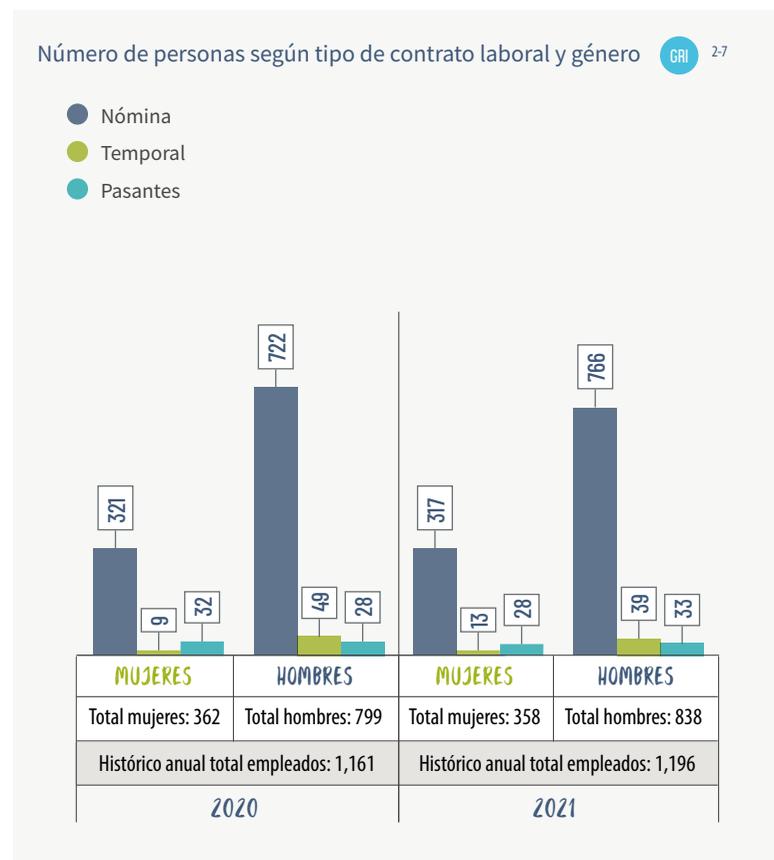
DESEMPEÑO 2021

- Como resultado de nuestro trabajo frente al fortalecimiento de una cultura diversa, inclusiva y equitativa, además de las iniciativas para favorecer la igualdad de oportunidades en los diversos procesos para gestionar el talento humano, obtuvimos el **Sello Oro Equipares**.

ATRAEMOS Y RETENEMOS AL MEJOR TALENTO HUMANO

Un proceso riguroso de selección e incorporación del talento, el desarrollo de nuestro talento interno, un sistema de compensación competitivo, y la consolidación de una cultura organizacional positiva y constructiva, entre otras, son herramientas claves para la atracción y la retención del mejor talento humano.

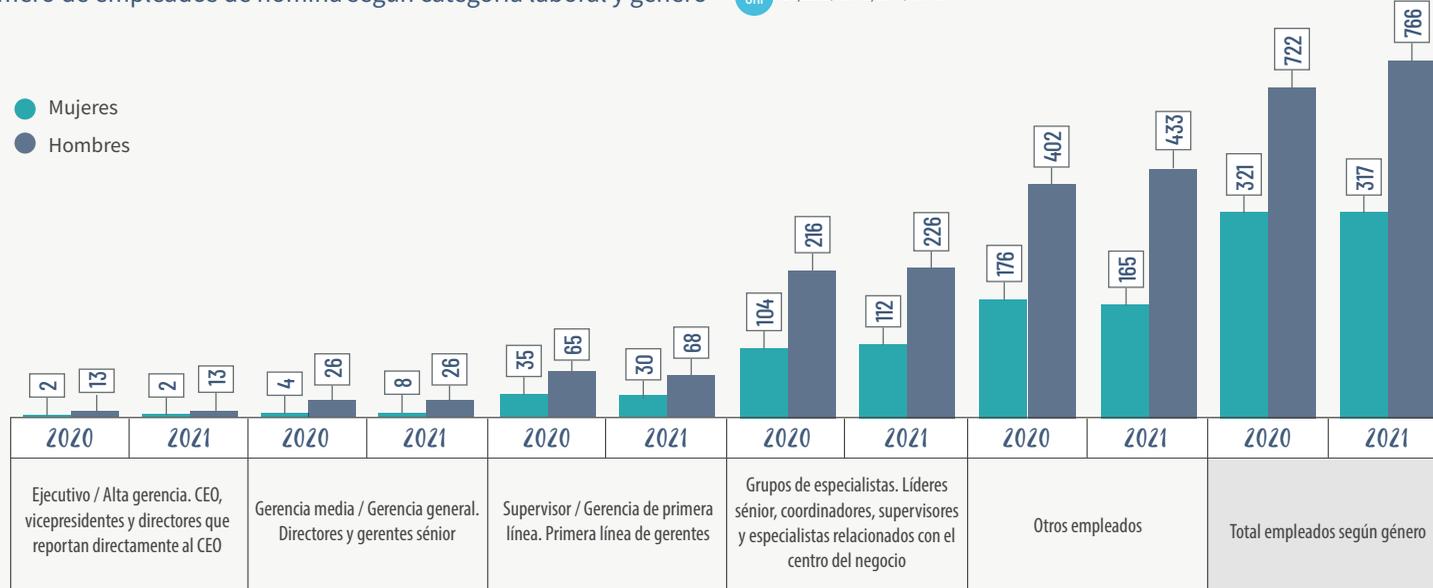
Fuerza laboral Frontera Energy¹



¹ Los datos incluyen a los empleados de Puerto Bahía.
² Las cifras incluyen al 100% de los empleados en nómina.

Número de empleados de nómina según categoría laboral y género¹ GRI 2-7, 202-2/11.11.2, 405-1/11.11.5

● Mujeres
● Hombres



Nuevas contrataciones CSA GRI 401-1/11.10.2

● Número total de personas
● Porcentaje total de la nómina



Número de nuevas contrataciones según género y rangos de edad en Colombia GRI 401-1/11.10.2, 405-1/11.11.5

	2020		2021	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
18 a 20 años	0	0	1	0
21 a 30 años	9	14	8	38
31 a 40 años	13	19	16	46
41 a 50 años	3	9	4	25
51 a 60 años	1	3	2	10
Más de 61 años	0	0	0	0
Total	26	45	31	119

¹ Las cifras incluyen al 100% de los empleados en nómina.

Tu camino en Frontera

En este programa ofrecemos asignaciones temporales¹ en todos los perfiles de cargo, gracias a las cuales los empleados puedan desarrollar habilidades técnicas y atributos de liderazgo, así como tener exposición en otras áreas, para fortalecer su perfil y sus competencias.

CSA

	2021
Número de personas que abandonaron la organización de forma voluntaria o por despido, jubilación o fallecimiento en el servicio.	122
Tasa de rotación total de empleados: proporción de empleados que dejan la compañía en el transcurso del año fiscal, expresada como porcentaje de la fuerza laboral total. El término abarca todos los retiros, ya sean voluntarios o por despido, jubilación o muerte en el servicio.	11,3%
Tasa de rotación de empleados voluntarios: proporción de empleados que optan por dejar la compañía durante un período determinado, expresada como porcentaje de la fuerza laboral total.	2,5%



¹ La asignación temporal tiene incidencia salarial y una vez finalice se tiene el compromiso de retornar al empleado a su cargo original.

Estamos comprometidos con la equidad de género GRI 3-3/11.11.1



NUESTRO OBJETIVO ES FORTALECER LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN CON ENFOQUE DE GÉNERO QUE PERMITAN REDUCIR LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL EN LOS CARGOS Y ASEGUREN LA NO DISCRIMINACIÓN Y LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

Hemos adaptado nuestro proceso de selección con el fin de hacerlo más incluyente:

- Ajustamos los perfiles de cargo con nombres incluyentes.
- Frente a cargos que han sido ocupados tradicionalmente por hombres, invitamos explícitamente a las mujeres a postularse y ser parte de procesos de selección. Para los procesos externos incluimos al menos una mujer en la lista de candidatos.
- En las ofertas damos información clara y específica sobre posibles requerimientos de viajes, turnos y otras condiciones, con el fin de cuidar la conciliación vida familiar-laboral.
- Desarrollamos un proyecto de mujeres referidas para cargos del área técnica.

Con el fin de evitar los sesgos inconscientes y tener procesos más transparentes y objetivos en la fase de evaluación, implementamos las siguientes prácticas:

Proporción de mujeres en la plantilla GRI 405-1/11.11.5 CSA 3.2.2

- Validación de requisitos básicos claros a la luz del perfil (hoja de vida).
- Paneles mixtos de entrevistas.
- Eliminación de preguntas personales en el proceso.
- Calificación ciega de pruebas técnicas.
- Calificación anónima por parte de los panelistas sobre los candidatos finalistas.
- Evaluación técnica y/o concepto técnico para todos los cargos.
- Sistematización de las calificaciones en cada fase del proceso de selección de manera clara y objetiva.
- En los exámenes médicos de selección se han excluido del profesiograma algunos exámenes que podrían ser excluyentes como gravidez y VIH, lo cual se comunica a los candidatos.

	2020	2021
Proporción de mujeres en la plantilla total (como porcentaje de la plantilla total)	31%	32%
Proporción de mujeres en todos los cargos de dirección, incluida la dirección júnior, media y superior (como porcentaje del total de cargos de dirección)	29%	30%
Proporción de mujeres en cargos de gerencia júnior, incluido el primer nivel de gestión (como porcentaje del total de cargos júnior)	34%	36%
Proporción de mujeres en cargos de alta dirección, máximo a dos niveles del director ejecutivo (como porcentaje del total de cargos de alta dirección)	13%	22%
Proporción de mujeres en cargos directivos en funciones generadoras de ingresos (como porcentaje del total de directores)	7%	11%
Proporción de mujeres en cargos relacionados con ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM, por sus siglas en inglés) (como porcentaje del total de cargos STEM)	39%	38%



Equidad salarial GRI 405-2/11.11.6 CSA

NUESTRO OBJETIVO ES GARANTIZAR UNA ASIGNACIÓN SALARIAL BASADA EN CRITERIOS TRANSPARENTES, LIBRES DE DISCRIMINACIÓN Y QUE SEA APLICADA SIN DISTINCIÓN DE SEXO O GÉNERO.

Nuestro sistema de compensación además de estar alineado con los objetivos organizacionales y con la estrategia de negocio, busca retener y atraer al mejor talento teniendo en cuenta la competitividad de los mercados en las regiones donde operamos.

Reconocemos la contribución individual alineada con los objetivos estratégicos y fortalecemos una cultura orientada al alto desempeño a fin de fomentar en un marco de equidad el crecimiento de las personas en Frontera.

Tasas de segregación	2020	2021
Índice de segregación salarial	0,035	0,025
Índice de segregación ocupacional	0,003	0,002

Estrategia de desarrollo organizacional GRI 404-2/11.10.7

NUESTROS OBJETIVOS SON:

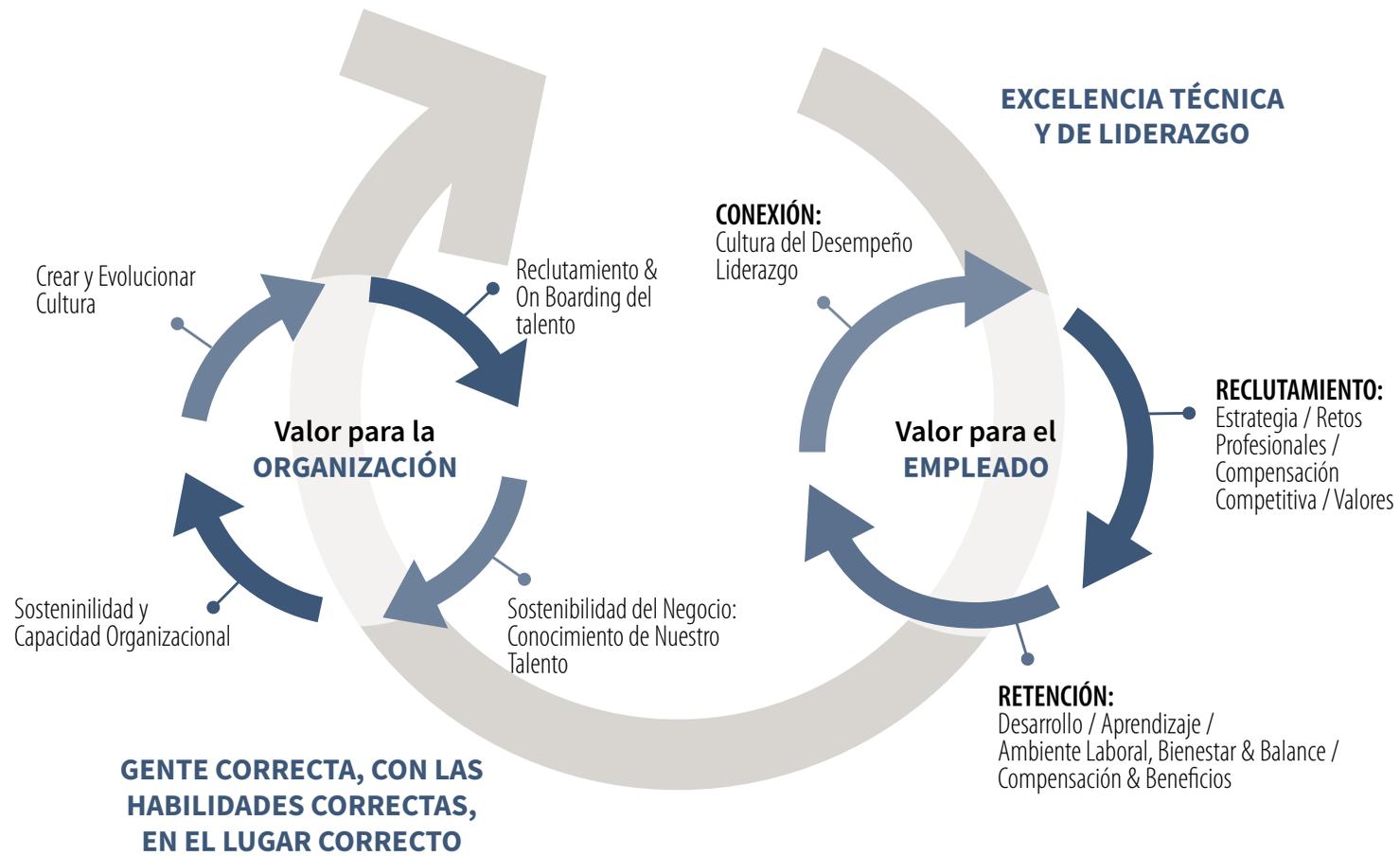
Asegurar igualdad de oportunidades de promoción y ascenso basadas en meritocracia, sin distinción de sexo o género.

Lograr una participación equilibrada de mujeres y hombres en cargos de mando, para fomentar el desarrollo de las mujeres.

Gestionar la formación integral mediante la implementación de un modelo dinámico de aprendizaje organizacional fundamentado en la adquisición, creación y transferencia del conocimiento para el desarrollo de competencias, que apalanque la estrategia del negocio y eleve colectivamente el desempeño de los empleados sin ninguna distinción.

Nuestra estrategia de desarrollo parte de entender las competencias requeridas para un perfil determinado y su propósito de vida, para llevar a cada empleado a su pleno potencial laboral y personal. Creemos que el desarrollo depende no solo de cada uno de nosotros, sino de la suma de todos, lo cual aumenta el liderazgo, la innovación y competitividad, y además crea oportunidades de progreso dentro y fuera de Frontera.

Cuidamos el desarrollo del talento y creamos valor en dos direcciones





Nuestro modelo de aprendizaje es implementado por la Universidad Corporativa, que ha evolucionado para asegurar la gestión del conocimiento de manera integral, ágil, fluida y cotidiana, gracias al esquema 70/20/10, en el que resaltamos la importancia del aprendizaje de las personas durante su quehacer diario.

Para asegurar el desarrollo integral de los empleados, identificamos brechas a través de la valoración de competencias y las cerramos por medio de acciones de desarrollo encaminadas a fortalecer los atributos de cultura y liderazgo, así como de competencias técnicas de las áreas en todos los niveles de la organización.

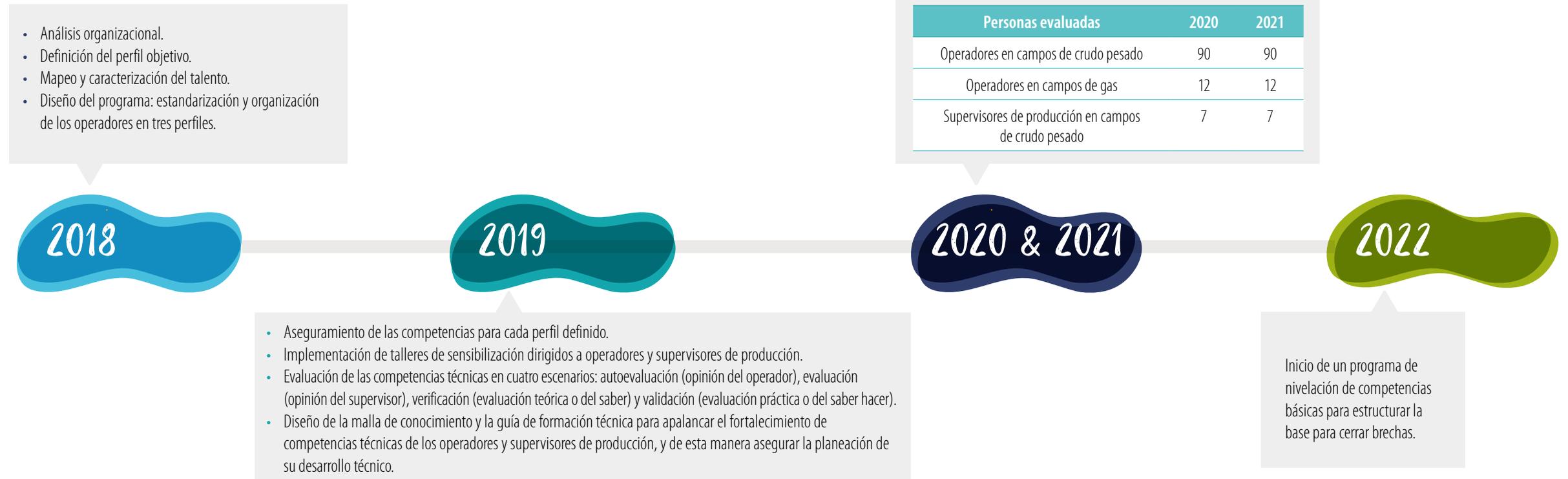
Generamos **comunidades de aprendizaje** para facilitar la puesta en práctica de los atributos de cultura y liderazgo. En esta dirección, y alineados con nuestro Modelo de Valoración y Desarrollo de Competencias, iniciamos un plan de evaluación 360° (personal con gente a cargo) y 180° (para líderes de contratistas en la operación). Frente a este proceso de valoración, a cada uno de los participantes se le entregaron sus resultados y con base en la retroalimentación, recibieron orientación para la construcción de su Plan Integral de Desarrollo (PID) con miras a potencializar su liderazgo y/o el fortalecimiento de competencias técnicas, según su rol.

Con nuestros empleados en Bogotá y en los campos, facilitamos **talleres de construcción de equipo**, con el fin de fortalecer **lazos de conexión y confianza**. Para tal efecto, incluimos pruebas de personalidad y estilos de liderazgo, y nos enfocamos en el conocimiento de las fortalezas de cada persona, para aportar a los resultados desde sus mejores talentos y reforzar las habilidades que cada área requiere para ser más exitosa.

Carrera técnica de operadores

El objetivo de este programa, que inició en 2018, es asegurar que quienes hacen parte de esta población cuenten con las competencias necesarias para operar sus sistemas y administrar sus áreas de manera responsable, segura y confiable.

EN 2021, DISEÑAMOS CRECE CON FRONTERA, COMO PARTE DEL PROGRAMA CARRERA TÉCNICA DE OPERADORES, CON EL OBJETIVO DE INCLUIR A LAS MUJERES EN ESTE ROL EN NUESTRAS OPERACIONES.



Crece con Frontera para cambiar la historia de la industria

El sector de petróleo y gas es altamente masculino, en todos los niveles de los cargos en Frontera el porcentaje de hombres es mayor que el de mujeres, y el 100% de los cargos de operadores está ocupado por hombres. Por esta razón, diseñamos el programa Crece con Frontera, cuyo objetivo es fomentar la participación de mujeres operadoras en la industria.

Crece con Frontera será ejecutado en alianza con el Centro Regional Meta SENA para empoderar a las mujeres a través de su formación técnica en producción de petróleo y gas. Este programa está dirigido inicialmente a las mujeres mayores de 17 años, ubicadas en el municipio de Puerto Gaitán (Meta).

Fases del programa:

- Fase 1. Búsqueda y selección.
- Fase 2. Formación para desarrollar conocimientos técnicos y de liderazgo.
- Fase 3. Producción para poner en práctica los conocimientos adquiridos.
- Fase 4. Finalización cuya meta es graduar a 27 mujeres como técnicas en producción en pozos de petróleo y gas.
- Fase 5. Vinculación de talento femenino.



EN 2021

SE INSCRIBIERON
1.052 MUJERES.

POSTERIOR A LA REVISIÓN DE
REQUISITOS ENTREVISTAMOS
A **138** MUJERES.

SELECCIONAMOS A
60 MUJERES.

Indicadores de capacitación   404-1/11.11.4

Horas de capacitación, cobertura e inversión

Canadá, Colombia y Perú	2020	2021
Total horas de capacitación	53.375	30.360
Horas de capacitación presencial	42.096	23.258
Horas de capacitación virtual	11.297	5.608
Horas de capacitación: conteo de personas	817	797
Horas de capacitación: promedio de horas por persona (porcentaje)	65%	38%
Cobertura (porcentaje)	100%	95%
Total inversión (dólares)	\$426.400	\$209.839
Inversión promedio en capacitación por empleado (dólares)	\$522	\$263

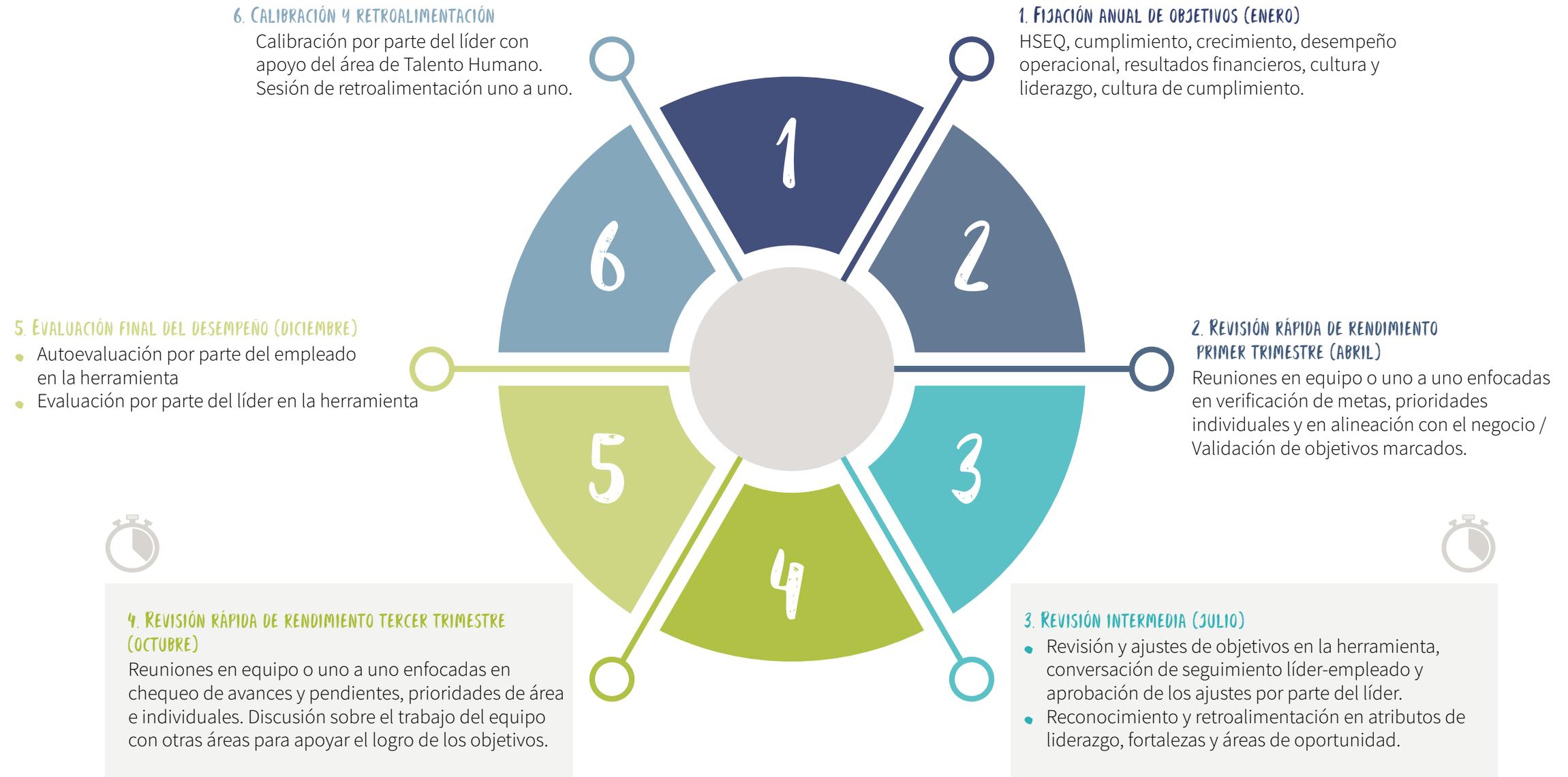
Horas de capacitación según categoría laboral y género

Categoría laboral / Género	2020		2021	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Ejecutivo / Alta gerencia	5	18	20	33
Gerencia media / Gerencia general	89	786	102	451
Supervisor / Gerencia de primera línea	964	3.275	958	1.563
Grupos de especialistas	3.825	10.829	2.882	5.491
Otros empleados	6.539	27.043	4.884	12.480

Promedio de horas de capacitación según categoría laboral y género

Categoría laboral / Género	2020		2021	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Ejecutivo / Alta gerencia	5	4	10	8
Gerencia media / Gerencia general	22	37	20	20
Supervisor / Gerencia de primera línea	36	64	38	32
Grupos de especialistas	49	68	33	35
Otros empleados	45	82	36	40

Evaluación del desempeño



Número de empleados que recibieron evaluación de desempeño CSA

	2020		2021	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Ejecutivo / Alta gerencia	2	6	2	6
Gerencia media / Gerencia general	4	21	5	21
Supervisor / Gerencia de primera línea	27	51	25	49
Grupos de especialistas	77	158	86	155
Otros empleados	146	327	137	311
Total	256	563	255	542



Red de mujeres Frontera

Creamos esta red como un espacio en el que incentivamos el liderazgo entre las mujeres, como generadoras de cambio e invitamos al trabajo conjunto para seguir fortaleciendo el potencial personal y profesional.

69
mujeres y 6 hombres hacen parte de la red.

10
mujeres se formaron como coaches internos, con 27 horas de capacitación y práctica durante 7 meses.

3
mujeres líderes de Frontera recibieron un proceso de coaching, con 8 horas promedio de trabajo personalizado y acompañamiento a su plan de desarrollo.

218
personas, 122 mujeres y 96 hombres, participaron durante el Día de la Mujer en el panel Mujeres Líderes de Frontera.

Bienestar, calidad de vida y ambiente laboral

CSA GRI 401-2/11.10.3

NUESTROS OBJETIVOS SON:

Garantizar a todos quienes hacen parte de Frontera condiciones de trabajo y un clima laboral que favorezcan y promuevan el respeto, el trato justo, su bienestar y calidad de vida.

Velar por la generación de ambientes libres de acoso laboral y sexual, así como cualquier tipo de violencia en el ámbito organizacional.

Implementar acciones que permitan equilibrar la vida personal, laboral y familiar, así como asegurar el acceso a múltiples beneficios y su disfrute, en igualdad de condiciones.

Nos esforzamos para que cada empleado comprenda el impacto de su posición y contribución a la compañía, y para que viva sus propósitos a plenitud.

Dimensiones que enmarcan nuestras actividades para los empleados y sus familias



EN 2020 Y 2021 LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR CUBRIERON AL 100% DE LOS EMPLEADOS.

En Frontera TÚ importas



Frente a un modelo de trabajo desde casa, instaurado desde el inicio de la pandemia por COVID-19 y a cambios organizacionales que no solo modificaron las dinámicas internas, sino la cotidianidad de los empleados y sus familias, diseñamos En Frontera TÚ importas, para honrar y reconocer las cualidades de nuestro talento humano y trabajar en conjunto por un bienestar colectivo atendiendo a las alertas de riesgo psicosocial desde un modelo de arriba hacia abajo que fortalece tres aspectos primarios –confianza, responsabilidad y rendición de cuentas, y empatía–, mediante mensajes que fueron divulgados entre todos los empleados y ayudaron a posicionar el concepto TÚ Importas en todos los procesos y programas que impactan a nuestra gente. Para ello, empleamos distintos mecanismos para comunicarnos con los empleados.

Además, todos los empleados y sus familias pueden acceder a la intranet En Frontera TÚ Importas, donde pueden encontrar una conversación permanente, que es actualizada semanalmente, en torno al Modelo de Cultura y Liderazgo Soy Frontera.

Emocionalmente fuertes

En el marco de la iniciativa En Frontera TÚ Importas, y teniendo en cuenta tanto el estudio de casos que estaban generando

alertas en términos de salud mental como los resultados de la encuesta de riesgo psicosocial, ejecutamos esta estrategia para apoyar un estado de bienestar en el cual, de acuerdo con la Organización Mundial de la Salud, el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera, y es capaz de hacer una contribución a su comunidad.

En 2021:

- Aplicamos la encuesta de salud mental a toda la población de Frontera.
- Instauramos el apoyo de un psicólogo presencial ubicado en los campos.
- Fortalecimos la línea telefónica Emocionalmente Fuerte, donde un psicólogo atiende al empleado o a algún miembro de su familia, ante emergencias psicológicas, y apoya la intervención en los casos que sea necesaria una terapia continua.
- Realizamos talleres para dar herramientas focalizadas en manejo de situaciones según necesidad, abierto al empleado y su familia, con temáticas como duelo, angustia y ansiedad, trastornos del sueño, optimismo inteligente, resiliencia, inteligencia emocional o consejos para afrontar el síndrome de fatiga laboral.
- Desarrollamos el programa de formación Liderazgo del Cuidado, orientado a un primer grupo de 25 personas con gente a cargo, el cual permite a los líderes enriquecer su perspectiva sobre su rol en momentos desafiantes, así como incorporar nuevas prácticas en el liderazgo uno a uno y de equipo a fin de ayudar a las personas a transitar efectivamente por tiempos turbulentos.

Relaciones laborales / libertad de asociación



Apoyamos la libertad de asociación e invertimos en la construcción de relaciones positivas y transparentes.

La mejora continua de nuestras relaciones laborales es un elemento clave de nuestra sostenibilidad. En tal sentido, hemos suscrito una Convención Colectiva con UTIPEC - (Unión de Trabajadores de la Industria Petrolera y Energética de Colombia), organización sindical nacional del sector energético, afiliada a la CGT (Confederación General del Trabajo), con vigencia hasta 2025. Esta beneficia a más del 93% de nuestros empleados directos.

La relación entre Frontera y UTIPEC se basa en la confianza, la responsabilidad y el diálogo abierto. Abordamos las necesidades y expectativas aprovechando la innovación y la creatividad para alcanzar acuerdos que aporten valor a ambas partes.

Más allá de reconocer y garantizar el derecho a la libertad de asociación, en Frontera nos comprometemos a establecer y mejorar permanentemente la relación con nuestro talento humano; este compromiso lo hacemos extensivo a los trabajadores de nuestros contratistas y subcontratistas asegurando el cumplimiento de las obligaciones laborales y de empleo.

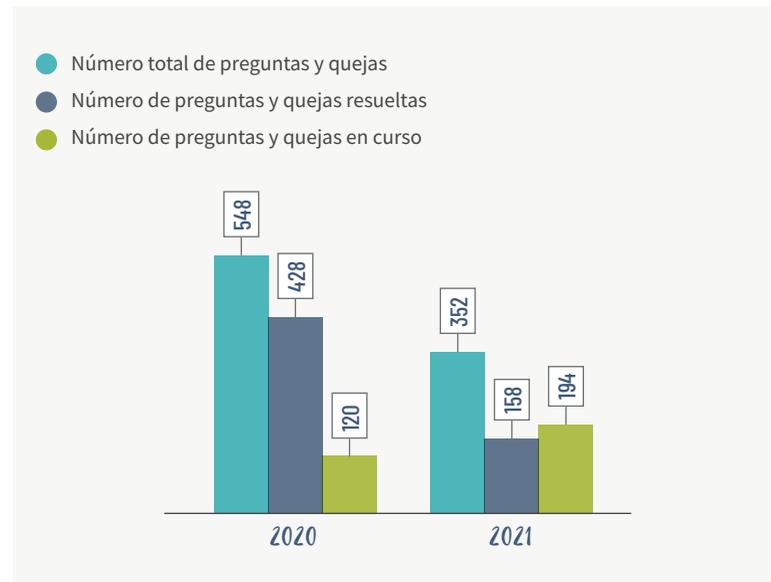
Frontera ha suscrito un convenio especial con UTIPEC para regular las condiciones de trabajo y bienestar de los trabajadores de contratistas y subcontratistas. Este acuerdo es obligatorio para aquellas empresas que suscriben contratos operativos con la empresa. Además, UTIPEC recoge información sobre la percepción de las condiciones de vida de todos los trabajadores (directos y contratistas) y eleva los problemas cuando es necesario al Comité de Bienestar, para identificar proactivamente oportunidades de mejora reales y potenciales con el fin de garantizar unas condiciones de vida y trabajo óptimas en nuestras operaciones.

Laudo arbitral con la Unión Sindical Obrera (USO). El 28 de junio de 2021 el Tribunal de Arbitramento Laboral emitió el Laudo arbitral que resuelve el pliego de peticiones presentado por la Unión Sindical Obrera, organización a la cual se encuentran afiliados 7% de los empleados de la compañía.

Las partes presentaron recurso sobre el mismo, el cual se encuentra pendiente de ser resuelto por la Corte Suprema de Justicia, garantizando así el debido proceso.

	2020	2021
Porcentaje de empleados sindicalizados / empleados totales: UTIPEC	83%	82%
Porcentaje de empleados no sindicalizados / empleados totales	17%	18%
Porcentaje de empleados sindicalizados / empleados totales: USO	8%	7%
Número de auditorías laborales de contratistas	667	694
Número de contratistas que recibieron auditorías laborales	443	312

Gestión de consultas y reclamaciones



Programa de reconocimiento

Pusimos en práctica nuestro programa de reconocimiento para complementar el plan de compensación y el programa de gestión de desempeño, con la finalidad de:

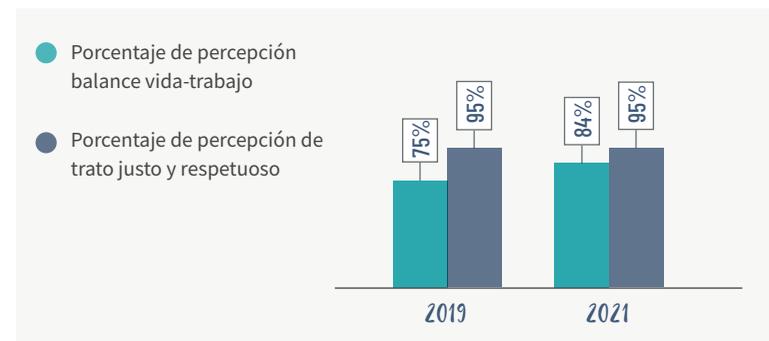
- Atraer y retener al mejor talento.
- Estimular un desempeño sobresaliente.
- Elevar el compromiso.
- Promover las conductas ligadas a nuestros atributos de cultura y liderazgo.
- Apalancar la productividad y eficiencia.

En el marco de este programa, reconocemos a los empleados en diferentes instancias, por ejemplo, en el programa de gestión de desempeño, el plan de incentivos a corto plazo (STI), el programa de incentivos a largo plazo (LTI) y Ahorra o Nunca (programa para incentivar la innovación y nuevas formas para lograr ahorros), entre otros.

Ambiente laboral

Entendemos que todo lugar de trabajo atractivo y ejemplar debe permitir un ambiente donde cada individuo se sienta cómodo y seguro para desempeñar su labor, razón por la cual buscamos permanentemente un sentir de familiaridad para cada empleado en Frontera.

Indicadores de percepción de bienestar¹



¹ Datos obtenidos de la encuesta anual de Great Place to Work (GPTW) en la dimensión de ambiente laboral.

EN 2021 MEDIMOS EL AMBIENTE LABORAL A TRAVÉS DE GREAT PLACE TO WORK (GPTW) Y SE OBTUVO UNA EVALUACIÓN SOBRESALIENTE PARA FRONTERA, Y MUY SOBRESALIENTE PARA EL SEGMENTO DE MUJERES.

FUIMOS LA PRIMERA EMPRESA DEL SECTOR DE HIDROCARBUROS CERTIFICADA EN GPTW.

Nuestros líderes son esenciales en la generación de un excelente ambiente laboral; impulsan la coordinación e involucramiento de sus equipos a construir de manera colectiva planes para la agregación de valor, fortaleciendo el sentido de equipo. La vivencia de la equidad en el trato y la remuneración, el orgullo por el trabajo personal, por el equipo y por Frontera son factores esenciales para estos logros.

Seguiremos trabajando en aspectos como el desarrollo del talento y la generación de entornos de trabajo saludables física y emocionalmente a pesar de los desafíos generados por el COVID-19.

Con el acompañamiento de GPTW vamos a seguir haciendo talleres y grupos focales para gestionar el ambiente.

METAS ASG 2022 GRI 3-3/11.11.1

- Promover la cultura y las prácticas para favorecer la diversidad, la inclusión, la igualdad de oportunidades y la equidad de género, así como los lugares de trabajo libres de discriminación y acoso, tanto en Frontera como con los contratistas.
- Implementar el programa Crece con Frontera de capacitación técnica dirigido a mujeres de Puerto Gaitán para su inclusión en una operación ocupada 100% por hombres.
- Obtener la certificación Friendly Biz para un entorno libre de discriminación sexual.
- Mejorar nuestros resultados de Great Place To Work para alcanzar la categoría de excelencia.



SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL

SASB EM-EP-320a.2 SDG 3 GRI 3-3/11.9.1

ASUNTO MATERIAL
Seguridad industrial y salud ocupacional

GRUPOS DE INTERÉS RELACIONADOS

- Empleados directos e indirectos
- Contratistas

IMPACTO EN EL NEGOCIO

- Costo
- Ingreso
- ✓ Riesgo

IMPORTANCIA PARA EL NEGOCIO

- Capital financiero
- Capital industrial
- Capital intelectual
- ✓ Capital humano
- Capital social
- Capital relacional

EN LOS ÚLTIMOS TRES AÑOS HEMOS REDUCIDO EN 38% EL INDICADOR TRIR; SIN EMBARGO, TENEMOS UN IMPORTANTE CAMINO QUE RECORRER EN LA PREVENCIÓN DE INCIDENTES Y ALCANZAR EL DESEMPEÑO QUE REGISTRA LA INDUSTRIA DE HIDROCARBUROS A NIVEL INTERNACIONAL.

METAS 2021

- Mantener una cultura sólida de HSEQ, trabajando por el objetivo de CERO incidentes en nuestra operación (umbral: TRIR 1,5).

DESEMPEÑO 2021

- Mantuvimos nuestro TRIR en **1,7** incluyendo el desempeño de personal propio y contratista. Sin embargo, el resultado TRIR del personal directo de Frontera fue CERO, al no presentarse incidentes registrables durante este periodo.
- Continuamos así **fortaleciendo la cultura HSEQ.**
- Nuestros contratistas obtuvieron una calificación de desempeño de **78%** promedio en una medición consolidada con aspectos de liderazgo y resultados en HSEQ.



INDICADORES CORPORATIVOS DE SEGURIDAD INDUSTRIAL¹

SASB EM-EP-320a.1 CSA GRI 403-8/11.9.9, 403-9/11.9.10

Empleados y contratistas	2020			2021			2022
	Meta	Desempeño	Mejora porcentual	Meta	Desempeño	Mejora porcentual	Meta
LTIFR. Tasa de frecuencia de lesiones con pérdida de tiempo o incapacidad	0,3	0,7	0%	0,3	0,57	0%	0,3
TRIR. Tasa total de incidentes registrables	1,7	1,7	16%	1,5	1,70	0%	1,4
VIFR. Tasa de frecuencia de incidentes vehiculares	0,1	0,1	0%	0,1	0,0	100%	0,1

En 2021 tuvimos entre los contratistas 15 eventos registrables que inciden en el desempeño del indicador TRIR, lo cual se debió a situaciones como:

- Tras la activación de labores como la perforación, quienes se han integrado a los equipos de trabajo no han alcanzado la curva de aprendizaje.
- Si bien hemos cubierto a todos los empleados de Frontera con el entrenamiento de Control del Trabajo, el ejercicio con los contratistas se desarrolló seleccionando personas que harían las veces de multiplicadores, lo que generó brechas por la disparidad de la información entregada a quienes ejecutarían las tareas en campo.

Durante las investigaciones hemos identificado que debemos fortalecer la comprensión no solo de los riesgos, sino de los roles y las responsabilidades por parte de los ejecutantes y líderes.

En consecuencia, estamos creando una herramienta que permita asegurar un proceso homogéneo de capacitación, llegar al público objetivo correcto y evidenciar el aprendizaje. De esta manera, quienes han tenido el rol de entrenadores verificarán en campo el nivel de comprensión.

Durante 2022 nos enfocaremos en el entrenamiento del 100% de los contratistas, y los equipos que hacen parte de la primera y la segunda línea harán visitas de campo.



¹ Todas las cifras incluyen nuestras operaciones en Colombia, Ecuador y Perú.

LOS CUATRO PILARES QUE FUNDAMENTAN NUESTRA ESTRATEGIA PARA FORTALECER LA CULTURA HSEQ

SASB EM-EP-320a.2 GRI 403-1/11.9.2, 403-2/11.9.3, 403-3/11.9.4, 403-4/11.9.5, 403-5/11.9.6, 403-6/11.9.7, 403-7/11.9.8

Los valores, los estándares, el liderazgo y la cultura son los pilares que orientan la generación de capacidades, la planeación y la ejecución de las distintas tareas de manera segura, lo cual nos permite no tanto prevenir la ocurrencia de impactos negativos, sino preservar la vida. Nuestra estrategia fomenta la internalización del concepto HSEQ, donde se valoran la salud y la seguridad en todo lo que hacemos.

Valores

Nuestros valores son fundamentales para toda nuestra estructura, y rigen la forma en la que hacemos las cosas.

Manifestamos nuestro compromiso a través de cada acción que emprendemos:

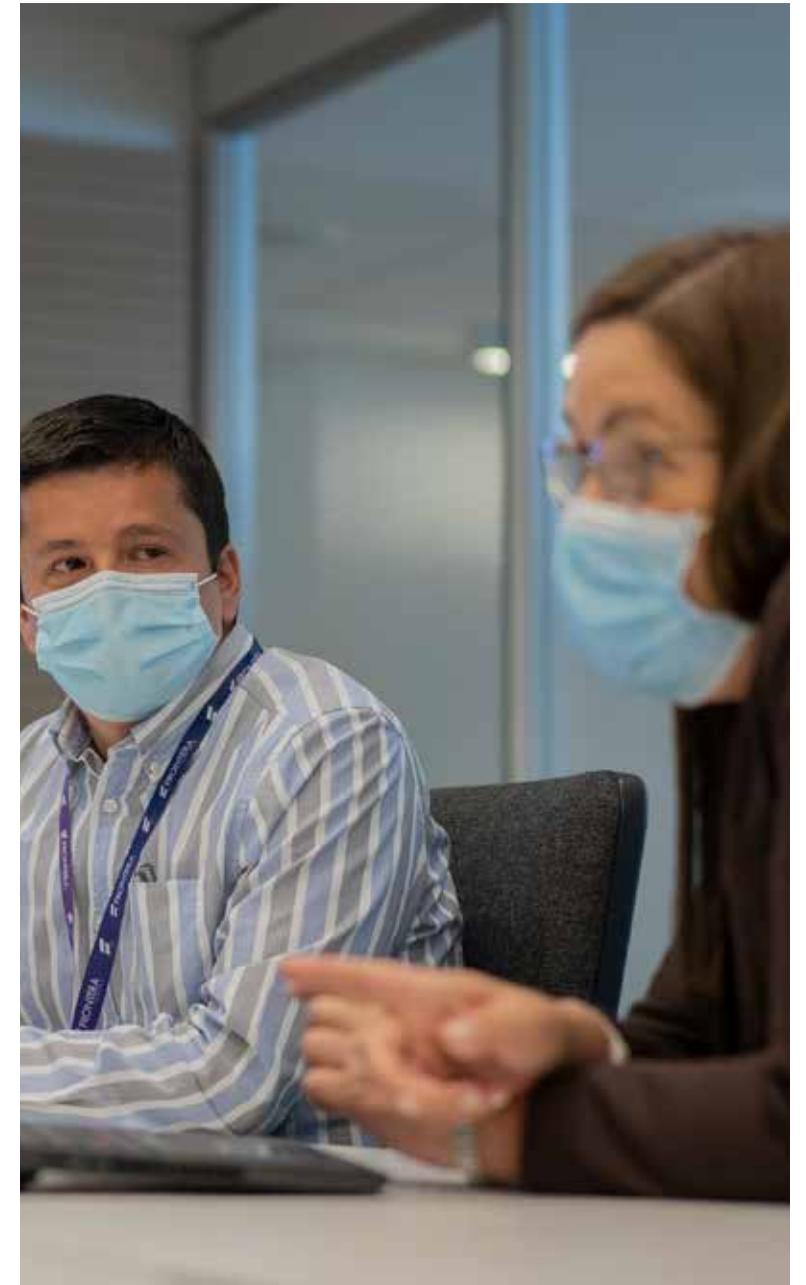
- Tomamos decisiones conscientes y somos responsables de las mismas.
- Trabajamos en equipo para lograr ágilmente los resultados HSEQ.
- Buscamos la excelencia mediante innovación, adaptación y aprendizaje.

En 2021 reforzamos entre los contratistas su rol y sus responsabilidades en HSEQ mediante foros diseñados para facilitar la interacción entre los representantes de las empresas que se encuentran en los campos de producción y para resolver dudas relacionadas especialmente con las responsabilidades y los niveles de autoridad de los diferentes roles dentro de la cultura HSEQ.

Indicadores fortalecimiento de competencias

	2020	2021
Horas de capacitación del equipo directivo y gerentes	408	377
Número de personas capacitadas del equipo directivo y gerentes	17	93
Horas de capacitación de los líderes HSEQ	384	142
Número de líderes HSEQ capacitados	16	77
Horas de capacitación de los profesionales, supervisores HSEQ y médicos	0	1.986
Número de profesionales, supervisores HSEQ y médicos capacitados	0	45

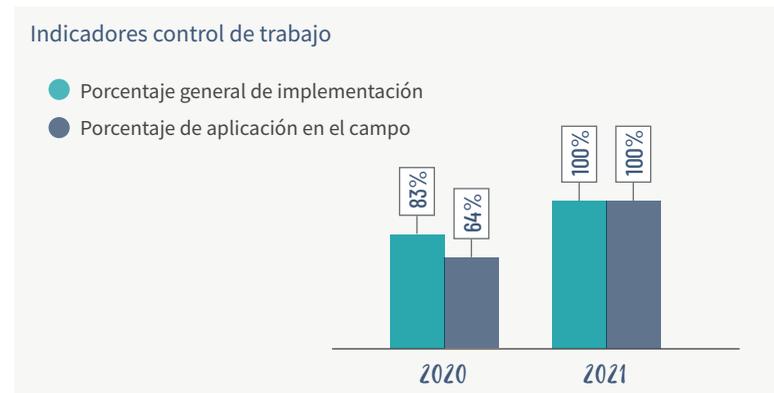
REALIZAMOS 30 FOROS DE CONTRATISTAS EN LOS QUE PARTICIPARON GERENTES Y SUPERVISORES DE HSEQ DE CADA UNA DE LAS EMPRESAS DE CONTRATISTAS, CONTANDO ASÍ CON UNA PARTICIPACIÓN PROMEDIO DE 1.200 PERSONAS.



Estándares

La normalización de los procesos HSEQ da claridad sobre las normas, los parámetros y su correcta ejecución, a fin de garantizar comportamientos seguros.

Continuamos implementando en todas nuestras operaciones la estrategia de control de trabajo que incluye ocho áreas básicas: planificación, roles y responsabilidades, competencias, 10 Reglas de Oro, permisos de trabajo, auditorías, lecciones aprendidas, y suspensión del trabajo. Para tal fin, desarrollamos una plataforma tecnológica de autorizaciones de trabajo que permite el seguimiento de los requisitos de control del trabajo y el cumplimiento de la normativa.



HSEQ en la contratación

Hemos incluido un anexo de nuestros estándares HSEQ en los contratos de 92% de los proveedores asociados a actividades de alto riesgo (actividades 4 y 5), gracias a los cuales aseguramos su compromiso frente al cumplimiento de dichos estándares. Esto refleja en el reporte de sus planes HSEQ a través del software IRIS, que permite la evaluación y el seguimiento continuo a su desempeño. Como resultado de esta medición se generó el ranking de cumplimiento HSEQ de los contratistas.

Nuestro reto es formar a los administradores de contratos para hacer seguimiento al cumplimiento del anexo por parte de los contratistas.

Indicadores del anexo HSEQ

	2020	2021
Número de contratos en los que se incluyó el anexo HSEQ	184	130
Número de contratistas que registraron periódicamente su desempeño e impactos reales y potenciales	153	171
Porcentaje de contratistas que registraron periódicamente su desempeño e impactos reales y potenciales (calculado para 2021 sobre 199 contratistas que han registrado ingreso a campo en la plataforma Orión)	76%	85%

Liderazgo

A través del ejemplo, nuestros líderes modelan el comportamiento en los distintos niveles de Frontera.

En 2021 alcanzamos 97% de ejecución global de los planes HSEQ asignados a los gerentes de cada activo. La alta dirección y las gerencias reforzaron su liderazgo gracias a las Conversaciones Transformadoras, las Visitas Gerenciales, la gestión de Acciones que Salvan Vidas y la ejecución de los planes HSEQ asignados a cada uno de los gerentes de los activos.

Indicadores de liderazgo

	2020	2021
Conversaciones transformadoras, dirigidas por el gerente sobre aspectos de seguridad	584	840
Visitas gerenciales: recorridos guiados de seguridad liderados por el gerente de HSEQ para facilitar la revisión de la gestión de los aspectos HSEQ	271	262
Acciones que salvan vidas: respuesta al análisis de accidentes y las visitas gerenciales	278	115
Número de planes HSEQ implementados para los activos	14	9

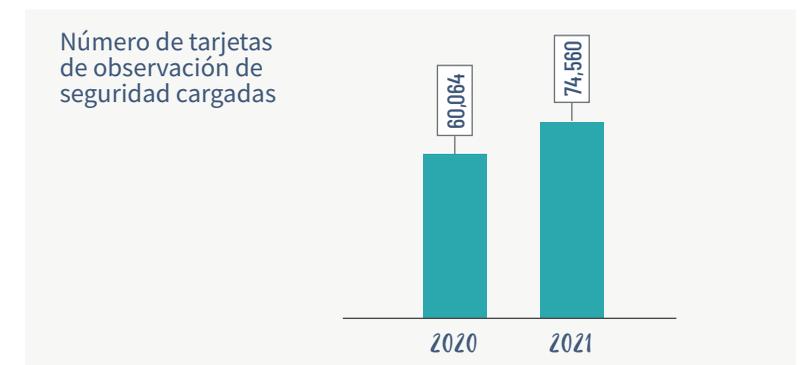
Cultura

A partir de la vivencia cotidiana de los pilares HSEQ, pensamos, decidimos y actuamos, enfocados en la prevención de accidentes.

En 2021 desarrollamos las campañas Cacería de Peligros y Quién Quiere Estar Seguro.

Continuamos promoviendo el uso de las tarjetas de observación de seguridad, mediante las cuales diariamente podemos identificar a tiempo los peligros y prácticas a reevaluar, de manera que se pueda intervenir oportunamente y lograr su control, generando aprendizajes individuales y colectivos que ayuden a prevenir la ocurrencia de incidentes.

Indicadores de cultura



SALUD OCUPACIONAL

El COVID-19 ha suscitado importantes reflexiones, aprendizajes y transformaciones y, por ello, además del habitual desarrollo del modelo de salud ocupacional, pusimos en marcha acciones centradas en la pandemia y sus impactos en la salud física y mental. Para lograr resultados integrales y eficaces, vinculamos distintos actores tanto en el ámbito interno (EXCOM¹ y COPASST²) como externo (EPS³, MPP⁴, PSS⁵, ARL⁶ y CCF⁷), lo que dio lugar a una cobertura del 100% en la sede administrativa y en los campos.

- Creamos un modelo de cuidado definido en los protocolos de bioseguridad, que se suma a las demás herramientas para garantizar una operación responsable y segura.
- Ejecutamos la estrategia PRASS (pruebas, rastreo de casos, aislamiento sostenible) y el periodo de vacunación pasó a ser una estrategia de inmunización y Modelo DAR (Detección, Aislamiento y Reporte) para el 100% de los casos.
- Con base en la tasa de casos, controles y cercos epidemiológicos se definieron hitos de actividades en campos y sede administrativa que permitió continuar con la operación. Como resultado, no se presentaron brotes en el último trimestre de 2021, con una operación sin interrupciones.
- Definimos un modelo de reporte de casos, cerco epidemiológico y vacunación por campo, activo y corporativo.

¹ Comité Ejecutivo por sus siglas en inglés Executive Committee.

² Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.

³ Entidades Prestadora de Servicios.

⁴ Empresas de Medicina Prepagada.

⁵ Prestadoras de Servicio de Salud.

⁶ Administradoras de Riesgos Laborales.

⁷ Cajas de Compensación Familiar.

CERRAMOS 2021 CON EL
99% DE PERSONAL DIRECTO Y
EL 82% DE LOS CONTRATISTAS
CON EL ESQUEMA COMPLETO
DE VACUNACIÓN.

- Implementamos el Frontera COVIDPASS, que permite a nuestros empleados tener su registro de vacunas con un código QR siempre a la mano.
- Facilitamos espacios de sensibilización con contratistas sobre riesgos, medidas de control y vacunación a través de las conversaciones transformadoras y seminarios web.
- Realizamos evaluación ergonómica del trabajo en casa a 52% de los empleados directos y capacitación preventiva en ergonomía con una cobertura del 100% de los trabajadores remotos.
- Buscamos la circunstancia que pudiera haber afectado la salud mental de las personas, –según alertas como aviso de su líder o reclamo de seguro exequial– las contactamos y acompañamos. Vamos más allá del primer nivel de consanguinidad en cuanto a beneficios y hacemos seguimiento preventivo.

METAS ASG 2022

- Consolidar estándares HSEQ en toda nuestra operación, incluyendo contratistas y subcontratistas.
- Mejorar en 20% los indicadores de seguridad y salud (TRIR) para empleados y contratistas, las operaciones de Colombia, Ecuador y Perú (TRIR 1,40).
- Obtener el reconocimiento de Honoris Esmeralda por parte del Consejo Colombiano de Seguridad en la categoría de mejora continua del sistema de gestión de seguridad industrial y gestión ambiental.

MOVILIZAMOS LA ECONOMÍA LOCAL

Construir excelentes relaciones con los proveedores y contratistas, más allá de las relaciones comerciales, para apoyar su desarrollo no solo asegura la continuidad del negocio y nos permite gestionar impactos y riesgos, sino que aporta a la excelencia de nuestra operación.

En el marco de un trabajo permanente y colaborativo con organizaciones territoriales y nacionales, contribuimos a la dinamización económica en nuestras zonas de influencia, mediante la participación de empresas locales en la adquisición de bienes y servicios, la contratación de mano de obra local, y prácticas que promuevan su desarrollo, lo cual implica tanto su alineación con nuestra filosofía como la generación de capacidades, el seguimiento a su desempeño y la integración responsable en nuestra cadena de abastecimiento y operación.

En tal sentido, nos esforzamos para consolidar un sistema y unos procedimientos que garanticen calidad, seguridad y salud de las personas, prácticas sociales y ambientales responsables, integridad y transparencia.

MOVILIZAMOS LA ECONOMÍA LOCAL

CSA SDG 5,8 GRI 3-3/11.15.1

ASUNTO MATERIAL

Fortalecimiento de las economías locales

GRUPOS DE INTERÉS RELACIONADOS

- Proveedores y contratistas
- Mano de obra local
- Comunidades vecinas (rurales y étnicas)

IMPACTO EN EL NEGOCIO

- Costo
- Ingreso
- ✓ Riesgo

IMPORTANCIA PARA EL NEGOCIO

- Capital financiero
- Capital industrial
- Capital intelectual
- Capital humano
- ✓ Capital social
- ✓ Capital relacional

METAS 2021

- Fortalecer el desarrollo económico a través de iniciativas socialmente sostenibles.
- Incrementar en 15% la participación de los servicios locales de catering.

DESEMPEÑO 2021

- Aumentamos en **15%** la participación de los servicios locales para catering por contratación directa (en 2020 estos servicios se subcontrataban).



Programa para el fortalecimiento de proveedores locales CSA SDG 8 GRI 413-17/11.152

Uno de los vehículos para movilizar las economías locales en los territorios donde operamos es la inclusión de los proveedores en nuestra cadena de suministro y priorizar su desarrollo.

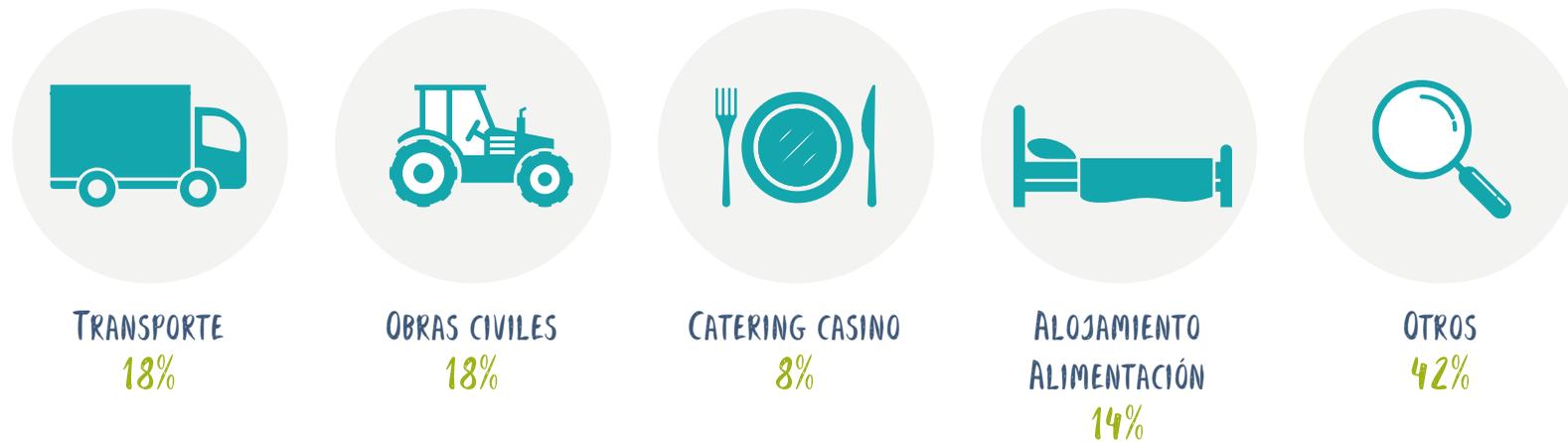
Etapas del programa

A lo largo de las cuatro etapas esenciales que conforman nuestro programa de Proveedores Locales, aseguramos proveedores competitivos y excepcionales.

1. Identificación de la oferta local

Según los censos realizados en 2021 en 15 municipios de nuestras áreas de influencia en Sucre, Casanare y Meta (100% de los municipios) identificamos 572 contratistas. Los proveedores están clasificados según el tipo de servicio que nos ofrecen, incluidos entre transporte, obras civiles, catering (casino), alojamiento y otros.

Tipo de bienes y servicios ofrecidos por nuestros proveedores locales



2. Identificación de brechas técnicas de competitividad

Durante 2021 hicimos un primer ejercicio perceptivo de identificación de brechas de competitividad de los proveedores locales, quienes expresaron que existen carencias en los procesos de normas contables, prácticas administrativas, oportunidades de mejora en sistemas de salud y seguridad, y habilidades de negociación. En 2022 profundizaremos en este ejercicio en un aspecto más técnico, para contar con bases que nos permitan ejecutar un programa acorde con sus necesidades de formación a fin de mejorar su competitividad.



3. Fortalecimiento de capacidades

Formamos a los proveedores para afianzar sus capacidades empresariales mediante nuestro programa Juntos Construyendo Futuro, ejecutado desde la Universidad Corporativa y el Voluntariado Corporativo.

EN 2021 PARTICIPARON 58 PROVEEDORES LOCALES EN JUNTOS CONSTRUYENDO FUTURO.

Módulos	Temáticas por sesión
Talento humano	Búsqueda del mejor talento
	Legislación de mano de obra local, legislación contratación
	Acoso laboral y sexual
HSEQ	Empresas ambientalmente responsables
	Cultura de seguridad-Importancia de cuidar la vida
	¿Por qué exigimos unos mínimos en HSEQ?
Finanzas	Temas de radicación de facturas a proveedores
	Facturación electrónica
	Portal de proveedores FEC
	Generalidades de impuestos municipales y nacionales
Ética y cumplimiento	Empresas éticas y transparentes

4. Generación de mayores oportunidades de contratación

A partir de la identificación de los bienes o servicios que están en capacidad de ofrecer los proveedores locales en nuestra cadena de suministro, facilitamos su participación y gestionamos contratos directos individuales o mediante la conformación de consorcios. Lo hacemos enmarcados en los pilares que sustentan nuestras relaciones con los proveedores y contratistas:

- Principios de competitividad, calidad en el servicio y eficiencia sin riesgo para la operación.
- Toma de decisiones basada en las mejores propuestas.
- Precios competitivos producidos por un mercado libre.
- Integración de proveedores locales en la cadena de suministro, sin sacrificar nuestros estándares de calidad.

Por otra parte, hemos realizado talleres y conversaciones en las zonas de influencia para dar a conocer nuestros requerimientos de contratación a las compañías locales y, de esta manera, ayudarlos a prepararse para la presentación de sus ofertas y mejorar las posibilidades de adjudicación de contratos.

EN 2021

- **El total de proveedores locales de las zonas de influencia (Casanare, Meta y Sucre) fue 141, distribuidos en servicios de construcción y montaje, mantenimiento, transporte, soporte, HSEQ, organizaciones públicas, petroleros y servidumbre.**
- **Dimos alcance a nuestra meta ASG de contratar servicios locales de catering, gracias a la adjudicación de contratos directos hasta 2023, lo cual aporta a la reactivación económica en los territorios.**

Monto y porcentaje de compras a proveedores locales¹

Año	Monto de compras a proveedores locales (millones de dólares)	Porcentaje de compras a proveedores locales / total compras
2018	52,2	8%
2019	48,2	6%
2020	28,9	7%
2021	39,9	9%

Se presentó un incremento en el porcentaje de participación de las empresas locales en el gasto que tuvimos en 2021; siendo la más alta desde 2018. El monto total se relaciona proporcionalmente con nuestra actividad.

Asimismo, hemos fortalecido nuestros lineamientos de identificación de fuentes de abastecimiento local llevando a cabo talleres y conversaciones en las zonas de influencia para darles a conocer a las compañías locales los requerimientos que tenemos en la contratación que les permita prepararse para la presentación de sus ofertas.

Monto de bienes y servicios subcontratados por proveedores locales según activos

Activos	Bienes y servicios subcontratados por proveedores locales (millones de dólares)
Crecimiento	0,3
Pesados	6,4
Livianos	5,7
Total	14,6

¹ Los datos reportados incluyen únicamente a Colombia. Actualizamos la forma de calcular las compras a proveedores locales considerando solo a los que pertenecen a los departamentos de nuestra área de influencia directa (Meta, Casanare y Sucre). En los cálculos anteriores se consideraban solo aquellos que no pertenecían a ciudades principales o a otros países.

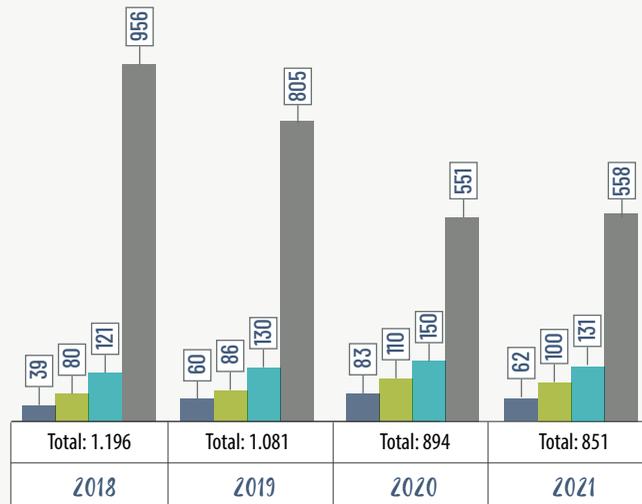
Respaldo al progreso de las Pymes¹

Uno de nuestros objetivos es contribuir al crecimiento de las empresas Pymes y, como reflejo de esto, su participación en nuestra cadena de suministro ha mostrado un comportamiento ascendente, porque se han desarrollado para competir y ganar espacio en las asignaciones de nuevos contratos en Frontera.

- El porcentaje de Pymes contratadas representó 34% en 2021, en contraste con el 20% en 2018. Este monto total es proporcional a la actividad desarrollada y contratada.
- 17% de representación en el gasto en 2021, lo que evidencia un incremento del 4% comparado con 2020.

Número de proveedores según el tamaño de las empresas

- Micro
- Pequeña
- Mediana
- Grande



Porcentaje de Pymes contratadas durante el año

Año	2018	2019	2020	2021
Porcentaje	20%	26%	38%	34%

Monto de las compras a proveedores según el tamaño de las empresas (millones de dólares)²

Tamaño de las empresas contratadas	2018	2019	2020	2021
Micro	2,5	5,0	4,4	4,9
Pequeña	15,7	10,2	10,3	13,5
Mediana	56,5	73,6	43,3	56,4
Grande	605,3	706,7	376,1	360,0
Total	680,1	795,5	434,0	434,8

Porcentaje de compras a Pymes

Año	2018	2019	2020	2021
Porcentaje	11%	11%	13%	17%

Contratación de mano de obra local

Continuamos cumpliendo nuestros compromisos de incentivar la participación preferente de mano de obra calificada y no calificada del mercado laboral de las zonas donde operamos.

Mano de obra local contratada por proveedores (personas)³ GRI 2-8

Activo	Mano de obra no calificada local	Mano de obra calificada local	Total
Crecimiento	240	35	275
Livianos	1.078	126	1.204
Pesados	833	147	980

METAS ASG 2022 GRI 3-3/11.15.1

- Fortalecer el desarrollo económico mediante iniciativas sociales sostenibles.
- Aumentar a 41 millones de dólares nuestras compras de bienes y servicios locales a través de contratación directa y subcontratación.

¹ Pequeñas y medianas empresas.

² Datos en dólares (USD) utilizando una tasa de conversión de 3.750 COP.

³ Datos reportados por algunos de los proveedores según el anexo de Responsabilidad Social Corporativa (RSC). No son datos del 100% de los proveedores en campos.

CONTRIBUIMOS AL DESARROLLO SOSTENIBLE DE LAS COMUNIDADES DONDE OPERAMOS

SASB EM-EP-210a.3, EM-EP-210b.1 CSA SDG 1, 3, 5, 6, 7, 8, 11, 14 UNGC Principles 1 and 2 GRI 3-3/11.15.1, 413-2/11.15.3

ASUNTO MATERIAL

Relacionamiento con la comunidad vecina a la operación

GRUPOS DE INTERÉS RELACIONADOS

- Comunidades vecinas (rurales y étnicas)
- Autoridades locales y regionales

IMPACTO EN EL NEGOCIO

- Costo
- Ingreso
- ✓ Riesgo

IMPORTANCIA PARA EL NEGOCIO

- Capital financiero
- Capital industrial
- Capital intelectual
- Capital humano
- ✓ Capital social
- ✓ Capital relacional

Enmarcados en nuestra Política de Sostenibilidad y convencidos de nuestro alcance transformador, buscamos aportar a la construcción de territorios cada vez más desarrollados, competitivos y sostenibles en los lugares donde estamos presentes y, de esta manera, asegurar una operación armónica con las personas y el entorno, además de contribuir con el logro de las agendas globales de desarrollo.

Para lograrlo, no solo gestionamos de forma responsable los impactos de nuestras operaciones, sino que diseñamos, de manera participativa con las comunidades, programas que estén alineados a los planes municipales y departamentales de desarrollo que atiendan las necesidades más sentidas de las comunidades. Ejecutamos dichos programas conjuntamente con los actores locales, con miras a honrar los compromisos que hemos pactado e incrementar progresivamente el impacto positivo de nuestras intervenciones sociales.

Nuestro modelo de relacionamiento está basado en generar empatía y confianza con los vecinos, las comunidades rurales, los grupos indígenas, y las autoridades locales y regionales, con quienes construimos relaciones cercanas, respetuosas y transparentes, a la vez que incentivamos la autosuficiencia para que sean agentes de su propio progreso y desarrollo.

Asimismo, respetamos los derechos humanos, protegemos la idiosincrasia de las comunidades y el patrimonio cultural de los pueblos indígenas, promovemos la diversidad, inclusión y equidad, y cuidamos la vida en todas sus formas, y el medioambiente.

METAS 2021

- Fortalecer el desarrollo económico a través de iniciativas socialmente sostenibles.
- Establecer las directrices técnicas para el programa de Desarrollo Económico Inclusivo, diseñado por Frontera para promover la educación financiera, las habilidades para la vida, la productividad y el espíritu empresarial de las mujeres de comunidades étnicas y locales con el fin de generar ingresos.

DESEMPEÑO 2021

- Invertimos **\$4,7 millones de dólares** para el desarrollo de **164** iniciativas que dan cumplimiento a nuestros compromisos de inversión social impactando a más de **46 mil personas**.
- Construimos los lineamientos del programa Mujer Movilizadora para impactar el desarrollo económico de los territorios y las mujeres.

Gestión de la inversión social

Ruta de implementación de la estrategia social:

1. Entendimiento del territorio, lo que implica la profundización en el conocimiento de las comunidades a través de estudios socio-económicos y de percepción, que permitan su caracterización.
2. Construcción de cultura ambiental empática, cercana, confiable y receptiva con las comunidades.
3. Priorización de áreas de trabajo y estructuración de proyectos concertados con las comunidades con la ayuda de talleres participativos y fortalecimiento de capacidades.
4. Alineación con la ejecución de los procesos internos, mediante recursos internos y operadores expertos tanto en las zonas de influencia como en las líneas de inversión establecidas.
5. Logro de resultados de alto impacto sin incrementar recursos.
6. Comunicación de resultados.

Tipos de inversión social

Inversión social voluntaria (ISV). Actividades y proyectos implementados para aportar al desarrollo sostenible de las comunidades.

Programas en beneficio de las comunidades (PBC). Inversiones sociales obligatorias ejecutadas para reducir la pobreza extrema en el marco de los contratos y convenios suscritos con la Agencia Nacional de Hidrocarburos (ANH).

Planes de manejo ambiental (PMA). Conjunto detallado de actividades que producto de una evaluación social están orientadas a prevenir, mitigar, corregir o compensar los impactos y efectos sociales que se causen por el desarrollo de un proyecto, obra o actividad. Son realizadas en cumplimiento de los requisitos socioeconómicos de las licencias ambientales emitidas por la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales (ANLA).

Planes de inversión social. Inversiones voluntarias gestionadas en alianza con empresas de hidrocarburos en los campos en los que somos socios.

Compensación. Proyectos y acciones establecidas mediante consultas previas con la comunidad y ejecutados en consenso en territorios con presencia de comunidades étnicas.
Marco de inversión social



MARCO DE INVERSIÓN SOCIAL

LÍNEAS DE INVERSIÓN SOCIAL



Educación de calidad para el trabajo

Contribuimos con el acceso a la educación de calidad basada en habilidades técnicas como fundamento para la construcción de un futuro sostenible para las próximas generaciones mediante nuestro programa:

"LA EDUCACIÓN PRIMERO"



Salud, servicios básicos e infraestructura

Promovemos condiciones para que las comunidades tengan acceso a necesidades básicas, como factor clave para la erradicación de la pobreza y su crecimiento socio-económico a largo plazo. Nuestro programa:

"MEJORANDO VIDAS"



Productividad y emprendimiento

Creamos oportunidades para que las comunidades generen ingresos y logren un desarrollo socio-económico autónomo y sostenible a través de nuestro programa:

"CONSTRUYENDO UN MAÑANA PRÓSPERO"

Líneas de inversión GRI 413-1/11.15.2

Desarrollo económico inclusivo SDG 1, 8, 5, 14

Creamos oportunidades para que las comunidades generen ingresos y logren prosperidad social y económica, autónoma y sostenible.

Gestión 2021

País	Beneficiarios directos	Iniciativas
Colombia	3.657	Mejoramiento nutricional ganadero, sistemas de bombeo solar portátil para bebederos ganaderos, ganadería sostenible y agricultura familiar.
Perú	13.969	Programa Vecino Juicioso, para el monitoreo ambiental participativo y el desarrollo comunal.



Ganadería sostenible

En las zonas donde la ganadería es una de las actividades de la economía, es necesario optimizar los procesos productivos e implementar acciones para proteger el medioambiente, tales como la integración de diferentes especies de árboles para asegurar la presencia de sistemas silvopastoriles de sombra y la conservación de bosques nativos, que ayuden a capturar CO₂. En la región del Casanare, 322 productores han optado por implementar proyectos de ganadería sostenible de nuestra mano.



Agricultura familiar

Los proyectos de agricultura sostenible surgen en Latinoamérica a partir de la agricultura familiar, porque representan una fuente de autoabastecimiento en una primera fase y posteriormente pueden ser extendidos para el aprovisionamiento local. Estos proyectos dinamizan el mercado interno, generan impacto medioambiental positivo, favorecen la equidad, y contribuyen con la reactivación económica tras crisis de alto impacto. En los territorios donde operamos, esta alternativa ha sido acogida en el Casanare por 45 productores.

Programa Mujer Movilizadora

Conocedores del papel tan importante que juegan las mujeres en la construcción de sociedad y en la generación de ingresos y oportunidades, en 2021 estructuramos los lineamientos del programa Mujer Movilizadora, dirigido a aquellas que hacen parte de nuestras áreas de influencia.

Objetivos

- Fortalecer el rol de las mujeres como protagonistas del desarrollo económico y social de las regiones.
- Promover relaciones igualitarias basadas en el reconocimiento de la diversidad y el respeto por el otro.
- Acompañar a las mujeres promotoras de la cultura del cuidado y los núcleos familiares.

Alcance

Ofrecer entrenamiento, experiencias, mentorías y acompañamiento a mujeres localizadas en las áreas de influencia directa de nuestra operación, a través de la implementación de iniciativas propias que desarrollan y fortalecen las capacidades y habilidades de mujeres mayores de 17 años.

Educación

Contribuimos con el acceso a educación de calidad basada en habilidades técnicas para el trabajo, como pilar para la construcción de un futuro sostenible.

Gestión 2021

País	Beneficiarios directos	Iniciativas
Colombia	2.524	Programa de alfabetización al adulto, dotación de insumos tecnológicos para instituciones educativas y fortalecimiento de los procesos educativos.
Perú	450	Dotación de mobiliario escolar para una facultad universitaria.

SI LOS NIÑOS Y LOS ADULTOS LE APOSTAMOS A LA EDUCACIÓN, PODREMOS SER MEJORES PERSONAS, MEJORES VECINOS. LO PRIMORDIAL DEBE SER LA EDUCACIÓN”.

JOANE PEÑALOZA, BENEFICIARIA PROGRAMA DE ALFABETIZACIÓN

Calidad de vida

Promovemos condiciones para que las comunidades tengan acceso a la satisfacción de sus necesidades básicas, como factor clave para su crecimiento socio-económico a largo plazo y la erradicación de la pobreza.

Gestión 2021

País	Beneficiarios directos	Iniciativa
Colombia	9.087	Mejoramiento de vivienda, dotación de bio-gimnasio comunitario y de parque infantil, jornadas de salud, construcción de infraestructura comunitaria.
Ecuador	4.350	Campañas comunitarias para celebración de fechas importantes de la comunidad.
Perú	12.298	Desarrollo y fortalecimiento de infraestructura comunitaria local, campañas de fumigación, campañas médicas.



Mejoramiento de vivienda

La forma en que gestionamos nuestra inversión social pretende visibilizar las necesidades más apremiantes de las comunidades y poder atenderlas. El análisis del contexto que hemos realizado nos ha permitido entender que dadas las tasas de pobreza en zonas rurales en los departamentos de Casanare, Meta y Sucre – justamente los lugares donde está nuestra operación– son altas comparadas con el promedio nacional en Colombia. Las comunidades del entorno de nuestros campos, en especial en Casanare, están apremiadas por satisfacer necesidades básicas como las condiciones de sus viviendas en cuanto a pisos, unidades sanitarias, techos y otros.

En 2021 beneficiamos a 1.521 familias a través del mejoramiento de vivienda.

Donación de material inoperativo

Mejoramos la calidad de vida de las comunidades mediante la entrega de material inoperativo en campo –la mayoría de material donado son tuberías ofrecidas a gobiernos locales–, que se pueda emplear en la construcción de infraestructuras comunitarias como puentes, encierres, entre otros.

- En Colombia entregamos material inoperativo disponible en campos para apoyar a alrededor de 5.038 personas.
- En Perú donamos activos de oficina para favorecer aproximadamente a 2.914 personas.

Apoyos por COVID-19¹ 413-1/11.15.2

En Colombia entregamos mercados a 3.023 personas de nuestras zonas de influencia en Casanare, Meta y Sucre, gracias a aportes de nómina de los empleados, además de insumos médicos al hospital de Orinoquía que atendió a cerca de 168.500 personas. Adicionalmente, nuestro personal médico en los campos prestó atención de emergencia a 970 personas de la población vecina, en la medida que nuestros equipos lo permitieron, entendiendo las circunstancias de lejanía de ciertas poblaciones a los centros médicos habilitados por la Red Nacional de Salud.

Apoyamos la iniciativa Unidos por Ecuador como parte del plan de vacunación del que se beneficiaron 330 personas.

En Perú realizamos campañas médicas de prevención y entrega de balones de oxígeno y elementos de bioseguridad en las que participaron 2.424 personas.

- **46.335** personas beneficiadas directamente
- **182.229** personas beneficiadas indirectamente
- **\$4.799.632 USD** invertidos
 - \$4.267.073 USD en Colombia
 - \$15.875 USD en Ecuador
 - \$516.684 USD en Perú

¹ Los datos relacionados con beneficiarios indirectos son aproximados.



#YoTransformo: voluntariado corporativo

El programa de Voluntariado Corporativo de Frontera #YoTransformo es una iniciativa transversal orientada a soportar la estrategia ASG para la construcción de un futuro sostenible que genere valor a nuestros grupos de interés, ubicados en las principales zonas de influencia directa, a través de la integridad, el respeto, el compromiso y la durabilidad de las acciones de nuestros empleados.

- Nos ajustamos a un modelo virtual de acción.
- Impactamos a más de **104 PERSONAS** a través de transferencia de conocimiento y mentoría.
- **56** voluntarios de conocimiento #YoTransformo (43 hombres y 13 mujeres).
- **444** horas de voluntariado.
- **TRES ACTIVIDADES** con el apoyo de la Universidad Corporativa:
 - Mentoría a 26 jóvenes estudiantes de ingeniería.
 - Transferencia de conocimiento a 58 proveedores locales.
 - Crece con Frontera: mentoría a 30 mujeres postulantes para el cargo de técnica en operación.

Fundación Puerto Bahía¹

La Fundación Puerto Bahía está comprometida con la inversión social estructurada de manera estratégica y gestionada de la mano con las comunidades vecinas al área de influencia directa del proyecto, y de entidades públicas distritales, departamentales y nacionales, así como organizaciones privadas. Lo anterior, posibilita no solo generar impactos positivos, sino identificar y gestionar de manera temprana los riesgos sociales y tener licencia social para operar, además de cumplir con los requisitos del gobierno y estándares sociales, gracias a la ejecución de cinco líneas de intervención:

1. Salud y seguridad en comunidades.
2. Gestión de pescadores.
3. Información, comunicación y participación social.
4. Concientización ambiental.
5. Fortalecimiento económico estratégico.

DURANTE 2021 DONAMOS \$344.800 DÓLARES
Y BENEFICIAMOS A MÁS DE 2.600 PERSONAS,
GRACIAS A 18 INICIATIVAS ADELANTADAS EN
6 COMUNIDADES UBICADAS EN PASACABALLOS,
SANTA ANA, ARARCA, CAÑO DE LORO, BOCACHICA
Y BARÚ (BOLÍVAR).

¹ Hace parte de Puerto Bahía, la subsidiaria de Frontera en midstream.

GRI
413-17/11.152

Generamos cercanía a través de la comunicación

En Frontera valoramos profundamente los espacios de diálogo; por ello, nuestra estrategia de comunicaciones está centrada en promover espacios eficientes y asertivos de comunicación permanente con nuestros grupos de interés, para construir relaciones cercanas, honestas y duraderas.

Frontera Escucha

Nuestro programa de pregonería sigue destacándose como uno de los canales más efectivos de comunicación con el entorno social de las zonas de influencia. Los pregoneros son miembros de la comunidad, inmersos en la cultura y familiarizados con las temáticas sociales, capacitados con la metodología SEA® (sistema de escucha activa). A través de este equipo generamos puentes de relacionamiento desde un enfoque 100% comunicacional y confianza; también compartimos información sobre lo que hacemos y, lo que es más importante, escuchamos lo que la gente tiene que decir.

Tertulias con la comunidad

A través de tertulias o conversaciones permanentes se monitorea el entorno.

Debido a la emergencia mundial por COVID-19 las visitas presenciales a territorio se vieron disminuidas en 2020, migrando a un modelo de contacto vía telefónica para mantener el relacionamiento. Ya en diciembre de 2020 fue posible realizar una salida a los territorios.

En 2021, gracias al levantamiento de algunas restricciones, se retomaron las visitas puerta a puerta en las comunidades, manteniendo todas las medidas de bioseguridad y teniendo en cuenta los distintos picos que restringieron la movilidad durante el año.

2020	2021
Visitas presenciales a la comunidad: 225	Visitas presenciales: 332
Contactos telefónicos: 847	Contactos telefónicos: 519
Total tertulias: 1.132	Total tertulias: 851

Genpatía: generamos empatía con nuestras áreas de influencia

La pandemia de COVID-19 acentuó las necesidades en el territorio, aumentando la conflictividad social durante 2021, lo que evidenció la vulnerabilidad del entorno social.

Como resultado de los monitoreos realizados en nuestras áreas de influencia pudimos identificar las principales causas de conflictividad:

- 28% contratación de bienes y servicios locales.
- 17% contratación de mano de obra local.
- 15% mantenimiento de vías.

Genpatía es el resultado de un proceso de evaluación de la estrategia de relacionamiento implementada en 2020, la aplicación de lecciones aprendidas del pozo inyector 820 en el bloque Quifa durante 2021 y la necesidad de desarrollar cercanía con las comunidades, para ser percibidos como un aliado empático.

Objetivos de Genpatía

- Proteger la producción y las operaciones.
- Construir confianza y cercanía.
- Fortalecer la reputación y posicionarnos en los territorios.
- Establecer una cultura de entorno en la compañía.

METAS ASG 2022 GRI 3-3

- Fortalecer el desarrollo económico y social de las comunidades a través de iniciativas socialmente sostenibles.
- Implementar el piloto del programa de desarrollo económico dirigido a mujeres de las comunidades colonas y étnicas.

ACTUAMOS CON INTEGRIDAD, COHERENCIA Y TRANSPARENCIA

La industria de los hidrocarburos genera valor y beneficios para las comunidades y países, por ello debe cumplir con altos estándares de ética, gobierno corporativo, lucha contra la corrupción y transparencia, además de técnicos, sociales y ambientales. El cumplimiento es necesario para garantizar que nuestras operaciones beneficien a la sociedad y que nuestras acciones sean equitativas y respeten los derechos humanos.

La ética y la transparencia son pilares fundamentales en nuestra estrategia de negocio, por ello nuestro propósito corporativo las resalta¹.

Trabajamos permanentemente en afianzar una cultura ética y de cumplimiento que abarque todos los niveles de la compañía y en asegurar día a día una conducta que refleje nuestros valores. Esta es la clave para seguir cimentando relaciones de confianza y para ser exitosos en un entorno cada vez más competitivo.

Siguiendo las mejores prácticas internacionales en materia de buen gobierno corporativo, ética, cumplimiento y en el marco de la legislación aplicable, contamos con un sistema de ética y cumplimiento estructurado para guiar todos los aspectos de integridad en nuestras relaciones con los diferentes grupos de interés, el cual cuenta con procesos de prevención, detección, mitigación, seguimiento y mejora continua. Tiene alcance en las jurisdicciones donde opera Frontera y se implementa, entre otros, a través de nuestro Código de Conducta y Ética Corporativa², del sistema de autocontrol, prevención y gestión de riesgos contra el lavado de activos, financiación al terrorismo y financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva (SAGRILAFIT), del programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE) y de las diferentes políticas internas relacionadas, así como del establecimiento de controles para el conocimiento de terceros.

Uno de nuestros objetivos estratégicos es trabajar de acuerdo con los más altos parámetros de ética y cumplimiento.

¹ A través del ejercicio responsable de la exploración y producción de petróleo y gas, Frontera Energy continúa su transformación para convertirse en una empresa cada vez más sostenible. Nuestras acciones están impulsadas por nuestros valores y nuestra toma de decisiones se basa en la ética y la transparencia, trabajando en armonía con el medioambiente, valorando la vida, la salud y el bienestar, buscando maximizar el desempeño económico de la compañía para asegurar resultados confiables que generen valor a largo plazo.

² Disponible en: <https://www.fronteraenergy.ca/content/uploads/2016/10/POL-GC-004-Codigo-de-Conducta-y-Etica-Corporativa-V5-1.pdf>.

ÉTICA Y CUMPLIMIENTO EN LOS NEGOCIOS

GRI 3-3/1120.1

ASUNTO MATERIAL

Ética y cumplimiento en los negocios

GRUPOS DE INTERÉS RELACIONADOS

- Accionistas y titulares de bonos
- Empleados directos e indirectos
- Socios de empresas conjuntas
- Proveedores y contratistas
- Entidades bancarias
- Aseguradoras
- Compradores
- Industria
- Gobierno (local y nacional)
- Analistas

IMPACTO EN EL NEGOCIO

- ✓ Costo
- ✓ Ingreso
- ✓ Riesgo

IMPORTANCIA PARA EL NEGOCIO

- ✓ Capital financiero
- ✓ Capital industrial
- ✓ Capital intelectual
- ✓ Capital humano
- ✓ Capital social
- ✓ Capital relacional

COMO RESULTADO DEL TRABAJO CONSISTENTE, CON PROPÓSITO Y DIRECCIÓN COHERENTE QUE HEMOS DESARROLLADO ESTOS ÚLTIMOS AÑOS, Y DE UNA CULTURA DE INTEGRIDAD INCORPORADA EN FRONTERA, EN 2022 ETHISPHERE NOS RECONOCIÓ NUEVAMENTE COMO UNA DE LAS EMPRESAS MÁS ÉTICAS DEL MUNDO.

Haber sido ratificados como una de las empresas más éticas del mundo en 2022 eleva nuestro compromiso de continuar trabajando con base en valores, defendiendo la ética empresarial en todas las instancias, y ser explícitos y claros para consolidarnos como promotores de integridad en nuestra industria y regiones de operación. El liderazgo ético de la Junta Directiva y de los ejecutivos de la compañía, las prácticas éticas coherentes y consistentes guiadas por nuestra gerencia media y, las decisiones comerciales éticas vividas día a día por nuestros empleados, permitieron el reconocimiento y son clave para mantenerlo.

Este reconocimiento está lejos de ser la meta. Es un nuevo punto de partida para afirmar continuamente nuestro compromiso con la integridad en nuestras acciones y las mejores prácticas ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ASG). En un momento en que la toma de decisiones de inversión va más allá de lo financiero, los inversores y asesores buscan, además de rentabilidad, sostenibilidad, transparencia y un liderazgo efectivo en materia ASG.

METAS 2021

- Mantener la reputación y seguir mejorando.
- Mantener y mejorar los estándares existentes de ética y cumplimiento, como lo demuestra la evaluación externa (Ethisphere u otras calificaciones relevantes).
- Garantizar que la cultura de cumplimiento se promueva constantemente en toda la compañía, gracias al programa de cumplimiento implementado cada año.
- Integrar los asuntos ASG –riesgos relacionados– dentro del marco de gestión de riesgos existente, para asegurar la alineación del monitoreo, la medición y la presentación de informes.

DESEMPEÑO 2021

- Establecimos un plan de alineación de subsidiarias basado en la evaluación de ética y cumplimiento.
- Fuimos una de las **empresas más éticas del mundo 2021** según el Instituto Ethisphere como evidencia de nuestro liderazgo y compromiso en ética y cumplimiento.
- Trabajamos para ser influenciadores de integridad, logramos el **100%** del cumplimiento del plan de sensibilización, comunicación y entrenamiento para promover la cultura de cumplimiento y ética a grupos de interés internos y externos.
- Establecimos un plan e iniciamos nuestros procesos de alineación estratégica de factores ASG en la matriz de gestión de riesgos estratégicos y de macroprocesos.

EN FRONTERA VIVIMOS LA ÉTICA Y EL CUMPLIMIENTO GRI 2-27,205-1/11.20.2,205-2/11.20.3

2017

Definimos los valores corporativos, estructuramos el modelo de cultura y liderazgo e implementamos el plan para asignarlos.

2020

Llevamos a cabo un diagnóstico en el que participó el 75% de los empleados y los resultados mostraron una alta alineación con los valores y el modelo de cultura y liderazgo.

2021

Ajustamos el modelo de cultura y liderazgo con base en los resultados del diagnóstico que fueron revisados por el Comité Directivo, y adaptamos principalmente algunos atributos y conductas, de manera que se asegure un modelo que impulse el desarrollo de habilidades de liderazgo a todo nivel.

EN FRONTERA SOMOS #INFLUENCIADORESDEINTEGRIDAD

Nuestra cultura organizacional se basa en los valores corporativos que orientan tanto nuestra toma de decisiones como la forma de actuar y de relacionarnos entre nosotros y con terceros. Nuestro Modelo de Cultura y Liderazgo Soy Frontera moviliza los valores en toda la compañía.

Estructura para apalancar la cultura de integridad y cumplimiento GRI 2-9

En Frontera construimos de manera colectiva: la cultura de integridad nos pertenece y es promovida por todos.

- **Área de ética y cumplimiento:** es un equipo independiente que apoya el establecimiento de una cultura basada en valores como pilar estratégico corporativo que brinda soporte y orientación a la compañía, previniendo, detectando y mitigando los riesgos de cumplimiento¹. La estructura está definida en función de los riesgos, el tamaño, la industria y las jurisdicciones de la compañía; cuenta con un oficial de cumplimiento (Chief Compliance Officer-CCO) y con un equipo completamente dedicado.
- **Oficial de cumplimiento:** es el líder del área, es designado por la Junta Directiva y reporta periódicamente al presidente del Comité de Auditoría los avances en la ejecución del programa anual de Ética y Cumplimiento. Lidera la toma de decisiones en materia de cumplimiento, con el apoyo y la orientación del Comité de Ética, el cual preside.
- **Comité de Ética:** es el grupo de personas que presta apoyo y orientación al oficial de cumplimiento. El comité es liderado por la CCO y son miembros activos el presidente (Chief Executive Officer-CEO), el vicepresidente financiero (Chief Financial Officer-CFO), el General Counsel y la gerente de Auditoría Interna, con una participación permanente del director de Talento Humano.

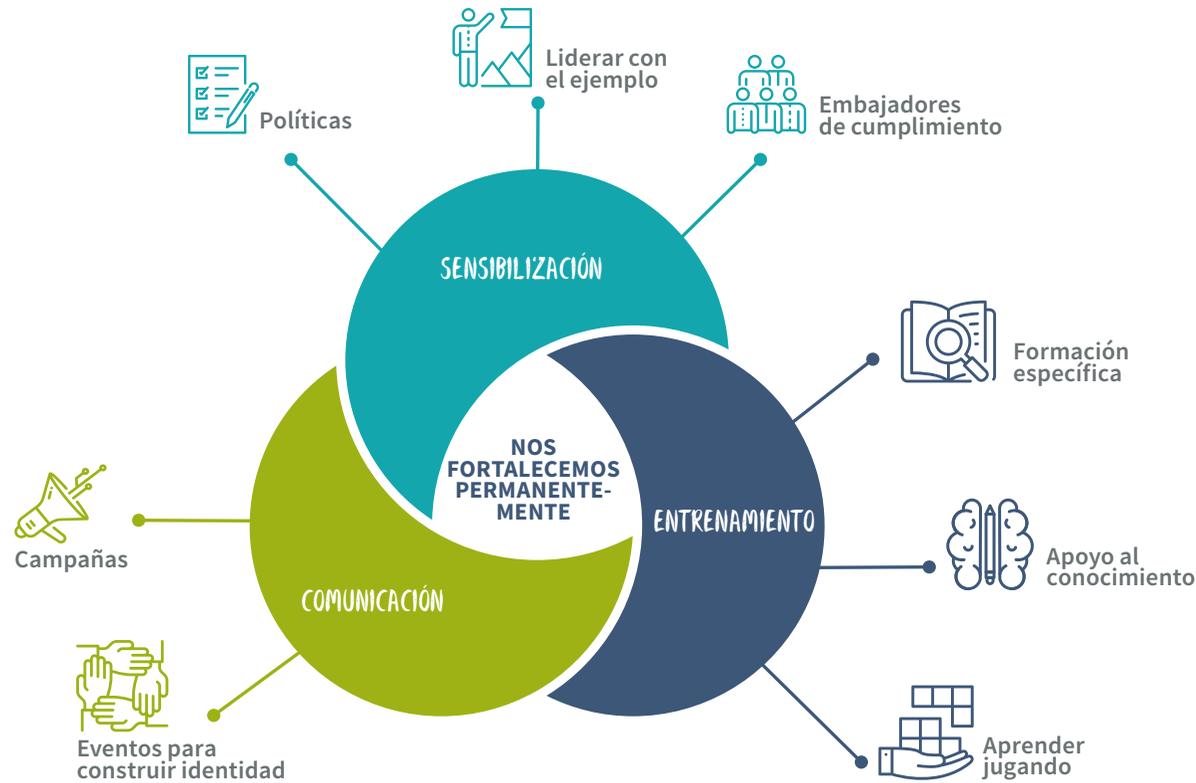
Concientización, comunicación y entrenamiento

Se ha demostrado que un programa de ética y cumplimiento solo es efectivo cuando la concientización, las comunicaciones y el entrenamiento explican claramente lo que la compañía espera de los empleados en su actuación diaria conforme a los valores corporativos.

Con este objetivo, en Frontera empleamos diversas herramientas que se muestran a continuación.

CUANDO LA INTEGRIDAD
HACE PARTE DE LA CULTURA,
SE CONVIERTE EN EL PRINCIPAL
CONTROL PARA PREVENIR LOS
RIESGOS DE CUMPLIMIENTO.
POR ELLO, EN 2021 DESTINAMOS
MÁS DE TRES MIL HORAS A LA
CONCIENTIZACIÓN, LA COMUNICACIÓN
Y EL ENTRENAMIENTO EN TEMAS
DE ÉTICA Y CUMPLIMIENTO.

¹ Lavado de activos, financiación del terrorismo, financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva, soborno transnacional, corrupción, vulneración de la privacidad de datos personales, entre otros.



Concientización

- Difundimos permanentemente nuestras políticas.
- Tono desde la alta gerencia.

La Junta Directiva y la alta dirección en su toma de decisiones evidencian con el ejemplo el carácter de nuestros valores corporativos, ética y cultura del cumplimiento.

Como ejemplo de ello, en 2021 nuestro CEO patrocinó la sesión Ética en Tiempos de Crisis, dirigida a más de 50 ejecutivos de Frontera. Esta sesión estuvo a cargo de Alejandro Moreno Salamanca, presidente de la Escuela de Negocios de Inalde y experto en el papel de las organizaciones y sus líderes, en la construcción de empresas éticas, sostenibles y exitosas.

Los altos ejecutivos lideran un espacio que hemos llamado Café de Cumplimiento, donde comparten asuntos de actualidad y participan en los editoriales del boletín KISS Compliance (Keep Integrity Super Solid), dirigido a los Embajadores de Cumplimiento.

- **La gerencia media lidera con el ejemplo: programa Embajadores de Cumplimiento.**

Con el fin de facilitar la apropiación de nuestra cultura de integridad por parte de todos los empleados hemos constituido este programa, con el fin de promover una conversación abierta entre las gerencias media y alta sobre nuestros estándares de ética y cumplimiento, y generar conciencia para prevenir la ocurrencia de riesgos de cumplimiento.

Los Embajadores de Cumplimiento tienen la responsabilidad de transmitir en cascada los estándares de ética empresarial y cumplimiento, además de mantener la comunicación abierta con sus equipos sobre dudas o posibles eventos de incumplimiento ético.

LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA CULTURA DE INTEGRIDAD 2021 REFLEJARON QUE EL 97% DE LOS EMPLEADOS CONSIDERA QUE EN FRONTERA TODOS SON RESPONSABLES DE GESTIONAR SUS FUNCIONES DIARIAS CON DILIGENCIA Y DE REPORTAR CUALQUIER ALERTA RELACIONADA CON LA CONDUCTA ÉTICA.

Comunicación

En Frontera somos **#InfluenciadoresDeIntegridad**. No solo nos enorgullece hacer las cosas bien en nuestro negocio, sino que queremos ir más allá, promoviendo la integridad entre quienes hacen parte de nuestra cadena de valor, las comunidades donde operamos y los demás grupos de interés. La integridad favorece el bienestar social, la solidez de las instituciones y la mejora de las condiciones económicas.

Día C: Día del Cumplimiento. Además de honrar el cumplimiento diariamente, en esta fecha especial celebramos la integridad y continuamos enfatizando la relevancia de la ética y el cumplimiento en todos los niveles de la compañía y para los grupos de interés.

DÍA C. COMPROMISOS REALES, ACCIONES EFECTIVAS:

- Más de **200** publicaciones en los muros éticos.
- **755** visualizaciones de los videos internos y externos.
- **193** interacciones con los videos del canal dedicado.
- **299** encuestas sobre cultura de integridad recibidas.
- Más de **400** participantes en el en vivo ¿Qué es un #IntegrityInfluencer?

Encuesta cultura de integridad

Aplicamos una encuesta voluntaria y anónima durante nuestro Día C en la cual evaluamos la percepción de los empleados sobre el grado de madurez de nuestro sistema de ética y cumplimiento. La información recabada nos permitió establecer actividades que contribuyan a la mejora continua de nuestro Sistema de Ética y Cumplimiento y al fortalecimiento de la cultura de integridad en nuestra organización.

- **Tasa de participación del 70% (584 de 833 empleados).**
- **Porcentaje de favorabilidad del 88%.**

Entrenamiento enfocado

Para prevenir los riesgos de cumplimiento, contamos con un plan de formación anual que se complementa a lo largo del año para incluir formación específica para áreas con mayor exposición a un riesgo determinado y, adicionalmente, ofrecemos sesiones de ética y cumplimiento dirigidas a las terceras partes relevantes que hacen parte de nuestra cadena de valor.

En 2021, impartimos formación especial basada en el riesgo (incluida la actualización de la normativa) para ejecutivos, directores y altos cargos, en torno a temas relacionados con finanzas y contabilidad, HSEQ, compras, gestión de riesgos empresariales sobre ciberseguridad, lucha contra el lavado de dinero y ética empresarial en general.

Etikam: aprendizaje a través de una experiencia lúdica

En 2021, lanzamos la capacitación anual sobre el Código de Conducta y Ética Corporativa, en formato de juego electrónico y empleamos el concepto de aprender haciendo, para facilitar los procesos de memoria y aprendizaje.

ACCIONES DE PREVENCIÓN Y DETECCIÓN GRI 2-27, 205-1/11.20.2, 205-2/11.20.3

Gestión de riesgos

Como parte de la gestión de nuestra matriz de riesgos, evaluamos aquellos relacionados con el cumplimiento tanto en el nivel estratégico, como en los macroprocesos.

La gestión de los controles es evaluada como parte fundamental de un Sistema de Control Interno donde los responsables en cada área llevan a cabo una autoevaluación de la existencia

de los componentes y principios del Sistema de Control Interno y de los controles que les competen (primera línea), el Área de Gestión de Riesgos los revisa (segunda línea) y Auditoría Interna evalúa los controles de la compañía (tercera línea).

Algunas acciones para mitigar los riesgos de cumplimiento:

- Concientización, comunicación y formación para promover la cultura de la integridad y la prevención de los riesgos de cumplimiento.
- Identificación y evaluación, control y seguimiento de riesgos a través de:
 - Procedimiento de debida diligencia para terceros según la legislación aplicable y las mejores prácticas.
 - Detección, análisis y reporte de eventos inusuales y operaciones sospechosas a la Unidad de Inteligencia y Análisis Financiero (UIAF) Colombia.
 - Control de pagos a Personas Expuestas Políticamente (PEP) y control de transacciones en efectivo y reporte pertinente a la UIAF cuando corresponda.

Gestión de conflictos de interés GRI 2-15

La declaración anual de los conflictos de interés por parte de los empleados asegura que estos conozcan y entiendan cómo manejar los eventuales conflictos que puedan surgir entre los intereses personales y el mejor interés de Frontera cuando se trate de operaciones de la compañía. La administración por parte de los supervisores directos de los conflictos declarados asegura la prevención y mitigación de riesgos en nuestras relaciones con proveedores, clientes y autoridades, entre otros.

Somos conscientes que con criterio, conociendo nuestra Política de Conflictos de Interés y con el compromiso de revelarlos y administrarlos oportunamente cuidamos el interés de la compañía.

Cifras conflictos de interés¹

Año	Número de empleados que informaron un conflicto de interés	Número de conflictos de interés declarados
2021	247	513
2020	231	454
2019	165	276
2018	244	438

Un alto número de conflictos de interés reportados, evidencia la transparencia en la revelación de situaciones donde pueden darse eventualmente intereses contrapuestos, y la atención a la prevención de riesgos, aun si los conflictos son solo potenciales.

Por cuarto año aplicamos la encuesta de conflictos de interés entre los miembros de la Junta Directiva y empleados. Esta encuesta estuvo estructurada nuevamente con preguntas basadas en dilemas éticos destinados a evaluar mediante el análisis de casos la comprensión efectiva y práctica del Código de Conducta y Ética Corporativa, los valores y las políticas corporativas.

	2018	2019	2020	2021
Número de personas que participaron	1.178	1.177	832	806
Tasa de respuesta (participantes/total empleados)	95%	98%	100%	99%
Conocimiento demostrado		84%	96%	87%

¹ Algunas cifras de conflictos informados son reales, mientras que otras son posibles o potenciales.

MEDIANTE LA DIVULGACIÓN OPORTUNA DE CONFLICTOS DE INTERESES, INCLUSO AUNQUE SEAN POTENCIALES, ASEGURAMOS NUESTRO VALOR A LOS ACCIONISTAS.

Gestión de denuncias 2-16, 2-25, 2-26

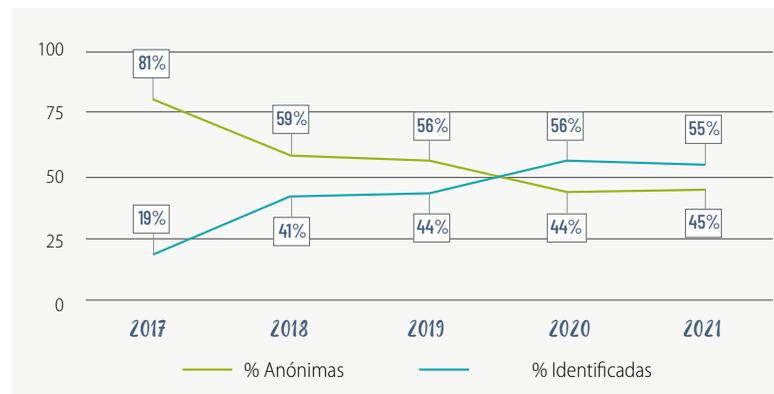
El proceso de gestión de denuncias incluye el análisis de causa raíz de los casos corroborados a través del cual se identifican, además de posibles sanciones por violaciones, oportunidades de mejora en procesos de la compañía que se gestionan a través de entrenamientos focalizados o del rediseño de dichos procesos cuando haya lugar a ello.

Estadísticas, tendencias sobre los casos y lecciones aprendidas son divulgados en forma anónima en diferentes escenarios internos y externos como un ejercicio de transparencia. Los reportes periódicos y el informe de avance en las investigaciones se presentan ante el Comité de Ética o el Comité de Auditoría en lo pertinente.

Resumen de la gestión de denuncias en 2021

Reportes éticos	Número	Porcentaje
No procedentes (cerradas)	17	27%
No corroboradas	23	37%
Corroboradas	9	15%
Transferidas a otras áreas	7	11%
En proceso	6	10%
Total denuncias	62	100%
Cerradas con investigación (incluyen las corroboradas y no corroboradas)	32/56	57%
Investigadas, corroboradas y cerradas	9/32	28%

El 55% de las denuncias fueron presentadas por denunciados y el 45% fueron anónimas, continuando con nuestra tendencia de expresión abierta de inquietudes o problemas de cumplimiento.



Expertos como Ethisphere y la Sociedad de Ética y Cumplimiento Corporativo (SCCE) coinciden en que una de las principales características de los programas de cumplimiento sólidos es la ausencia de miedo a las represalias y la cultura de hablar para denunciar comportamientos poco éticos.

En Frontera, pasamos de 81% de informes anónimos en 2017 a 45% en 2021, por lo que es posible inferir una mayor confianza en la seriedad y confidencialidad de las investigaciones.

ACCIONES COLECTIVAS PARA PROMOVER LA INTEGRIDAD GRI 2-28

Seguimos haciendo parte activa de iniciativas para promover el buen gobierno, la ética y el cumplimiento en el entorno empresarial. Algunas instancias en las que participamos:

- Alianza de Liderazgo en Ética Empresarial (Business Ethics Leadership Alliance-BELA) del Instituto Ethisphere.
- Alianza por la Integridad (Alliance for Integrity).
- Pacto Global de las Naciones Unidas.
- Red de Oficiales de Cumplimiento del Pacto Global y la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC).
- Hacia la Integridad de la UNODC para prevenir y mitigar las oportunidades de corrupción en los sectores público y privado.
- Red Latinoamericana de Cumplimiento.

Fuimos patrocinadores y panelistas durante la Sexta Semana Regional de Integridad en Latinoamérica, organizada por Alliance for Integrity y el Pacto Global Red Colombia, en una serie de eventos virtuales para reflexionar sobre aspectos transversales entre la integridad empresarial y los ODS. En este marco, pre-

sentamos nuestro programa de Proveedores Locales, que apoya la inclusión económica, la creación de riqueza y las mejores condiciones de vida para las comunidades en las regiones donde operamos y en el que incluimos un módulo de formación de cumplimiento denominado Construyendo juntos un entorno empresarial transparente, que busca resaltar los beneficios de la integridad y proveer un conjunto de herramientas (TheIntegrityApp®) para implementar un programa de ética y cumplimiento con pequeñas empresas y empresas emergentes.

Durante 2021, fuimos invitados a distintos escenarios para compartir buenas prácticas encaminadas a mejorar la cultura de integridad, entre otros:

- Conversatorio multinacional “Cómo la integridad empresarial impacta en la comunidad local: desafíos para la recuperación económica tras la pandemia” en donde participaron como ponentes la oficial de cumplimiento y el director de Asuntos Corporativos.
- BELA Virtual Latam Roundtable y la Iniciativa Hacia la Integridad, en los que la oficial de cumplimiento fue ponente y compartió nuestra práctica innovadora de formación llamada En Frontera #SomosInfluenciadoresdeIntegridad.
- She Is Global Foundation, mujeres rompiendo estructuras en el entorno legal (diversidad e igualdad de género), en donde participó como panelista la oficial de cumplimiento.
- Bonds & Loans Andes 2021, en el que el vicepresidente financiero fue panelista y presentó nuestras prácticas ASG.

Encuesta a grupos de interés

Con el objetivo de evaluar la percepción sobre nuestro Sistema de Ética y Cumplimiento, así como el comportamiento de los empleados ante partes externas, aplicamos por segunda vez esta encuesta en la que participaron diversos representantes de los grupos de interés.

	2020	2021
Número de encuestados	100	92
Porcentaje de respuesta	73%	76%
Porcentaje de respuestas positivas	80%	83%

Para los grupos de interés es cada vez más evidente la actuación de los empleados de Frontera, acorde con nuestros valores corporativos y nuestra cultura de integridad.

- Frontera promueve el establecimiento de relaciones éticas, transparentes y respetuosas con sus grupos de interés (90%).
- Frontera demuestra una conducta empresarial responsable y ética, alineada con sus valores corporativos de integridad, respeto, compromiso y sostenibilidad (87%).

Los resultados de la encuesta a los grupos de interés son una importante fuente de información para detectar áreas de mejora cada año y para desarrollar un diálogo continuo sobre cuestiones de ética y cumplimiento con ellos, lo que contribuye a aumentar la conciencia y las normas éticas en nuestro entorno empresarial.



METAS ASG 2022 GRI 3-3

- Continuar siendo reconocidos como líderes con altos estándares de ética y cumplimiento, enmarcados en el buen gobierno corporativo.
- Mejorar continuamente en materia de ética y cumplimiento, con los consecuentes resultados en las evaluaciones externas.
- Integrar los factores ASG, incluidos la salud y la seguridad laboral, el cumplimiento y los derechos humanos, en la gestión de riesgos de los macroprocesos.
- Mantener una tasa de cero incidentes materiales de ciberseguridad.

IMPULSAMOS LOS PRINCIPIOS VOLUNTARIOS EN SEGURIDAD Y DERECHOS HUMANOS

SASB EM-EP-210a.3 GRI 410-1/11.18.2 UNGC Principles 1 and 2

Estamos comprometidos con la promoción y protección de los derechos humanos y la construcción de relaciones basadas en el respeto, la integridad, la legitimidad y la confianza.

Enmarcamos nuestra gestión en las iniciativas y los estándares globales más reconocidos. En 2011 nos adherimos al Pacto Global de las Naciones Unidas; desde 2015 somos miembros activos de la iniciativa Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos, y en 2019 formulamos nuestra Declaración de Derechos Humanos¹, la cual está basada en la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos.

Además de estar alineados a dichos instrumentos, ponemos en marcha prácticas que, dadas las particularidades de orden público y seguridad que se presentan en las zonas donde operamos, nos permitan garantizar los derechos de las personas y las poblaciones que circundan nuestra operación. Uno de los focos de gestión es el trabajo con quienes están encargados de la seguridad de nuestras instalaciones –bien sea los empleados, terceros o la fuerza pública–, en el ámbito urbano y, particularmente, en los campos.

Nuestros avances en 2021

Reforzamos nuestro compromiso con la promoción y protección de los derechos humanos, evaluamos los riesgos en derechos humanos dentro de la compañía e intensificamos el análisis de alineación de los aspectos ASG a los riesgos estratégicos de Frontera.

Gracias a la herramienta denominada Plan Maestro en Derechos Humanos 2021, identificamos los riesgos relacionados tanto con la seguridad privada, como con la fuerza pública que nos brinda apoyo. Esto nos permitió hacer seguimiento a las actividades en

seguridad y derechos humanos en nuestras operaciones, ya que contamos con líneas de acción base en evaluación sistemática de riesgos, relacionamiento con la fuerza pública y la seguridad privada, permitiendo tener más control en la prevención del riesgo de abusos y la promoción del respeto a los derechos humanos por parte de la seguridad pública y privada.

Como parte de nuestro programa de capacitación en introducción a los principios voluntarios en derechos humanos, se impartieron los módulos I y II del curso de entrenamiento de los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos al personal de la gerencia de seguridad física –personal directo y contratistas– en el que participaron 57 personas. El objetivo de este programa es brindarles a los participantes la información suficiente para demostrar su competencia profesional en el día a día, en lo relacionado con el uso de la fuerza y de otras medidas coercitivas, de acuerdo con los estándares de los derechos humanos y con una conducta ética.

Aplicamos una encuesta de percepción interna en materia de derechos humanos, en la que participaron 356 empleados, cuyos resultados muestran la necesidad de realizar actividades para reforzar la difusión de nuestra Declaración de Derechos Humanos, seguir trabajando en afianzar la cultura de respeto.

Realizamos una campaña interna con nuestros empleados para promover, suscitar la participación, estimular la reflexión y crear conciencia sobre el respeto a los derechos humanos, logrando mayor participación por parte de nuestros empleados y contribuyendo así a promover la comprensión de nuestra Declaración de Derechos Humanos y su aplicación.

Evaluamos la percepción de los proveedores con respecto a nuestra gestión en derechos humanos, con el fin de revisar la debida diligencia de derechos humanos en la cadena de suministro. En este primer ejercicio contamos con la participación de 15% de nuestros proveedores con contratos vigentes, abriendo la oportunidad a trabajar más de cerca con ellos en los próximos años en esta temática.

Como parte del equipo de trabajo del Comité Minero Energético, participamos en la construcción del documento llamado “Recomendaciones al sector minero energético sobre la gestión de riesgos en escenarios de protesta social y del reporte de matriz de incidentes”.

Llevamos a cabo la formación y certificación básica en derechos humanos con el acompañamiento de la firma Bureau Veritas, con una participación promedio por módulo distribuida así:

1. **Curso básico en derechos humanos**, 173 personas.
2. **Relación entre los ODS y derechos humanos**, 79 personas.
3. **Relación entre las empresas y derechos humanos**, 94 personas.

EN 2021, NO SE DETECTARON VULNERACIONES A LOS DERECHOS HUMANOS EN NUESTRAS OPERACIONES.

Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos

GRI 11.18.2

	2021
Colombia	
Seguridad urbana	10
Seguridad activos pesados	115
Seguridad activos livianos, CP&GAS, transporte OGD	106
Ecuador	5

Seguimos mejorando y desarrollando nuestros procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos, así como nuestro modelo de gestión de incidentes para, de esta manera, seguir reforzando los mecanismos de prevención y mitigación de riesgos.

¹ Disponible en la página web: <https://www.fronteraenergy.ca/content/uploads/2016/10/DeclaracionC3%B3n-DDHH-03.11.2020-SPANISH.pdf>

TRANSPARENCIA

Entendemos por transparencia nuestro propósito de declarar públicamente nuestros compromisos y avances, a la vez que comunicamos nuestros pilares en la toma de decisiones, con el fin de construir relaciones de confianza con nuestros grupos de interés, actuando con integridad, compromiso, respeto y sostenibilidad, de conformidad con nuestro Modelo de Cultura y Liderazgo Soy Frontera.

Rendimos cuentas a nuestros grupos de interés de manera sistemática y a través de diversos canales.

Grupos de interés	Canales formales de comunicación a través de los cuales rendimos cuentas a los grupos de interés
Accionistas y titulares de bonos	Sitio web para radicación de información de empresas públicas canadienses (www.sedar.com), Extractive Sector Transparency Measures Act (ESTMA), Estados Financieros Consolidados y MD&A (trimestral), Informe ASG (anual), sitio web de Frontera, asamblea anual de accionistas, reuniones programadas regularmente.
Empleados	Sitio web de Frontera, sitio web de Puerto Bahía ¹ , correo electrónico, eventos corporativos, sitio web para empleados Frontera, Informe ASG (anual), reuniones dirigidas por la alta dirección a los empleados programadas regularmente, espacios programados por la Universidad Corporativa, encuentros de Embajadores de Cumplimiento, encuesta cultura de integridad, encuesta de conflictos de interés, herramienta de reporte de regalos e invitaciones, redes sociales de Frontera, canales de ética, Café Empresarial SPPB ² .
Sindicatos	Reuniones programadas regularmente, Informe ASG (anual), canales de ética, reunión periódica de bienestar laboral y relaciones con empleados, encuesta de percepción sobre asuntos de ética y cumplimiento.
Proveedores y contratistas	Reuniones programadas regularmente, correo electrónico, Informe ASG (anual), canales de ética, encuesta de percepción sobre asuntos de ética y cumplimiento, foros semestrales de contratistas.
Compradores	Reuniones programadas regularmente, Informe ASG (anual).
Socios de empresas conjuntas	EITI, sitio web Frontera, Informe ASG (anual), canales de ética, encuesta de percepción sobre asuntos de ética y cumplimiento.
Comunidades vecinas (rurales y étnicas)	Programa Frontera Escucha, comunicados ³ , reuniones programadas regularmente ³ , redes sociales de Frontera, Informe ASG (anual), canales de ética, oficina de atención a la comunidad ⁴ , boletines informativos ⁴ , veedor comunitario ⁴ pregonería.
Mano de obra local	Programa Frontera Escucha, comunicados ⁵ , reuniones programadas regularmente ⁵ , redes sociales de Frontera, Informe ASG (anual), plataforma del Servicio Público de Empleo.

¹ Se relacionan los canales de rendición de cuentas para grupos de interés específicos de Puerto Bahía.

² Iniciativa desarrollada por Puerto Bahía como espacio de rendición de cuentas con sus empleados.

³ Canal de comunicación también utilizado por Puerto Bahía con las comunidades en su entorno.

⁴ Canal de comunicación utilizado por Puerto Bahía con las comunidades en su entorno.

⁵ Canal de comunicación también utilizado por Puerto Bahía con proveeduría local.

Grupos de interés	Canales formales de comunicación a través de los cuales rendimos cuentas a los grupos de interés
Gremios ⁶	Reuniones programadas regularmente, sitio web Frontera, Informe ASG (anual), correo electrónico, participación en mesas de trabajo para temas específicos.
Gobierno local y nacional	EITI, reportes periódicos a las autoridades (ANH, ANLA, Ministerio del interior, DIAN, ANI ⁷ , Superintendencia de Transporte ⁸), reuniones programadas regularmente, Informe ASG (anual), encuesta de percepción sobre asuntos de ética y cumplimiento.
Sociedad civil (ONG y público en general)	Reuniones programadas regularmente, sitio web Frontera, Informe ASG (anual), sitio web de Puerto Bahía.
Analistas	Sitio web Frontera, reuniones programadas regularmente, Informe ASG (anual).
Industria	Sitio web Frontera, reuniones programadas regularmente, Informe ASG (anual).
Medios de comunicación	Reuniones programadas regularmente, redes sociales de Frontera, comunicados de prensa.
Academia	Informe ASG (anual).
Entidades bancarias	Estados financieros consolidados y MD&A (trimestral), reuniones programadas regularmente, Informe ASG (anual), encuesta de percepción sobre asuntos de ética y cumplimiento.
Aseguradoras	Estados financieros consolidados y MD&A (trimestral), reuniones programadas regularmente, Informe ASG (anual), encuesta de percepción sobre asuntos de ética y cumplimiento.

ANUALMENTE PUBLICAMOS NUESTRO INFORME AMBIENTAL, SOCIAL Y DE GOBIERNO CORPORATIVO (ASG), EL CUAL ESTÁ ESTRUCTURADO CON BASE EN LOS TRES COMPROMISOS DE NUESTRA ESTRATEGIA ASG (TRABAJAMOS POR UN PLANETA LIMPIO Y VERDE, APORTAMOS AL PROGRESO Y LA CALIDAD DE VIDA DE LAS PERSONAS, Y ACTUAMOS CON INTEGRIDAD, COHERENCIA Y TRANSPARENCIA), Y EN LOS ASUNTOS RELEVANTES QUE HEMOS IDENTIFICADO PARA CADA UNO.

⁶ Puerto Bahía y Frontera utilizamos canales de comunicación similares con este grupo de interés.

⁷ Autoridad nacional a la cual Puerto Bahía rinde cuentas.

⁸ Autoridad nacional a la cual Puerto Bahía rinde cuentas.

AVISOS LEGALES

Nota de Precaución Sobre Información Prospectiva

Este Informe de Sostenibilidad (este “Informe”) contiene información prospectiva de acuerdo con su significado dentro las leyes de valores y de mercados de valores canadienses. La información prospectiva se relaciona con actividades, eventos o desarrollos que Frontera Energy Corporation (la “Compañía” o “Frontera”) cree, espera o anticipa que ocurrirán o pueden ocurrir en el futuro. La información prospectiva en este Informe incluye, sin limitación, declaraciones sobre la estrategia corporativa de la Compañía, orientación, información sobre reservas y recursos, y objetivos de sostenibilidad en las áreas ambiental, social y de gobierno, nuestros planes comerciales, iniciativas y objetivos, nuevas áreas de operaciones, desarrollo de proveedores, asuntos de inversión social, asuntos de gestión ambiental (incluyendo el plan de acción de cambio climático), asuntos de seguridad y gestión de riesgos, asuntos de desarrollo local, asuntos de cultura corporativa y talento humano y el impacto en asuntos de derechos humanos de los cambios en el precio del petróleo en el EBITDA Operativo de la Compañía, y los planes y objetivos de exploración y desarrollo de la Compañía, incluyendo sus planes de perforación y el cronograma de los mismos y las aprobaciones regulatorias. Toda la información que no sea un hecho histórico es información prospectiva. En particular, las declaraciones relacionadas con “reservas” se consideran información prospectiva, ya que implican la evaluación implícita, basada en ciertas estimaciones y suposiciones, de que las reservas descritas existen en las cantidades previstas o estimadas y que las reservas se pueden producir de manera rentable en el futuro.

La información prospectiva refleja las expectativas, suposiciones y creencias actuales de la Compañía con base en la información actualmente disponible y considera la experiencia de la Compañía y su percepción de las tendencias históricas, incluyendo las expectativas y suposiciones relacionadas con los precios del mercado y las tasas de interés y de cambio de divisas; los impactos adversos actuales y potenciales de la pandemia de COVID-19, incluido el estado de la pandemia y las olas futuras y cualquier política asociada en torno a las restricciones comerciales actuales; estimaciones de reservas y recursos; el rendimiento de los activos y equipos; la suficiencia de los gastos de capital presupuestados para llevar a cabo las actividades planificadas; la disponibilidad y costo de mano de obra, servicios e infraestructura; y el desarrollo y ejecución de proyectos.

Aunque la Compañía cree que las suposiciones inherentes a la información prospectiva son razonables, la información prospectiva no es una garantía de rendimiento futuro y, en consecuencia, no se debe confiar indebidamente en dicha información. La información prospectiva está sujeta a una serie de riesgos e incertidumbres, algunos que son similares a los de otras compañías dentro de la industria de petróleo y gas y otros que son exclusivos de la Compañía. Los resultados reales de la Compañía pueden diferir materialmente de los expresados o implícitos en la información prospectiva, e incluso si dichos resultados reales se realizan o se realizan sustancialmente, no puede garantizarse que tendrán las consecuencias o efectos esperados en la Compañía. Los factores que podrían causar que los resultados o eventos reales difieran materialmente de las expectativas actuales incluyen, entre otras cosas: la volatilidad en los precios del mercado de petróleo y gas natural (incluso como resultado de los cambios en la oferta y la demanda causados por la guerra en Ucrania, la pandemia de COVID-19 y las acciones de la Organización de Países Exportadores de Petróleo (“OPEP”) y países no miembros de la OPEP y los procedimientos impuestos por los gobiernos en respuesta a la misma); el alcance, la duración y la propagación de la pandemia de COVID-19 y su gravedad, el éxito del programa de la Compañía para gestionar COVID-19; incertidumbres asociadas con la estimación y el establecimiento de reservas de petróleo y gas natural; responsabilidades inherentes a la exploración, desarrollo, explotación y recuperación de petróleo y gas natural; incertidumbre de las estimaciones de capital y costos operativos, estimaciones de producción y retorno económico estimado; aumentos o cambios en los costos de transporte; expectativas con respecto a la capacidad de la Compañía para recaudar capital y agregar reservas continuamente a través de la adquisición y el desarrollo; la capacidad de la Compañía para acceder a financiamiento adicional; la capacidad de la Compañía para mantener sus calificaciones crediticias; la capacidad de la Compañía para cumplir con sus obligaciones financieras y compromisos mínimos, financiar gastos de capital y cumplir con las obligaciones contenidas en los acuerdos que rigen el endeudamiento; desarrollos políticos en los países donde opera la Compañía; las incertidumbres involucradas en la interpretación de los resultados de perforación y otros datos geológicos; problemas geológicos, técnicos, de perforación y procesamiento; tiempo de recepción de las aprobaciones del gobierno; las fluctuaciones en el tipo de cambio o las tasas de interés y la volatilidad del mercado de valores. El informe de gestión anual (annual information form en inglés) de la Compañía con fecha del 2 de marzo de 2022, el documento de discusión y análisis de la gerencia (management’s discussion and analysis en inglés) para el año que finalizó el 31 de diciembre de 2021 y otros documentos que presenta periódicamente ante las autoridades reguladoras de valores describen los riesgos, incertidumbres, suposiciones materiales y otros factores que podría influir en los resultados reales y tales factores se incorporan en el presente documento como referencia. Las copias de estos documentos están disponibles sin cargo consultando el perfil de la Compañía en SEDAR en www.sedar.com. Toda la información prospectiva se refiere solo a la fecha en que se realiza y, salvo

que lo exijan las leyes de valores aplicables, la Compañía renuncia a cualquier intención u obligación de actualizar cualquier información prospectiva, ya sea como resultado de nueva información, futuros eventos o de otra manera. Además, la información contenida o accesible de otro modo a través del sitio web de la Compañía no forma parte de este Informe y no se incorpora por referencia en este Informe.

Medidas No Estandarizadas

La preparación de la información financiera se reporta en dólares estadounidenses y de acuerdo con las Normas Internacionales de Información Financiera (“NIIF”) (International Financial Reporting Standards (IFRS) en inglés) emitidas por la Junta de Normas Internacionales de Contabilidad (International Accounting Standards Board en inglés), a menos que se indique lo contrario. La Compañía revela varias medidas financieras en este Informe que no tienen ningún significado estandarizado prescrito por las NIIF (incluido el EBITDA Operativo; Ventas de Petróleo y Gas, netas de compras; Ventas Netas; Netback Operativo; Endeudamiento Total Consolidado; y Deuda Neta), que podrían no ser comparables con medidas financieras similares divulgadas por otras empresas. Estas medidas financieras, junto con las medidas preparadas de acuerdo con las NIIF, brindan información útil a los inversionistas y accionistas, ya que la administración las utiliza para evaluar el desempeño operativo de la Compañía. Se advierte a los lectores que estas medidas no deben considerarse de forma aislada o como un sustituto de las medidas de rendimiento o flujos de caja preparados de acuerdo con las NIIF. Consulte el documento de discusión y análisis de la gerencia (management’s discussion and analysis en inglés) de la Compañía con fecha del 2 de marzo de 2022 para el año que finalizó el 31 de diciembre de 2021, disponible en www.sedar.com para obtener más información sobre estas medidas financieras no conforme a las NIIF, incluyendo una explicación de la composición de cada medida, cómo cada medida proporciona información útil a un inversionista, y una reconciliación cuantitativa de cada medida con la medida financiera más comparable directamente que se revela en los estados financieros de la Compañía.

Nota de Asesoramiento Sobre Información Relacionada con Petróleo y Gas

Todos los porcentajes comparativos son entre los años que terminaron el 31 de diciembre de 2020 y 2021, a menos que se indique lo contrario, y se basan en las reservas estimadas de la Compañía al final del año 2021 según lo evaluado por el evaluador de reservas independiente de la Compañía, DeGolyer and MacNaughton (“D&M”) en su informe de reservas con fecha del 9 de febrero de 2022 con fecha efectiva del 31 de diciembre de 2021 (el “Informe de Reservas”). La información adicional sobre reservas requerida por el Instrumento Nacional 51-101 - Normas de Divulgación para Actividades de Petróleo y Gas (“NI-51-101”) se incluye en (i) las declaraciones de datos de reservas de la Compañía y otra información sobre petróleo y gas en el Formulario 51-1010F1; (ii) Formulario 51-101F2 - Informe sobre Datos de Reservas Realizado por un Evaluador de Reservas Calificado e Independiente completado por D&M; y (iii) Formulario 51-101F3 - Informe de la Gerencia y los Directores sobre la Divulgación de Petróleo y Gas, todos los cuales están disponibles en SEDAR en www.sedar.com. Todas las reservas presentadas se basan en precios previstos y costos estimados efectivos al 31 de diciembre de 2021 según lo determinado por los evaluadores de reservas independientes de la Compañía. Las reservas reales de petróleo y gas natural y la producción futura pueden ser mayores o menores que las estimaciones proporcionadas en este Informe. No hay garantía de que se alcancen los precios y costos previstos asumidos en el Informe de Reservas, y presentados en este Informe, y las variaciones de dichos precios y costos previstos podrían ser materiales. Los ingresos netos futuros estimados de la producción de las reservas de petróleo y gas natural divulgadas en este Informe no representan el valor justo de mercado de estas reservas.

Las estimaciones de reservas para propiedades individuales pueden no reflejar el mismo nivel de confianza que las estimaciones de reservas para todas las propiedades, debido a los efectos de la agregación. Además, las reservas posibles son aquellas reservas adicionales cuya recuperación es menos segura que las reservas probables. Existe un 10% de probabilidad de que las cantidades efectivamente recuperadas iguallen o excedan la suma de las reservas probadas más probables más posibles. Los niveles de producción informados pueden no reflejar tasas de producción sostenibles y las tasas de producción futuras pueden diferir materialmente de las tasas de producción reflejadas en este Informe debido, entre otros factores, a las dificultades o interrupciones encontradas durante la producción de hidrocarburos.

Conversión de boe

El término “boe” es utilizado en este Informe. Boe puede ser engañoso, especialmente si se usa de forma aislada. Una relación de conversión de boe de pies cúbicos a barriles se basa en un método de conversión de equivalencia de energía aplicable principalmente en la punta del quemador y no representa una equivalencia de valor en la cabeza del pozo. En este Informe, el boe se ha expresado utilizando el estándar de conversión colombiano de 5,7 Mcf: 1 bbl requerido por el Ministerio de Minas y Energía de Colombia. Todos los volúmenes de producción se expresan antes de regalías a menos que se indique lo contrario. Algunas cifras presentadas están redondeadas y es posible que los datos de las tablas no coincidan debido al redondeo.

