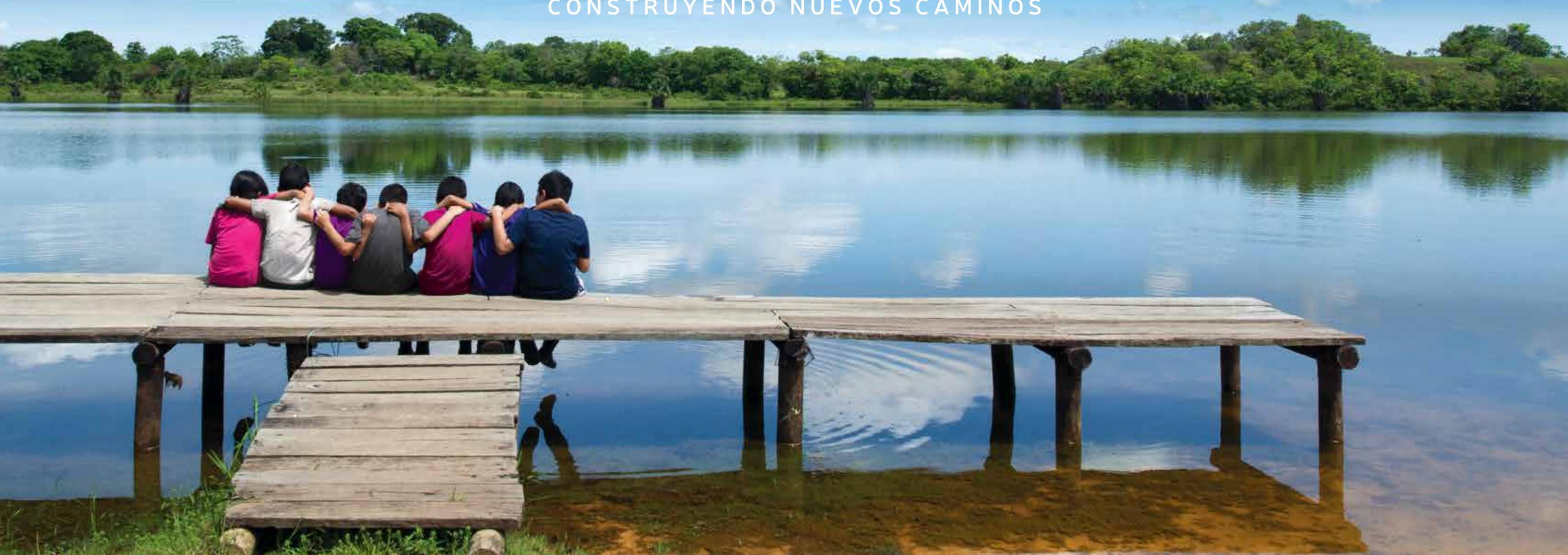




INFORME SOSTENIBILIDAD 2017

CONSTRUYENDO NUEVOS CAMINOS



Aviso legal

INFORMACIÓN Y DECLARACIONES CON MIRAS AL FUTURO

El presente Informe de sostenibilidad contiene declaraciones con miras al futuro. Todas ellas, salvo las relativas a hechos históricos que se refieren a actividades, eventos o desarrollos que Frontera Energy Corporation (también la «compañía» o «Frontera») cree, espera o anticipa que ocurrirán, o que podrían acaecer en el futuro.

Dichas declaraciones con miras al futuro incluyen, entre otras, la capacidad de Frontera de crecer en el corto y el largo plazo, la estrategia corporativa de la compañía —además de sus planes, iniciativas y objetivos de negocios; nuevas áreas de operaciones; desarrollo de proveedores; asuntos de manejo ambiental, de seguridad, de desarrollo local y de derechos humanos—.

Las declaraciones con miras al futuro reflejan las expectativas o las creencias actuales de Frontera con base en la información que ella tiene disponible en la actualidad. Estas primeras se encuentran sujetas a riesgos e incertidumbres que podrían generar que los resultados reales de la compañía difieran de forma sustancial de aquellos que se presentan en las declaraciones con miras al futuro y aun si dichos resultados reales se logran de manera sustancial, no puede haber seguridad de que estos tendrán las consecuencias esperadas para Frontera, o los mismos efectos sobre la compañía. Estos factores de riesgo, entre otros, se

encuentran en el Formulario anual de información de la compañía de fecha 14 de marzo de 2017, radicado ante el *System for Electronic Document Analysis and Retrieval* SEDAR www.sedar.com.

Cualquier declaración con miras al futuro se refiere únicamente a la fecha en la cual se formula y, a excepción de lo exigido por las leyes aplicables, la compañía renuncia a cualquier intención u obligación de actualizar alguna declaración con miras al futuro, sea como resultado de nueva información, eventos o resultados futuros, o por cualquier otro motivo. Aunque Frontera cree que los supuestos inherentes en las declaraciones con miras al futuro son razonables, estas últimas no son garantía de desempeño futuro y, por ello, no se deberá confiar de manera indebida en aquellas por la incertidumbre inherente a estas.

Además, la información contenida en nuestra página web o aquella a la cual se tiene acceso a través de esta no forma parte del presente informe, y por referencia no se incorpora en este. Adicionalmente, es posible que los niveles de producción reportados no reflejen tasas sostenibles de producción y las tasas futuras de producción podrían diferir de manera significativa de las de producción reflejadas en el presente informe debido a, entre otros factores, las dificultades o las interrupciones que se enfrentan durante la producción de hidrocarburos.

La preparación de la información financiera se reporta en dólares de los Estados Unidos y se realiza de conformidad con las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) que emite la *International Accounting Standards Board*, salvo que se indique otra información. Frontera revela varias medidas financieras en el presente informe que no tienen ningún significado estándar bajo las NIIF (incluidas *Netback* operativo y *Ebitda*¹ operativo). Aquellas no deberían considerarse de manera aislada o como sustituto de medidas de desempeño preparadas de conformidad con las NIIF. Para más información, ver el Informe de gestión 2017 de la compañía de fecha 28 de marzo de 2018 radicado en el SEDAR www.sedar.com. Todos los porcentajes comparativos se refieren a los años que culminaron el 31 de diciembre de 2018 y de 2017, salvo que se indique otra cosa.

Todos los estimados de reservas contenidos en el presente informe se prepararon de conformidad con las definiciones, los estándares y los procedimientos previstos en el Manual de Evaluación de Petróleo y Gas de Canadá, y el Instrumento Nacional 51-101 —Estándares de Revelación de Información para las Actividades de Petróleo y Gas (NI 51-101)— e incluidas en el Formulario 51-101 Reporte F1 radicado ante el SEDAR www.sedar.com.

Podrán encontrar información de reservas adicionales según lo exigido por el NI 51-101 en el SEDAR www.sedar.com, bajo: (i) el Formulario 51-101F2 —Reporte sobre Datos de Reservas por el Evaluador Calificado de Reservas Independiente completado por RPS y por D&M —; y (ii) el Formulario 51-101F3 —Reporte de Revelación de Información de la Gerencia y Directores de Petróleo y Gas.

Todas las reservas presentadas están basadas en pronósticos de precios y costos estimados efectivos al 31 de diciembre de 2018, según lo determinado por los evaluadores de reservas independientes de Frontera. Las reservas netas después de regalías de la compañía incorporan todas las regalías aplicables de conformidad con la ley fiscal de Colombia y Perú, con base en pronósticos de precios y tasas de producción, incluida cualquier participación adicional relacionada con el precio del petróleo aplicable a ciertos bloques de Colombia, a finales del año 2017, salvo que se indique otra cosa.

Podrán encontrar información adicional relacionada con Frontera en el SEDAR www.sedar.com y en la página web de la compañía: www.fronteraenergy.ca.

¹Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation, and Amortization.



CONSTRUYENDO NUEVOS CAMINOS

Informe de sostenibilidad 2017

CONTENIDO

05

ACERCA DE ESTE INFORME

06

PALABRAS DEL CEO

08

NUESTRAS OPERACIONES

10

FRONTERA EN CIFRAS

13

NUESTRO GOBIERNO CORPORATIVO

Nuestros retos 2018+ 15

16

NUESTRA ESTRATEGIA

Nuestros valores corporativos 18 / Nuestro modelo de sostenibilidad y valor compartido 19 / Nuestros grupos de interés 21 / Cobertura de nuestros asuntos materiales 22

26

NUESTROS RECONOCIMIENTOS Y DESTACADOS 2017

28

CONSTRUYENDO NUEVOS CAMINOS

Operamos con excelencia 29

Resultados operacionales 29 / Resultados financieros 30 / Salud Ocupacional y Seguridad Industrial 34 / Nuestros retos 2018+ 40

41

Actuamos con coherencia y transparencia 41

Ética y cumplimiento en los negocios 41 / Anticorrupción 43 / Auditoría interna 43 / Gestión de riesgos 44 / Transparencia en regalías 44 / Relación con el mercado 45 / Nuestros retos 2018+ 45

46

Trabajamos en armonía con el medioambiente 46

Biodiversidad 47 / Gestión de residuos 52 / Gestión integral del agua 53 / Energía y emisiones 56 / Prevención y remediación de incidentes 58 / Nuestros retos 2018+ 59

60

Contribuimos con el desarrollo sostenible de comunidades 60

Productividad del tejido económico local 62 / Desarrollo del capital humano 63 / Fortalecimiento del tejido social e institucional 64 / Infraestructura de calidad 65 / Nuestros retos 2018+ 67

68

Respetamos y promovemos los derechos humanos en nuestras operaciones 68

Derecho de asociación 69 / Erradicación del trabajo infantil y forzado 70 / Seguridad y derechos humanos 71 / Relacionamiento con grupos étnicos 73 / Equidad de género 77 / Nuestros retos 2018+ 77

78

Contamos con el mejor talento 78

Selección y retención de talento humano 80 / Desarrollo integral de nuestra gente 81 / Aprendizaje organizacional 83 / Nuestros retos 2018+ 86

87

Promovemos una cadena de abastecimiento sostenible 87

Gestión sostenible 88 / Desarrollo de proveedores y contratistas 89 / Compra de bienes y servicios locales 89 / Nuestros retos 2018+ 90

91

ESTÁNDARES GRI

106

Informe de verificación independiente por KPMG Advisory, Tax & Legal S. A. S.



ACERCA DE ESTE INFORME

Este es el segundo Informe de sostenibilidad de Frontera Energy Corporation, el cual hemos denominado **Construyendo Nuevos Caminos**. En esta oportunidad presentamos el desempeño económico, ambiental y social de la compañía durante el periodo enero-diciembre de 2017, y lo concerniente a las operaciones realizadas en Colombia, Perú y Canadá.

La información incluida en este informe es el resultado del continuo involucramiento con nuestros grupos de interés internos y externos, el cual está enfocado en los asuntos más relevantes para nuestra estrategia corporativa y nuestro entorno.

Adicionalmente, este informe está basado en los estándares del *Global Reporting Initiative* (GRI por sus siglas en inglés) con opción exhaustiva <de conformidad>, e incluye nuestros avances frente a la implementación de los 10 Principios del Pacto Global. **La información contenida en este documento la verificó externamente la firma KPMG Advisory, Tax & Legal S. A. S.**

Las cifras presentadas están en dólares estadounidenses (USD).

En caso de tener dudas o encontrar inconsistencias en las versiones en inglés o español, por favor remitirse a esta última, la cual se ha definido como la oficial.

Sus opiniones son bienvenidas

Para Frontera las opiniones de nuestros lectores y grupos de interés son prioritarias para mejorar nuestra gestión cada día, comunicar e innovar en sostenibilidad y valor compartido. Los invitamos a enviarnos comentarios, sugerencias o nuevas ideas que se relacionen con los temas presentados en este informe al correo electrónico sustainability@fronteraenergy.ca.

Para más información sobre nuestra compañía, por favor consultar nuestra página web <http://www.fronteraenergy.ca>.



MENSAJE DEL CEO

«El 2017 fue un año de grandes retos, en el que tuvimos el privilegio de presenciar un proceso de transformación y resurgimiento de un equipo de trabajo con todo el potencial y talento para cumplir los más altos objetivos.» **Richard Herbert**

Bienvenidos a nuestro Informe de Sostenibilidad del 2017 **“Creando Nuevos Caminos.”** Este es el segundo reporte bajo nuestro nuevo nombre: Frontera Energy, y es prueba de nuestra fuerte creencia de operar con un crecimiento sostenible y de dejar un legado a nuestros grupos de interés, manteniendo nuestro compromiso con las iniciativas más importantes tales como: el Pacto Global, los Objetivos de Desarrollo Sostenible, y Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos, entre otros.

El 3 de abril de 2018, tuve el privilegio de ser designado como Chief Executive Officer (CEO) por los miembros de la Junta Directiva, para continuar desarrollando el camino que hemos creado y aportar el conocimiento que he obtenido a lo largo de más de 40 años en la industria, en esta fase de crecimiento.

Estoy muy orgulloso del trabajo que hemos realizado y estoy seguro de que continuaremos alcanzando los objetivos que hemos establecido.

Para mí, como antiguo miembro de la Junta Directiva y actual CEO, es un privilegio tener la oportunidad de ser parte

del nacimiento de esta nueva Compañía, y estoy seguro de que el camino que hemos construido será nuestra plataforma para continuar creando el futuro que nuestra Junta Directiva, los accionistas y demás grupos de interés han imaginado: un futuro con crecimiento sostenible y estable, con propósito, eficiencia, valor para los empleados y relaciones construidas con base en el respeto, integridad y compromiso con nuestros aliados comerciales, socios, Gobierno, comunidades y el medio ambiente.

El **2017** fue un año de grandes retos, en el cual presenciamos un proceso de transformación y resurgimiento de un equipo de trabajo con todo el potencial y talento para cumplir los más altos objetivos. También fue un año en el cual mantuvimos nuestro compromiso, no solo de alcanzar nuestros resultados operativos y financieros, sino también de ser exitosos en nuestro entorno social y ambiental, dados los enormes retos de las regiones en las cuales operamos.

Estoy muy orgulloso de informales que, como prueba de nuestro esfuerzo de continuar con nuestro compromiso más allá de los aspectos operacionales, en el

2017 recibimos varios reconocimientos internacionales que **resaltan nuestro desempeño en temas de sostenibilidad** que nos incentivan y nos retan a continuar trabajando por el éxito de nuestro entorno y por mantener la confianza y respeto de nuestros grupos de interés.

Nuestra estrategia de relaciones con los grupos étnicos y con las comunidades de nuestras áreas de influencia, nos condujo a recibir un reconocimiento del Pacto Global en Canadá por contribuir con las metas de desarrollo sostenible (SDG). Adicionalmente, por cuarto año consecutivo fuimos reconocidos como uno de los mejores 50 Ciudadanos Corporativos de Canadá, un ranking auspiciado por el Programa de la Industria de Canadá para la Conservación de Energía, así mismo fuimos nominados por el World Finance como "La mejor compañía sostenible de petróleo y gas".

Gracias a nuestro trabajo con las comunidades de Colombia y la implementación de más de 129 proyectos de inversión social en nuestras áreas de influencia, fuimos reconocidos en el ranking de Responsabilidad Social de MERCOSUR como una de las 15 compañías en Colombia con la inversión social más efectiva. Estos proyectos se enfocaron en competitividad, educación, fortalecimiento institucional, e infraestructura, entre otras necesidades identificadas anteriormente dentro de las comunidades y que están alineados con los Planes de Desarrollo Nacional.

En términos de ambiente, salud y seguridad, durante el 2017 mantuvimos nuestra certificación bajo las normas ISO 9001:2008, ISO 14001:2004 y OHSAS 18001:2007, y obtuvimos la certificación con cero no-conformidades por parte de la organización Bureau Veritas. Este resultado es un reflejo de nuestra firme convicción en continuar mejorando nuestros procesos para producir un barril con legado.

Junto con nuestras contribuciones sociales y ambientales, el 2017 trajo cambios internos significativos que nos permitieron cumplir las metas que proyectamos. Una de nuestras iniciativas más exitosas fue el lanzamiento de la campaña de cultura corporativa "**Soy Frontera**" con el fin de construir una organización de primera clase que, en todos los aspectos relacionados con el negocio y las operaciones, actúa con gran profesionalismo y una ética sólida y se alinea con los valores corporativos de integridad, respeto, compromiso y sostenibilidad.

Como parte de este proyecto, revisamos de manera exhaustiva nuestras políticas de gobierno corporativo. Como resultado, implementamos cambios en nuestras políticas actuales, promulgando políticas que reflejen las mejores prácticas de la industria. Este importante paso nos permite demostrarles a nuestros grupos de interés nuestro compromiso con la transparencia y con el restablecimiento de la confianza en nuestro trabajo.

Un hito operacional importante en el 2017 fue la fusión exitosa de nuestras cuatro unidades de negocio en Colombia (Meta Petroleum Corp, Pacific Stratus Energy Colombia Corp, Petrominerales Colombia Corp y Grupo C&C Energia) en una sola entidad (Meta Petroleum Corp), ahora denominada Frontera Energy Colombia AG. Esta ardua tarea es una muestra del compromiso de la Compañía en ser más eficiente, enfocada y de bajo costo.

En el **2018**, continuaremos fortaleciendo nuestra estrategia de relacionamiento con los grupos de interés, enfocándonos en el desarrollo y consolidación de relaciones adecuadas con ellos basadas en la confianza, la integridad y la humildad, lo que nos permitirá convertirnos en socios y así obtener una ventaja competitiva para operar en países como Colombia y Perú. Esta estrategia estará enmarcada en tres frentes:

1. Generar alianzas con instituciones gubernamentales, autoridades locales y comunidades clave para identificar proyectos de desarrollo que contribuyan a las regiones donde operamos. Para ayudar a superar la pobreza en Colombia, lideraremos procesos como aquellos incluidos en el Decreto 2099 de 2016, el cual permitió la implementación de proyectos sociales con los recursos del 1% para la compensación e inversión ambiental y el desarrollo de proyectos sociales con los impuestos en Colombia y Perú.

2. Convertirnos en auténticos socios de las comunidades donde operamos, a través de proyectos de valor compartido como la promoción de consorcios entre compañías locales y nuestros principales contratistas nacionales y regionales.

3. Desarrollar herramientas de comunicación positiva que sean accesibles y proactivas, y tengan un enfoque digital.

El 2018 será un gran año de consolidación y crecimiento en todos los aspectos de nuestra cadena de valor; por ello, los invitamos a que continúen con nosotros en este camino, y juntos construiremos el futuro que nos hemos imaginado.

Disfruten la lectura,

Richard Herbert
Chief Executive Officer



**NUESTRAS
OPERACIONES**

MAPA DE OPERACIONES

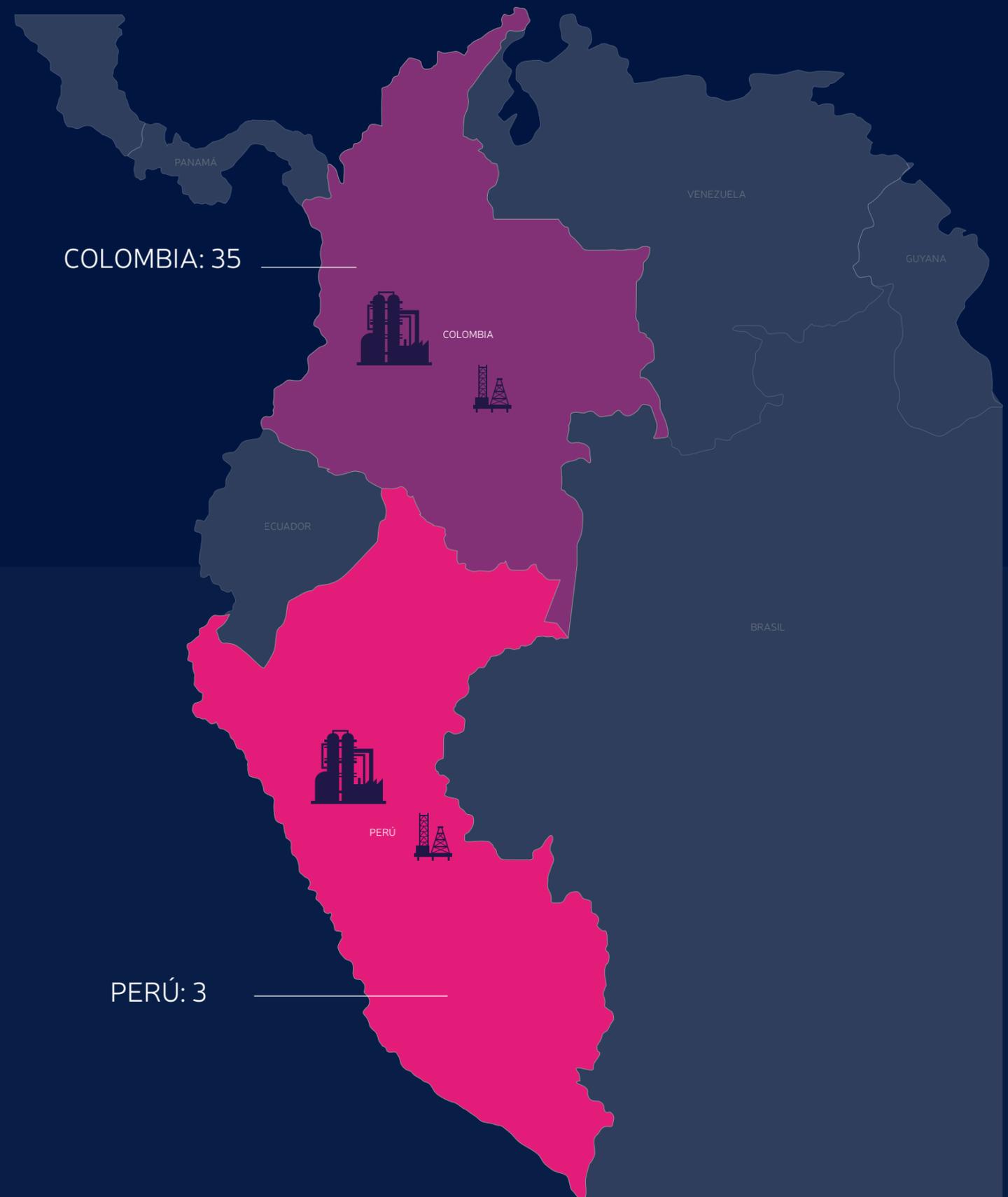
2 países
38 bloques

14 producción
14 exploración
10 E&P

Frontera Energy Corporation es una empresa pública canadiense líder en exploración y producción de gas natural y petróleo, con operaciones enfocadas en Colombia y Perú. La compañía tiene un portafolio diversificado de activos con operación en más de 38 bloques.

La estrategia de Frontera se enfoca en el crecimiento sostenible, la producción y las reservas, y la generación de valor. Asimismo, está comprometida con el desarrollo de su negocio social y ambientalmente responsable.

Las acciones de la compañía están listadas en el Toronto Stock Exchange bajo el símbolo FEC.





FRONTERA
EN CIFRAS

A diciembre de 2017

empleamos a **1.248** personas, directas: Canadá, Colombia y Perú.



378 mujeres



870 hombres.



En Colombia,



700

empresas contratistas tuvieron relaciones comerciales con Frontera durante este año.

En Perú,

255

empresas contratistas sostuvieron relaciones comerciales con Frontera en el mismo periodo.



Resultados operacionales

- ▶ Para 2017 nuestra producción neta después de regalías fue de 70.082 boe/d, inferior a los 103.532 boe/d de 2016 debido, principalmente, a la expiración de los contratos Rubiales-Piriri en junio de 2016.
- ▶ La producción neta después de regalías para el Q4 de 2017 fue de 64.445 bpe/d, menor que el trimestre anterior que sumó 71.068 boe/d a causa de dos factores fundamentales: (i) un reclamo de la comunidad indígena contra el Gobierno peruano que resultó en un bloqueo por parte de la comunidad en el Bloque 192 el cual cerró las operaciones entre el 18 de septiembre y el 9 de noviembre de 2017; y (ii) el declive de la producción natural en los bloques de petróleo liviano y mediano.
- ▶ Los costos operativos totales fueron de USD 29,65/bpe en el Q4 de 2017, 22 % mayores en comparación con USD 24,32/bpe en el tercer trimestre de 2017. Este aumento lo generaron mayores costos de transporte, de producción relacionados con los compromisos con comunidades de fin de año, de servicios de los pozos y del mantenimiento de carreteras durante la estación seca. Desde 2016 los costos operativos aumentaron un 17 % hasta llegar a USD 26,25/bpe en 2017, como resultado de menores volúmenes a causa de la expiración de los contratos Rubiales-Piriri en junio de 2016.
- ▶ El *Netback* operativo fue de USD 23,61/bpe en el Q4 de 2017, ligeramente superior a USD 23,54/bpe en el tercer trimestre de 2017. Durante este año, el *Netback* operativo fue un 23 % mayor que los USD 17,89/bpe logrados en 2016 debido, principalmente, a los mejores precios del petróleo.
- ▶ Aunque la campaña de perforación de la compañía estuvo restringida durante la mayor parte de 2017 y solo se activó por completo durante el último trimestre del año, las actividades de optimización intensiva nos permitieron alcanzar una tasa de salida de producción neta de 71.015 bpe/d, dentro del rango límite de salida de 70.000 a 75.000 bpe/d.
- ▶ En 2017, recibimos USD 11,3 millones de reembolso por compromisos de transporte *take-or-pay* no usados, debido a la reversión de la dirección del oleoducto Bicentenario y a la transferencia de capacidad a otros cargadores.
- ▶ A causa del aumento de la actividad de perforación, los gastos de capital aumentaron a USD 111,2 millones en el Q4 de 2017, de USD 48,6 millones en el tercer trimestre de 2017. Un total de 36 pozos de desarrollo y 3 de exploración se completaron en el Q4 de 2017.
- ▶ Para este año, los gastos de capital fueron de USD 236,4 millones, superiores a los USD 169,1 millones de 2016, y resultantes en un total de 94 pozos de desarrollo completados y 3 exploratorios, actualmente en evaluación. El gasto de capital de 2017 estuvo por debajo del límite inferior de Frontera de USD 250 a USD 300 millones.

Resultados financieros

- ▶ Para el Q4 de 2017 las ventas totales aumentaron 9 % pasando de USD 307,1 millones a USD 335,3 millones en el tercer trimestre del mismo año debido, principalmente, a los mejores precios del petróleo. El valor total de ventas de USD 1.258,5 millones en 2017 fue menor a los USD 1.411,7 millones de 2016, fundamentalmente, por las menores ganancias por las actividades de gestión de riesgo del precio del petróleo y los menores volúmenes vendidos después de la expiración de los contratos Rubiales-Piriri.
- ▶ Los costos generales y administrativos (G & A) fueron más bajos en el Q4 de 2017: pasaron de USD 24,5 millones a USD 26,6 millones en el tercer trimestre de 2017. Este año la compañía continuó con sus esfuerzos para reducir costos indirectos innecesarios y minimizar el gasto discrecional. En general, los costos de G & A disminuyeron un 27 % al llegar a USD 104,8 millones en comparación con los USD 144, 5 millones de 2016.
- ▶ Para 2017 la pérdida neta atribuible a los accionistas de la compañía fue de USD 316,3 millones (USD 6,33/acción), en comparación con una ganancia neta de USD 2.448,5 millones (USD 48,97/acción) para 2016, a causa de la ganancia neta por reestructuración de USD 3.620,5 millones reconocida en el Q4 de 2016. Al excluir la ganancia neta por reestructuración, la pérdida neta para 2016 fue de USD 1.172,0 millones más que en 2017.
- ▶ Este año el Ebitda operativo fue de USD 390,2 millones, inferior a los USD 444,6 millones de 2016 debido, principalmente, a la expiración de los contratos Rubiales-Piriri en junio de 2016. El EBITDA operativo superó el límite superior de la perspectiva revisada para el año 2017, pasando de \$300 a \$350 millones de dólares.
- ▶ El flujo de fondos de operaciones (FFO) ajustado totalizó USD 94,7 millones (USD 1,89/acción) para el Q4 de 2017, un aumento del 98 % en comparación con los USD 47,9 millones (USD 0,96/acción) logrados en el tercer trimestre de 2017. Para este año el FFO ajustado aumentó a USD 267,5 millones de USD 257,0 millones en 2016, fundamentalmente, por los mejores precios realizados del petróleo.
- ▶ La compañía continuó generando efectivo y el balance se mantuvo sólido a fines de 2017 con una posición de efectivo (incluidos equivalentes de efectivo no restringidos) de USD 511,7 millones, y un incremento del 32 % con respecto al año anterior.
- ▶ El 2 de noviembre de 2017, Fitch Ratings Inc. («Fitch») elevó la calificación crediticia corporativa de la empresa a «B +», de «B», y la calificación de deuda *senior* (*Senior Secured Notes*) a «BB-» de «B +». El 29 de noviembre de 2017, Standard & Poor's Financial Services (S & P) mejoró su calificación crediticia corporativa y de emisión a «BB-», de «B +», con una perspectiva estable.
- ▶ Completamos el proyecto Melina con el fin de llevar a cabo una reorganización corporativa de las unidades de negocio de Colombia. Como resultado optimizamos las operaciones y eliminamos redundancias en las entidades legales, ahora todas las operaciones son adelantadas por Frontera Energy Colombia AG.

¹ Medida no incluida en las NIIF. Para mayor información ver el Informe de Gestión de fecha 27 de marzo de 2018 para el año que culminó el 31 de diciembre de 2017 (el "MD&A").



**NUESTRO
GOBIERNO
CORPORATIVO**

Para Frontera, el Gobierno Corporativo es un sistema que hace posible tomar decisiones que respondan a los objetivos y a la estrategia de la compañía. En este sentido, nuestro modelo de gobierno está cimentado en la definición de cuatro elementos que ofrecen un marco conceptual para delimitar su ámbito de aplicación y los principios sobre los cuales operamos: valores corporativos, políticas, Código de conducta y ética corporativa y Código de Gobierno.

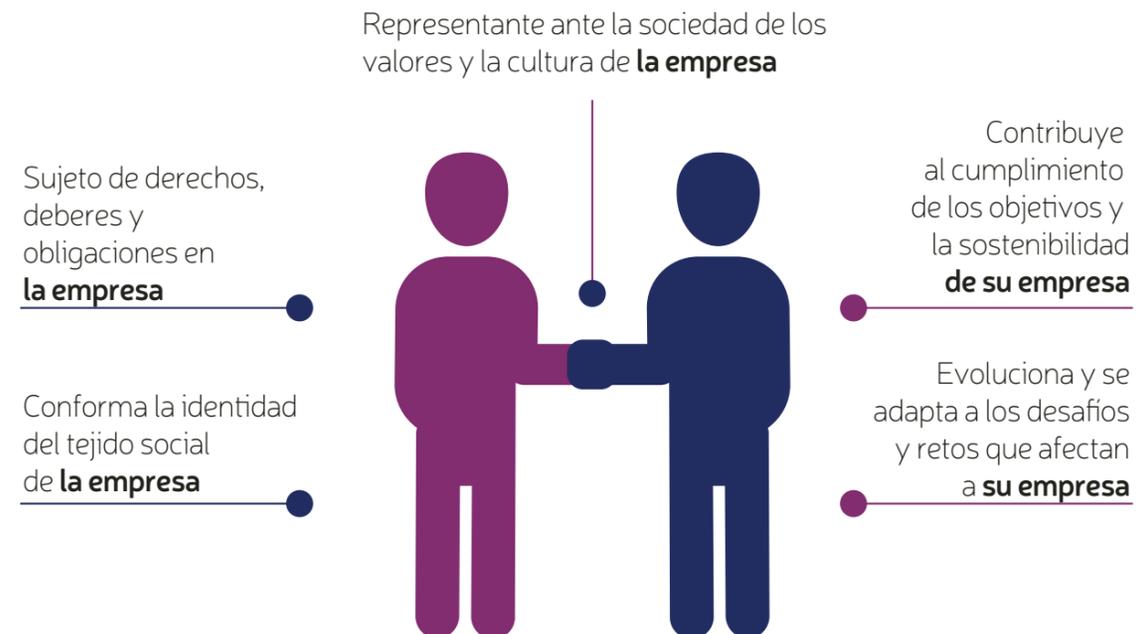
La conceptualización de este modelo va acompañada de su amplio entendimiento en toda la compañía con el fin de consolidar la función de Gobierno Corporativo como un elemento transversal que habilita la activa participación y la contribución individual de cada empleado como sujeto de derechos y deberes.

A partir de esta dinámica formamos el modelo de cultura el cual permite, a su vez, consolidar una identidad corporativa - el ciudadano corporativo - para cumplir los objetivos de la empresa de una manera eficiente y sostenible.

Este modelo integrado aporta mayor valor en todos los ámbitos, a saber: i) corporativo para la consecución de los objetivos de la empresa. ii) Para los empleados ya que se genera un sentido de integridad, responsabilidad y rendición de cuentas transversal; Y iii) respecto a nuestros grupos de interés a través de la búsqueda de un balance económico, social y ambiental, dentro de un ambiente de confianza y transparencia.

En este contexto, nuestro compromiso está orientado a continuar con el desarrollo y la implementación del modelo de Gobierno Corporativo a partir de la definición y la actualización permanente de todos sus elementos, además de comunicar y entrenar de forma transversal sobre dichos temas en toda la compañía, con el fin de mejorar el ambiente de control y el cumplimiento en Frontera.

El Ciudadano Corporativo



En la actualidad los principales recursos que existen para gestionar el modelo y la función de Gobierno Corporativo dentro de la compañía son:

➤ **Política de Gobierno Corporativo:** el marco a partir del cual la Compañía busca desarrollar y fomentar un ambiente de integridad y rendición de cuentas.

➤ **Políticas Corporativas:** desarrollan los estándares mínimos de conducta de todas las personas que trabajan para Frontera.

➤ **Órganos de Gobierno:** establece la estructura de gobierno de la Compañía.

➤ **Modelo de Control Interno (COSO):** es un proceso que permite asegurar el cumplimiento de los objetivos de la organización en términos de eficiencia y efectividad operacional, confiabilidad en los reportes financieros y cumplimiento de las leyes, las regulaciones y las políticas.

Teniendo en cuenta este compromiso corporativo, en el 2017 logramos los siguientes resultados:

➤ Los órganos de gobierno de Frontera, con sus respectivos estatutos y mandatos, continúan operando y como parte de su revisión anual tuvieron algunos cambios para responder mejor a las necesidades de la compañía. En la actualidad, dichos órganos comprenden: i) la Junta Directiva como máximo órgano de gobierno, con sus respectivos comités: Auditoría; Compensación y Recursos Humanos; y Gobierno Corporativo, Nominaciones y Sostenibilidad; y ii) Los diferentes comités internos que apoyan la gestión de la alta gerencia: Comité Ejecutivo, Comité de Contratos, Comité de Tesorería, Comité de Riesgos Financieros, Comité de Ventas y Transporte, Comité de Ética, Comité de Evaluaciones Económicas, Comité de Tecnología, Comité de Talento Humano y Comité de Seguridad.

➤ Como parte de este esfuerzo de permanente actualización de los órganos de Gobierno, en el 2017 también fueron revisados y aprobados los estatutos de los siguientes comités de la Junta Directiva: Comité de Auditoría y Comité de Gobierno Corporativo, Nominaciones y Sostenibilidad. De igual forma, fue aprobado el Estatuto del Comité de Ética en la alta gerencia. En cuanto a los mandatos que regulan la función de los máximos órganos de gobierno, fueron actualizados los siguientes documentos: *Mandato de la Junta Directiva, Mandato del Presidente de la Junta Directiva, de los Presidentes de los Comités de la Junta y Mandato del Chief Executive Officer (CEO).*

➤ Asimismo, fueron actualizadas las políticas de primer nivel que incluyen: Política de Gobierno Corporativo; Código de Conducta y Ética Corporativa; Política Antisoborno y Anticorrupción; Política de Revelación Pública de Información; Protocolo de Quejas de Ética; Política de Conflictos de Interés; Política de Donaciones; Política de Regalos, Entretenimiento y Viajes; Política de Formulación de Denuncias o Presentación de Inquietudes; y Protocolo de Acercamiento a Grupos de Interés.

➤ En cuanto al cumplimiento regulatorio, seguimos desarrollando herramientas que nos permitan ser más eficientes en la gestión de nuestros compromisos regulatorios mediante la centralización de la información en un instrumento que nos facilite su seguimiento.

➤ Por último, avanzamos en la divulgación del modelo de gobierno y sus elementos a partir del lanzamiento del programa de cultura *Soy Frontera*, la comunicación de las políticas de primer nivel por parte del presidente de la Junta Directiva y del CEO, y la publicación de las políticas y los mandatos actualizados en nuestra página web corporativa con el fin de hacer partícipes a todos nuestros grupos de interés.



Nuestros retos 2018+ Gobierno corporativo

Para este año nuestro principal reto es continuar fortaleciendo el modelo del modelo de Gobierno Corporativo, en particular para darle seguimiento a la actualización de todas las políticas de la compañía y, asimismo, mejorar los lineamientos y los procesos que apoyan su implementación.

En este sentido, también buscamos consolidar la función de Gobierno Corporativo en Frontera al entender que todos somos agentes de gobierno dentro de la empresa, como sujetos de derechos y deberes. De igual forma, la revisión del marco regulatorio seguirá siendo una prioridad para nuestra Compañía y este año el enfoque será el análisis detallado de riesgos y controles asociados con nuestros compromisos regulatorios.

Adicionalmente, la implementación de la segunda fase del programa de cultura del ciudadano corporativo *Soy Frontera* permitirá el desarrollo de una estrategia de comunicación y entrenamiento holístico que nos ayudará a seguir consolidando a la compañía como una organización de primera clase, que en todos los aspectos relacionados con el negocio y las operaciones actúa con gran profesionalismo y una ética sólida.

Todos estos retos deben ir acompañados de la modernización de las herramientas tecnológicas, para facilitar el monitoreo y la evaluación sistemática de la función del Gobierno Corporativo en toda la compañía.



— NUESTRA
ESTRATEGIA

NUESTRA ESTRATEGIA

La estrategia de la Compañía está enfocada en el crecimiento sostenible de la producción y las reservas. Frontera está comprometida a llevar a cabo su negocio de manera segura y en una forma social y ambientalmente responsable.

En la compañía nos enfocaremos en la producción sostenible a través de la perforación de desarrollo y el crecimiento a través de la exploración de alto impacto. Para lograrlo debemos tomar acción y, por ello, establecimos siete metas principales que nos permitirán mantenernos resilientes ante el contexto actual y futuro, para recuperar la confianza de todos nuestros grupos de interés:



Un **portafolio balanceado** con activos fuertes que permitan mejores retornos en nuestras inversiones.



Un manejo idóneo de nuestros compromisos de exploración que garantice **cumplimiento** con los reguladores e inversiones adecuadas para un crecimiento orgánico.



Una excelencia operacional al ser **«costo-eficientes»** y generar sinergias en los campos que sea posible.



Una **disciplina** financiera en la cual cumplamos con lo que nos comprometemos.



Un relacionamiento fuerte y estrecho con nuestros grupos de interés para contribuir a que sean parte de **nuestra cadena de valor** y promover el desarrollo de las áreas en las cuales operamos. Esto implica respetar a los demás y trabajar de manera colaborativa.



Una **mayor rentabilidad** a través de costos bajos de transporte y ventas altas.



Un **gobierno corporativo** transparente y eficiente.

Estas metas las alcanzaremos gracias a **cuatro elementos claves** que trabajaremos con todo el equipo de trabajo y que serán las bases de nuestro día a día: **eficiencia, rendición de cuentas, trabajo colaborativo y transparencia.**

NUESTROS VALORES CORPORATIVOS

En el 2017 lanzamos exitosamente nuestro modelo de cultura **Soy Frontera**, el cual tiene como meta principal construir una organización de primera clase que, en todos los aspectos relacionados con el negocio y las operaciones, actúe con gran profesionalismo, una ética sólida y alineada con nuestros valores corporativos de la siguiente forma:

- 1** Lideramos desde el ejemplo con **integridad** y actuamos de una manera consistente y transparente para mantener un diálogo abierto en nuestro relacionamiento.



- 2** **Respeto** significa que valoramos la diversidad y la inclusión, aprendemos desde la experiencia y apreciamos diferentes puntos de vista. **Somos auténticos.**



- 3** Con nuestro **compromiso** demostramos que somos responsables de nuestras decisiones, trabajamos como un solo equipo para alcanzar nuestras metas de negocio y buscamos la excelencia a través de la innovación, la adaptación y el aprendizaje.



- 4** Mediante la **sostenibilidad** preservamos y cuidamos el bienestar de nuestros empleados y contratistas, e impulsamos la seguridad en nuestras operaciones. Esto significa que promovemos la generación de valor social, económico y ambiental al involucrarnos de forma positiva con nuestros grupos de interés. Producimos resultados confiables porque entendemos que nuestras acciones generan valor a largo plazo.



NUESTRO MODELO DE SOSTENIBILIDAD Y VALOR COMPARTIDO

Nuestro Modelo de Sostenibilidad fue desarrollado en el 2009 con el objetivo de identificar, gestionar y comunicar los asuntos más relevantes para nuestros grupos de interés, y cumplir nuestros objetivos corporativos. Cada año estos asuntos son actualizados con el fin que reflejen los impactos económicos, ambientales y sociales más significativos de Frontera, y garantizar que estén alineados con las expectativas identificadas en el relacionamiento con el entorno y la estrategia corporativa de nuestra compañía.

En el año 2013, realizamos una encuesta de percepción sobre la importancia y la gestión de los asuntos definidos en dicho modelo para los grupos de interés internos y externos. A través de esta herramienta la compañía recogió información que ha sido el insumo fundamental para la actualización anual que hacemos de estos.

Para el 2017, y teniendo en cuenta el nacimiento de Frontera Energy con una nueva estrategia y visión, por directriz de la Junta Directiva la compañía inició un nuevo proceso de análisis de materialidad para el cumplimiento de los siguientes objetivos:

- Adelantar un análisis de las expectativas y las percepciones de los grupos de interés internos y externos a partir de información disponible y de diálogos puntuales en relación con los asuntos relevantes, los riesgos y las oportunidades generados por la operación y la estrategia de negocio.

- Analizar las tendencias globales y regionales de sostenibilidad del sector en cuanto a estándares, normas y buenas prácticas de empresas pares.
- Definir los compromisos y los objetivos (ambición o propósito) para la gestión de los asuntos, actualizar el modelo de sostenibilidad e identificar los indicadores de desempeño para efectos de autoevaluación y reporte.
- Identificar oportunidades de mejora en relación con la gestión del nuevo modelo de sostenibilidad, el enfoque de gestión de los asuntos materiales y proponer recomendaciones de acciones para fortalecer su gestión, a propósito del nuevo modelo.

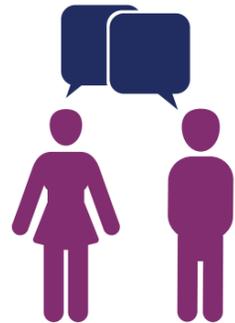
Los resultados de este proceso estratégico para la compañía serán comunicados en nuestra tercera entrega en el 2018.

En este informe de 2017 presentamos el avance, el desempeño cuantitativo y cualitativo, y los retos que nos hemos propuesto a propósito de los siete compromisos de sostenibilidad y sus 31 asuntos identificados, priorizados, actualizados y validados interna y externamente. Durante el año pasado la compañía los gestionó en su totalidad.



Operamos con excelencia

Buscamos generar un barril con legado para convertirnos en una empresa operadora de bajo costo, más enfocada en mantener un crecimiento manejable y sostenible que nos permita seguir suministrando a la sociedad la energía que necesita. Todo esto bajo los más altos estándares de salud y seguridad.



Actuamos con coherencia y transparencia

La confianza de nuestros grupos de interés en nuestro trabajo es imprescindible para el presente y el futuro de nuestra compañía. Por ello, constantemente rendimos cuentas de nuestros actos y mantenemos un diálogo permanente y abierto que cumpla las expectativas de nuestro entorno, a la vez que permita llevar a cabo procesos de mejora continua e innovación, y construcción de nuestra reputación.



Trabajamos en armonía con el medioambiente

Somos conscientes del impacto ambiental de nuestras operaciones, por lo cual siempre buscamos operar sin comprometer el futuro de los entornos naturales y reparamos lo que impactamos.



Contribuimos con el desarrollo sostenible de las comunidades

Mediante un trabajo conjunto con comunidades y autoridades locales y regionales, y bajo un esquema de corresponsabilidad, contribuimos a la construcción de territorios competitivos para un desarrollo local sostenible.



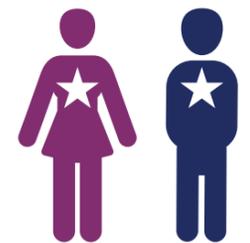
Respetamos y promovemos los derechos humanos en nuestras operaciones

Somos conscientes del deber que tenemos de respetar la integridad de todas las personas con quienes interactuamos para construir relaciones basadas en la confianza y la legitimidad. Asimismo, respetamos los usos y las costumbres de las comunidades étnicas con las que tenemos contacto por nuestras operaciones.



Contamos con el mejor talento

La honestidad, la integridad, el trabajo arduo y constructivo de nuestro talento humano son los motores indispensables para la prosperidad y el bienestar de nuestra compañía.



Promovemos una cadena de abastecimiento sostenible

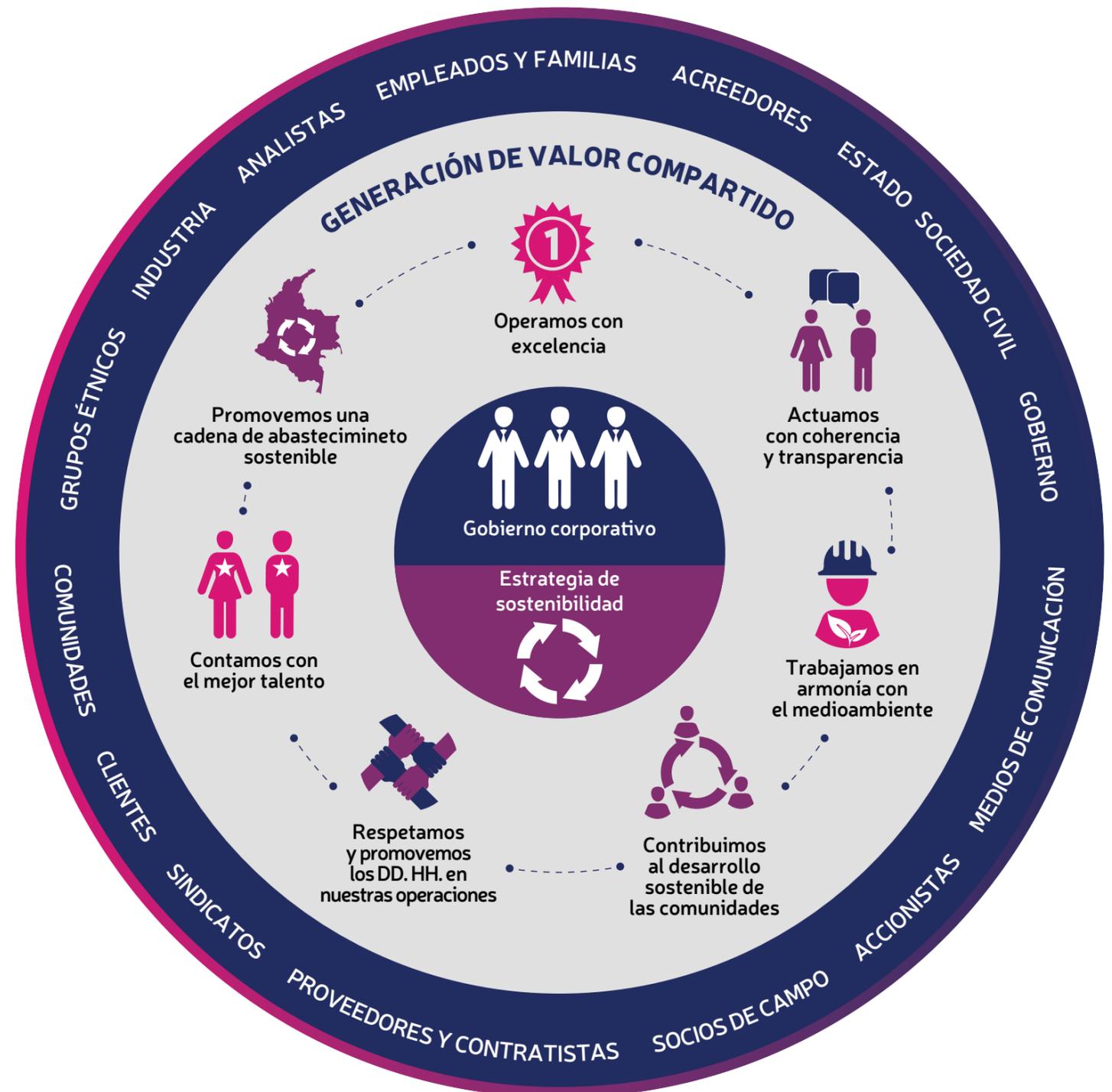
Nuestros socios estratégicos son los mejores aliados para una operación sostenible, eficiente y de bajo costo.



NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

A través de un ejercicio de análisis y priorización de grupos de interés, y teniendo en cuenta la definición establecida por la Norma AA1000 como aquellos individuos, grupos u organizaciones que afectan y/o se pueden afectar a causa de las actividades, los productos, los servicios o el desempeño asociado a una organización, durante el 2017 mantuvimos nuestros mismos grupos de interés internos y externos prioritarios.

La periodicidad de nuestro involucramiento (mensual, trimestral, semestral o anual) depende de las características de cada grupo de interés, nuestro vínculo con aquel y los asuntos tratados. No obstante, en Frontera estamos en constante relacionamiento con cada uno de estos grupos.



COBERTURA DE NUESTROS ASUNTOS MATERIALES

A continuación presentamos el alcance del impacto de nuestros asuntos en los ámbitos interno y externo, además de los canales de relacionamiento que usamos para mantener informados a nuestros grupos de interés sobre los primeros.

COMPROMISO FRONTERA	ASUNTO MATERIAL	ESTÁNDAR GRI	COBERTURA	CANALES DE RELACIONAMIENTO
<p>Operamos con excelencia</p> 	Resultados operacionales.	No aplica.	<p>Interna: exploración, producción, suministro, transporte y comercio, relaciones con inversionistas.</p> <p>Externa: accionistas, Estado, Gobierno, medios de comunicación, analistas, clientes, acreedores, proveedores y contratistas.</p>	Informe de Gestión trimestral / Página web de Frontera / Página web de documentos públicos de empresas canadienses (www.sedar.com) / Informes financieros consolidados / Eventos con inversionistas / Reuniones periódicas / Informe de sostenibilidad anual.
	Resultados financieros.	No aplica.	<p>Interna: finanzas, relaciones con inversionistas. Legal.</p> <p>Externa: accionistas, acreedores, analistas, Estado, Gobierno, proveedores y contratistas.</p>	Informe de Gestión trimestral / Página web de Frontera / Página web de documentos públicos de empresas canadienses (www.sedar.com) / Informes financieros consolidados / Eventos con inversionistas / Reuniones periódicas / Informe de sostenibilidad anual.
	Salud ocupacional y Seguridad industrial.	Salud y seguridad en el trabajo. Evaluación ambiental de proveedores. Evaluación social de proveedores.	<p>Interna: asuntos corporativos (HSEQ)</p> <p>Externa: socios de campo, proveedores y contratistas.</p>	Página web de Frontera / Reuniones periódicas / Informe de sostenibilidad anual.
	Suministro, Transporte y Comercio	Cumplimiento socioeconómico.	<p>Interna: producción, suministro, transporte y comercio, finanzas.</p> <p>Externa: socios de campo, proveedores y contratistas, Estado.</p>	Informe de Gestión trimestral / Página web de Frontera / Reuniones periódicas / Informe de sostenibilidad anual.

COMPROMISO FRONTERA

ASUNTO MATERIAL

ESTÁNDAR GRI

COBERTURA

CANALES DE RELACIONAMIENTO

Actuamos con coherencia y transparencia



Ética y cumplimiento en los negocios.	Desempeño económico. Competencia desleal.	Interna: cumplimiento, finanzas. Externa: accionistas, analistas, Estado, medios de comunicación, acreedores, proveedores y contratistas, socios de campo.	Canales éticos (correo, teléfono) / Página web de Frontera / Informe de sostenibilidad anual / Canales éticos (correo, teléfono) / Página web de Frontera / Informe de sostenibilidad anual.
Anticorrupción.	Anticorrupción.	Interna: cumplimiento. Legal. Externa: accionistas, analistas, Estado, medios de comunicación, acreedores, proveedores y contratistas, socios de campo.	Canales éticos (correo, teléfono) / Página web de Frontera / Informe de sostenibilidad anual.
Auditorías internas y control.	No aplica.	Interna: auditorías y control. Externa: accionistas, analistas, socios de campo.	Informe de sostenibilidad anual / Página web de Frontera.
Gestión de riesgos.	No aplica.	Interna: gestión de riesgos. Externa: accionistas, socios de campo, Estado.	Informe de Gestión trimestral / Informe de sostenibilidad anual / Página web de Frontera.
Transparencia en regalías.	No aplica.	Interna: impuestos, finanzas, asuntos corporativos. Externa: Estado, Gobierno, comunidades.	Informe de Gestión trimestral / Informe de sostenibilidad anual / Informe anual de la Iniciativa para la transparencia en la industria extractiva.
Relación con el mercado.	No aplica.	Interna: relación con inversionistas, asuntos corporativos. Externa: accionistas, analistas, acreedores, Estado.	Eventos con inversionistas / Reuniones periódicas / Visitas a campos / Informe de sostenibilidad anual.
Gobierno Corporativo.	Gobierno.	Interna: Gobierno corporativo. Legal. Externa: accionistas, analistas, acreedores, Estado, socios de campo, medios de comunicación.	Informe de Gestión trimestral / Página web de Frontera / Página web de documentos públicos de empresas canadienses (www.sedar.com) / Informes financieros consolidados / Eventos con inversionistas / Reuniones periódicas / Informe de sostenibilidad anual.

COMPROMISO FRONTERA

ASUNTO MATERIAL

ESTÁNDAR GRI

COBERTURA

CANALES DE RELACIONAMIENTO

Trabajamos en armonía con el medioambiente



Biodiversidad.

Biodiversidad.
Cumplimiento ambiental.

Interna: asuntos corporativos (HSEQ).
Externa: comunidades, grupos étnicos, sociedad civil, Gobierno, Estado, medios de comunicación.

Página web de Frontera / Informe de sostenibilidad anual
/ Licencias ambientales / Redes sociales de Frontera.

Gestión de residuos.

Efluentes y residuos.

Gestión integral del agua.

Agua.
Efluentes y residuos.

Energía y emisiones.

Energía.
Emisiones.

Prevención y remediación de incidentes.

Efluentes y residuos.
Cumplimiento ambiental.

Contribuimos con el desarrollo sostenible de comunidades



Productividad del tejido económico local.

Impactos económicos indirectos.
Comunidades locales.

Interna: asuntos corporativos (HSEQ).
Externa: comunidades, Gobierno, Estado, sociedad civil, medios de comunicación.

Informe de sostenibilidad anual / Página web de Frontera
/ Socializaciones con comunidad / Redes sociales de Frontera.

Desarrollo del capital humano.

Fortalecimiento del tejido social e institucional.

Infraestructura de calidad.

COMPROMISO FRONTERA

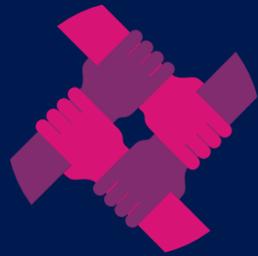
ASUNTO MATERIAL

ESTÁNDAR GRI

COBERTURA

CANALES DE RELACIONAMIENTO

Respetamos y promovemos los derechos humanos en nuestras operaciones



Derecho de asociación.	Libertad de asociación y negociación colectiva.	Interna: relaciones laborales, talento humano, abastecimiento, empleados. Externa: proveedores y contratistas, Estado, Gobierno, sociedad civil, medios de comunicación, comunidades.	Informe de sostenibilidad anual / página web de Frontera / reuniones periódicas / redes sociales de Frontera.
Erradicación del trabajo infantil y forzado.	Trabajo infantil.		
Seguridad y derechos humanos.	Prácticas en materia de seguridad. Evaluación de derechos humanos.	Interna: seguridad, abastecimiento. Externa: proveedores y contratistas, Estado, Gobierno, sociedad civil, medios de comunicación, comunidades.	Informe de sostenibilidad anual / página web de Frontera / reuniones periódicas / redes sociales de Frontera.
Relacionamiento con grupos étnicos.	Derechos de los pueblos indígenas.	Interna: asuntos corporativos, operaciones, exploración. Externa: comunidades, grupos étnicos, Gobierno, Estado, sociedad civil, medios de comunicación.	Informe de sostenibilidad anual / página web de Frontera / reuniones periódicas / redes sociales de Frontera / actas de protocolización.
Equidad de género.	Diversidad e igualdad de oportunidades.	Interna: talento humano, relaciones laborales, asuntos corporativos, comunicaciones. Externa: sociedad civil, medios de comunicación, Estado, Gobierno.	Informe de sostenibilidad anual / página web de Frontera / reuniones periódicas / redes sociales de Frontera.

Contamos con el mejor talento



Selección y retención de talento humano.	Presencia en el mercado. Empleo.	Interna: talento humano, empleados. Externa: sociedad civil, comunidades.	Informe de sostenibilidad anual / página web de Frontera / redes sociales de Frontera.
Desarrollo integral de nuestra gente.	Formación y enseñanza.		
Aprendizaje organizacional.			

Promovemos una cadena de abastecimiento sostenible



Gestión sostenible.	No aplica.	Interna: abastecimiento, relaciones institucionales y sostenibilidad. Externa: proveedores y contratistas, socios de campo.	Informe de sostenibilidad anual / página web de Frontera / redes sociales de Frontera.
Desarrollo de proveedores y contratistas.			
Compra de bienes y servicios locales.	Proporción de gasto en proveedores locales.		



**NUESTROS
RECONOCIMIENTOS
Y DESTACADOS 2017**



Nuestra estrategia de relacionamiento con grupos étnicos y marcos corporativos de inversión social fueron premiados por el Pacto Global Canadá por iniciativas de nutrición, salud y educación que contribuyen al bienestar y a la calidad de vida de las comunidades indígenas, y al cumplimiento con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).



Por cuarto año consecutivo fuimos seleccionados como uno de los cincuenta mejores Ciudadanos Corporativos en Canadá. El *ranking* auspiciado este año por el *Canadian Industry Program for Energy Conservation* lleva catorce años midiendo el desempeño de las empresas en relación con doce métricas de sostenibilidad, entre las que se encuentran emisiones de gases de efecto invernadero, salud y seguridad, transparencia, entre otros factores. En el 2017 Frontera ocupó el puesto 42 de 50.



El año pasado fuimos nominados por World Finance como «La mejor empresa sostenible de petróleo y gas».



- Trabajamos de la mano con las comunidades para que nuestros proyectos tengan un impacto positivo en la sociedad. Por eso, fuimos reconocidos en el *ranking* de Responsabilidad Social de MERCO como una de las quince empresas en Colombia con inversión social más efectiva.
- Formamos parte del listado MERCO Empleo de las cien empresas en Colombia con mejor reputación como empleadores.
- Somos una de las cien empresas con mejor reputación en Colombia de acuerdo con el *ranking* de MERCO Empresas que encuesta a más de 16.000 personas en el país.



Nuestro *paper* de sostenibilidad «Cómo las compañías contribuyen con la democratización en el acceso a energías limpias y promueven la calidad de vida» fue seleccionado entre más de 1600 trabajos para ser presentado en el 22 World Petroleum Congress en Turquía. El artículo expone nuestro apoyo en los departamentos de Meta y Sucre para llevar energía limpia a sus comunidades.



Por tercer año consecutivo, participamos en la Iniciativa de Transparencia de las Industrias Extractivas (EITI). Este es un Estándar mundial que promueve la gestión abierta y responsable de los recursos del petróleo, gas y minerales. Esto refleja un esfuerzo por el fortalecimiento de la gobernanza del sector extractivo colombiano.



Por nuestra contribución con la reconciliación y el proceso de paz en Colombia a través de nuestros proyectos de inversión social, recibimos el reconocimiento como actores claves e incondicionales en «Espacios de Reconciliación» por parte del Gobierno colombiano.



— **CONSTRUYENDO**
NUEVOS CAMINOS



OPERAMOS CON EXCELENCIA

En Frontera continuamos trabajando para generar un barril con legado al convertirnos en una empresa operadora de bajo costo, más enfocada y que mantiene un crecimiento manejable y sostenible que nos permita seguir suministrando a la sociedad la energía que necesita. Todo esto bajo los más altos estándares de salud y seguridad.

El 2017 fue de constante revisión de nuestros procesos, actividades, políticas, entre otros, y de estabilizar nuestra compañía para alcanzar todas las metas que nos propusimos.

En términos operacionales, financieros y de salud y seguridad estos fueron nuestros resultados más destacados:

Resultados operacionales

La producción neta después de regalías para el cuarto trimestre de 2017 fue de 64.445 bpe/d, menor que los volúmenes del trimestre anterior de 71.068 bpe/d debido, principalmente, a dos factores: (i) un reclamo de la comunidad indígena contra el Gobierno peruano que resultó en un bloqueo por parte de la comunidad en el Bloque 192 que cerró las operaciones entre el 18 de septiembre y el 9 de noviembre de 2017; y (ii) al declive de la producción natural en los bloques de petróleo liviano y mediano. Para 2017, la producción neta de la compañía después de regalías fue de 70.082 bpe/d, inferior a los 103.532 bpe/d de 2016 a causa, fundamentalmente, de la expiración de los contratos Rubiales-Pirirí en junio de 2016

Resumen operacional y financiero

		AÑO FINALIZADO A 31 DE DICIEMBRE				
		Q4 2017	Q3 2017	Q4 2016	2017	2016
Resultados financieros						
Ventas totales	(USD M)	335.346	307.080	26.772	1.258.516	1.411.711
Ventas de petróleo y gas, y otros ingresos	(USD M)	320.868	278.137	260.179	1.163.749	1.399.120
Ventas comerciales	(USD M)	14.478	28.943	9.593	94.767	12.591
Ingresos (pérdidas) netos ⁽¹⁾	(USD M)	(32.544)	(141.115)	4.025.194	(216.703)	2.448.523
Por acción – básico ⁽²⁾	USD	(0,65)	(2,82)	80,50	(4,33)	48,97
Por acción – diluido ⁽²⁾	USD	(0,65)	(2,82)	80,47	(4,33)	48,95
Gastos generales y administrativos	(USD M)	24.450	26.569	39.640	104.823	144.538
Ebitda operativo ⁽³⁾	(USD M)	105.010	105.885	44.275	390.194	444.637
Margen Ebitda operativo (Ebitda operativo/ingresos)	%	31 %	34 %	16 %	31 %	31 %
Ebitda ajustado ⁽³⁾	(USD M)	1.999	44.203	(1.967)	248.649	253.619
Margen Ebitda ajustado (Ebitda ajustado/ingresos)	%	1 %	14 %	(1) %	20 %	18 %
FFO ajustado ⁽⁴⁾	(USD M)	94.695	47.889	8.256	267.495	256.972
Por acción – básico ⁽²⁾	USD	1,89	0,96	0,17	5,35	5,14
Por acción – diluido ⁽²⁾	USD	1,89	0,96	0,17	5,35	5,14
Total activos	(USD M)	2.579.651	2.546.631	2.741.719	2.579.651	2.741.719
Total efectivo	(USD M)	644.086	599.891	502.881	644.086	502.881
Efectivo y equivalentes efectivo – no restringido	(USD M)	511.685	500.643	389.099	511.685	389.099
Efectivo restringido a corto y largo plazo	(USD M)	132.401	99.248	113.782	132.401	113.782
Total patrimonio	(USD M)	1.396.381	1.442.431	1.601.035	1.396.381	1.601.035
Deuda y obligaciones bajo <i>leasing</i> financiero	(USD M)	269.229	270.222	272.942	269.229	272.942
Resultados operacionales						
Producción neta después de regalías ^(5 y 6)	(boe/d)	64.445	71.068	69.432	70.082	103.532
Producción de crudo	(bbl/d)	59.131	65.641	62.229	64.298	94.769
Producción de gas natural	(mcf**/d)	30.290	30.934	41.057	32.969	49.949
Precio combinado (pérdidas/ganancias de cobertura)	(USD/boe)	53,26	47,86	41,92	48,32	40,36
Precio combinado (incluidas pérdidas/ganancias de cobertura)						
Precio de petróleo y gas realizado	(USD/boe)	56,19	47,55	43,44	49,20	35,97
Ganancia de cobertura realizada (pérdida)	(USD/boe)	(2,93)	0,31	(1,52)	(0,88)	4,39
Costos operativos	(USD/boe)	(29,65)	(24,32)	(27,40)	(26,25)	(22,47)
Costo de producción	(USD/boe)	(13,13)	(10,85)	(11,45)	(10,78)	(8,27)
PAP* y regalías pagadas en efectivo	(USD/boe)	(1,23)	(0,62)	(0,92)	(0,87)	(0,59)
Transporte (camiones y oleoductos)	(USD/boe)	(14,28)	(11,77)	(14,52)	(13,54)	(12,16)
Costo de dilución	(USD/boe)	(1,01)	(1,08)	(0,51)	(1,06)	(1,45)
Netback operativo ⁽³⁾	(USD/boe)	23,61	23,54	14,52	22,07	17,89
Netback ajustado ⁽³⁾	(USD/boe)	21,83	20,68	13,89	20,09	16,82
FFO Netback ajustado ⁽⁴⁾	(USD/boe)	15,13	12,64	2,48	13,27	10,23
Gastos de capital ⁽⁷⁾	(\$M)	111.213	48.563	64.707	236.401	169.135

*Cláusula de alto precio.

**Pies cúbicos.

1. Ingresos netos (pérdidas) atribuibles a los accionistas de la compañía.

2. El promedio ponderado de acciones ordinarias y diluidas para el año finalizado el 31 de diciembre de 2017 fue de 50.005.832 (31 de diciembre de 2016: 50.002.363 y 50.018.997, respectivamente).

3. Consulte sobre medidas no basadas en las NIIF en el MD&A - *Management Discussion and Analysis* Q4.

4. Flujo de fondos ajustado de las operaciones (FFO ajustado) - Flujo de fondos ajustado desde el Netback de operaciones (FFO Netback ajustado).

5. La producción neta después de regalías representa los volúmenes de interés de trabajo de la compañía, netos de regalías y consumo interno.

6. BPE se ha expresado utilizando el estándar de conversión de mcf/bbl de 5.7 a 1 requerido por el Ministerio de Minas y Energía de Colombia.

7. Los gastos de capital incluyen ingresos por los años terminados el 31 de diciembre de 2017 y 2016, de USD 23,1 millones y USD 13,7 millones, respectivamente.

Producción y desarrollo

Las siguientes tablas resaltan la producción promedio diaria total de los campos, la participación bruta antes de la producción de regalías y la producción neta después de regalías de todos los campos de producción de la compañía en Colombia y Perú, conciliados con el volumen vendido.

Producción promedio (en bpe/d)									
	Producción total de campo			Participación bruta antes de regalías ⁽¹⁾			Producción neta después de regalías		
	Q4 2017	Q3 2017	Q4 2016	Q4 2017	Q3 2017	Q4 2016	Q4 2017	Q3 2017	Q4 2016
Campos productores en Colombia									
Liviano y mediano ⁽²⁾	34.465	37.545	40.448	32.747	35.996	38.202	30.142	33.105	35.182
Crudo pesado ⁽³⁾	47.798	46.491	44.756	28.972	28.090	27.193	26.451	25.731	24.968
Gas ⁽⁴⁾	6.074	6.139	8.248	5.315	5.427	7.203	5.314	5.427	7.203
Producción total Colombia	88.337	90.175	93.452	67.034	69.513	72.598	61.907	64.263	67.353
Campos productores en Perú									
Liviano y mediano ⁽⁵⁾	4.175	10.198	5.411	2.538	6.805	2.079	2.538	6.805	2.079
Producción total Perú	4.175	10.198	5.411	2.538	6.805	2.079	2.538	6.805	2.079
Producción total Colombia y Perú	92.512	100.373	98.863	69.572	76.318	74.677	64.445	71.068	69.432

1. La participación antes de regalías es neta del consumo interno en el campo y antes de la cláusula de alto precio en el campo Quifa SO. La participación de la compañía antes de regalías en el campo Quifa SW es del 60 % y disminuye de acuerdo con la cláusula de precios altos ("PAP") que asigna producción adicional a Ecopetrol.

2. Incluye Cubiro, Cravo Viejo, Casanare Este, Canaguaro, Guatiquía, Casimena, Corcel, CPI Neiva, Cachicamo, Arrendajo y otros bloques productores.

3. Incluye los bloques Quifa, Cajua, Sabanero, CPE-6 y Río Ariari.

4. Incluye los bloques La Creciente y Guama.

5. Incluye el Bloque Z1, el Bloque 192 y el Bloque 131. El 12 de mayo de 2017, el Bloque 131 se transfirió formalmente a Cepsa. Como resultado la producción de este bloque se incluyó hasta el 19 de mayo de 2017.

Producción promedio (en bpe/d)						
	Producción total de campo		Participación bruta antes de regalías ⁽¹⁾		Producción neta después de regalías	
	2017	2016	2017	2016	2017	2016
Campos productores en Colombia						
Liviano y mediano ⁽²⁾	37.454	44.378	35.756	41.893	32.888	39.607
Crudo pesado ⁽³⁾	48.413	50.855	29.386	30.847	26.879	28.195
Gas ⁽⁴⁾	6.603	9.767	5.784	8.763	5.784	8.763
Rubiales-Piriri	—	71.453	—	29.826	—	23.861
Producción total Colombia	92.470	176.453	70.926	111.329	65.551	100.426
Campos productores en Perú						
Liviano y mediano ⁽⁵⁾	7.638	6.542	4.530	3.106	4.531	3.106
Producción total Perú	7.638	6.542	4.530	3.106	4.531	3.106
Producción total Colombia y Perú	100.108	182.995	75.456	114.435	70.082	103.532
Producción total excluyendo Rubiales-Piriri	100.108	111.542	75.456	84.609	70.082	79.671

Aclaración: las notas al pie hacen referencia a las incluidas en la tabla anterior.

Exploración

Reservas probadas y probables

Para el año terminado el 31 de diciembre de 2017, la compañía recibió informes de evaluación de reservas certificadas independientes (Informes de Reservas) para todos sus activos, con reservas 2P netas totales de 154,3 MMbpe, en comparación con 170,7 reservas MMbpe certificadas para el año finalizado en 2016. Esta disminución interanual la causó, principalmente, la producción anual, las revisiones técnicas en el campo La Creciente y un plan de desarrollo actualizado para el campo Orito. Las reservas netas probadas de 114,1 MMboe ahora representan el 74 % del total de las reservas 2P en comparación con el 69 % del total de las reservas 2P de 2016.

Los Informes de Reservas se elaboraron de acuerdo con las definiciones, los estándares y los procedimientos contenidos en el Manual de Evaluación de Petróleo y Gas de Canadá (Manual COGE), y en el Instrumento Nacional 51-101 - Estándares de Divulgación para Actividades de Petróleo y Gas (NI 51-101).

Asimismo, con la exposición del MD&A, la compañía presentó lo siguiente: (i) el Informe de Datos de Reservas y Otra Información de Petróleo y Gas en el Formulario 51-101F1; (ii) el Informe sobre Reservas de Evaluador de Reservas Calificadas Independientes sobre Formulario 51-101F2 por cada uno de RPS Energy Canada Ltd. y DeGolyer y MacNaughton; y (iii) el Informe de la Administración y los Directores de Divulgación de Petróleo y Gas en el Formulario 51-101F3. Todos estos se encuentran archivados en https://www.sedar.com/homepage_en.htm.

Reservas a 31 de diciembre de 2017 (MMbpe ⁽¹⁾)								
País	Campo	Probada (P1)		Probable (P2)		Probada + Probable (2P)		Tipo de hidrocarburo
		Bruto	Neto	Bruto	Neto	Bruto	Neto	
Colombia	Quifa SW	49,0	42,6	1,9	1,6	50,9	44,2	Crudo pesado.
	Otros bloques crudo pesado ⁽²⁾	34,6	30,4	15,1	13,3	49,7	43,6	Crudo pesado.
	Bloques crudo liviano y mediano ⁽³⁾	38,2	35,1	21,0	19,2	59,1	54,3	Crudo liviano y mediano asociado a gas natural.
	Bloques gas natural ⁽⁴⁾	1,9	1,9	1,3	1,3	3,2	3,2	Gas natural.
	Subtotal	123,6	109,9	39,2	35,4	162,9	145,3	Crudo y gas natural.
Perú	Liviano y mediano y gas natural ⁽⁵⁾	5,1	4,3	4,8	4,7	9,8	9,0	Crudo liviano y mediano asociado a gas natural.
	Total a 31 de dic. de 2017	128,7	114,1	44,0	40,2	172,7	154,3	Crudo y gas natural.
	Total a 31 de dic. de 2016	131,8	117,3	58,5	53,4	190,3	170,7	
	Diferencia	(3,1)	(3,2)	(14,6)	(13,3)	(17,7)	(16,5)	
	Producción 2017	27,4	25,5	Total reservas incorporadas		9,8	9,0	

1. Ver Conversión de bpe en la sección Divulgaciones adicionales, MD&A - *Management Discussion and Analysis* Q4.
2. Incluye los bloques Cajúa, Jaspe, Quifa Norte, Sabanero y CPE-6.
3. Incluye Cubiro, Cravo Viejo, Canaguaro, Guatiquía, Casimena, Corcel, Neiva, Cachicamo y otros bloques productores.
4. Incluye los bloques La Creciente y Guaduas.
5. Incluye el bloque 192 en tierra y el bloque Z1 en altamar.

En la tabla anterior bruto se refiere al interés de trabajo antes de regalías y neto al interés de trabajo después de las regalías. Los números en la tabla pueden no agregarse debido a las diferencias de redondeo.

Resultados financieros

	Año finalizado el 31 de diciembre			
	2017		2016	
	(USD/bpe)	USD M	(USD/bpe)	USD M
Precio de venta de petróleo y gas natural⁽¹⁾	48,32	1.163.749	40,36	1.399.120
Costo de producción de barriles	(10,78)	(275.717)	(8,27)	(313.496)
PAP y regalías pagadas en efectivo	(0,87)	(22.147)	(0,59)	(22.269)
Transporte (camiones y oleoducto)	(13,54)	(346.300)	(12,16)	(460.605)
Costo de dilución	(1,06)	(27.162)	(1,45)	(55.108)
Costo de operación total⁽²⁾	(26,25)	(671.326)	(22,47)	(851.478)
Netback operativo	22,07	492.423	17,89	547.642
Honorarios pagados por la capacidad suspendida de la tubería ⁽²⁾	(4,25)	(108.831)	(2,77)	(105.129)
Porcentaje de ingresos de asociados - tuberías ⁽³⁾	2,27	58.150	1,70	64.327
Netback ajustado	20,09	441.742	16,82	506.840
Gastos generales y administrativos ⁽⁴⁾	(4,10)	(104.823)	(3,81)	(144.538)
Costos financieros en efectivo ⁽⁵⁾	(0,98)	(25.000)	(3,27)	(123.779)
Otros costos de efectivo ⁽⁶⁾	(1,74)	(44.423)	0,49	18.449
FFO Netback ajustado	13,27	267.496	10,23	256.972
Volumen total de producción (bpe/d) ⁽⁷⁾	70.082		103.532	
Volumen de ventas (D&P) (bpe/d) ⁽⁸⁾	65.980		94.716	

Aunque los costos operativos fueron más altos en 2017, el margen neto operativo fue de USD 22,07/boe para dicho periodo, con un aumento del 23 % en comparación con los USD 17,89/boe de 2016 debido, principalmente, a los mejores precios del petróleo en 2017. El principal factor de los costos operativos mayores fue el menor volumen de producción a causa de la expiración del contrato Rubiales- Piriri en junio 2016.

El *Netback* ajustado fue de USD 20,09/boe en 2017, 19 % más que los USD 16,82/boe en 2016. El aumento fue el resultado de un mejor *Netback* operativo, de una mayor participación de los asociados y la compensación de tarifas más altas pagadas por la capacidad del oleoducto Bicentenario, suspendido por 229 días, en comparación con los 187 días del año anterior.

El FFO *Netback* ajustado fue de USD 13,27/bpe para 2017, más alto que los USD 10,23/bpe en 2016, debido a un *Netback* ajustado más alto y menores costos financieros en efectivo dado, fundamentalmente, por la reducción de obligaciones totales de deuda a USD 250,0 millones de los USD 5.819,6 millones antes de la transacción de reestructuración.

Para la reconciliación con las cifras de las NIIF:

1. Por precio bpe calculado sobre el volumen de ventas D & P, consulte la página 12 del MD&A.
2. Costos operativos, consulte la página 13 del MD&A.
3. Porcentaje de ingresos de asociados - tuberías, consulte la página 15 del MD&A.
4. Costos generales y administrativos, consulte la página 15 del MD&A.
5. Costos financieros, consulte la página 15 del MD&A.
6. Incluye principalmente: dividendos de asociadas, la participación de Frontera en los ingresos (pérdidas) de asociadas, impuesto a las ganancias, impuesto a la renta pagada, cambio realizado, fluctuación de inventario, sobregiro/(liquidación) y usos de la obligación de retiro de activos.
7. Revisión de producción y desarrollo, consulte la página 8 del MD&A.
8. Volúmenes de ventas D & P excluye E & E, ya que los ingresos y los costos se capitalizan bajo las NIIF.
9. Ver medidas no incluidas en las NIFF, MD&A del Q4



Salud Ocupacional y Seguridad Industrial

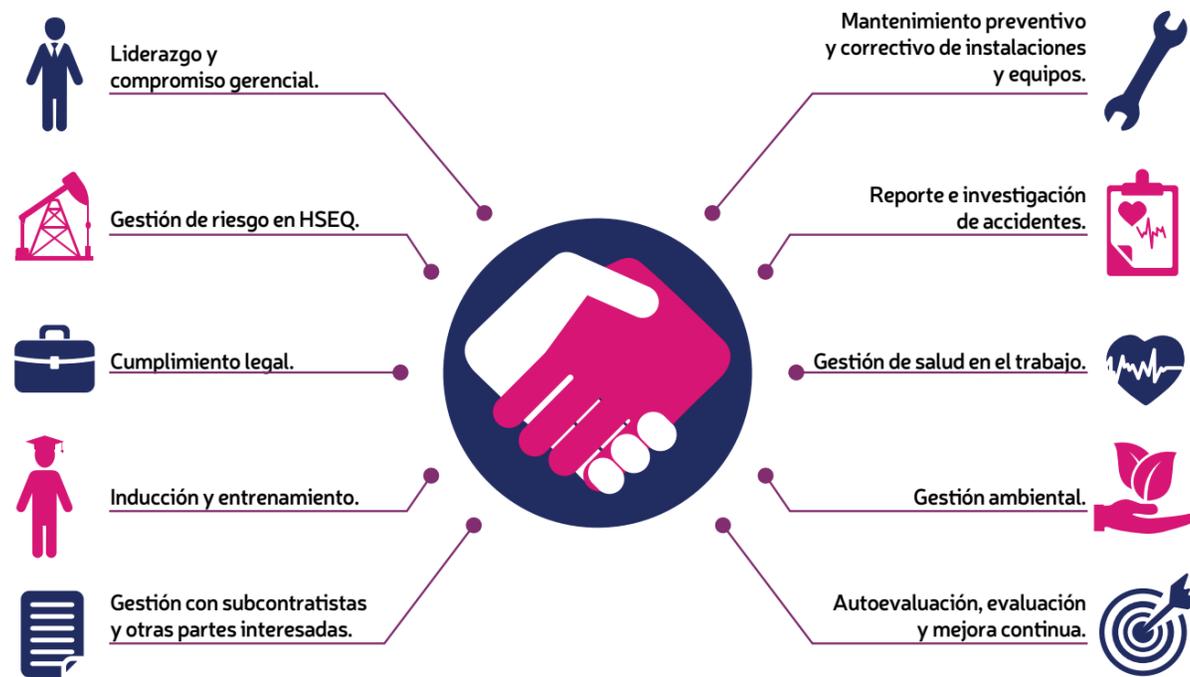
En esta nueva era, en Frontera nos enfocamos en destacar nuestros valores corporativos de integridad, respeto, compromiso y sostenibilidad, los cuales promueven el trabajo en equipo, la inclusión, la excelencia y el aprendizaje para alcanzar nuestras metas de negocio. Entre ellas tenemos la salvaguarda de nuestros recursos y, principalmente, de nuestros trabajadores y contratistas, quienes hacen posible el crecimiento de la compañía y los buenos resultados.

Por ello, durante el 2017 seguimos trabajando por la mejora continua de nuestros procesos bajo un sistema de gestión integrado certificado hace más de diez años por las normas ISO 9001:2008, ISO 14001:2004 y OHSAS 18001:2007 para soportar las diferentes áreas de la compañía en la planeación, la ejecución y el control de las actividades necesarias para el desarrollo de la estratégica del negocio. **Nuestro sistema de Gestión fue certificado por la organización Bureau Veritas el 8 de septiembre de 2017 con vigencia hasta el 7 de septiembre de 2018. En el 2017, recibimos la segunda auditoría de seguimiento a nuestro sistema, auditado por la Organización Bureau Veritas Certification con un resultado de **zero no conformidades**.**

Trabajamos de la mano con nuestros contratistas en línea con nuestra política integral de HSEQ

Durante el 2017 reforzamos los requerimientos a nuestros contratistas y el cumplimiento con las legislaciones aplicables en los países de operación en Salud, Seguridad, Medioambiente y Calidad (HSEQ por sus siglas en inglés) para adaptarnos a las exigencias del negocio.

Elementos anexo HSEQ para contratistas



Esto lo logramos a través del seguimiento continuo a nuestros contratistas mediante auditorías enfocadas a verificar el cumplimiento de dichos elementos y generar planes de acción de mejora continua de los servicios de producción, perforación y proyectos que requiere la compañía. En el 2017 logramos:



Asimismo, trabajamos de forma mancomunada con las entidades gubernamentales que garantizan el cumplimiento legal aplicado a nuestras actividades. Para el caso de Colombia, este trabajo es evidenciado en las visitas recibidas en nuestros activos con resultados positivos:

➤ **Autoridad Nacional de Licencias Ambientales: 20.**

➤ **Otras entidades de control gubernamental: 2.**

➤ **Agencia Nacional de Hidrocarburos: 7.**

➤ **Nuestros socios: 3.**

➤ **Corporaciones Autónomas Regionales: 7.**



Seguridad Industrial

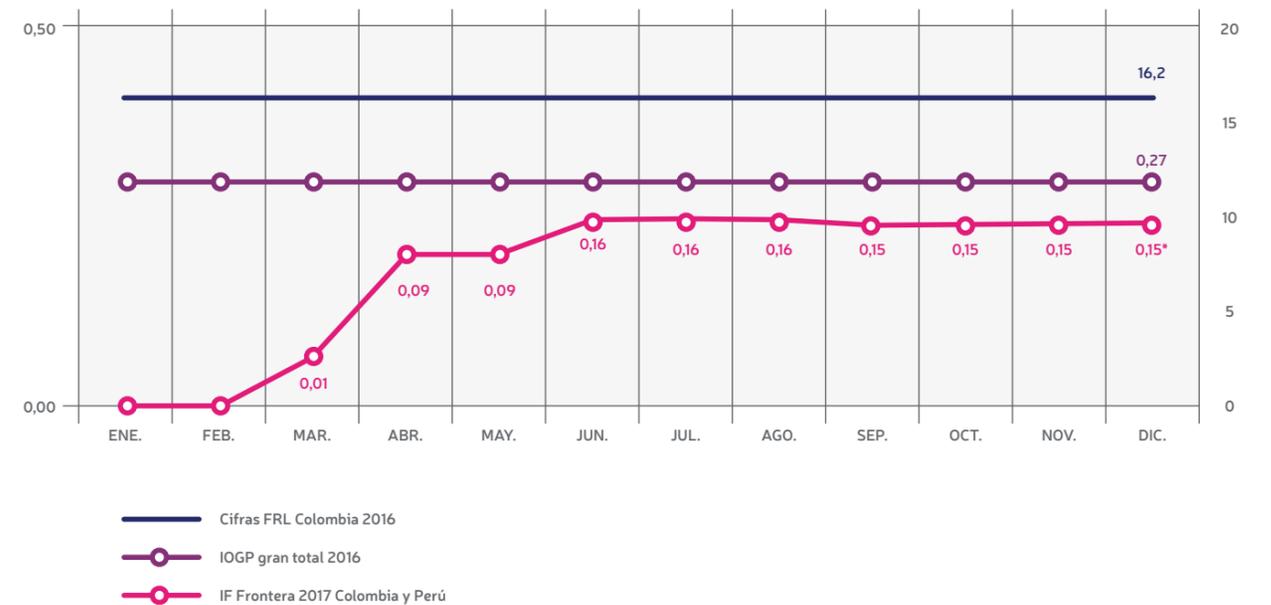
En Frontera fortalecer la seguridad en el desarrollo de nuestras actividades y de nuestro personal es un componente prioritario de la gestión para **la prevención de incidentes y el trabajo seguro.**

Índice de frecuencia de lesiones incapacitantes

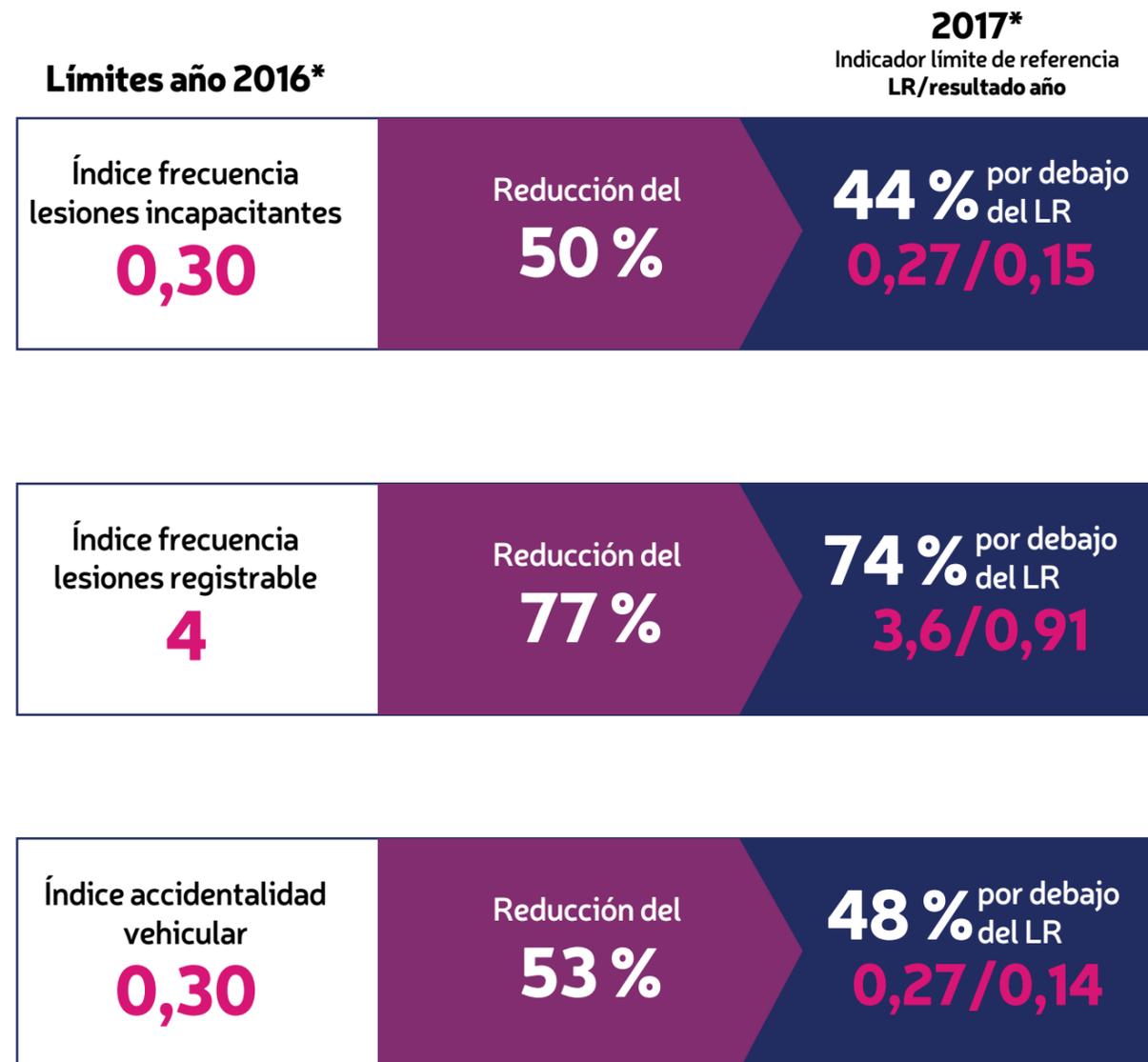
En el 2017 maximizamos nuestros esfuerzos en los programas de autocuidado para todos nuestros colaboradores y contratistas al interiorizar nuestra cultura HSEQ, como un principio que se vive a través de la prevención, lo cual nos permite obtener resultados positivos.

Para las operaciones en Colombia y Perú, el Índice de frecuencia de lesiones incapacitantes de la compañía fue del 0,15, un 44 % por debajo del valor presentado por la International Association of Oil & Gas Producers (IOGP) para operación costera. Respecto a las cifras publicadas por el Fondo de Riesgos Laborales de Colombia 2016, estuvimos por debajo en un 98 % de acuerdo con la siguiente gráfica.

IF Frontera vs. Resultados de referencia IOGP/ Fondo de riesgos Laborales Colombia



* En proceso de auditoría y validación



Nota: las estadísticas registradas corresponden a datos corporativos que involucran las cifras de Colombia y Perú, e incluyen a personal directo y contratistas.

* En proceso de auditoría y validación

Entrenamiento constante y actualización de conocimientos

En el 2017 mejoramos nuestras competencias en seguridad y salud en el trabajo, entrenando y reforzando las habilidades y el conocimiento de nuestro personal con el objetivo de controlar y mitigar los riesgos asociados a sus funciones.



Comprometidos con la seguridad vial

La seguridad en los desplazamientos es muy importante. Por eso, mantenemos la mejora del Programa Estratégico de Seguridad Vial (PEVS) y lo implementamos en nuestras operaciones internas de campo.

En el 2017, logramos los siguientes indicadores:



Seguridad vial en el transporte de hidrocarburos

En el 2017 nuestra producción recorrió más de **13 millones de kilómetros** por vías de la operación. Por ello, mantuvimos un ambiente de trabajo seguro que, más allá de la productividad, trasciende el desarrollo y la protección de las personas:

- 115 jornadas de seguridad vial con el apoyo de la policía de carreteras.
- 150 capacitaciones realizadas por las empresas de transporte en los puntos donde tenemos enturne para cargue y descargue de crudos.
- 9 simulacros de capacidad de respuesta de las empresas de transporte, entidades especializadas en atención de contingencias y entidades institucionales.
- Reconocimiento a **500** conductores por su desempeño operacional.

Salud ocupacional

En Frontera trabajamos para mejorar las condiciones de salud y el desarrollo integral del recurso humano al impactar de manera positiva en la productividad de la organización, y al reducir y controlar pérdidas económicas secundarias por ausentismo laboral.

Enfocados en la vigilancia y la salud de nuestra fuerza laboral

En el 2017 ejecutamos las actividades contempladas en el Sistema de Gestión de Salud Ocupacional de la compañía para dar cumplimiento a los requerimientos legales bajo un enfoque sistemático, con buenas prácticas para mantener un alto bienestar físico, mental y social de la población trabajadora.

- Consolidamos la implementación del Programa de reincorporación laboral y logramos resultados positivos para la organización en procesos de definición de origen de enfermedades y control de pérdidas por incapacidades prolongadas.
- Iniciamos los Análisis de Riesgo por Oficio (ARO) en nuestros campos identificando los riesgos ocupacionales.
- Realizamos jornadas de vacunación para los trabajadores con las Secretarías de Salud de las zonas de influencia. Esto benefició a nuestros trabajadores y contratistas, y también a la comunidad de la región.
- Llevamos a cabo campañas de salud con actividades preventivas para la detección temprana de enfermedades críticas.

Trabajamos por la seguridad de las personas y las operaciones

Continuamos fortaleciendo la Unidad Vocacional de Entrenamiento y Aprendizaje (UVAE), cumplimos con todos los requisitos establecidos y expandimos el programa de capacitaciones para maximizar la cobertura al personal, optimizar recursos y garantizar el cumplimiento de las actividades.



Unidad Vocacional de Entrenamiento y Aprendizaje (UVEA)

Programa principal de formación del Ministerio del Trabajo Colombia. Trabajo en alturas.

Las Unidades vocacionales de aprendizaje en la empresa (UVAE) son espacios formativos dentro de las empresas creadas con el fin de preparar, entrenar, reentrenar y certificar la capacidad de los trabajadores para el desempeño de las diferentes actividades técnicas.

Reducción anual de costos al entrenar con recursos propios de la empresa.

Ir en línea con las políticas del Ministerio del Trabajo.

Capacitación de acuerdo con las necesidades de la compañía.

Ser una empresa pionera en el sector de los hidrocarburos.

Beneficios

Suministro, transporte y comercio

En el sector de los hidrocarburos, las actividades de suministro, transporte y comercio de crudo y gas son neurálgicas en la cadena de valor. En Frontera estas actividades de transporte las realizamos a través de los territorios colombiano y peruano, razón por la cual interactuamos con las comunidades ubicadas en las rutas entre nuestros campos de producción y los sistemas de oleoductos para la exportación a través del Terminal de Coveñas y Bayovar. En ese sentido, somos respetuosos del medioambiente y evitamos accidentes y afectaciones mediante nuestro sistema de gestión y control.

La adecuada gestión de estas actividades le asegura a la compañía la producción continua y sin interrupciones por limitaciones o dificultades durante la evacuación de la producción, teniendo en cuenta que la autonomía de almacenamiento en campo es limitada, por lo cual es imprescindible asegurar siempre

la evacuación oportuna de la producción. De igual forma, el suministro confiable y oportuno de diluyentes y combustibles permite la operación de los campos de producción, para finalizar con la venta de exportación.

En Colombia y Perú estas actividades significan un alto costo operativo (casi el En Colombia y Perú, estas actividades representan el 51% del costo operacional del 2017. (US\$13.54/bbl de US\$26.25/bbl). En este sentido, en Frontera usamos todas las estrategias y los procesos posibles a fin de generar iniciativas orientadas a la reducción del costo y al incremento de la utilidad de la compañía. Durante 2017, la Vicepresidencia de Suministro, Transporte y Comercio, contribuyó activamente en el proceso de fusión de las Unidades de Negocio como parte de la estrategia corporativa de reorganización y optimización, así mismo, aportó información precisa y oportuna, para la producción de los reportes corporativos, el seguimiento y control del presupuesto, así como identificando e implementando varias acciones de mejoras en sus procesos internos.

Colombia

- El año pasado aseguramos la evacuación de toda la producción y cumplimos con los compromisos de venta a nuestros clientes en términos de calidad del producto y oportunidad en las entregas, aun cuando los eventos de fuerza mayor en el sistema Bicentenario y Caño Limón aumentaron de 185 días en el 2016 a 228 en el 2017. Esta gestión garantizó el ingreso planificado por ventas y mantuvo la confiabilidad de nuestros clientes.
- Asimismo, con nuestro socio Ecopetrol mantuvimos y desarrollamos esquemas operacionales colaborativos y asignación de capacidad en los oleoductos con otros productores y remitentes para optimizar los costos de dilución y transporte. Logramos ahorros estimados en USD 8 miles de millones.
- Continuamos la disminución en las compras de ACPM en todos nuestros campos de producción, a través de un acuerdo de procesamiento con la refinería de Hidrocasanare, procesando crudos medianos y livianos, en los cuales estimamos ahorros de COP 11,6 millones en comparación con otras opciones de combustibles.
- Gracias a los esfuerzos de la Administración de Bicentenario de reducir los costos operacionales la tarifa se redujo de US\$8,54/bbl a US\$7,56/bbl, lo cual generó un ahorro anual de USD 10,1 miles de millones. Estos esquemas de optimización incluyeron compras locales y reducciones en un 26 % del servicio de dilución, de 1,47 USD/bl en el 2016 a 1,09 USD/bl en el 2017. Desde 2015 la reducción ha sido del 50 % (2,17 USD/bl en el 2015), con lo cual se estiman ahorros por USD 27 miles de millones con respecto al año pasado.
- En esta búsqueda permanente de estrategias optimizamos el uso de capacidad no utilizada en nuestros contratos de transporte por oleoductos. Esto nos permitió recuperar unos COP 15,5 miles de millones.



También promovimos proyectos para la reducción de emisiones de carbono a través de la compra de bonos de CO₂ como parte de una iniciativa internacional (Protocolo de Kioto), mediante la cual se ofrece un incentivo fiscal en el ahorro de los impuestos en la compra de combustibles. Dicha resolución generó un ahorro de COP 0,6 miles de millones.



- Por segundo año consecutivo mantuvimos el control de pérdidas en el transporte de crudo y gas cercanas al 0 %, dentro del rango permitido en la industria del petróleo internacional, esto se logró a través del constante monitoreo de nuestros sistemas de medición, de las operaciones de transporte terrestre y la capacitación del personal.
- Reforzamos el sistema de control de calidad para nuestros cargamentos de exportación, para cumplir con la calidad acordada en nuestros contratos.



Continuamos con el apoyo y el desarrollo de las empresas transportadoras de la comunidad para incrementar su participación y lograr altos estándares en su operación. En el 2016 la participación fue del 24 % y en el 2017 del 29 %.



- Seguimos con la reducción de la accidentalidad en la operación de transporte terrestre de hidrocarburos, operación que se realiza a través de contratos de transportes. en el 2017, la accidentalidad se redujo en 55,6 % vs 2016 y 76,4 % vs 2015.
- Desde el año pasado, la Compañía continúa ampliando su portafolio global de clientes para mitigar los recientes cambios del mercado petrolero y aprovechar los arbitrajes regionales. Así mismo, Frontera Energy utilizó su infraestructura en Colombia para enfocarse en conservar la calidad de los crudos de exportación y mantener su estrategia comercial en los mercados más rentables. Por lo tanto, entre el 2016 y 2017, nuestras ventas de crudo Vasconia (diferencial vs. ICE Brent) mejoraron en +2.12 \$/B.

Perú

- Continuamos con la reducción de costos y la generación de ahorros en los Lotes Z1 y 192. Estimamos ahorros por USD 2,16 miles de millones. El costo de las embarcaciones para soportes marinos se redujeron en un 38 % comparado con el 2016, producto de optimizaciones logísticas y reducción de tarifas.
- Debido a las contingencias del Oleoducto Norperuano, se implementó un Plan Temporal de Transporte de Crudo Loreto por camiones para reiniciar la producción del Lote 192. Es importante resaltar que el plan mencionado fue el primer proyecto de su especie ejecutado en el Perú, superando las barreras de distancia y logística complicada desde la selva hasta la costa.
- En 2017, se renegoció el contrato de transporte con el oleoducto Norperuano, acordando una tarifa base por barril con un ajuste indexado a los precios internacionales del Petróleo. Lo cual ha sido una estrategia determinante para la gestión optimizada del transporte de crudo del Lote 192.

Nuestros retos 2018+

ASUNTO	RETOS
Resultados operacionales	1. Generar un total de gastos de capital de entre \$450 y \$500 millones, lo cual representa un aumento interanual de 101 % comparado con \$236 millones en el 2017.
Resultados financieros	1. Transformar el 2018 en un año de inversión, a medida que redistribuyamos el exceso de efectivo en nuestro balance, logrando posicionarnos para crecer tanto en el 2019 como en los años siguientes.
Salud ocupacional y Seguridad industrial	1. Continuar con los Análisis de Riesgo por Oficio (ARO) en toda la organización para obtener resultados positivos que aporten a la seguridad, la salud ocupacional y el talento humano. 2. Optimizar nuestro Sistema de vigilancia epidemiológico de riesgo cardiovascular en todos los niveles de la organización.
Suministro transporte y comercio	1. Negociar mejores condiciones de transporte al reducir nuestras obligaciones Ship or pay, compras de crudos livianos. 2. Continuar la compra de crudos para reducir la utilización de gasolina natural, maximizar el uso de la facilidad de PF2-OGD y asegurar el uso de nuestros contratos Take or pay. 3. Continuar en la búsqueda de combustibles sustitutos para la generación eléctrica en nuestros campos y así reducir el costo de energía. 4. Optimizar la logística de cargue y descargue de carrotanques para mantener las tarifas de transporte y seguir controlando los costos por standby. 5. Uno de los principales retos para el resto del año es la posible culminación del acuerdo OPEP y el potencial impacto en nuestras ventas de crudo internacional. Para mitigar esta situación, la Compañía continúa desarrollando diferentes estrategias comerciales con el fin de fortalecer nuestra flexibilidad comercial y mantener nuestra presencia en los mercados más rentables de la región.



ACTUAMOS CON COHERENCIA Y TRANSPARENCIA

La meta principal de Frontera es construir una organización de primera clase que actúe, en todos los aspectos relacionados con el negocio y las operaciones, con gran profesionalismo y una ética sólida, y alineada con los valores corporativos de integridad, respeto, compromiso y sostenibilidad.

Por ello, durante el 2017 enfocamos nuestros esfuerzos corporativos en actualizar un paquete integral de políticas corporativas que establecen las formas de actuar y los límites de acción de las personas que representan a nuestra compañía, todo esto con la aprobación de nuestra Junta Directiva.

Ética y cumplimiento en los negocios

En Frontera liderar desde el ejemplo con integridad y actuar de manera consistente, transparente y manteniendo un diálogo abierto en nuestro relacionamiento es un principio fundamental que contribuye a asegurar el equilibrio social, ambiental y económico en nuestras operaciones.

En este sentido, nuestros valores fundamentales —integridad, respeto, compromiso y sostenibilidad— determinan nuestras decisiones diarias y guían nuestras relaciones con todos nuestros grupos de interés.

Dada la definición de nuestros valores, y como resultado de la revisión de nuestro modelo de cultura, en el 2017 actualizamos el Código de Conducta y Ética Corporativa y las políticas relacionadas con el Gobierno Corporativo, los conflictos de interés, las donaciones, los regalos, entretenimiento y viajes, la revelación pública de información, la formulación de denuncias o presentación de inquietudes y los protocolos de denuncias y acercamiento a grupos de interés, al tiempo que destinamos recursos para fortalecer los departamentos de Ética y cumplimiento y Auditoría corporativa.

El código, las políticas y las nuevas actividades de la función de ética y cumplimiento fueron desarrollados para hacer negocios más eficientes, de mejor calidad, que eviten pérdidas a la compañía y que sean sostenibles en el tiempo, y para reforzar en los empleados los lineamientos acerca de lo que es legal y sobre lo que es correcto. Asimismo, dichas herramientas las aprobó nuestra Junta Directiva en diciembre del 2017.

Esta actualización de políticas muestra que todos los que actuamos en nombre de Frontera somos responsables de ser ejemplo de integridad y, por tanto, no toleramos los comportamientos que atentan contra los derechos fundamentales de las personas y su dignidad, ni los que van en contra de nuestros propios valores corporativos. Tampoco aceptamos la práctica o facilitar prácticas ilícitas de cualquier tipo que pongan en riesgo la integridad de las personas (empleados, contratistas, proveedores y demás grupos de interés), la de nuestra operación y nuestra reputación.

Por una parte, con respecto a la política de regalos e invitaciones, la compañía implementó un sistema para que el personal pueda reportar al oficial de cumplimiento la relación detallada de todos los regalos o las invitaciones que se les ofrezcan (incluidas las partes involucradas, las circunstancias [contexto], la fecha, la descripción y el valor del regalo o la invitación); igualmente, el trabajador deberá reportar si el regalo o la invitación se aceptó o no.

El personal tendrá que obtener aprobación escrita por parte del oficial de cumplimiento antes de ofrecer o recibir un regalo o invitación que supere el valor nominal establecido en este documento (USD 100 o su equivalente en pesos colombianos).

Por otra parte, y en línea con este trabajo, expedimos un nuevo reglamento para nuestro Comité de ética y actualizamos a sus integrantes.

Asimismo, mediante la promulgación de la Política de formulación de denuncias y el Protocolo de investigaciones de quejas de ética reafirmamos el respeto por la confidencialidad y privacidad de cualquier queja o inquietud, y la no tolerancia frente a cualquier intento por parte una persona de sancionar o afectar de manera negativa a otra que haya reportado una inquietud genuina, la cual se relacione con un aparente comportamiento ilegal o deshonesto.

Durante el 2017 mantuvimos habilitados los siguientes canales de reporte y consultas de temas éticos para empleados y demás grupos de interés.

Teléfonos

Colombia: 01 800 518 0744
Canadá y EE. UU.: 1 877 266 2579
Internacional: 1 866 450 2579

Página web

<http://www.wiklow.com>
1. Ingrese a ícono «Whistleblower login»
2. Nombre de usuario: Frontera
3. Contraseña: Frontera

Correo electrónico

lineaetica@fronteraenergy.ca

Durante el 2017,



a través de nuestro canal ético, en las diferentes opciones para su uso y ante la alta dirección, recibimos

93

denuncias relacionadas con asuntos de cumplimiento y ética.

El Comité de Ética está compuesto por:



Finalmente, y teniendo en cuenta que la promoción de la gestión ética es un asunto fundamental, durante el 2017 nos adherimos al Comité de ética de la Cámara Colombo Canadiense y a la Declaración de Transparencia de la Procuraduría General de Colombia con el objetivo de estar a la vanguardia de estos temas y compartir experiencias con el sector empresarial colombiano.

Anticorrupción

En Frontera mantenemos nuestro compromiso con la ejecución de los negocios de manera ética y honesta, con el cumplimiento de los requerimientos legales y nos oponemos a la corrupción pública y privada en cualquiera de sus manifestaciones.

Para fortalecer la transparencia y la ética desde un ámbito de control, en el 2017 actualizamos nuestro marco de orientación ético. Hoy contamos con una nueva versión de las políticas antisoborno y anticorrupción, de prevención contra el lavado de activos y financiación del terrorismo.

Para la sostenibilidad del negocio y la construcción de confianza con nuestros grupos de interés, constantemente desarrollamos y acogemos prácticas de transparencia y anticorrupción que aseguran la calidad y la transparencia de la información que publicamos, además del establecimiento de cláusulas de cumplimiento en todos nuestros contratos con empleados, proveedores y contratistas y la rendición de cuentas ante las autoridades.

Por ello, comprometidos con la contribución a elevar los estándares globales de transparencia en el sector extractivo, verificamos el cumplimiento de las leyes anticorrupción (FCPOA) y divulgamos públicamente los pagos efectuados al Gobierno de conformidad con lo establecido en el *Extractive Sector Transparency Measures Act* (ESTMA) o Ley de Medidas de Transparencia del Sector Extractivo.

Por una parte, a partir del nacimiento de la nueva marca Frontera posicionamos la cultura de cumplimiento y transparencia en temas regulatorios, y el fortalecimiento de los estándares éticos a través de campañas de comunicación internas como por ejemplo «la estrella frontera de los valores», en la cual resaltamos los siguientes mensajes: «Los valores que guiarán este nuevo camino», «las buenas decisiones son el camino», «una adecuada administración del conflicto de interés es la clave», «nuestros valores están inmersos en el día a día de Frontera» y «todos somos *compliance*».

Por otra parte, durante el 2017 nos aseguramos de que el 100 % de los empleados nuevos suscribieran su compromiso con la integridad al adherirse al Código de Conducta y Ética Corporativa, la política de cero tolerancia al fraude y la corrupción, y al declarar conflictos de interés. De los empleados activos y la Junta Directiva,

1.136 
empleados
activos y miembros de la
Junta Directiva, suscribieron
la encuesta anual de
conflictos de interés.

De esta forma, se
cumplió con un
96,7%
del total,

232 conflictos reportados y 191 empleados con conflictos de interés.

Estos resultados fueron compartidos con cada uno de los líderes para evaluar la necesidad de realizar algún ajuste en la gestión o el rol del trabajador involucrado. Muchas de las situaciones de conflicto pueden ser administradas de manera favorable y, por eso, la transparencia del reporte que cada uno de los miembros de Frontera ha hecho de esta una herramienta muy valiosa para la empresa.

Auditoría interna

En línea con los nuevos objetivos planteados por la compañía, nuestra área de auditoría fue uno de los procesos con mayor reestructuración interna, alienamos nuestros procesos con el marco profesional y estándares de calidad internacionales para la práctica de Auditoría Interna con el objetivo darle un mayor posicionamiento entre los empleados y la Junta Directiva, y, de este modo, fomentar cambios importantes en la cultura organizacional y fortalecer las prácticas de transparencia e integridad ante todos nuestros grupos de interés.

Estas fueron algunas de las iniciativas más relevantes en el 2017:

- Alienación con Estándares internacionales, actualizando nuestra metodología de trabajo y estableciendo indicadores de calidad
- Establecimiento de una estrategia de tres años que posiciona al área de auditoría como un proceso fundamental para el cumplimiento de los objetivos del negocio.
- Entrenamiento a todas las áreas de Frontera en control interno, lo cual permitió mejorar el conocimiento de nuestros empleados frente al marco regulatorio al que estamos expuestos como compañía, y la importancia del Sistema de Control Interno (COSO) para evitar riesgos en la reputación y la continuidad del negocio.
- Reestructuración del equipo de auditoría, conformación de un equipo especializado para que la compañía ahorre y sea más eficiente.

Gestión de riesgos

En esta nueva era, en Frontera somos conscientes de los riesgos que están presentes en la industria en la que desarrollamos nuestra operación en Colombia y Perú. Por eso, año tras año, de la mano de la Junta Directiva, la alta gerencia a través del programa Enterprise Risk Management (ERM) traza una hoja de ruta mediante la definición de un plan estratégico con el fin de alcanzar unas metas y cumplir unos objetivos corporativos en el corto, mediano y largo plazo. Para ello, el análisis de riesgos al interior de la compañía es una actividad constante y permanente en todos los niveles de la organización.

Este año identificamos y gestionamos 19 riesgos corporativos divididos en: estratégicos, operacionales, financieros, del entorno (social y ambiental), y de control y cumplimiento. Algunos de estos primeros son: ética, fraude y corrupción, retención y atracción del talento humano, gestión de pasivos, relacionamiento con grupos de interés, Salud, Seguridad, Medioambiente y Calidad (HSEQ por sus siglas en inglés), asuntos operacionales y de producción, entre otros.

Teniendo en cuenta lo anterior, en el 2017 la cultura de gestión de riesgos fue un pilar fundamental para el cumplimiento de los objetivos. Para la búsqueda de esta cultura hemos generado una competencia comportamental en todos los colaboradores y continuamos con el plan de capacitación al interior de la compañía. Para ello, brindamos tres acciones de formación y capacitamos a otros 60 colaboradores, con el soporte de la Universidad Corporativa.

De la misma manera, el año pasado continuamos apoyando el análisis de riesgos en todos los procesos –core y soporte–, para lo cual analizamos veintiséis subprocesos. Nuestro equipo de ERM llevó la metodología para identificar los riesgos específicos a los que cada área se enfrenta para proseguir con los análisis de causa-consecuencia, establecer y atar los planes de mitigación a las causas generadoras de riesgos.

Asimismo, realizamos el seguimiento a los planes de acción propuestos por los dueños de proceso en los planes de mitigación para evaluar su ejecución a través del Comité ejecutivo de la compañía.

Transparencia en regalías

Por sexto año consecutivo anunciamos nuestro respaldo a la Iniciativa de Transparencia en la Industria Extractiva (EITI por sus siglas en inglés), porque creemos firmemente en el poder que tienen los recursos, otorgados por concepto de regalías e impuestos, de transformar los entornos de los lugares donde operamos.

Seguimos con este compromiso y con la firme convicción de la contribución a la gobernabilidad que podemos hacer a partir de la rendición de cuentas sobre los pagos que realizamos en nuestros países de operación.

Relación con el mercado

El área de relaciones con el inversionista es fundamental para Frontera, ya que su función principal es comunicar de manera transparente y eficiente al mercado la historia de donde viene y hacia dónde se dirige la empresa. Por ello, tiene un impacto directo en el costo de capital de la compañía para lo negociado públicamente y los títulos de deuda.

Durante el 2017 tuvimos mucho éxito informando al mercado y a otros grupos de interés sobre «La nueva Frontera» enfocándonos en compartir nuestra estrategia, nuestros planes y logros como compañía, y demostrando que en el comienzo de esta nueva era, el crecimiento sostenible, el respeto hacia nuestros grupos de interés y la transparencia son los motores claves para la creación de valor.

Hoy en día contamos con un modelo comercial sostenible en el que buscamos crecer durante los próximos tres a cinco años, a partir de los activos existentes.

Tenemos un nuevo equipo de gestión que está convencido de la creación de valor sobre el volumen, mientras posiciona a la compañía en reservas y crecimiento de la producción.

En términos financieros, en la actualidad Frontera cuenta con un poco más de 50 millones de acciones en circulación. El 2017 fue el año para generar efectivo a medida que nos enfocamos en la creación de valor sobre los volúmenes. Durante dicho periodo empezamos con USD 400 millones en el banco y terminamos con más de USD 600 millones como resultado del 20 % de reducción en nuestros gastos de capital y el incremento de nuestro Ebitda (*Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation, and Amortization*).

A largo de este año, todas estas condiciones y estos avances los comunicó la alta gerencia de forma eficiente y transparente al mercado a través de una ronda presencial que garantizó la creación de relaciones basadas en la confianza y la buena reputación con los inversionistas y el mercado.

Nuestros retos 2018+

ASUNTO	RETOS
Ética y cumplimiento en los negocios	<ol style="list-style-type: none"> 1. Divulgar a los principales grupos de interés el Código de Conducta y Ética Corporativa de Frontera, sensibilizarlos y capacitarlos sobre este, y promover que aquel se cumpla. 2. Desarrollar acciones conjuntas y coordinadas con grupos de interés y autoridades líderes y relevantes para el desarrollo del cumplimiento y la integridad en nuestro entorno. 3. Diseñar nuevas estrategias para posicionar la cultura de ética y cumplimiento ante grupos de interés externos e internos (web, intranet). 4. Desarrollar una nueva línea directa (<i>hotline</i>) integrada y accesible, acompañada de una campaña de divulgación para su uso adecuado.
Anticorrupción	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fortalecer el cumplimiento de los valores corporativos, la cultura de la integridad, la prevención del conflicto de interés y la lucha contra la corrupción. 2. Sensibilizar sobre la Política de Anticorrupción a través de programas de capacitación a grupos de interés internos y externos.
Auditoría interna	<ol style="list-style-type: none"> 1. Continuar el proceso de alienación con los estándares internacionales incluyendo la evaluación anual de calidad. 2. Ejecutar una evaluación anual de cumplimiento corporativo a través del Sistema de Control Interno (COSO). 3. Actuar en un rol de consultor, para brindar entrenamiento a la organización en el marco regulatorio canadiense, el sistema de control interno y adicionalmente asistir a los dueños de proceso en la actualización de sus controles, fomentando así el auto-control y responsabilidad de la Gerencia sobre la cultura de control de la compañía.
Gestión de riesgos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gestionar un plan de la Función ERM 2018, la cual mediante la rendición de cuentas busca hacer seguimiento a cada una de las actividades y los proyectos que esta se ha trazado.
Transparencia en regalías	<ol style="list-style-type: none"> 1. Participar activamente en iniciativas nacionales e internacionales que promuevan la rendición de cuentas en el sector de hidrocarburos en Perú y Colombia.
Relación con el mercado	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fortalecer nuestra comunicación con los inversionistas y el mercado. 2. Expandir el cubrimiento por parte de los analistas.



— TRABAJAMOS EN ARMONÍA CON EL MEDIOAMBIENTE

En Frontera valoramos el entorno natural y los recursos que nos provee. Por eso, nuestra gestión ambiental tiene el propósito de prevenir, controlar y mitigar los potenciales impactos ambientales asociados a las operaciones que desarrollamos en las diferentes regiones de Colombia.

Los siguientes fueron los resultados obtenidos en el 2017 frente a la viabilidad ambiental de nuestros proyectos en Colombia, que es la base para desarrollarlos en armonía con los recursos naturales y en su uso:

15

giros ordinarios elaborados para viabilizar la operación conforme a las obligaciones de las licencias ambientales otorgadas.

10

planes de manejo ambiental (PMA) de campos de producción aprobados.

25

autos derivados del seguimiento y el control ambiental de la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales (ANLA), con lo cual fortalecemos la gestión y el cumplimiento de obligaciones de la licencia ambiental en nuestros campos de operación.

Biodiversidad

En Frontera conocer nuestro entorno y su dinámica natural nos ha ayudado, a lo largo del tiempo, a prevenir y mitigar los impactos de nuestra operación en las áreas donde desarrollamos nuestros proyectos.

Por eso, dentro de los estudios ambientales que realizamos en cada una de nuestras áreas de operación, identificamos las zonas de especial importancia para la fauna que habita nuestro entorno y en la ejecución de nuestras actividades nos esforzamos por preservarlas.

En el siguiente esquema presentamos las zonas consideradas como ecosistemas estratégicos y algunas de las especies de anfibios, reptiles, aves y mamíferos registrados durante los monitoreos realizados en el 2017.

Casanare y Meta



Extinto (EX)

Extinto en Estado Salvaje (EW)

Amenazada

En Peligro Crítico (CR)

Bajo Amenaza (EN)

Vulnerable (VU)

Casi Amenazada (NT)

Preocupación Menor (LC)

DEPARTAMENTO	NOMBRE	FOTO	ESTADO
Casanare y Meta	Rata arborícola <i>(Dactylomys dactylinus)</i>		Preocupación menor: NT, LC Amenazado: CR, EN, VU Extinto: EX, EW
	Ranita enana llanera <i>(Pseudopaludicola llanera)</i>		Preocupación menor: NT, LC Amenazado: CR, EN, VU Extinto: EX, EW
	Garza real ardea <i>(Casmerodius alba)</i>		Preocupación menor: NT, LC Amenazado: CR, EN, VU Extinto: EX, EW
	Oso palmero <i>(Myrmecophga tridactyla)</i>		Preocupación menor: NT, LC Amenazado: CR, EN, VU Extinto: EX, EW
	Colibrí <i>(Clorostilbon mellisugus)</i>		Preocupación menor: NT, LC Amenazado: CR, EN, VU Extinto: EX, EW

VALORAMOS LA RIQUEZA NATURAL DE NUESTRAS ZONAS DE OPERACIÓN.



DEPARTAMENTO	NOMBRE	FOTO	ESTADO
Cundinamarca 	Rana <i>(Rulyrana adiazeta)</i>		Preocupación menor: NT LC Amenazado: CR EN VU Extinto: EX EW
	Boruga <i>(Dinomys branicki)</i>		Preocupación menor: NT LC Amenazado: CR EN VU Extinto: EX EW
Tolima 	Titi gris <i>(Saguinus leucopus)</i>		Preocupación menor: NT LC Amenazado: CR EN VU Extinto: EX EW
	Lorito cara oxidada <i>(Hapalopsittaca amazonina)</i>		Preocupación menor: NT LC Amenazado: CR EN VU Extinto: EX EW
Sucre 	Chavari <i>(Chauna chavaria)</i>		Preocupación menor: NT LC Amenazado: CR EN VU Extinto: EX EW
Magdalena 	Tortuga Teracay <i>(Podocnemis unifilis)</i>		Preocupación menor: NT LC Amenazado: CR EN VU Extinto: EX EW

www.naturalista.biodiversidad.co © Maira Alejandra Holguín Ruiz © Benjamin © Michael Woodruff © Fernando Flores © Ricardo Vazquez © Nathalia López © Ricardo Vazquez © Mike Baird © Wilson Cabanzo © 500px-Dinomys_branickii © James St. John © wykop.pl

Ecosistemas estratégicos para la conservación de la biodiversidad

La Compañía desarrolla sus operaciones en paisajes muy diversos de la geografía colombiana, localizados en la Orinoquía (Meta y Casanare), la Región Caribe (Magdalena y Sucre) y la Región Andina (Cundinamarca y Tolima). A continuación se presenta una reseña de las características de paisaje y cobertura representativas de cada departamento, en las áreas correspondientes a las operaciones de la Compañía, que favorecen la protección de la biodiversidad.

Meta

En el departamento del Meta se hallan varios bloques de la Compañía; es el caso de CPE-6, Quifa, Cajua, Sabanero, Ariari, Corcel y Guatiquía. Sus áreas no presentan traslapes con Áreas Naturales Protegidas. La cobertura dominante es herbazal denso de tierra firme o no arbolado. No obstante, los principales nichos, hábitats y refugios de biodiversidad y vida silvestre están asociados a nacederos, manantiales, esteros, cuerpos de agua (lénticos y lóticos), bosques de galería y morichales. En particular los bosques de galería y los morichales, si bien ocupan una proporción menor del área, son coberturas muy importantes porque tienen una alta biodiversidad, obediendo en el caso de los morichales, a su complejidad estructural que provee una amplia oferta de hábitats y microclimas.

Otras unidades de cobertura presentes en algunas áreas de operación corresponden a mosaico de cultivos y espacios naturales (mezcla de cultivos, pastos naturales, matas de monte y rastrojos), vegetación secundaria alta, arbustales densos, palma de aceite, pastos enmalezados y pastos limpios.



Sucre

En el Bloque La Creciente, localizado en el departamento de Sucre, no se registran Áreas Naturales Protegidas ni otras figuras de conservación. No obstante se encuentran algunas áreas identificadas como ecosistemas estratégicos y sensibles, que corresponden a zonas de vegetación secundaria, sistemas lénticos (jagüeyes, principalmente) y sistemas lóticos, los cuales cumplen funciones ecosistémicas cruciales para el mantenimiento del equilibrio ecológico e hidrológico en la zona, al tiempo que sirven de refugio a la fauna silvestre asociada al área de operación de la Compañía.

Pese a su origen artificial, las condiciones, características y distribución de los jagüeyes los configura como áreas sensibles, al cumplir funciones similares a las de cuerpos lénticos naturales; en consecuencia tienen una importancia significativa en términos ecosistémicos y para la conservación de la fauna silvestre, más allá del servicio de abastecimiento hídrico que prestan a las comunidades.



Casanare

Los bloques Mapache, Cachicamo, Cravo Viejo, Llanos 19, Cubiro, Arrendajo, Casimena, Casanare Este II y Canaguaro se localizan en el departamento del Casanare. Aunque no presentan traslapes con Áreas Naturales Protegidas de carácter público del orden nacional, albergan áreas de alta importancia biótica, ecosistémica y en biodiversidad. Dentro del área de influencia del bloque Cachicamo se halla una parte de una Reserva Natural de la Sociedad Civil, catalogada como área de exclusión en la zonificación de manejo, y de un Área de Conservación. Por su parte el bloque Casimena se encuentra próximo a la Reserva Forestal Protectora, una Reserva Natural y Reservas Naturales de la Sociedad Civil, sin embargo estas se encuentran por fuera del área de influencia del campo; y el bloque Casanare Este II con bosques de galería declarados como Áreas Naturales Protegidas del orden municipal.

Las coberturas más características en estas áreas de operación son herbazal denso inundado no arbolado, llanura inundable, bosques de galería, morichales, corrientes de agua, lagunas, madre viejas y esteros, que coinciden con los hábitats más biodiversos y de más alta importancia biótica, así como con los principales refugios para la fauna silvestre de las áreas de operación, entre la que se cuentan especies de aves acuáticas y semiacuáticas. Mención especial merecen los bosques de galería asociados al río Cusiana y los caños Guirripa, Guirro, La Piedra y Suarez, al igual que los humedales asociados al río Tacuy. También se registran parches con coberturas en pastos limpios, cultivos agrícolas y plantaciones forestales.



Magdalena

En el departamento de Magdalena se localiza el Bloque Guama, sin presentar traslapes con Áreas Naturales Protegidas. Entre las coberturas predominantes figuran pastos limpios y pastos arbolados; igualmente bosques de galería, arbustales, vegetación secundaria (alta y baja) y jagüeyes, que son las más importantes en términos bióticos y ecosistémicos y constituyen los principales refugios de fauna silvestre.



Cundinamarca y Tolima

En Cundinamarca se ubica el Campo Guaduas y parte del Campo Abanico, los cuales no se traslapan con Áreas Naturales Protegidas. En el municipio de Guaduas, dentro del área de influencia del Campo del mismo nombre se halla la Reserva Forestal Protectora de la Cuenca Hidrográfica del Río San Francisco. Esta reserva tiene más de 2.800 ha, se halla en un rango altitudinal por encima de los 1.100 m.s.n.m. y es el área más importante, desde el punto de vista ecosistémico y en biodiversidad, así como por servir de refugio para la fauna silvestre asociada al área de operaciones de la compañía en el departamento; su riqueza natural le confiere potencial para el desarrollo ecoturístico y del turismo de naturaleza.

El Campo Abanico tiene jurisdicción en los municipios de Girardot (Cundinamarca) Flandes y Espinal (Tolima), y no presente traslapes con Áreas Naturales Protegidas. Los sitios de mayor importancia biótica y ecosistémica son la franja montañosa de la vereda San Lorenzo (Girardot), definida por el POTM como Zona Rural de Protección, y los bosques de galería de los cuerpos de agua existentes en la zona, que albergan la mayor parte de la fauna silvestre.



Evaluación de impactos en la biodiversidad

Previo al inicio de los proyectos la compañía realiza Estudios de Impacto Ambiental con el objetivo de identificar zonas prioritarias para la conservación de la biodiversidad. En la planeación de los estudios, se realiza la ubicación de la infraestructura acorde con la zonificación ambiental para establecer distancias de protección de ecosistemas estratégicos o de alto impacto para la conservación. Dentro de los impactos que identificamos y controlamos en el desarrollo de los proyectos se destacan: Modificación de la cobertura vegetal y cambios en la composición y distribución faunística, centralizamos la gestión de estos impactos a la biodiversidad con estrategias dirigidas a mitigarlos, controlarlos y eliminarlos.

Se reporta una muestra de las especies de flora y fauna características por zona de operación, indicando su estatus frente al UICN.

REGIÓN	ESPECIE	NOMBRE CIENTÍFICO	CATEGORÍA UICN
Meta	Palma de Moriche	<i>Mauritia Flexuosa L. f</i>	<p>Vulnerable (UICN)¹</p>
Meta	Palma Sarare	<i>Syagrus sancona</i>	<p>Vulnerable (UICN)</p>
Casanare	Aniba sp.	<i>Aniba sp.</i>	<p>Vulnerable (UICN)</p>
Tolima	Mango	<i>Mangifera foetida</i>	<p>Preocupación menor (UICN)¹</p>
Cesar	Algarrobo	<i>Prosopis chilensis</i>	<p>Casi amenazado (UICN 2.3)</p>
Magdalena	Roble andino	<i>Quercus humboldtii</i>	<p>Vulnerable (UICN)¹</p>
Putumayo	Cedro espino	<i>Bombacopsis quinata</i>	<p>Vulnerable (UICN 2.3)¹</p>
Huila	Cedro americano	<i>Cedrela odorata</i>	<p>Vulnerable (UICN)</p>

Conociendo nuestro entorno

Asimismo, hacemos estudios frecuentes y seguimiento a la fauna presente en nuestras operaciones a través de:

- Métodos de reconocimiento de las zonas al ubicar equipos de seguimiento en puntos aleatorios con el fin de reconocer y detectar anfibios, reptiles, aves y mamíferos.
- Caminatas técnicas de observación para registrar la abundancia y la caracterización de las especies.
- Identificación de zonas de importancia para la conservación de la biodiversidad en las áreas donde desarrollamos operaciones, en línea con los permisos ambientales otorgados.



Zonas restauradas



Zonas restauradas por la compañía



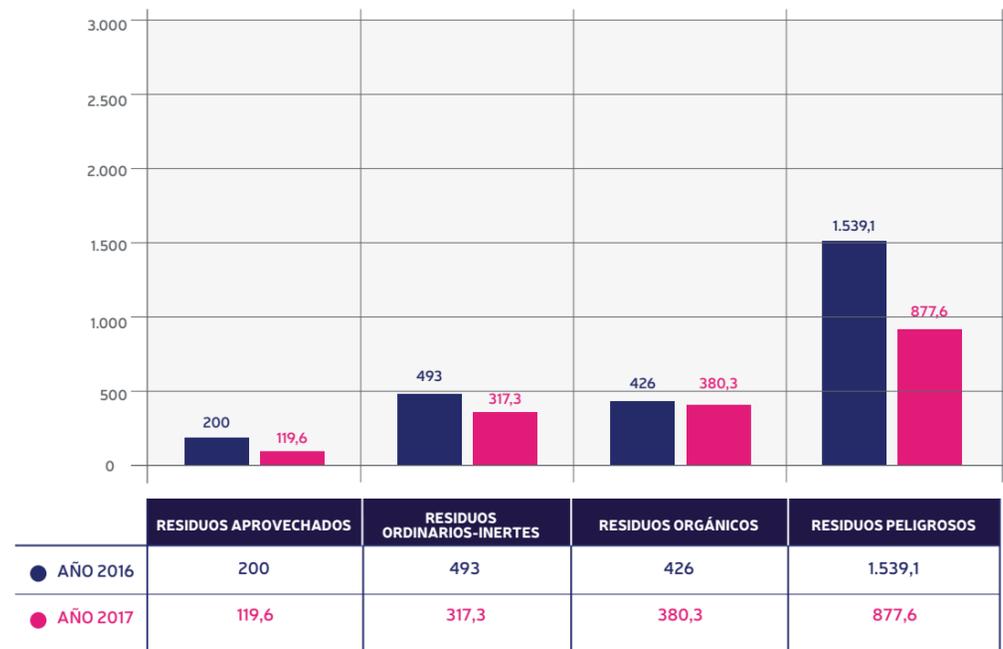
Zonas reforestadas por la compañía



Gestión de residuos

En Frontera controlamos la generación de los residuos sólidos y peligrosos en el desarrollo de nuestras operaciones para garantizar una gestión adecuada, según su tipo, los clasificamos y disponemos de acuerdo con sus características para promover, además, acciones de reutilización y reciclaje que reducen su generación. Los resultados de la gestión de residuos del 2017 son presentados a continuación:

Residuos generados por tipo (toneladas)



La disminución en la generación de residuos en el 2017, en relación con el año anterior, se debe, principalmente, a la reducción en el desarrollo de proyectos en nuestros campos activos.

Residuos generados vs. aprovechados 2017



Capacitación en gestión eficiente de residuos para personal directo y contratistas: 150 horas.

Los residuos reciclables se entregaron a empresas que trabajan con mujeres cabezas de hogar.



2017
 Promovemos nuestra cultura de orden y aseo al involucrar a nuestra sede administrativa Bogotá, gracias al desarrollo de la jornada de orden y aseo. El 2017 generó los siguientes resultados.

Recolección de **1.216,35 kg.**
 Superamos la cantidad del año pasado en **15,5%**

El **98%** fueron reciclables-aprovechables.



El 25 % del total de residuos generados en el 2017 se aprovecharon para actividades de reutilización y reciclaje.

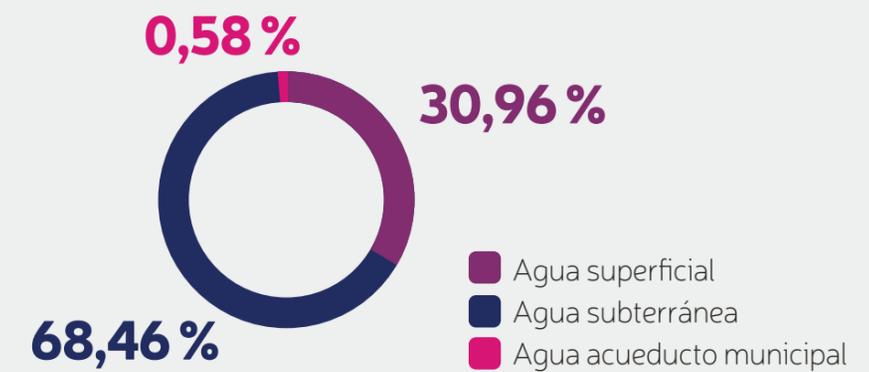


Gestión integral del agua

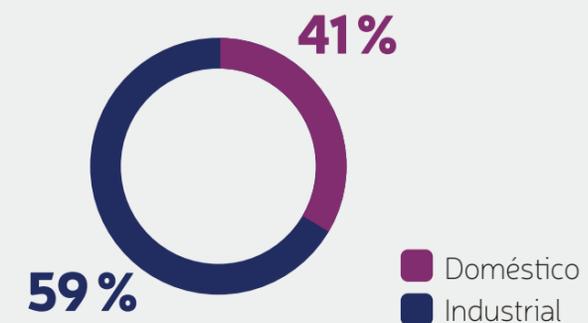
Para Frontera es fundamental garantizar la protección del recurso hídrico. Por eso, la compañía centra su gestión en un manejo responsable y eficiente del agua; para ello, mide de forma constante su calidad, los volúmenes asociados a su uso y la generación por la demanda de este recurso en nuestras operaciones y proyectos.

Medimos el uso del recurso hídrico.

Porcentaje de captación por fuente de suministro del 2017



Porcentaje de tipo de uso del agua captada en el 2017



Volúmenes captados

Año	Agua superficial (m³/año)	Agua subterránea (m³/año)	Agua acueducto municipal (m³/año)	Otros (m³/año)	Total agua captada	Doméstico (m³/año)	Industrial (m³/año)
2017	151.190	334.338	2.814	0	488.342	201.360	286.982
2016	135.376	436.157	4.564	1.514	577.611	317.101	260.510

Asimismo, buscamos optimizar el recurso hídrico a través de la identificación y el monitoreo de actividades que involucren el uso del agua.

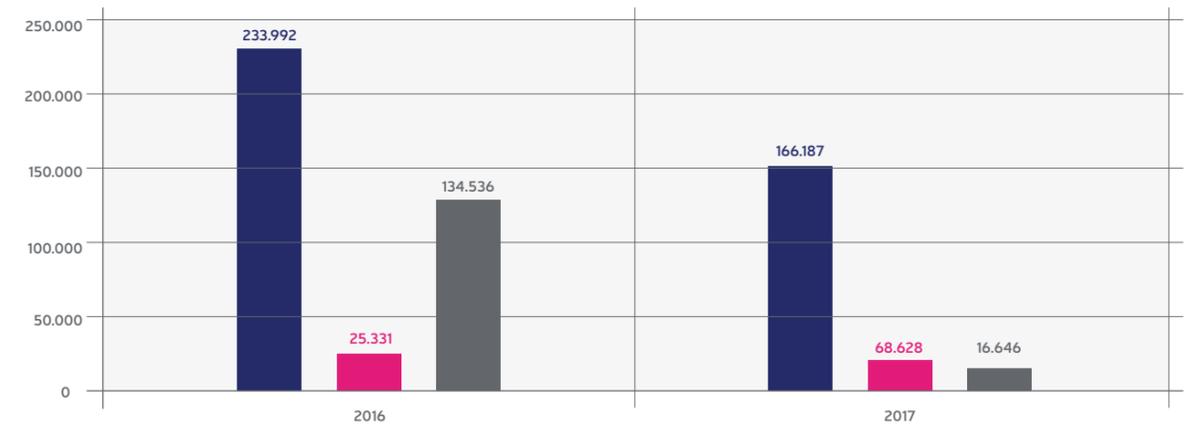


Materializamos iniciativas de reutilización del agua residual generada.

Nuestros sistemas de tratamiento de agua nos permiten cumplir con los parámetros establecidos por norma. Esta condición nos ofrece la posibilidad de reutilizar parte del volumen generado.



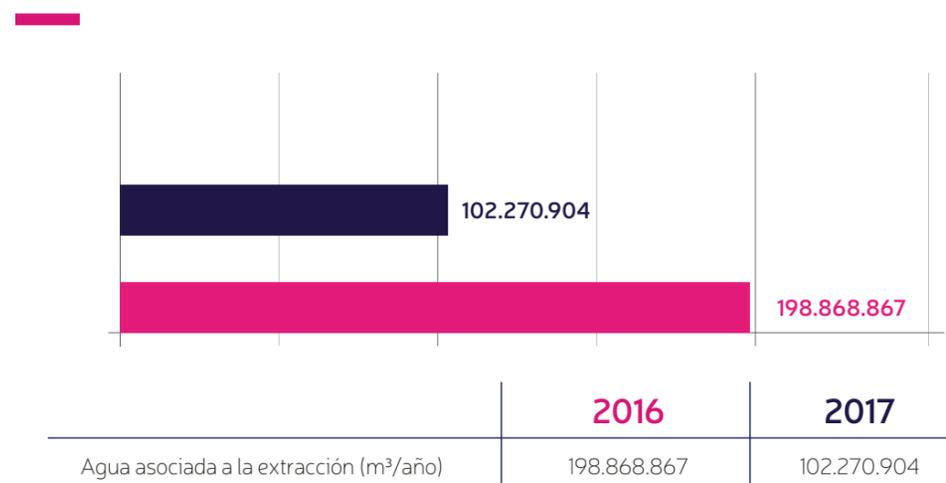
Generación y reutilización del agua residual



	2016	2017
● DOMÉSTICA (m³/año)	233.992	166.187
● INDUSTRIAL (otras actividades) (m³/año)	25.331	68.628
● REUTILIZACIÓN	134.536	16.646

Entre los años 2016 y 2017, con respecto a la generación de aguas residuales industriales asociadas a la producción de crudo y gas, tuvimos una reducción del 51 % generada principalmente a la disminución en los proyectos de desarrollo de la compañía. Mediante el mecanismo de inyección dispusimos el 96 % del agua generada asociada al proceso.

Agua residual generada asociada a la producción (m³/año)



Ejecutamos acciones dirigidas a reducir la captación de agua.



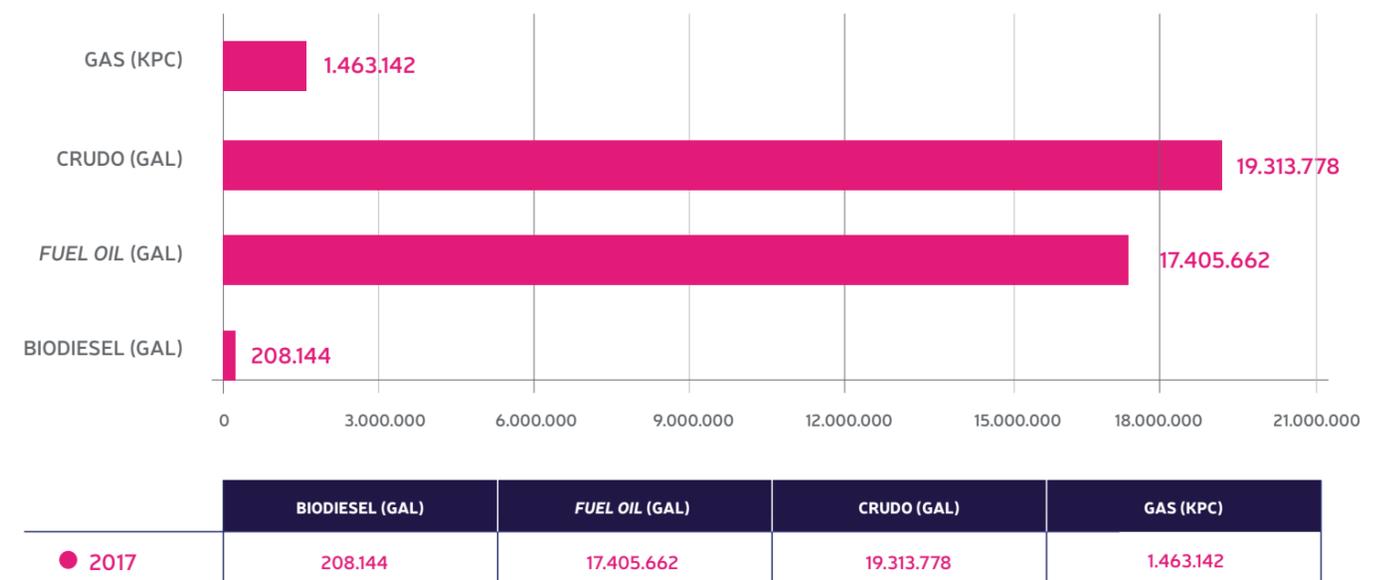


Energía y emisiones

En Frontera estamos comprometidos con el uso eficiente de la energía. Por eso, en 2017 continuamos desarrollando la operación de nuestros campos de producción haciendo un uso eficiente de la energía. Durante 2017 tuvimos

una reducción en el consumo de energía dado principalmente a la finalización de la operación del Campo Rubiales, que generaba cerca del 50 % de la demanda energética de la compañía.

Consumo de combustible para generación de energía eléctrica y térmica



COMPRA Y GENERACIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA Y TÉRMICA (MWh)*

Año	Sede administrativa Bogotá	Energía adquirida externamente a los campos operativos	Energía eléctrica y térmica generada en campos operativos
2017	3.910	227.201	674.425

*Megavatio-hora.

Procedencia de la energía obtenida de forma externa:

- a. Campos: Emp. Energía de Cundinamarca / Electricaribe / Enertolima / Petroeléctrica de los Llanos.
- b. Sedes administrativas: Vatia / Codensa.

Intensidad energética

Año	Consumo de energía eléctrica (MWh)	Producción (BOE)	Intensidad (MWh/BOE)
2017	905.536	32.532.772	0,028

Observaciones: el indicador se calcula a partir del consumo de energía eléctrica y térmica demandada por los campos, interna y externamente, incluida la sede administrativa.

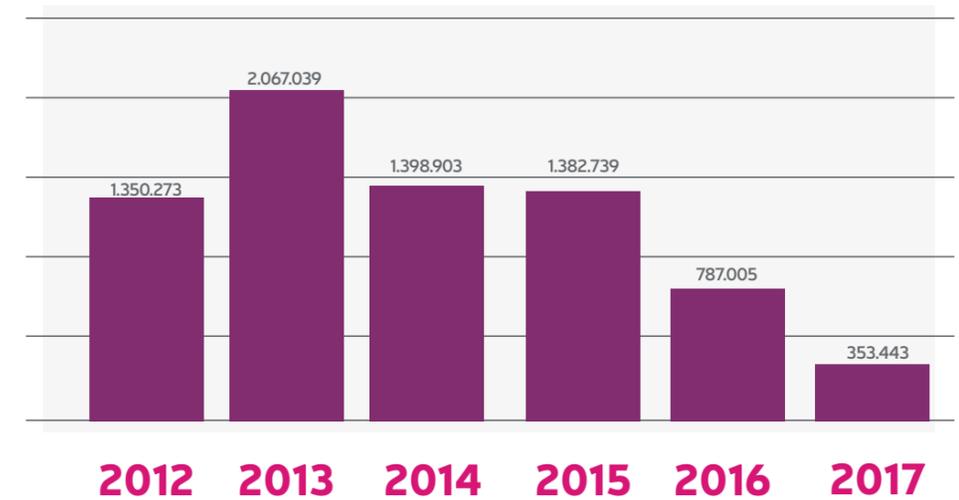
Reducción de gases efecto invernadero (GEI) y energía

Con la compra de 229 Giga vatio hora (GWh) al Sistema Interconectado Nacional para consumo en los campos de producción, Quifa, Abanico, La Creciente y Guaduas, en 2017 evitamos la generación de un promedio de 10.960 Ton Gas Carbonico equivalente (CO2eq), al reducir el consumo de combustibles por generación localizada. Respecto al año anterior la compra de energía en nuestros campos operativos tuvo una reducción del 58 % debido a la entrega del Campo Rubiales a partir del segundo semestre del año 2016

A continuación se presentan los resultados de la estimación de las emisiones de gases efecto invernadero para el periodo objeto de reporte, en las cuales se evidencia una reducción del 54 % respecto al 2016, debido principalmente a la entrega del campo Rubiales a partir del segundo semestre del 2016 y la reducción en la producción de algunos de los campos.

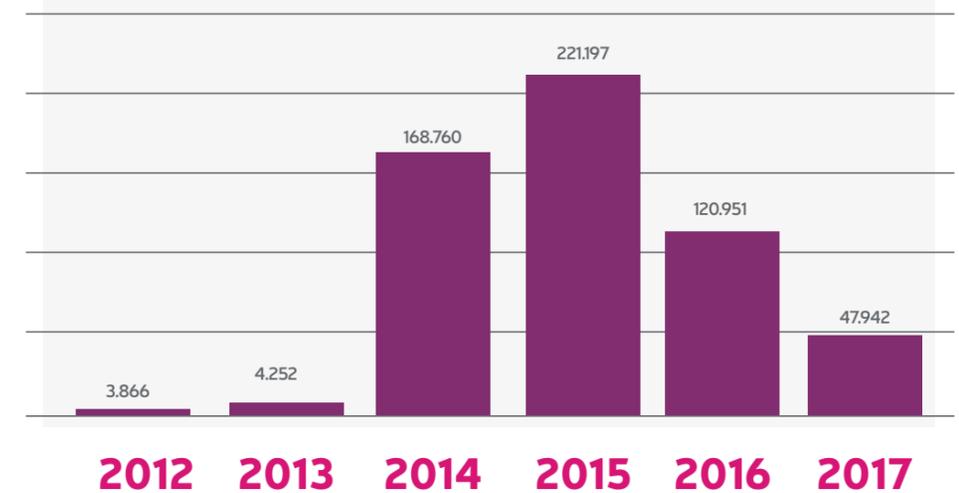
Emisiones Scope 1

TO CO₂ EQ



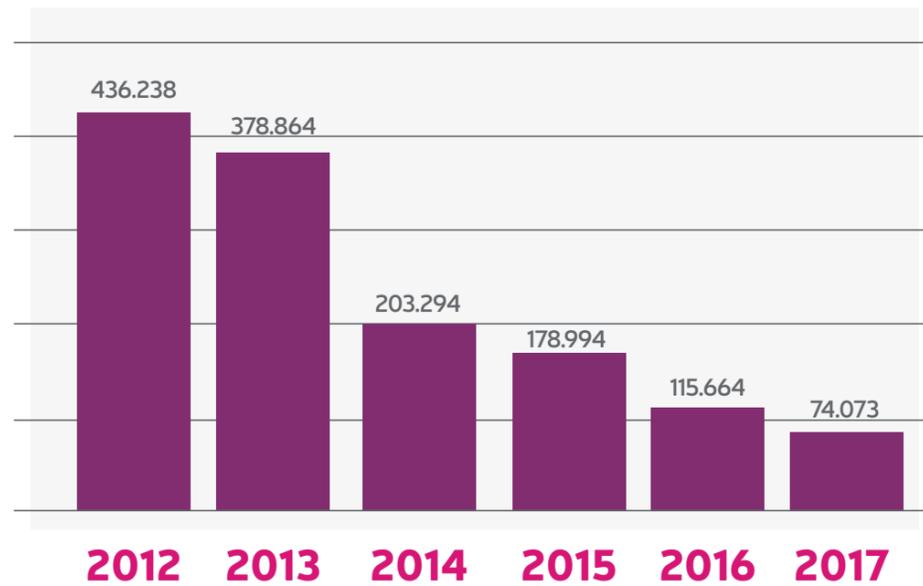
Emisiones Scope 2

T CO₂ EQ

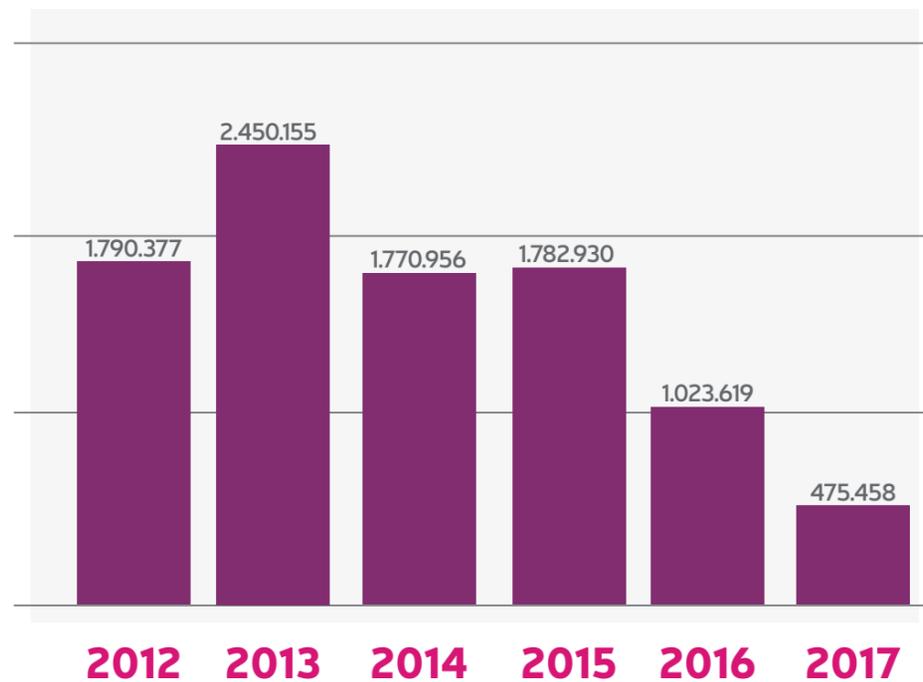


*Megavatio-hora (MWh)

Emisiones Scope 3 T CO₂ EQ



Emisiones Totales T CO₂ EQ



Metodología: el cálculo de la huella de carbono se hizo mediante una extrapolación con base en la producción del 2017 de la organización y la huella de carbono del 2015.

BOE	T CO ₂ EQ campos productores	Intensidad de las emisiones (GEI)
32.532.772	442.126	0,0136

2016	SO ₂	Nox
T/año	2018,31	6991,5312

Observaciones: datos estimados de acuerdo con las mediciones realizadas en equipos de de mayores (capacidad >1 MWh) del campo Quifa.

Prevención y remediación de incidentes

A lo largo del 2017 tuvimos **17 eventos ambientales** en las operaciones de los campos en Colombia que fueron controlados mediante la activación de los planes de contingencia específicos según el campo de ocurrencia. Gracias a las acciones tomadas de manera oportuna, los esfuerzos en capacitación, preparación y los sistemas de contención con los que contamos en las instalaciones, los eventos **no generaron afectaciones** en el entorno natural.

Además de estos últimos, mantenemos la guardia de manera constante al actualizar y divulgar los planes de contingencia para cada uno de nuestros campos de operación con el propósito de estar preparados para atender, en cualquier momento y de forma oportuna y eficaz, los eventos que puedan afectar el entorno natural de los sitios donde operamos. Para el 2017 nuestros esfuerzos en este aspecto estuvieron enfocados en:

- Realizar simulacros de derrames de líquidos contaminantes con la participación de personal directo y contratistas.
- Inspeccionar y ejecutar planes de mantenimiento de los sistemas de alarma de niveles de contenido, presión y temperatura, los cuales permiten la detección temprana de incidentes y su prevención.
- Actualizar los equipos de brigadas de atención de emergencia de cada uno de los campos de operación.
- Realizar capacitaciones en temas de atención de derrames al preparar a nuestros colaboradores para actuar en el momento que sea necesario.

Desglose de los gastos y las inversiones ambientales

	ACCIONES	DESCRIPCIÓN	TOTAL FRONTERA (USD)
1	Inversión operativa, consultoría y asesoría.	Inversiones efectuadas para asesoría, auditoría e interventoría ambiental, estudios ambientales, Programa Mundial de Alimentos (PMA), la Evaluación de Impacto Ambiental (EIA), mediciones ambientales (agua, suelo, aire) y supervisión.	2.137.822
2	Inversión trámite autoridades ambientales.	Costo asumido por la entidad por concepto de solicitud, evaluación y seguimiento, todos realizados por las autoridades ambientales; además, pago de tasas retributivas.	1.650.561
3	Inversión ambiental recurso suelo, bosques y biodiversidad.	Recursos destinados para monitoreo, preservación, adecuación y conservación de suelos, mantenimiento de zonas verdes, bosques, compensaciones forestales.	857.455
4	Inversión en saneamiento básico /tratamiento de agua.	Inversión realizada en actividades de recolección, conducción, tratamiento y disposición de aguas residuales y/o aguas lluvias, y aducción, conducción, tratamiento, almacenamiento y distribución de agua potable.	227.667
5	Inversión en saneamiento básico /residuos sólidos.	Inversión efectuada en actividades de recolección, transporte, tratamiento y disposición final de residuos sólidos.	449.928
6	Inversión en gestión del riesgo /atención y prevención de emergencias.	Inversión realizada en actividades de prevención y atención de desastres, prevención y manejo de incendios forestales y planes de contingencia.	186.776
7	Inversión en salud ocupacional.	Inversión efectuada para actividades de medicina preventiva y del trabajo, programas de vigilancia epidemiológica, servicios médicos, dotación de enfermería y personal médico.	809.455
8	Inversión en seguridad industrial.	Inversión realizada en elementos de protección personal, señalización, mediciones y supervisión.	365.297
		TOTAL (USD)	6.684.964

Nota: el dato de inversión corresponde a los valores asumidos 100 % por Frontera.

Nuestros retos 2018+

ASUNTO	RETOS
Biodiversidad	1. Fortalecer las campañas de protección de la biodiversidad en las zonas donde operamos.
Gestión integral del agua	1. Incentivar su uso eficiente en todos los campos de operación de la compañía y en el área administrativa.
Gestión de residuos	1. Establecer estrategias para reducir aquellos al fortalecer las actividades de reciclaje y reutilización.
Energía y emisiones	1. Fijar acciones de reducción de emisiones con base en los resultados de la medición de huella de carbono de la empresa.
Prevención y remediación de incidentes	1. Actualizar la estrategia de prevención de emergencias y sistemas de atención de contingencias de acuerdo con la dinámica de los campos.

La información de inversión es el valor asumido por Frontera



CONTRIBUIMOS CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE DE COMUNIDADES

Durante el 2017 nuestra estrategia de relacionamiento con el entorno fue uno de los factores determinantes para la consolidación y la estabilización de Frontera como una nueva compañía en Colombia y Perú.

Dadas estas circunstancias y a pesar de la volatilidad del entorno enmarcado por bajos precios del petróleo, el incremento

de consultas populares, un escenario de próximas elecciones y la implementación de un proceso de paz en el primero de dichos países— las cifras que logramos en indicadores claves son relevantes y nos permitieron trabajar como socios de los territorios que nos acogieron sin que nos convirtiéramos en una fuente de conflicto.



Compras locales

En el 2017 en Colombia, nuestros contratistas compraron **USD 10.574.145** en bienes y servicios locales,



comparado con

USD 8.251.633 en el 2016.



En Perú compramos

USD 130.979,62 en bienes y servicios legales.

Con estas iniciativas y la creación de consorcios entre empresas locales y contratistas regionales y nacionales contribuimos de forma significativa al desarrollo económico local de estas comunidades, en un escenario de menor actividad extractiva.

Pasivos sociales



En línea con nuestro compromiso de fortalecer las relaciones con nuestro entorno,



durante el **2017** logramos cumplir con el

70 %

de pasivos sociales adquiridos por la compañía y sus anteriores unidades de negocio del 2012 en adelante.

Gestión de bloqueos



Gracias al buen relacionamiento de nuestro equipo, logramos con las comunidades acuerdos gana-gana, que permitieron una baja afectación a las actividades. Es por ello que en el 2017 tuvimos

2 vías de hecho y **32**

incidentes sociales.

Inversión social

Para el **2017** el costo por barril que representa nuestra inversión social en Colombia fue de

USD 0,09



y en Perú de

USD 0,93



De esta forma, cumplimos a cabalidad con nuestras obligaciones sociales e inversión social voluntaria.



A continuación los proyectos más emblemáticos implementados en Colombia en cada uno de estos ejes:

Productividad del tejido económico local

De acuerdo con nuestro objetivo estratégico de lograr que las áreas de influencia donde operamos sean territorios competitivos, la compañía continuó trabajando en la implementación de la estrategia enfocada en generar desarrollo económico local, al consolidar un sistema empresarial local diversificado que genere ingresos y empleos para el territorio, empresas viables, rentables y sostenibles en el largo plazo. El desarrollo mencionado desde dos enfoques: promoción del tejido empresarial, a través del Programa de desarrollo de proveedores locales que apoya la creación y el fortalecimiento de empresas locales que provean bienes y servicios a nuestra cadena de valor mediante la asistencia técnica y creación de capacidades en temas administrativos, financieros, productivos y operativos; y la implementación de proyectos productivos que permitan a las comunidades contar con otras fuentes de ingresos.

Durante el **2017**
implementamos

23
proyectos

en los municipios de Orocué, Tauramena, Monterrey, San Luis de Palenque, Trinidad y Maní (Casanare), Puerto Gaitán y Cabuyaro (Meta) y San Pedro y los Palmitos (Sucre), beneficiando cerca de **38.000 personas aproximadamente.**



Los proyectos estuvieron encaminados a apoyar la creación y el fortalecimiento de pequeños productores y empresas locales competitivas. En razón a lo anterior, realizamos talleres de sensibilización y orientación a la comunidad indígena de la parcialidad Campana, en el uso y el manejo de recursos económicos, de acuerdo con lo establecido en las medidas de manejo del proyecto explotación y desarrollo Quifa Norte Norte.

Asimismo, y con el objetivo de fortalecer la actividad agrícola en los municipios, suministramos un banco de maquinaria para apoyar a la alcaldía municipal de San Pedro (Sucre). Con el suministro de aquel, los campesinos tienen acceso al arado de sus tierras para fortalecer y regresar su verdadera vocación.

De igual forma, fortalecimos el proyecto de modistería nivel III, Mujeres emprendedoras de Guarupay (MEG), en la vereda San Miguel de Guarupay, municipio de Cabuyaro (Meta), a través de la entrega de máquinas de coser, capacitación en diseño y confección de alta costura y otros elementos que fortalecen esta actividad. En la actualidad confecciones MEG es una empresa que fabrica la ropa para los clientes de diferentes empresas (por ejemplo, en los sectores palmeros y de hidrocarburos) y las mujeres que la conforman están vinculadas al municipio de Cabuyaro (Meta) y los clientes llevan sus modelos o los escogen de una revista o un catálogo. Con la ejecución de este proyecto beneficiamos a **14 mujeres** de la vereda, víctimas del conflicto armado interno colombiano y en condición de vulnerabilidad.

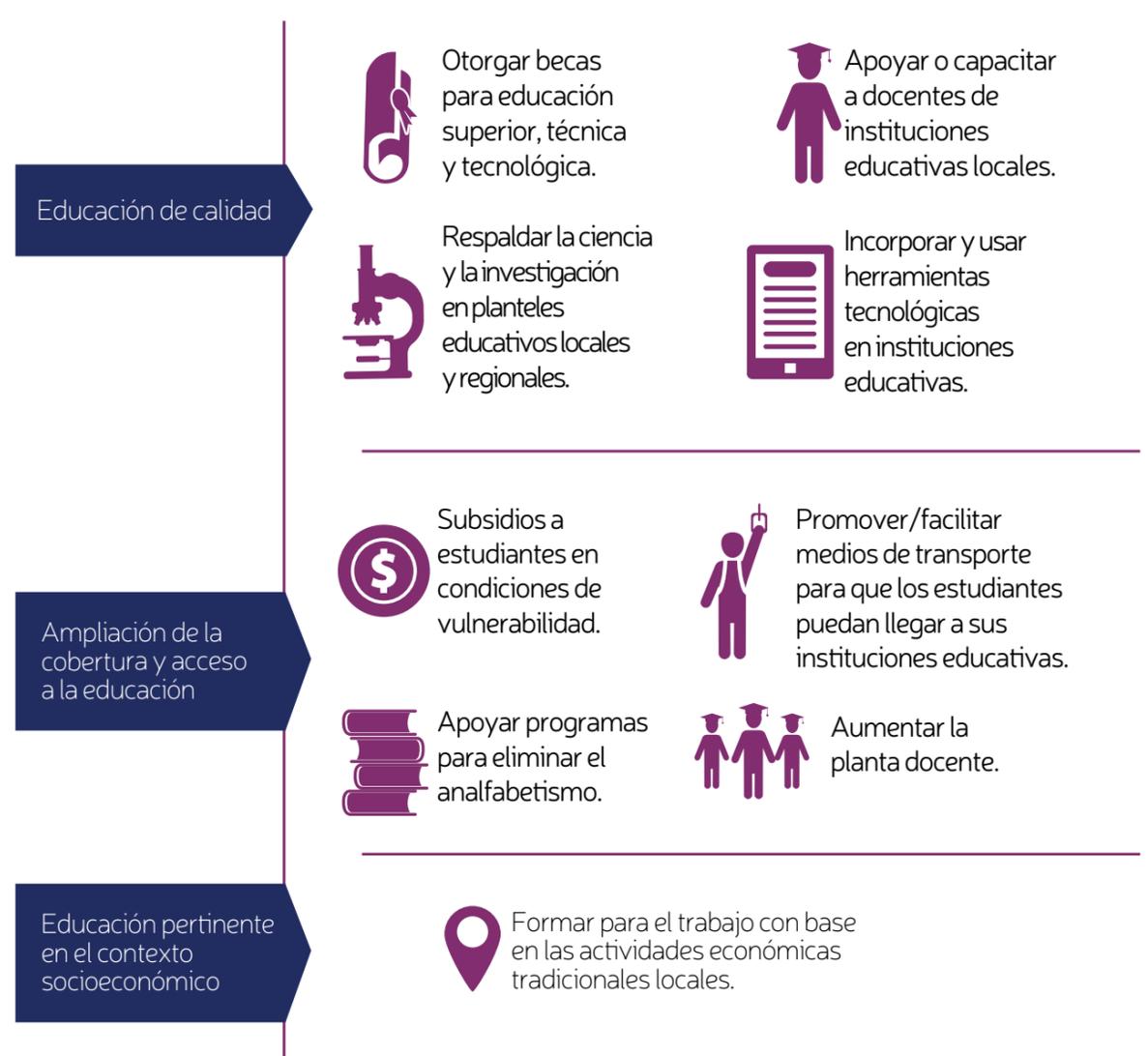
También promovimos proyectos productivos que desvinculan a la comunidad de las actividades de la industria petrolera para que desarrollen programas de producción rural sostenible al entregar insumos básicos adaptados a las condiciones productivas de los predios de las familias beneficiadas, con el propósito de mejorar los ingresos familiares. En la vereda la Embajada fortalecimos los núcleos productivos de las **40 familias** (100 % de la vereda, municipio de Cabuyaro [Meta]), a través de la entrega de gallinas, cerdos e insumos agropecuarios).

En la vereda la Culebra, municipio de Orocué (Casanare), también fortalecimos los núcleos avícolas mediante la entrega de **725 pollas ponedoras** para **25 familias** (100 % de la vereda), para incentivar la actividad avícola, promover actividades diferentes a la de la industria de hidrocarburos y generar otra fuente de empleo. De igual forma, en la vereda Guafal Pintado, Maní (Casanare), vigorizamos los núcleos productivos avícolas, porcino y arreglamos las praderas de **68 familias** (100 % de la vereda) para mejorar sus actividades diarias e ingresos.

Desarrollo del capital humano

En el Plan Nacional de Desarrollo de Colombia, uno de los pilares fundamentales es el instrumento de igualdad social, pues no solo nivela las oportunidades de las personas, sino que abre puertas de progreso y mejora la calidad de la democracia.

Frontera continúa enfocando sus esfuerzos en el desarrollo del capital humano presente en los territorios donde opera; a través de programas como becas de educación superior, alfabetización y educación básica y capacitaciones enfocadas a grupos étnicos; todo ello con el fin de mejorar la calidad de vida de los ciudadanos. Dentro de esta línea realizamos proyectos en los siguientes programas:



En el municipio de Puerto Gaitán, de la mano con la Secretaría de Educación del Departamento, nos enfocamos en continuar erradicando el analfabetismo en jóvenes y adultos, para lo cual **implementamos la segunda fase del programa de educación para adultos que benefició a 130 personas de las veredas Rubiales, Puerto Triunfo, Santa Helena y 120 personas del resguardo indígena Vencedor Piriri con un avance de ejecución del 15 %**. En las áreas de influencia de los campos donde operamos, existen bajos niveles de educación superior, es por esto que trabajamos en el fomento de la inclusión y la movilidad social de jóvenes en condición de vulnerabilidad a través de la promoción para su acceso y permanencia en la educación superior.

Durante el año **2017** apoyando a los **38** dentro de nuestro Programa de Fomento a la Educación Superior, de los cuales **18** culminaron de manera satisfactoria sus estudios.

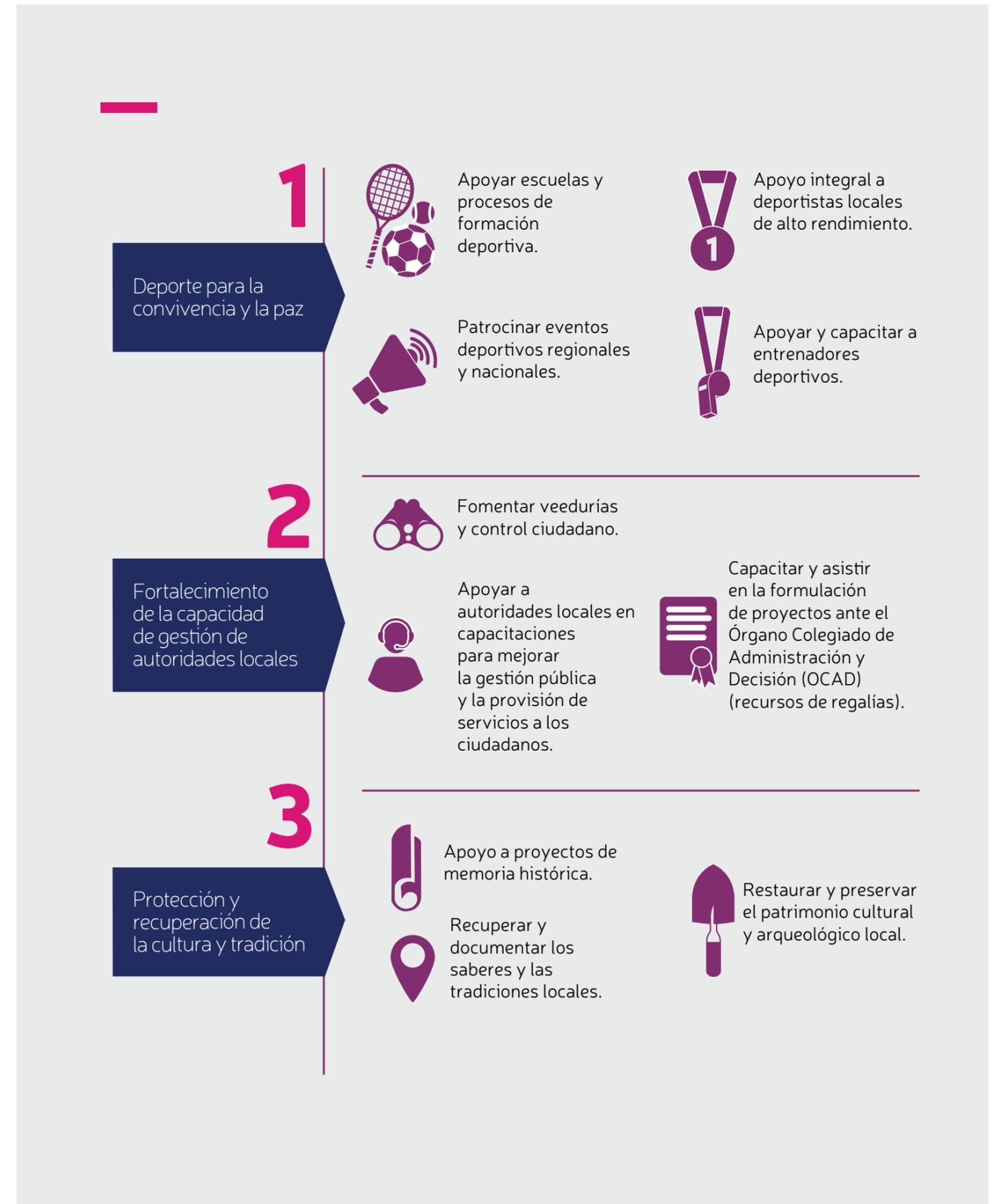
Reconociendo que vivimos inmersos en una era digital, apoyamos la introducción de las tecnologías de la información y comunicación en las aulas de clase, promoviendo el aprendizaje de calidad, razón por la cual, apoyamos la incursión del proyecto educativo Aulas AMIGAS (Ambientes Integrados para la Gestión de Aprendizaje Significativo) en **7 escuelas**, lo cual ha sido novedoso pues es una metodología que incluye las TIC que no existían en el municipio de Guaduas, Cundinamarca, y que generan un alto impacto en la educación de los niños y niñas y una expectativa frente a las escuelas que aún no las tienen. Este proyecto que benefició a **352 niños** y niñas de diferentes veredas comprendía tanto la instalación de hardware (equipos) y software (programas), como la capacitación de los docentes para su uso e implementación, lo que le ha permitido a los estudiantes acceder a contenidos interactivos que están en permanente actualización, no solo facilitando el aprendizaje sino apropiando el uso.

Fortalecimiento del tejido social e institucional

El Plan de Desarrollo Nacional en Colombia propone una estructura territorial que despliega los pilares nacionales y las estrategias transversales de política en las regiones. Asimismo, incorpora un marco para la identificación y la definición de cursos de acción concretos para cerrar las brechas de desarrollo existentes entre las regiones, los departamentos, los municipios y el centro del país.

Con ello buscamos fortalecer la capacidad de gestión de proyectos de las instituciones locales en las áreas de influencia con el fin de lograr que sean sostenibles, mantener el buen relacionamiento y viabilizar la operación en el marco de las obligaciones que respectan al Programa de Beneficio de las Comunidades (PBC), el Plan de Manejo Ambiental (PMA) y la Inversión Social Voluntaria (ISV).

En consecuencia, Frontera Energy, a través de su eje de fortalecimiento del tejido social e institucional, lleva a cabo programas y proyectos que contribuyen a desarrollar y empoderar a las comunidades vecinas a las áreas de influencia.





A través del programa fortalecimiento de la capacidad de gestión de autoridades locales hemos seguido en la línea del año anterior al capacitar a los líderes de las Juntas de Acción Comunal (JAC) y a comunidades en temas de gobernabilidad, protección y conservación del medioambiente, resolución de conflictos, normas de tránsito, seguridad vial y derechos humanos, en los departamentos del Meta y Casanare. Más de 775 personas aproximadamente se han beneficiado en el área de influencia.

Así mismo, fortalecimos al personal operativo que labora en el taller de la Secretaría de Obras Públicas y Transporte del departamento de Casanare con la donación de elementos de protección y seguridad industrial que garantizan el desarrollo de sus actividades diarias en condiciones seguras; de esta forma, beneficiamos a toda la comunidad que es usuaria de las vías del departamento.

Finalmente, realizamos la entrega de postes en concreto con el fin de apoyar el proyecto de electrificación que lidera la alcaldía de Ariguani, en las veredas Brillantina y el Placer del municipio de Santa Ana (Magdalena); y las veredas Buena Vista, Año Nuevo, Beniteras y Brillantina Ariguani, municipio de Ariguani (Magdalena). 852 personas aproximadamente de estas veredas se beneficiaron.

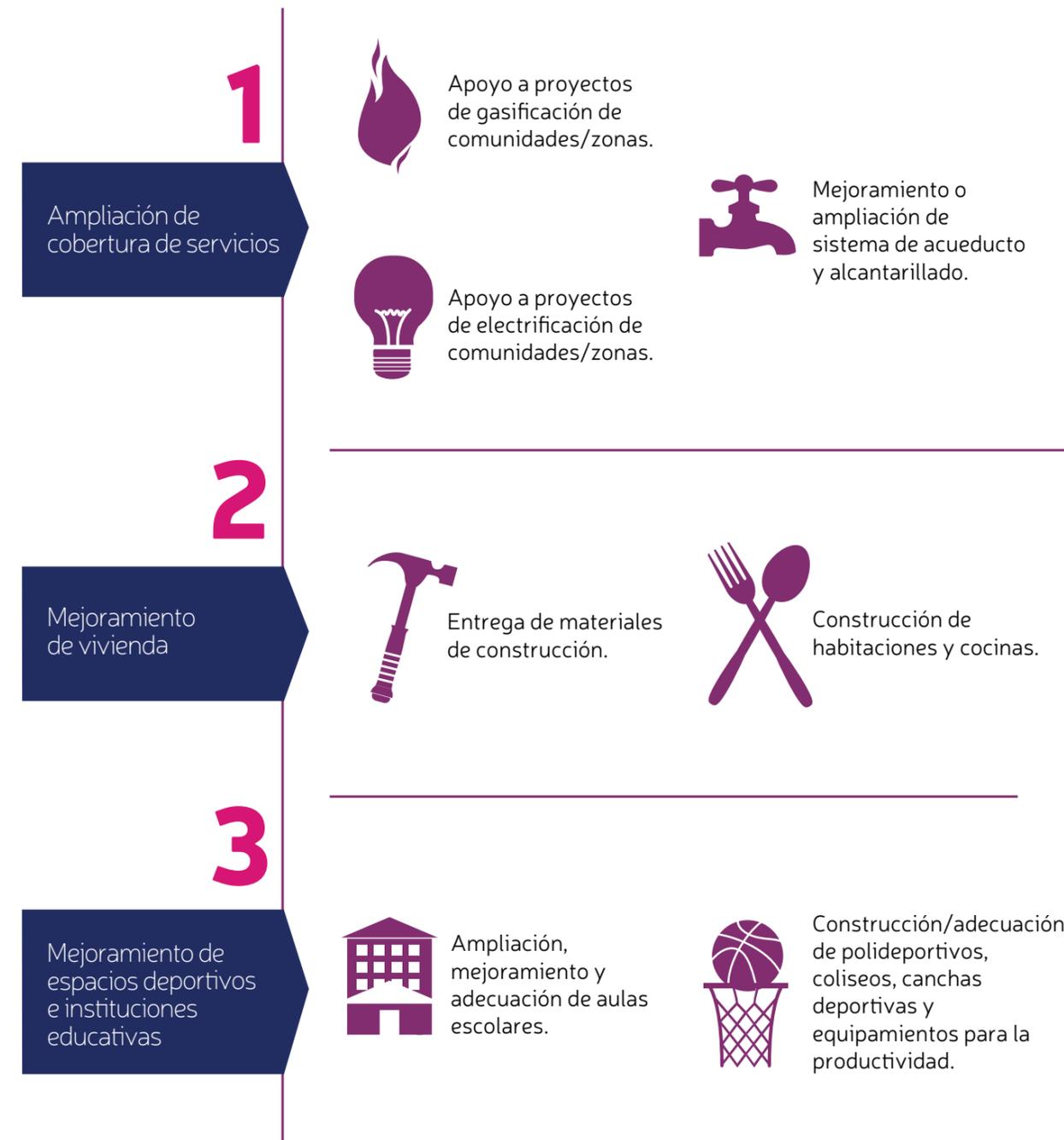
Infraestructura de calidad

Alineados con los objetivos trazados por el Gobierno colombiano en su Plan Nacional de Desarrollo en cuanto a la disminución de la pobreza y la contribución al desarrollo de las regiones del área de influencia, continuamos apoyando proyectos que mejoren la calidad de vida de los beneficiarios y aunamos esfuerzos con las autoridades locales y regionales con el fin de generar proyectos sostenibles.

Según el Índice Global de Competitividad 2016-2017 del Foro Económico Mundial, Colombia ocupa el **puesto 61 de 138 países**. En el pilar de infraestructura el país muestra un avance de dos posiciones; sin embargo, es necesario seguir fortaleciendo este sector para contribuir a alcanzar la meta de ser el tercer país más competitivo de Latinoamérica en el 2032.

De acuerdo con lo anterior, continuamos invirtiendo donde seguimos trabajando, alineados al Marco de inversión social, en el eje Desarrollo de infraestructura de calidad, con una estrategia enfocada a mejorar las condiciones de habitabilidad de las comunidades presentes en nuestras áreas de influencia.

En este contexto, durante el 2017 nos centramos en tres programas importantes:



A través de la ampliación de la cobertura de servicios, en el departamento del Meta hemos desarrollado los proyectos de la construcción de un pozo profundo en la vereda Puerto Triunfo para beneficiar de forma directa e indirecta a **2.000 personas**, y otro de potabilización de agua en el municipio de Puerto Gaitán, en los resguardos indígenas de la Parcialidad, La Campana y Vencedor Pirirí, para que más de **12 comunidades indígenas** tengan acceso al agua potable donde su grado de desarrollo corresponde al 90 % de ejecución.

Asimismo, trabajamos en proyectos relacionados con la mejora de viviendas mediante la estrategia de autoconstrucción que consiste en el aporte de materiales para que los beneficiarios realicen las adecuaciones de aquellas y participen con la mano de obra.



Por último, en nuestro programa de mejoramiento de espacios deportivos e instituciones educativas, trabajamos en mejorar la infraestructura existente de estas instituciones alineadas a los programas de desarrollo de Gobiernos locales, donde pudimos mejorar escuelas de la parcialidad La Campana en el municipio de Puerto Gaitán, Meta, respetando su cultura y tradiciones, beneficiando a **más de 120 estudiantes** de los resguardos. En materia de equipamientos para la productividad seguimos apoyando proyectos complementarios a escenarios deportivos y culturales tales como cerramientos de protección, entrega de equipos y mejoramientos generales de salones comunales en los departamentos del Meta, Casanare, Putumayo, Sucre y Tolima.

Nuestra gestión en Perú

Si bien durante casi todo el año 2017 el Lote 192 ha estado sin operación principalmente debido a dos factores: un reclamo de la comunidad indígena contra el gobierno peruano, que resultó en un bloqueo en el Bloque 192 que cerró las operaciones entre el 18 de septiembre y el 9 de noviembre de 2017 y (ii) la declinación natural de la producción en los bloques de crudo liviano y medio.

De esta manera, mantuvimos las campañas médicas y las atenciones a los nativos, quienes no quedaron en ningún momento desprotegidos o desatendidos porque, incluso, se llevaron a cabo algunos traslados aéreos de emergencia y acompañamiento en hospitales en la ciudad de Iquitos. También continuamos apoyando los planes escolares y logramos entregar el material educativo con el que Frontera colabora con la instrucción de los niños y las niñas en el Lote 192.

Por otra parte, concretamos un acuerdo con las comunidades nativas Los Jardines y Nueva Alianza de Capahuari, en cuyo territorio están ubicadas las baterías de Capahuari Sur y Tambo que producen el crudo ligero, indispensable para el *blend*. Dichas comunidades nativas, desde nuestro ingreso al Lote 192, se negaron a suscribir un convenio integral con la compañía, puesto que pretendían un pago por concepto de servidumbre que no correspondía a la realidad.

En Frontera, con una estrategia clara y constante de relacionamiento, logramos reunirnos llegar a un acuerdo gana-gana ajustado a las condiciones del entorno y de la empresa. Más aun, con Los Jardines

conseguimos extender este acuerdo integral hasta que finalice el presente contrato de explotación de hidrocarburos.

Asimismo, consensuamos con las comunidades José Olaya, Antioquía y Doce de Octubre, proponemos proyectos que perpetúen la herencia cultural de los nativos, lo cual aceptaron las comunidades referidas.

De igual forma, hemos mantenido nuestra presencia y hemos cumplido nuestras obligaciones en los Lotes 116 y 126, y con nuestro socio BPZ para mantenernos en constante coordinación para conocer los planes y los proyectos que se están ejecutando en el Lote Z1.

Nuestros retos 2018+

ASUNTO	RETOS
Productividad del tejido económico local	1. Estructurar y evaluar las iniciativas de proyectos sociales para asegurar que sean sostenibles, medibles y de impacto. De esta forma, se cumplen las obligaciones con entidades regulatorias y, a su vez, se garantiza que se encuentren alineados con el marco corporativo de inversión social.
Desarrollo del capital humano	2. Generar alianzas estratégicas alineadas al marco de inversión social y a los planes de desarrollo nacional, departamental y municipal que permitan articular acciones de inversión en beneficio de las comunidades presentes en los territorios donde opera la compañía para reducir costos y maximizar el impacto.
Fortalecimiento del tejido social e institucional	3. Posicionar a Frontera mediante el desarrollo de proyectos emblemáticos que involucren la participación de otras áreas y a los demás grupos de interés.
Infraestructura de calidad	





RESPETAMOS Y PROMOVEMOS LOS DERECHOS HUMANOS EN NUESTRAS OPERACIONES

En Frontera reafirmamos el deber que tenemos de respetar la integridad de todas las personas con quienes nos relacionamos para construir vínculos basados en la confianza y la legitimidad. Asimismo, respetamos los usos y las costumbres de las comunidades étnicas con las cuales tenemos contacto debido a nuestras operaciones.

Por ello, durante el 2017 avanzamos en las siguientes iniciativas:

Derecho de asociación

En la compañía estamos comprometidos con la protección de los derechos, del bienestar laboral de nuestros trabajadores y del capital humano que presta servicios en Frontera. En ese sentido, fomentamos y buscamos que las relaciones laborales sean desarrolladas en condiciones y términos de respeto y estricto cumplimiento de la ley en Colombia y Perú.

Para nuestra compañía sus trabajadores son uno de los grupos de interés más importantes y la base de su estrategia de sostenibilidad, pilar vital del modelo de crecimiento y del desarrollo de nuestras actividades.

Frontera, en su compromiso con los principios y los derechos de asociación, ha alineado sus políticas, estándares y acciones al fiel cumplimiento de la normatividad legal y convencional relativa al derecho de asociación, para asegurar un escenario que permite que sus trabajadores y colaboradores, de manera abierta y transparente, ejerzan dichos derechos de manera activa y pasiva, mediante la afiliación, desafiliación u organización de asociaciones sindicales, en un contexto de comunicación respetuosa y cordial con la compañía y los contratistas.

Por ello, todos nuestros trabajadores pueden ejercer su derecho fundamental a asociarse a una organización sindical, a no hacerlo y a escoger a cuál organización afiliarse; prueba de lo anterior es que, en la actualidad, en el caso de Colombia contamos con trabajadores afiliados a dos sindicatos de la industria:



Unión de Trabajadores de la Industria Energética Nacional de Hidrocarburos (UTENH).

Esta, al cierre del **2017** *contaba con **698** afiliados,

lo cual representa el **65 %** del total de los empleados de Frontera.



Unión Sindical Obrera (USO).

Esta, también al cierre del **2017** tenía **27** afiliados,

es decir, el **2,5 %** del total de empleados.

Con los citados sindicatos las relaciones son desarrolladas bajo el riguroso cumplimiento de la ley laboral colombiana y los tratados internacionales que regulan la materia lo que garantiza el respeto absoluto, los derechos y las obligaciones de los distintos actores y grupos de interés.

En el caso de la UTENH, por tratarse de la organización sindical mayoritaria que representa más de la mitad de nuestros colaboradores, evidenciamos una oportunidad para negociar algunas condiciones laborales adicionales a las establecidas legalmente, para el sindicato y para sus afiliados que permitieran la normalidad en los campos y la paz laboral. En consecuencia, negociamos y emitimos el Convenio laboral, acuerdo que enmarca relaciones respetuosas y legales entre las partes.

De igual manera, construimos y mantenemos canales respetuosos de comunicación con la Unión Sindical Obrera. Durante el 2017, la USO, después llevar a cabo un proceso de negociación y antes de que el tribunal de arbitramento emitiera el laudo correspondiente, el 30 de enero del 2017 fue levantado el pliego de peticiones que originó dicha negociación y se radicó uno nuevo.

Sobre el particular, cumplió con la atención del nuevo pliego presentado por la Unión Sindical Obrera (USO), negociamos con los representantes sindicales y desarrollamos el proceso de arreglo directo dispuesto para tal fin por parte de la legislación laboral colombiana. Como resultado de la etapa de negociación entre el sindicato y la empresa, no logramos acordar algo. A causa de lo anterior, la compañía está a la espera de que el Ministerio del Trabajo asuma el conocimiento del conflicto trabado y constituya un tribunal de arbitramento para resolverlo.

De otra parte, en el 2017 hubo normalidad laboral gracias al cumplimiento de las obligaciones laborales, el respeto del derecho de los trabajadores y el permanente dialogo con nuestro personal.

No obstante, durante el año pasado, existiendo dicho ambiente de normalidad vimos la necesidad de analizar y estudiar la estrategia laboral de la compañía para identificar posibilidades de mejora a implementarlas en los

años venideros. En ese análisis construimos el diagnóstico que será la base para definir oportunidades en la estrategia actual, a partir de la misión de la compañía, en la cual se declara a Frontera como una nueva compañía responsable y respetuosa de sus relaciones con el entorno.

Fruto de esta iniciativa establecimos como visión de nuestras relaciones laborales la siguiente declaración:

«En Frontera construimos y lideramos relaciones laborales con pasión, responsabilidad e innovación para un entorno sostenible».

De una parte, en línea con esta visión, desarrollamos una estrategia con nuestros diferentes grupos de interés: trabajadores, contratistas, trabajadores de contratistas, sindicatos, operadoras y gobiernos para entender la dinámica de la compensación salarial y, de este modo, tomar decisiones y promover los acuerdos necesarios en busca de una remuneración justa para trabajadores directos y contratistas. Con base en lo anterior, firmamos diferentes convenios de carácter laboral con el sindicato mayoritario, UTENH, y creamos políticas salariales para la regulación de las remuneraciones de los trabajadores que prestan servicios a nuestra cadena de valor.

De otra parte, organizamos y promovimos encuentros con diferentes operadoras petroleras del país para tratar, entre otros temas, los relativos al escenario colectivo sindical —nacional y local—, y encontrar oportunidades de mejora en la relación con los grupos sindicales. Concluimos que no podemos desconocer el protagonismo que han adquirido las comunidades de las Áreas de Influencia Directa (AID) en las relaciones obrero-patronales y reconocimos la importancia de respetar y garantizar espacios para que los trabajadores, sindicalizados o no, sientan la libertad y la confianza de ejercer su derecho a la asociación.

*Las cifras de la infografía hacen referencia a los trabajadores directos en Colombia. Hoy en día UTIPEC

Erradicación del trabajo infantil y forzado

Como en años anteriores, en Frontera seguimos comprometidos con velar por los derechos de los niños, las niñas y los adolescentes, en especial para garantizar la prevención del trabajo infantil y forzado, el cual la compañía considera una de las peores.

Por eso, rechazamos la contratación y la explotación de menores de edad en nuestra operación y cadena de suministro, y declaramos una posición de cero tolerancia frente al trabajo infantil a través de nuestro reconocimiento y cumplimiento de los Principios 4 y 5 del Pacto Global; los Convenios 29, C105, 138 y 182 de la OIT; la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño de las Naciones Unidas; los artículos 44 y 53 de la Constitución Política de Colombia; la Ley 1098 de 2006 (o Código de Infancia y Adolescencia); y los Principios Guía sobre las Empresas y los DD. HH. de las Naciones Unidas, además de nuestros documentos internos (por ejemplo, la nueva Política de sostenibilidad, el nuevo Código de conducta y ética corporativa, nuestras políticas de contratación laboral y nuestros anexos contractuales de Responsabilidad Social Corporativa [RSC] y laboral).



Seguridad y derechos humanos

En Frontera nos encontramos alineados y comprometidos con los «Principios voluntarios en seguridad y derechos humanos» con los cuales obtenemos una gran responsabilidad como compañía y la trasladamos a comunidades y grupos de interés mediante acciones de divulgación y promulgación para actuar con diligencia para evitar daños en su relación.

Estos principios ayudan a la compañía a identificar riesgos en relación con eventuales violaciones de estos derechos y a tomar medidas inmediatas para eliminarlos o minimizarlos garantizando el respeto de los derechos humanos en sus operaciones directas o asociadas. El proceso es evaluado de forma integral para garantizar su cumplimiento y complementado con capacitación y orientación para las fuerzas de seguridad públicas y los esquemas de seguridad privada; de esta forma, identificamos los riesgos de los derechos humanos asociados a la seguridad.

Lo anterior nos permite garantizar que nuestras actividades impactan de manera positiva el entorno al derivarse en la «paz social» como elemento fundamental en la relación de la empresa con su entorno. Este escenario solo es consolidado en la medida en que las prácticas y los procesos en desarrollo tienen un alto contenido de bienestar, acompañamiento, respeto y desarrollo integral de las comunidades. Esta visión garantiza la sostenibilidad de la operación en el largo plazo al disminuir los costos de operación y al generar desarrollo y crecimiento en el contexto local.

Durante el 2017 recibimos **2.977** apoyos a la seguridad de la compañía por parte de la fuerza pública. Estos fueron articulados y cumplidos gracias al respeto de los derechos humanos y los principios voluntarios, en línea con nuestra actual Política corporativa de seguridad, la cual incluye tres compromisos principales y aplica en Colombia y Perú:

- Brindar los recursos necesarios para capacitar en derechos humanos en las zonas de operación con presencia de la fuerza pública y seguridad privada.
- Desarrollar mecanismos de monitoreo de alertas y posibles denuncias sobre violaciones de los derechos humanos **(sin reportes durante el 2017)**.
- Promover en cada campo de operación la socialización y la promulgación de los derechos humanos y los principios voluntarios a través de los comités locales de seguridad (con unidades de la fuerza pública instaladas en el AID de cada campo), y los comités internos de seguridad (con empleados o contratistas de campos y bloques).

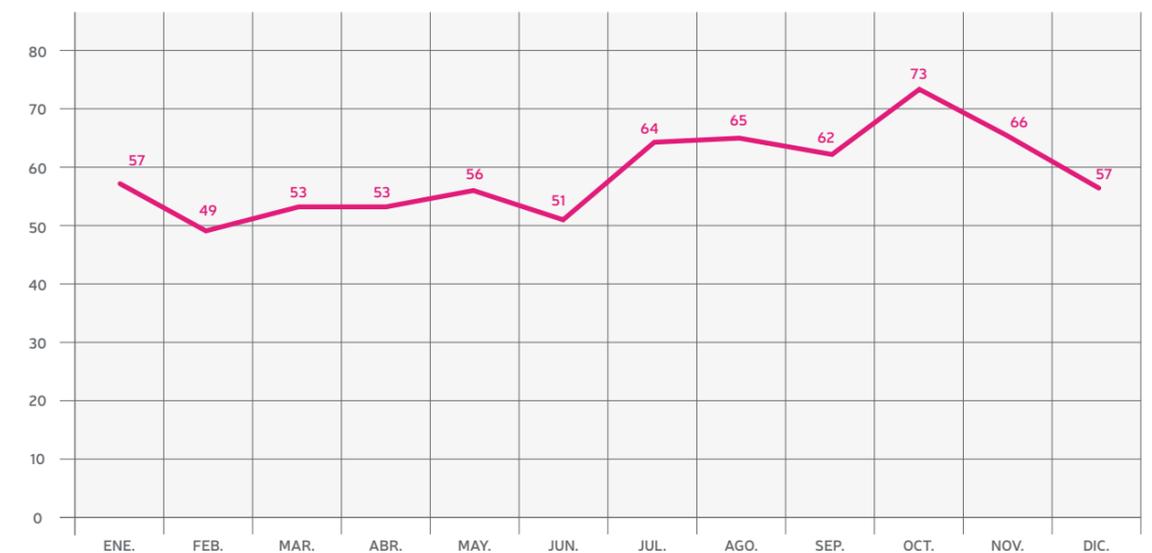
En el año 2017 actualizamos de forma constante la articulación con la fuerza pública a través de los comités locales de seguridad (como se muestra en la siguiente gráfica) y de convenios de cooperación con Ejército y la Policía Nacional; las actuaciones que desarrollen dichas instituciones son un imperativo para preservar y garantizar la seguridad de la operación, y que ello se enmarque en la política corporativa de «Principios voluntarios en seguridad y derechos humanos».

Comités locales de seguridad



Por un lado, realizamos los comités internos de seguridad en cada campo para socializar con empleados y contratistas la política corporativa, con énfasis en los principios voluntarios, para asegurar que estos se respeten y que la empresa construya buenas relaciones con las comunidades locales.

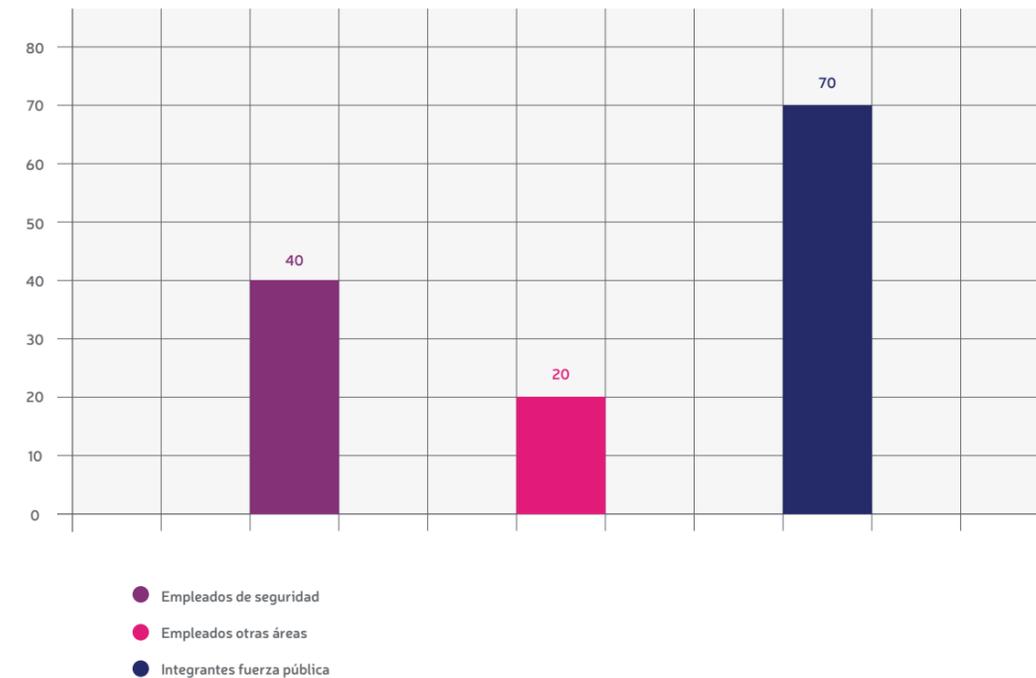
Comités internos de seguridad



Por otro lado, y en concordancia con los retos reportados en nuestro Informe de sostenibilidad 2016, realizamos varios eventos de capacitación y promoción de los derechos humanos y los principios voluntarios en la compañía:

FECHA	LUGAR	EVENTO	ASISTENCIA/CAPACITACIÓN
28, 29 y 30 de marzo del 2017	Campo Quifa	Capacitación en derechos humanos, poblaciones vulnerables, uso adecuado de la fuerza, sistemas internacionales de protección, empresa y derechos humanos.	Escuadrón Móvil Antidisturbios (ESMAD), Escuadrones Móviles de Carabineros (EMCAR), Grupo Setra (Unidad de Control y Seguridad), vigilancia, Ejército Nacional – seguridad física: 110 personas.
21 de noviembre del 2017	Sede Frontera Bogotá	Capacitación en derechos humanos, metodología cátedra magistral y conferencia – conversatorio.	Veinte funcionarios en distintas áreas de la Compañía.
2017	Campos y bloques	Se concertaron comités locales o externos de seguridad con unidades de la fuerza pública y otras operadoras, y comités internos con los empleados del campo y empresas contratistas.	409 comités locales. 706 comités internos.

Capacitaciones en derechos humanos 2017



Capacitamos a 130 personas en temas de derechos humanos, entre empleados de Frontera y miembros de la fuerza pública, que contribuyen a la seguridad en el entorno de las áreas de operación.

Finalmente, con el objetivo de garantizar el cumplimiento de nuestro Anexo contractual, desarrollamos 132 revisiones y 214 apoyos a nuestros contratistas. Estas primeras permitieron conocer el nivel de implementación y cumplimiento de dicho documento y de las obligaciones allí contenidas.

Relacionamiento con grupos étnicos

En Latinoamérica existen alrededor de **520** pueblos indígenas. **83** de estas comunidades (**1.392.623 habitantes**) se encuentran en Colombia y **43** (**3.919.314 habitantes**) en Perú, lo cual los convierte en el segundo y cuarto país, respectivamente, con mayor presencia indígena en sus territorios¹. Durante el 2017 en Frontera interactuamos con **28 comunidades indígenas** de nuestras áreas de influencia directa en ambas naciones.

Teniendo en cuenta estas cifras, el involucramiento con dichas comunidades es un factor estratégico para nuestra Compañía y nuestra operación, porque buscamos ir más allá del cumplimiento legal para desarrollar proyectos que promuevan su bienestar, mejoren su calidad de vida y fortalezcan sus capacidades, de tal manera que puedan superar el rezago histórico en el que se han visto inmersas y participen de forma activa en los procesos de desarrollo de sus países.

En relación con este compromiso, desde el 2009 trabajamos con las comunidades indígenas cercanas a nuestras operaciones y desarrollamos e implementamos una estrategia integral que busca responder a las necesidades más sentidas de estas primeras y promover su empoderamiento e inclusión social.

Nuestra estrategia se enfoca en los siguientes ejes:



Soberanía alimentaria y económica.



Infraestructura con enfoque diferencial (acceso al agua y mejoramientos de vivienda).



Capacidades institucionales con un enfoque diferencial.



Fortalecimiento de cultura étnica y acceso a la educación.



Promoción en salud y prevención de enfermedades.



¹ UNICEF. Pueblos Indígenas en América Latina. https://www.unicef.org/lac/pueblos_indigenas.pdf.



Nuestra contribución en Colombia

Para el 2017, y tras un análisis exhaustivo de las necesidades locales, enfocamos nuestros esfuerzos en un proyecto de mejoramiento de vivienda a través de la entrega de láminas de zinc para sustituir los techos de palma y, de igual forma, disminuir la presión sobre el medio natural.

En total beneficiamos a



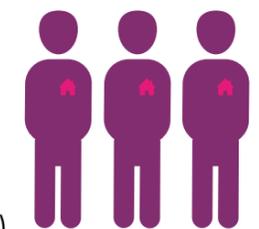
En cuanto a la soberanía alimentaria, las comunidades indígenas han tenido dificultades históricas para garantizar la alimentación de sus familias, ya que no cuentan con la cantidad necesaria de alimentos en sus territorios ancestrales y las áreas aptas para la agricultura son reducidas en comparación con la población. Estos factores han aumentado los casos de morbilidad y mortalidad asociados a cuadros de desnutrición.

Por esta razón, decidimos vincularnos en la búsqueda de soluciones alimentarias con las comunidades e implementamos un programa de paquetes nutricionales con el cual

hemos beneficiado a



287 indígenas de la etnia sikuani, en el municipio de Puerto Gaitán (Meta).



De igual manera, pusimos en marcha proyectos productivos pecuarios (bovinos y porcinos) con los cuales buscamos continuar mejorando el nivel nutricional de niños, adolescentes, adultos y ancianos que habitan en cada comunidad, además de mejorar el entorno social y la relación empresa-comunidades.

En cuanto al acceso en educación, las tasas de analfabetismo de los resguardos indígenas del municipio de Puerto Gaitán (Meta) son preocupantes:

aproximadamente el **38%** de sus habitantes entre los **5 y 15** años no leen ni escriben en lengua indígena

un **32%** de ellos no leen ni escriben en español

y un **31%** no leen ni escriben en español ni en lengua indígena



mientras que de las personas entre los **15 y 26** años, el **20,6%** no leen ni escriben en lengua indígena



el **14,7%** no leen ni escriben en español



y el **14,3%** no lo hacen en ninguna de las dos lenguas.



Todo lo anterior dificulta su capacidad de autogestión.

Para mitigar estas falencias establecimos un convenio con la Institución Educativa Insellanos para implementar un programa de educación a 120 personas del resguardo Vencedor Piriri en ciencias naturales, lengua castellana, ciencias sociales, matemáticas, inglés, informática, ética y valores y proyectos.

Consulta previa

En cumplimiento del marco legal de consulta previa para modificar las licencias ambientales de los bloques Quifa Noroeste y Quifa Noroeste definimos, entre otros, acuerdos y medidas de manejo, y la vinculación de miembros de la comunidad indígena a la operación de Frontera.

Por ello, en el **2017** contratamos a **66** personas



en áreas de obras civiles, seguridad física, seguridad vial, perforación, entre otras, para fortalecer las destrezas, la experiencia y formar el capital humano de la comunidad.

También cumplimos con todos los acuerdos y los compromisos establecidos en las consultas previas. Estos últimos se han materializado en proyectos de beneficio comunitario para permitir el fortalecimiento de los lazos de confianza y la relación con estas comunidades, en especial con la de Villa Catalina (bloque Mecaya, en Putumayo), las del bloque Caguán 6 (Putumayo) y en el bloque Sabanero (Meta).



Etapas de consulta realizadas en el 2017, de acuerdo con nuestras operaciones en Colombia:

INDICADOR	2017
Número de preconsultas: primera reunión oficial del proceso de consulta previa establecida por la ley.	1
Número de apertura: su objetivo es informar en qué consiste el proyecto y las actividades por consultar.	1
Número de talleres de impacto y medidas de manejo: su objetivo es identificar los impactos del proyecto y concertar las medidas de manejo (prevención, mitigación, corrección y compensación).	1
Número de preacuerdos: reunión que tiene como objetivo definir de manera detallada, en número, tiempos y montos, las medidas de manejo concertadas.	1
Número de protocolizaciones: espacio en el que se ratifican o validan los preacuerdos y las propuestas presentadas por la comunidad y la empresa.	2
Número de reuniones de seguimiento.	2
Número de reuniones cierre del proceso de consulta previa.	1

Nuestra contribución en Perú

En el Lote 192 iniciamos la ejecución del Proyecto nutricional en la comunidad nativa de los jardines, denominado «Niño Sano» por las madres de la zona, el cual consiste en brindar desayunos fortificados para los niños entre los tres y once años, además de capacitar a aquellas en nutrición e implementación de equipos de cocina.

Este programa está alineado con el del Estado «Qali Warma» y contó con participación de las madres de la comunidad (promotoras). Sin embargo, debido a las medidas de fuerza tomadas en contra del Estado por las comunidades del Lote 192, durante los meses de septiembre y octubre del 2017 la ejecución de dicho proyecto se interrumpió.

Durante el 2018 continuaremos con estas actividades.

Equidad de género

En línea con nuestro compromiso de promover la equidad de género, en Frontera continuamos implementando el Sistema de gestión de equidad de género (Equipares). Durante el 2017, tras la actualización de nuestra Política de sostenibilidad y nuestro Código de conducta y ética corporativa, reafirmamos nuestro compromiso con fomentar un ambiente libre de discriminación y de acoso, y de promover oportunidades para que mujeres y hombres puedan acceder a un trabajo digno y productivo en condiciones de igualdad, salud y seguridad. De esta forma, somos fieles a nuestros valores corporativos y a los compromisos de la Compañía con el disfrute de los derechos humanos.

Asimismo, con la actualización del Protocolo de quejas de ética ratificamos nuestro compromiso con mantener canales transparentes, confidenciales y fidedignos para tratar cualquier caso de discriminación o acoso laboral y sexual hacia cualquier grupo de interés interno y externo.

Finalmente, y en cumplimiento con la normatividad expedida por el Gobierno nacional en el 2017 sobre la obligación de tener salas de lactancia en empresas con más de cincuenta empleados, en Frontera nos complace informar que, dadas nuestras prácticas de equidad de género, desde el 2015 contamos con estas.

Nuestros retos 2018+

ASUNTO	RETOS
Derecho de asociación	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elevar la calidad nuestros proveedores en la gestión de sus relaciones laborales, para lo cual gestionaremos que, en la selección, contratación, ejecución del servicio y calificación, se tengan en cuenta los indicadores que muestren una adecuada relación entre los proveedores y sus sindicatos. 2. Capacitar a líderes en la administración de su trato laboral mediante una estrategia de gestión del conocimiento que fortalezca sus competencias en los diferentes entornos y relacionamiento con los trabajadores y los sindicatos. 3. Mantener relaciones constructivas y sanas con los sindicatos y dentro del marco legal.
Erradicación del trabajo infantil y forzado	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sensibilizar a nuestros proveedores y contratistas sobre la importancia de su compromiso corporativo con la erradicación del trabajo infantil y forzado, y monitorear las operaciones con riesgos significativos de presentar eventuales casos.
Seguridad y derechos humanos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fortalecer la socialización de los derechos humanos y los principios voluntarios a través de comités internos y locales de seguridad, documentos y charlas informativas de promoción, coordinaciones con la fuerza pública, convenios establecidos, etc. 2. Capacitar en derechos humanos al personal militar que nos apoya a través de convenios de cooperación.
Relacionamiento con grupos étnicos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Contribuir con el fortalecimiento de la visión de autodeterminación de las comunidades a partir de prácticas de respeto a sus usos y costumbres. 2. En lo posible, prevenir eventuales vías de hecho por parte de la comunidad a partir del diálogo constante y el cumplimiento de los compromisos a que haya lugar. 3. Desarrollar proyectos de beneficio comunitario que conlleven a la sostenibilidad y a la futura independencia de las comunidades respecto de la industria.
Equidad de género	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fortalecer la implementación del plan de acción de Equipares para recibir el Sello de Oro.



CONTAMOS CON EL MEJOR TALENTO

El sector de hidrocarburos continúa demandando esfuerzos en la gestión del talento humano por parte de las empresas que lo conforman. En Frontera somos conscientes del reto que tenemos para mantener la excelencia en el desempeño y asegurar el modelamiento de una cultura basada en los valores y la coherencia en el cumplimiento ético y de políticas establecidas. Nuestro compromiso sigue siendo construir con una sana capacidad organizacional asegurando el mejor talento.



Nuestro modelo de cultura

En el 2017, para atender el nacimiento de una nueva marca corporativa y con el liderazgo de nuestro CEO, Junta Directiva y la participación de los empleados, diseñamos y lanzamos los Valores Frontera como marco de referencia del comportamiento de todos nuestros trabajadores y el nuevo Modelo de cultura Frontera que surge como plataforma de desarrollo de liderazgo para apoyar el camino hacia un nuevo comienzo.

En esta nueva era la compañía busca consolidar una identidad homogénea que permita impulsar y reforzar la estrategia de negocio actual, en la cual podemos sentirnos parte de una sola empresa, empoderarnos y fortalecer nuestro liderazgo para apoyar la transición entre el pasado y el presente. Con este modelo esperamos fortalecer los resultados del negocio, darles a todos los colaboradores un sentido de propósito y facilitar el camino al generar los espacios adecuados y al entregar las herramientas necesarias.



Nuestro objetivo para el 2018 es asegurar que nuestros colaboradores continúen apropiando las normas, las conductas y los atributos que caracterizan la nueva cultura organizacional, además de que los acepten con firmeza.



Selección y retención de talento humano

En Frontera algunos de los pilares fundamentales en nuestro camino de transformación y evolución hacia una nueva compañía han sido el trabajo en equipo, el esfuerzo incondicional y la resiliencia de nuestro personal. Por ello, un sistema de compensación competitivo, la promoción de un ambiente laboral positivo y constructivo, y la consolidación de una nueva cultura organizacional son herramientas claves para la atracción y la retención del mejor talento humano.

En cuanto a nuestro sistema de compensación, este está enfocado en el cumplimiento de la estrategia de negocio al buscar la competitividad con los mercados en Colombia, Perú y Canadá, para mantener la equidad interna, reconocer la contribución individual alineada a los objetivos estratégicos, controlar los costos, cumplir con las disposiciones legales y fortalecer una cultura con orientación al alto desempeño para fomentar un crecimiento sostenible para Frontera.

Teniendo en cuenta el proceso de transformación de la Compañía, durante el 2017 realizamos las siguientes iniciativas partiendo de la revisión y la actualización de la Política de compensación, y su posterior implementación:

- ▬ Cambiar la metodología de compensación al personal para garantizar, por un lado, la competitividad salarial y, por el otro, el cumplimiento de los objetivos de eficiencia planteados por la alta gerencia durante el año.

- ▬ Modificar la matriz de cargos en la cual redujimos a dieciséis los niveles organizacionales y creamos cuatro familias de cargos. Esto permitió convertirnos en una Compañía más ágil, productiva y fluida en su comunicación.

- ▬ Cambiar la estructura organizacional mediante la calibración de cargos, lo cual produjo, en algunos casos, ascensos y nivelaciones. Este hecho buscó entender el impacto de cada posición y su contribución al negocio, teniendo en cuenta el cambio estructural de la Compañía durante el último año.

- ▬ Diseñar e implementar incentivos a corto (bono por desempeño) y largo plazo (LTI por sus siglas en inglés) alineados a los objetivos estratégicos del negocio, de acuerdo con cada nivel de influencia de los empleados. Estos primeros se diseñaron teniendo en cuenta prácticas del mercado que las evaluó el Comité de talento humano para su posterior divulgación.


Medición del posicionamiento de compensación total de Frontera frente al mercado para garantizar la competitividad interna y externa, lo cual dio como resultado uno del **98%**

Desarrollo integral de nuestra gente

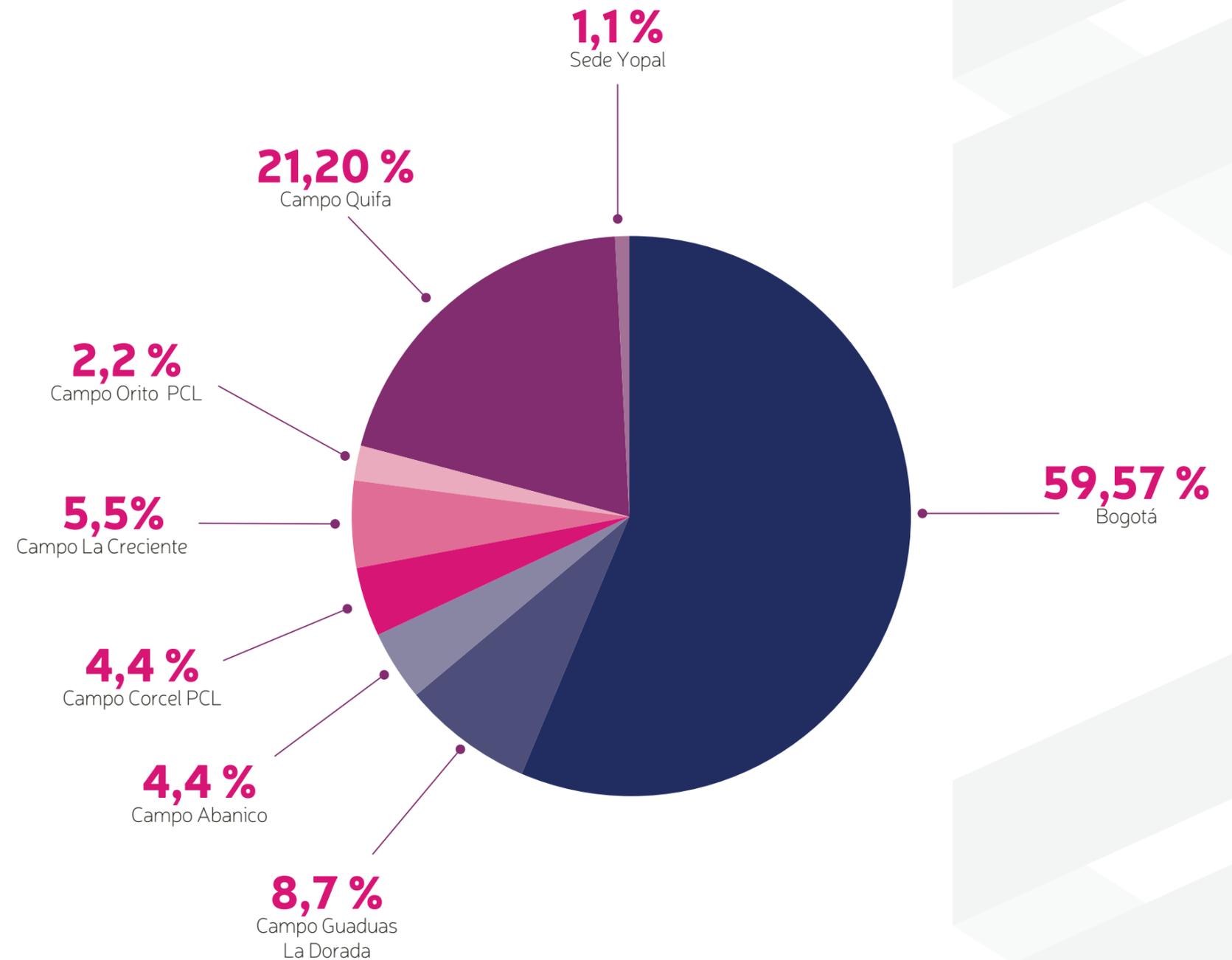
En la compañía aseguramos de manera continua a los colaboradores idóneos para el presente y el futuro de Frontera a través del reclutamiento y la selección del mejor talento, el desarrollo integral de las competencias de nuestros colaboradores, al ofrecerles alternativas que incrementen su bienestar integral, la gestión del óptimo desempeño y el cuidado del ambiente laboral.

En el 2017 valoramos a más de **700 candidatos** y abrimos nuestras puertas a **188 talentos**: **84** de ellos como **colaboradores directos** y a **104** en su contribución de **practicantes y aprendices**. Cumplimos la Ley 1636 de 2013 en la cual «todos los empleadores están obligados a registrar sus vacantes en el Servicio Público de Empleo», para atender con especial cuidado el Decreto 1668 de 2016 y respetar el 100 % de la contratación de mano de obra local no calificada y el 30 % de mano de obra local calificada.

Asimismo, cuidamos el desarrollo interno de nuestro talento: **19** de nuestros colaboradores fueron **ascendidos a un rol gerencial** y **93** más a cargos de **contribuidores individuales** en áreas de mayor desafío técnico y de liderazgo en su desarrollo. Cuatro de estas promociones se les otorgaron a personas ganadoras de nueve ofertas internas que se les ofrecieron a todos nuestros empleados.

Con el fin de garantizar la adaptación a la cultura local, acompañamos los nuevos ingresos, las promociones o las transferencias entre campos y Bogotá, a través del programa de inducción y reinducción **«Experiencia de bienvenida y adaptación a la cultura»**. Con Dieciséis programas realizados en el 2017, nuestro objetivo primordial fue acercar a los nuevos colaboradores a sus grupos de trabajo y facilitar su transición.

Lugares de práctica



Gestión del desempeño

Esta es un proceso central de retos claros y de comunicación abierta a lo largo del año mediante el cual el líder y el colaborador establecen, revisan, hacen seguimiento y evalúan el cumplimiento de los objetivos (retos del negocio), además de la forma como se alcanzaron (valores corporativos en la práctica).

En el 2017 alineamos el Modelo de gestión del desempeño para poder responder a las necesidades del negocio y fortalecer la nueva cultura. Nuestros objetivos se enmarcaron en las siguientes premisas:

- Garantizar la **cultura del mérito** en toda la organización para apoyar el crecimiento individual, el desempeño de los equipos y lograr la excelencia en los resultados del negocio.
- Apoyar la **alineación de los objetivos** individuales y corporativos con el programa **compensación de incentivo de corto plazo**.
- Apoyar los procesos de desarrollo, promoción y sucesión.
- Enfocar el sistema de gestión del desempeño en **objetivos claves y simplificar el proceso del supervisor y del empleado**.
- Reconocer el establecimiento tardío de objetivos anuales en el 2017 al apoyar un año de transición.

El modelo le permitió al colaborador reflexionar y compartir cómo fue su desempeño en un año de cambios en el sector, la compañía y su desarrollo, factores que incidieron en ajustes de estructura, áreas, cargos, jefes o responsabilidades. El empleado demostraba con evidencias la forma como logró cumplir sus objetivos durante el 2017. Los líderes abrieron espacio a opiniones y perspectivas adicionales con el fin de considerar la calificación más precisa.

80 %

logros y objetivos de resultado.

20 %

objetivos de actuación basada en valores.

Ambiente laboral

Estamos comprometidos con ofrecerles a nuestros colaboradores un adecuado clima de trabajo que incentive la confianza, la motivación, la autorrealización y la sana productividad.

A pesar de las circunstancias de cambio y adaptación a los retos del sector, **para Frontera el talento humano sigue siendo su activo más importante**. Por eso, buscamos identificar las fortalezas y los espacios de mejoramiento para avanzar y dar un paso adelante con humildad, aceptación y aprendizaje. El ambiente laboral es una prioridad y estamos convencidos de que realizar mediciones se convierte en una herramienta de diagnóstico preventivo y de cercanía con nuestros colaboradores.

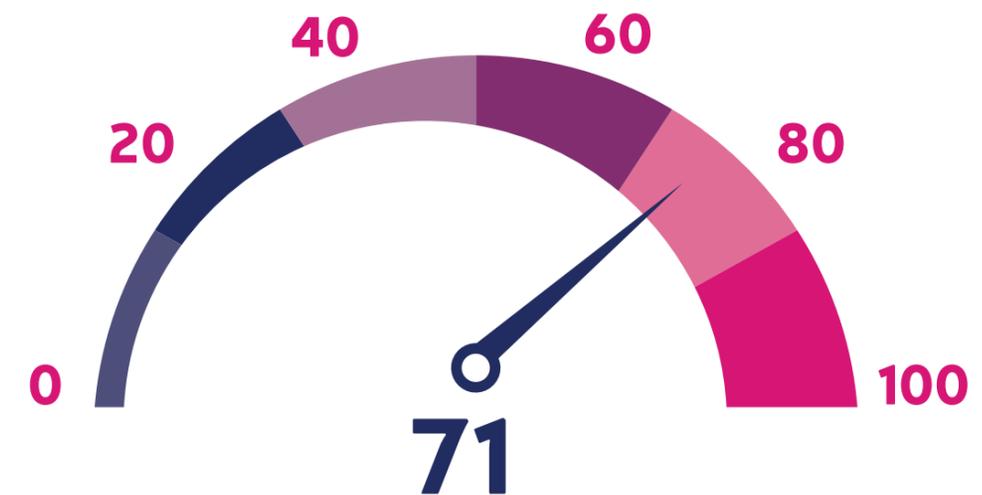
Por ello, en el **2017** desarrollamos una encuesta interna de la cual recibimos **1136** formatos diligenciados gracias a la participación del **90 %** de los empleados.

En esta medimos los factores de comunicación, equidad, liderazgo, calidad de vida, trabajo en equipo, entre otros,



y desarrollamos internamente un termómetro de medición ajustado al momento actual del negocio.

La encuesta arrojó un índice de ambiente de **71** puntos, el cual nos ubicó en una escala «Muy satisfactorio».



Bienestar

Trabajamos de la mano con nuestras cajas de compensación aliadas para llevar más de



Con el fin de velar por el bienestar integral de nuestra gente, en el

2017



Aprendizaje organizacional

El desarrollo del talento es un pilar fundamental para la sostenibilidad de la empresa. El entorno de precios bajos del petróleo y las exigencias tecnológicas, ambientales y socioeconómicas, asociadas a la exploración y la producción de petróleo y gas, imponen retos en materia de formación, desarrollo y disponibilidad de talento especializado.

La respuesta a estos retos demanda continuar con una estrategia de aprendizaje organizacional estructurada y sustentada en las mejores prácticas,

la cual garantice las competencias de nuestro talento humano de forma oportuna y la adecuada gestión del conocimiento clave gracias al uso de un presupuesto de inversión restringido.

Bajo este escenario, implementamos el Esquema 70/20/10, en el cual le dimos gran importancia al aprendizaje en el trabajo al invitar a la gente a encontrar nuevos conocimientos y experiencias en su día a día.

El 70 % del aprendizaje ocurre mientras hacemos algo, trabajamos, realizamos tareas, resolvemos problemas.



El 10 % del aprendizaje ocurre en actividades formales de capacitación, cursos, talleres y programas (presenciales y virtuales) y lecturas.

El 20 % del aprendizaje ocurre en actividades de colaboración, intercambio de conocimiento, retroalimentación, coaching y mentoría.

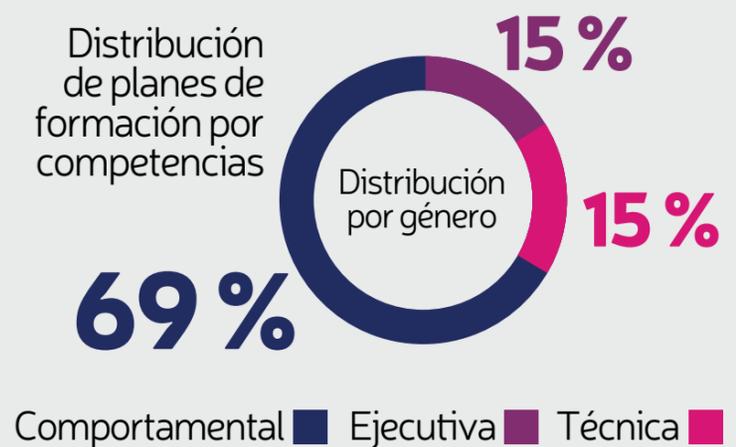
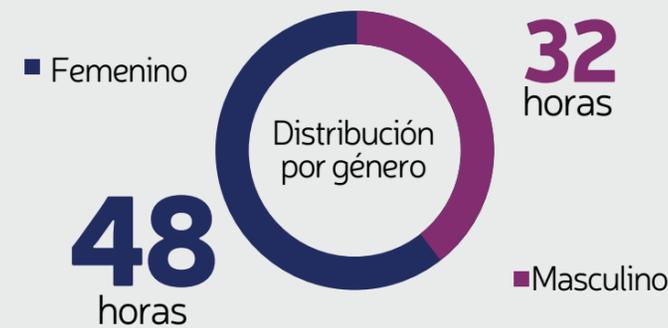
Asimismo, aseguramos la formación en esquemas formales presenciales y virtuales bajo el modelo de aprendizaje productivo, el cual está fundamentado en prácticas de gestión del conocimiento para aprovechar nuestro talento interno y el conocimiento externo de libre acceso.

En un ejercicio de curación de contenidos, seleccionamos e incluimos en el portafolio de acciones de formación del Learning Management System (LMS) Campus Corporativo 52 cursos virtuales gratuitos del tipo Massive Open Online Courses (MOOC), desarrollados por prestigiosas universidades en el ámbito mundial, para contribuir a la capacitación de más de 340 personas.

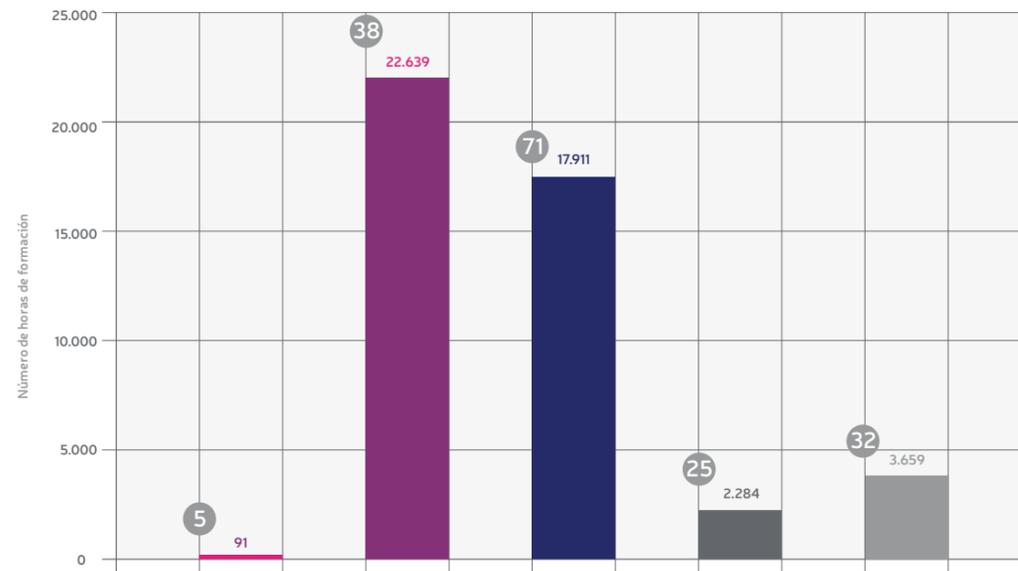
A través de la Gestión de conocimiento, en el 2017 dimos gran relevancia a la comunidad de producción al involucrar personal de todos nuestros campos y al de Bogotá. Asimismo, promovimos talleres técnicos a los que invitamos a los principales proveedores de servicios y las operadoras con el fin de revisar nuevas tecnologías y mejores prácticas. Abrimos espacios de intercambio cruzado de conocimiento entre áreas para fortalecer las competencias técnicas entre equipos de trabajo.

El 89 % del personal participó en actividades de formación, con un promedio de 43 horas invertidas por persona, para el fortalecimiento de competencias técnicas, ejecutivas y comportamentales para áreas medulares del negocio en programas marcadores: Well Control, Operación de montacargas, Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG_SST), Certificación anual de trabajo seguro en alturas, Nuevas tecnologías ALS, Medición de hidrocarburos, Operación y mantenimiento, Formación en la Ley 1668 de 2013, Evaluaciones económicas, Desarrollo de equipos accountable, Negociación internacional, Manejo de incoterms, Gerencia de proyectos, Presentaciones del alto impacto, Redacción eficaz e Inglés, entre otros.

Indicadores Universidad Corporativa 2017



Promedio de horas de formación por perfil 2017



GRUPOS	# EMPLEADOS	HORAS DE FORMACIÓN	PROMEDIO DE HH
● EJEUTIVO / ALTA DIRECCIÓN	18	91	5
● PRIMERA LÍNEA DE GESTIÓN / SUPERVISOR	599	22.639	38
● GRUPOS DE ESPECIALISTAS	251	17.911	71
● MEDIO / GESTIÓN GENERAL	93	2.284	25
● OTROS EMPLEADOS	115	3.659	32

Aprendizaje organizacional año por año

INDICADOR	2012+	2013+	2014+	2015	2016	2017+
Cobertura	89 %	87 %	99 %	89 %	94 %	89 %
Intensidad (horas promedio/empleado)	57	70	65	36	46	43
Inversión total en formación	USD 4.087.342	USD 4.988.697	USD 6.639.877	USD 610.441*	-USD 40.000*	USD 391.315
Inversión promedio en formación por empleado	USD 2.107	USD 2.185	USD 2.542	USD 298*	-USD 30*	USD 364

+ Solo Colombia.

* Reemplazo de inversión (\$) por facilitación interna.



Ampliamos nuestro alcance a grupos de interés externos

En el 2017 buscamos llegar a otros grupos de interés. Desarrollamos algunos pilotos en los que las prácticas exitosas internas y el aprendizaje de la gestión hacia nuestros empleados pudiera favorecer el desarrollo de empresas contratistas, comunidades, proveedores locales, etc.

Para ello, a través de nuestra Universidad Corporativa, pusimos en marcha un sistema de administración del aprendizaje (LMS por sus siglas en inglés), en el cual todos nuestros asociados de negocio pueden ingresar y capacitarse sin tener

que desplazarse de su lugar de trabajo. Lo anterior les permite tener acceso directo al entrenamiento en temas específicos, para desarrollar sus competencias administrativas.

Con el curso virtual de Operaciones con seguridad que llevó a cabo la Universidad Corporativa, este año cubrimos a más de 65 empresas contratistas del área de Seguridad Física, participaron **300 de sus empleados** y cubrimos al **80 % de la población objetivo**.

Nuestros retos 2018+

ASUNTO	RETOS
Selección y retención de talento humano	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fortalecer la cultura de Frontera mediante la alineación del proceso de desempeño con las decisiones de compensación. 2. Seguir realizando mediciones de mercado que nos permitan identificar acciones para mantener nuestra competitividad externa. 3. Continuar con propuestas orientadas a mejorar la equidad interna. 4. Afianzar el proceso de incentivos de corto (bono por desempeño) y largo plazo (LTI por sus siglas en inglés).
Desarrollo integral de nuestra gente	<ol style="list-style-type: none"> 1. Con base en los resultados, diseñar estrategias y planes de acción articulados que nos encaminan a mitigar riesgos, desarrollar fortalezas y cumplir de manera integral con los retos de la organización.
Aprendizaje organizacional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adaptar y fortalecer la estrategia de aprendizaje organizacional para gestionar los modelos de formación y aprendizaje, alineados con la estrategia de negocio, compromisos de sostenibilidad e identidad cultural, en nuestros colaboradores y grupos de interés externos para afrontar los retos de la empresa y contribuir con su sostenibilidad.



PROMOVEMOS UNA CADENA DE ABASTECIMIENTO SOSTENIBLE

En nuestro proceso de transformación y evolución como una nueva compañía, nuestros socios comerciales se han convertido en nuestros mejores aliados para una operación sostenible, eficiente y de bajo costo.

Por ello, durante el 2017 enfocamos nuestros esfuerzos en las siguientes iniciativas.

Gestión sostenible

Para Frontera, contar con una cadena de abastecimiento sostenible es clave porque además de asegurar el suministro eficiente de bienes y servicios dentro de los tiempos requeridos y con la calidad esperada, nos permite la promoción de buenas prácticas y procedimientos éticos basados en nuestros valores corporativos. Así mismo, nos permite mantener el compromiso de trabajar de la mano con todos nuestros grupos de interés basados en la interacción y la confianza para desarrollar el negocio de manera social y ambientalmente responsable.

Por ello, velamos porque en nuestra cadena de abastecimiento día a día logremos un crecimiento sostenible que involucre principios de valor compartido con el entorno y minimice los riesgos inherentes a este proceso, y permita el desarrollo de relaciones comerciales con empresas ubicadas en las regiones vecinas a nuestras operaciones, asegurando una fuente de suministro cercana y por ende más eficiente en términos de costos logísticos.

Actualmente, en Frontera contamos con una Política Corporativa de Tratamiento a la Oferta Nacional de Bienes y Servicios, que tiene como objetivo la participación de proveedores y contratistas locales en los procesos de adquisición, bajo el cumplimiento de condiciones de calidad, competitividad y eficacia.

Durante 2017, nuestros resultados más destacados para garantizar una cadena de abastecimiento sostenible fueron los siguientes:

Redefinición de procesos y procedimientos: actualizamos los principales procesos de abastecimiento y adicionamos procedimientos que permitieron la simplificación de los mismos buscando una alineación con los cambios organizacionales de 2017.

Planes de Abastecimiento: desarrollamos planes de abastecimiento en todas las áreas de la organización, con mayor relevancia en perforación y en proyectos que permitieron responder a las necesidades de la organización generando valor y optimizando recursos.

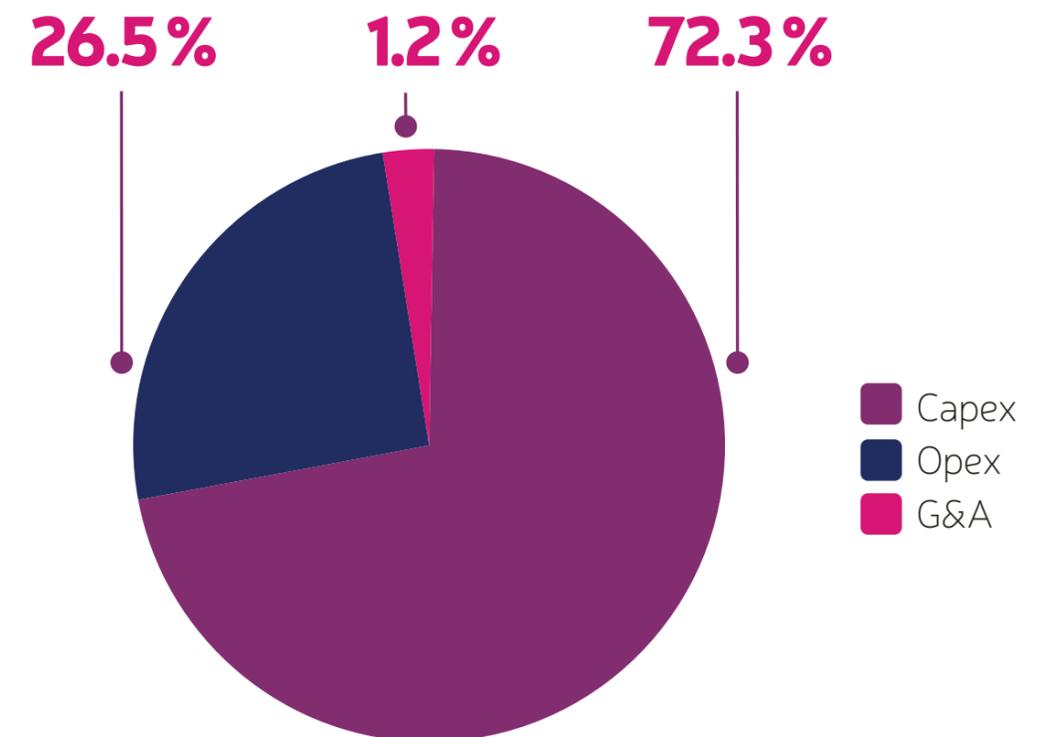
Estrategias de contratación local: ampliamos la participación e inclusión de proveedores locales en contratación de obras y servicio de transporte, el acompañamiento al registro de estos proveedores en nuestra base de datos, y la reducción de bloqueos por el debido acercamiento previo con el acompañamiento de autoridades locales y entes gubernamentales (ANH, ACP) y las comunidades cercanas a la operación para la implementación de estrategias que garantizaran la participación de las empresas locales en las actividades operativas.

20 empresas locales invitadas a procesos de obras civiles, mecánicas, eléctricas para la construcción de infraestructura, a las cuales hicimos acompañamiento masivo en el proceso de inscripción de Achilles, con opción de participación en consorcio y requerimientos flexibles con el fin de fomentar su inclusión.

Optimización de recursos en los procesos: Desarrollo de procesos de abastecimiento transparentes enfocados a la reducción del costo total de materiales, bienes y servicios contratados, con el fin de identificar las mejores oportunidades de abastecimiento, al menor costo total, mínimo riesgo posible, con una visión clara de innovación, la mejor calidad, y todo esto soportado por la selección de proveedores idóneos y calificados.

Generación de ahorros: implementamos optimizaciones en los procesos de contratación que condujeron a un ahorro de aproximadamente 9% con respecto al presupuesto de los procesos. Ese 9% se distribuye de la siguiente manera entre Capex, Opex y G&A.

% ahorro



Desarrollo de proveedores y contratistas

El desarrollo de proveedores es un pilar fundamental de la cadena de abastecimiento de Frontera, ya que con esto no sólo logramos desarrollo económico y sostenible para la operación sino contribuimos de manera significativa al progreso de las comunidades y áreas cercanas a la operación.

La adecuada gestión de este asunto impacta directamente en la compañía y el entorno, ya que, si contamos con aliados estratégicos en óptimas condiciones socioeconómicas, permitimos que nuestra operación fluya de manera eficiente, con costos razonables, excelente calidad y dentro de los tiempos requeridos.

Por ello, estamos comprometidos en la gestión de una cadena de abastecimiento sostenible a través de relaciones efectivas con proveedores y contratistas que representen nuestros valores corporativos de sostenibilidad, integridad, compromiso y respeto, y construyan junto a nosotros relaciones armoniosas, equitativas y con beneficios mutuos para respaldar una cadena de abastecimiento responsable. Durante 2017 gestionamos las siguientes actividades:

- Desarrollo de Proveedores a través de encuentros con proveedores locales: realizamos 5 sesiones de encuentro con los proveedores locales. En estas sesiones presentamos los cambios de la organización y su enfoque estratégico, sus objetivos y recibimos retroalimentación por parte de los proveedores de la manera como se desarrollan los procesos de adquisición de bienes y servicios. De igual manera socializamos el listado de categorías de abastecimiento preferenciales para ser obtenidas de manera local.

- Fortalecimiento de requisitos de prevención de Lavado de Activos y Corrupción: Nos permitió adoptar una postura preventiva y proactiva en los procesos tendiente a minimizar riesgos; el objetivo principal fue reunir y analizar información pública y privada de empresas con las que la organización realiza acuerdos contractuales.

- Evaluaciones de desempeño: realizamos evaluaciones con el fin de contar con proveedores idóneos y competitivos para el suministro de bienes y servicios, construir relaciones a largo plazo; así como método de retroalimentación con los proveedores, para conocer las acciones de mejora de cada una de las partes y trabajar en ello.

- Liquidación de contratos: este aspecto permitió cerrar contratos y acordar el pago de obligaciones pendientes una vez nuestros proveedores demostraron el cumplimiento de los requisitos establecidos contractualmente. En total liquidamos 4.443 contratos con USD 66 millones de dólares de retención en garantía asociada.

Compra de bienes y servicios locales

Para Frontera la adquisición de bienes y servicios de manera local es una fuente importante de generación de valor y de aseguramiento de la operación. Para la operación garantiza una reducción en los tiempos de respuesta a las necesidades de los proyectos, y para las comunidades en donde operamos contribuye al crecimiento y a la prosperidad de las economías locales.

Al comprar y contratar bienes y servicios locales en las zonas de influencia, impactamos positivamente tanto la compañía como el entorno, dado a que el respaldo y el apoyo incondicional de nuestros proveedores nos permite ejecutar eficientemente los servicios mitigando riesgos de bloqueo, entre otros.

Asimismo, promovemos el crecimiento de la economía local, mediante la generación de empleo y el fortalecimiento de las empresas.

Por ello, durante 2017 estuvimos comprometidos con el diseño y la implementación de estrategias de contratación que promueven la participación y la inclusión de nuestros proveedores locales en los procesos de contratación. Estas estrategias estuvieron encaminadas a fortalecer las empresas locales, a darles la oportunidad de crecer y ampliar la oferta de servicios a otros sectores de la economía.

Compras directas de Frontera Energy a locales



En 2017 la adquisición de bienes y servicios de manera local tuvo un incremento importante comparado con el año anterior, pasando de US 37,6 millones a US 105,68 millones en Colombia. Esto debido principalmente a las mejores condiciones del mercado y al compromiso de la compañía al desarrollo local de las economías en las regiones donde operamos.

Nuestros retos 2018+

ASUNTO	RETOS
Gestión sostenible	<ol style="list-style-type: none"> 1. Redefinir la Cadena de Abastecimiento de acuerdo con los objetivos de la organización. 2. Actualizar los procesos y procedimientos para mejorar el control de las actividades de adquisición de bienes y servicios, y responder a las necesidades de los usuarios finales.
Desarrollo de proveedores y contratistas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar las categorías de servicios para el desarrollo de nuevos proveedores. 2. Implementar programas de capacitación a empleados y contratistas que permitan fortalecer la entrega de bienes y servicios de calidad, de acuerdo con los requerimientos y al mismo tiempo generar relaciones colaborativas entre la empresa y los contratistas. 3. Implementar un programa de reconocimiento al desempeño de contratistas.
Compra de bienes y servicios locales	<ol style="list-style-type: none"> 1. Asegurar la salud financiera de los proveedores locales para la toma de decisiones de contratación local. 2. Revisar los procedimientos de subcontratación y el cumplimiento de los compromisos generados por parte de nuestros contratistas.





— ESTÁNDARES
GRI

Estándar GRI	Contenido	Referencia	Verificación externa	Omisión		
				Omisión identificada	Justificación	Explicación
Contenidos generales						
GRI 101: fundamentos						
	Perfil organizacional					
	102-1 Nombre de la organización	Frontera Energy Colombia Corp., sucursal Colombia	✓			
	102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	Nuestras operaciones. Pág. 8	✓			
	102-3 Ubicación de la sede	Canadá 333 Bay Street Suite 1100 Toronto, Ontario, Canadá M5H 2R2 Colombia Calle 110 # 9 - 25 Piso 14 Bogotá, D. C. - Colombia	✓			
	102-4 Ubicación de las operaciones	Nuestras operaciones. Mapa de operaciones. Pág. 9 Colombia, por sus condiciones sociopolíticas y económicas actuales, y por tener la mayoría de nuestros campos de producción, es el principal país en el que es implementado nuestro Modelo de sostenibilidad. Perú, por sus condiciones económicas y sociopolíticas, y por la presencia de comunidades étnicas cercanas a nuestras operaciones, está cobrando relevancia en términos de sostenibilidad para la compañía.	✓			
	102-5 Propiedad y forma jurídica	Nuestras operaciones. Pág. 9 Frontera Energy Colombia Corp., sucursal Colombia, es una sede de la sociedad Frontera Energy Colombia Corp. registrada en Zúrich, Suiza. El accionista mayoritario de Frontera Energy Corporation es The Catalyst Capital Group Inc. con el 31% y los demás son accionistas minoritarios con menos del 10% cada uno.	✓			
	102-6 Mercados servidos	Nuestras operaciones. Pág. 8	✓			
	102-7 Tamaño de la organización	Frontera en cifras. Pág. 10	✓			
	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	Total empleados: 1.248. Mujeres: 378. Hombres: 870 Colombia: 1.076. Mujeres: 332. Hombres: 744. Perú: 137. Mujeres: 29. Hombres: 108. Canadá: 35. Mujeres: 17. Hombres: 18. En Colombia (empleados directos): Contrato fijo: 7. Mujeres: 1. Hombres: 6. Contrato indefinido: 1.069. Mujeres: 331. Hombres: 738. En Colombia (personal temporal): 278. Mujeres: 142. Hombres: 136.	✓			
	102-9 Cadena de abastecimiento	Frontera en cifras. Pág. 10 Promovemos una cadena de abastecimiento sostenible. Pág. 87 Nuestros proveedores de mayor tamaño están relacionados con servicios de hidrocarburos (por ejemplo, perforación, licenciamiento, reforestación, servicios logísticos, transporte de personal, transporte de crudo, entre otros).	✓			
	102-10 Cambios en la organización y su cadena de suministro	Durante 2017, Frontera llevó a cabo una fusión de las cuatro unidades de negocio operativas en Colombia (Meta Petroleum Corp., Pacific Stratus Energy Colombia Corp., Petrominerales Colombia Corp., Grupo C&C Energía) en una sola entidad: Frontera Energy Colombia Corp., sucursal Colombia.	✓			
	102-11 Principio o enfoque de precaución	Actuamos con coherencia y transparencia. Gestión de riesgos. Pág. 44 Desde 2012 hemos implementado la metodología de causa-efecto para el análisis de los riesgos corporativos con la participación de las áreas involucradas. Anualmente desarrollamos esta valoración para los proyectos nuevos y en ejecución.	✓			
	102-12 Iniciativas externas	Contribuimos con el desarrollo sostenible de las comunidades. Pág. 60 Iniciativas que la organización apoya: -Iniciativa de Transparencia de la Industria Extractiva. -Pacto Global. -CDP. -Principios voluntarios.	✓			
	102-13 Afiliación a asociaciones	Asociación Colombiana de Petróleos (ACP); Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI - Colombia); miembro del Pacto Global y de la Red Local en Colombia; y miembro fundador del Centro Regional del Pacto Global en Latinoamérica y el Caribe; adhesión a la Iniciativa de Business for Peace del Pacto Global; Comité de Seguimiento a la Inversión de Regalías; Iniciativa para la Transparencia de la Industrias Extractivas (EITI por sus siglas en inglés); Asociación Regional de Empresas del Sector Petróleo, Gas y Biocombustibles en Latinoamérica y el Caribe; Comité Minero Energético; Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos.	✓			

Estrategia					
102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	Palabras de nuestro CEO. Pág 6.	✓			
102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	Actuamos con coherencia y transparencia. Gestión de riesgos. Pág. 44	✓			
Ética e integridad					
102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta	Nuestra estrategia. Pág 16	✓			
102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	Actuamos con coherencia y transparencia. Ética y cumplimiento en los negocios. Pág. 41	✓			
Gobernanza					
102-18 Estructura de Gobernanza	a) El ente de Gobierno más alto es la Junta Directiva, la cual incluye tres comités: Compensación y Recursos Humanos, Auditoría, y Gobierno Corporativo, Nominaciones y Sostenibilidad. Para más información sobre la Junta Directiva y sus comités, por favor ver nuestra página web http://www.fronteraenergy.ca/es/estructura-corporativa/ . b) El Comité de Gobierno Corporativo, Nominaciones y Sostenibilidad asiste a la Junta Directiva en la revisión de las políticas de sostenibilidad corporativa de la compañía, incluidos asuntos ambientales, sociales, de salud, seguridad y de ética, y es responsable de asesorar a la Junta, sus comités y a la gerencia ejecutiva sobre dichos asuntos.	✓			
102-19 Delegación de autoridad	El Estatuto del Comité de Gobierno Corporativo, Nominaciones y Sostenibilidad: i) delega a la gerencia la responsabilidad de redactar las políticas y los programas relacionados con los asuntos de sostenibilidad corporativa, cuáles políticas y programas serán presentados al Comité para revisión y, posteriormente, a la Junta para aprobación; ii) establece y recomienda a la Junta para su aprobación, las metas, las políticas y los programas relacionados con asuntos ambientales, sociales, de sostenibilidad, salud y seguridad; iii) revisa con la gerencia el récord de desempeño de la corporación en asuntos ambientales, sociales, de sostenibilidad, salud y seguridad, junto con cualesquiera acciones propuestas con base en el desempeño; iv) revisa con la gerencia los siguientes asuntos, según se relacionen con asuntos ambientales, sociales, de sostenibilidad, salud y seguridad: a) las políticas de la compañía sobre la evaluación y el manejo del riesgo; b) las principales exposiciones a riesgo financiero de la empresa; c) los pasos dados por la gerencia para monitorear y controlar dichas exposiciones; d) el efecto de las iniciativas regulatorias pertinentes y las tendencias emergentes; y e) todas las reclamaciones, demandas y procesos legales pertinentes en contra de la corporación.	✓			
102-20 Responsabilidad en el ámbito ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	En Frontera tenemos un director de asuntos corporativos responsable de temas económicos, ambientales y sociales, quien reporta directamente a nuestro CEO y también al Comité de Gobierno Corporativo, Nominaciones y Sostenibilidad sobre el progreso en asuntos económicos, sociales y ambientales.	✓			
102-21 Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales	De conformidad con el Protocolo de Acercamiento a los Grupos de Interés de la compañía, cualquier parte interesada podrá comunicarse de forma directa con el presidente de la Junta y con los directores independientes. Además, los accionistas podrán retroalimentar a cualquier director, incluidos a los independientes como grupo, a la Junta Directiva o cualquier comité de la Junta. Esta última también podrá contactar a los accionistas clave, sea directamente o con la ayuda del equipo de Relaciones con los Inversionistas de la empresa. La comunicación será manejada de conformidad con la Política de Revelación Pública de Información y la Política de Negociación de Insiders de la corporación, la cual incluye la obligación de no revelar información significativa de manera selectiva.	✓			
102-22 Composición del máximo órgano de Gobierno y sus comités	El ente de Gobierno más alto de la compañía es nuestra Junta Directiva. Esta, en la actualidad, la conforman 7 directores independientes. Para más información sobre su composición, por favor ver nuestra página web http://www.fronteraenergy.ca/es/estructura-corporativa/ .	✓			
102-23 Presidente del máximo órgano de Gobierno	Gabriel de Alba es el presidente de la Junta Directiva. Él no es un funcionario ejecutivo de esta. Actualmente no hay director independiente líder.	✓			
102-24 Nominación y selección del máximo órgano de Gobierno	El Comité de Gobierno Corporativo, Nominaciones y Sostenibilidad es un comité de la Junta que asiste a esta dándole recomendaciones relacionadas con el Gobierno Corporativo en general (las cuales incluye, entre otras: i) tamaño y composición de la Junta, incluidos el proceso de selección de candidatos y la orientación de los nuevos miembros; ii) compensación de la Junta; y iii) los procedimientos necesarios para que la Junta funcione de manera independiente de la gerencia. El comité también supervisa el cumplimiento de las políticas asociadas con un sistema de Gobierno Corporativo eficiente y efectivo. El Comité reclutará y considerará candidatos para su nominación como director, incluidos cualesquiera candidatos recomendados por accionistas al considerar antecedentes, empleos y calificaciones de los posibles candidatos. Cuando estudie la designación de nuevos miembros de la Junta, el Comité también considerará el nivel de diversidad, independencia y cualidades personales que se aportan a la Junta mediante la nominación, y si las competencias y las cualidades personales del candidato se alinean con las necesidades de la corporación y cualesquiera otros criterios para seleccionar directores nuevos establecidos por la Junta.	✓			
102-25 Conflictos de interés	Los procesos para que el ente de Gobierno más alto asegure que los conflictos de interés se eviten y se manejen, incluidos en la Política de Conflicto de Interés la cual aplica a todos los directores, funcionarios, empleados, consultores, contratistas, subcontratistas, aprendices, personal transferido, teletrabajadores, voluntarios, pasantes, agentes, patrocinadores o cualquier otra persona que trabaje para la empresa. Durante 2017 nos aseguramos de que el 100 % de los nuevos empleados suscribieran su compromiso con la integridad al adherirlas al Código de Conducta y Ética Corporativa, la política de cero tolerancia al fraude y la corrupción y declarando conflictos de interés. De los empleados activos y la Junta Directiva, 1.136 suscribieron la encuesta anual de conflictos de interés; de esta manera, se cumplió con un 96,7 % del total y se reportaron 232 conflictos y 191 empleados con conflictos de interés.	✓			

102-26 Función del máximo órgano de Gobierno en la selección de objetivos, valores y estrategia	El Estatuto del Comité de Gobierno Corporativo, Nominaciones y Sostenibilidad: i) delega a la gerencia la responsabilidad de redactar las políticas y los programas relacionadas con los asuntos de sostenibilidad corporativa, cuáles políticas y programas serán sometidas al Comité para su revisión y aprobación posterior por parte de la Junta; ii) establece y recomienda a la Junta para aprobación, metas, políticas y programas relacionadas con asuntos ambientales, sociales, de sostenibilidad, salud y seguridad; iii) revisa con la gerencia el récord de desempeño de Frontera en asuntos ambientales, sociales, de sostenibilidad, salud y seguridad, junto con cualesquiera acciones propuestas con base en el desempeño; iv) revisa con la gerencia los siguientes asuntos según se relacionen con asuntos ambientales, sociales, de sostenibilidad, salud y seguridad: a) las políticas de la corporación sobre la evaluación y el manejo del riesgo; b) las principales exposiciones a riesgo financiero de la empresa; c) los pasos dados por la gerencia para monitorear y controlar dichas exposiciones; d) el efecto de las iniciativas regulatorias pertinentes y las tendencias emergentes; y e) todas las reclamaciones, demandas y procesos legales pertinentes contra la compañía.	✓			
102-27 Conocimientos colectivos del máximo órgano de Gobierno	Los miembros de la Junta para asegurar que los nuevos directores estén familiarizados con los negocios de la empresa y los procedimientos de la Junta. La información podrá incluir la estructura corporativa y organizacional, radicaciones e información financiera recientes, documentos de Gobierno, políticas y procedimientos importantes y conocimiento de los asuntos económicos, ambientales y sociales de la compañía. La Junta asegurará que cada director posea capacidades, conocimiento, disponibilidad y conocimiento necesarios para cumplir su rol de manera adecuada. Periódicamente, la corporación organizará visitas en persona a las operaciones. La Junta se asegurará de que todos los directores nuevos reciban orientación integral. Todos los directores nuevos deberían entender plenamente el rol de la Junta y sus comités, así como la contribución individual que se espera de los directores (incluidos, en particular, el compromiso de tiempo y los recursos que la corporación espera de sus directores). Todos los directores nuevos también tendrán que entender la naturaleza y la operación del negocio. La Junta debería dar oportunidades de educación continua a todos los directores para que las personas puedan mantener o mejorar sus habilidades y destrezas como directores, incluidos cualesquiera asuntos relacionados, además de asegurar que su conocimiento y entendimiento del negocio de la compañía esté al día.	✓			
102-28 Evaluación del desempeño del máximo órgano de Gobierno	El Comité de Gobierno Corporativo, Nominaciones y Sostenibilidad: i) podrá llevar a cabo encuestas anuales a los directores sobre su opinión sobre la efectividad de la Junta, de su presidente, de cada comité de la Junta y su presidente, y la contribución de los directores específicos; y ii) el Comité también evaluará anualmente la efectividad de la Junta como unidad y de cada comité de la Junta, incluido dicho Comité, y hará recomendaciones a la Junta.	✓			
102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	El Comité de Gobierno Corporativo, Nominaciones y Sostenibilidad: i) revisa los sistemas de control interno de Frontera en las áreas ambientales, de salud y seguridad; ii) recibe reportes sobre la naturaleza y el ámbito del cumplimiento, o cualquier violación de las políticas, los programas y la legislación aplicable en materia de ambiente, salud y seguridad, y establece los planes para corregir las deficiencias, de haberlas, y reportar a la Junta sobre el estado de dichos asuntos; iii) revisar con la gerencia los siguientes ítems según se relacionen con asuntos ambientales, sociales, de sostenibilidad, salud y seguridad: las políticas de la corporación en relación con la evaluación y el manejo del riesgo, las principales exposiciones a riesgo financiero de la compañía, los pasos dados por la gerencia para monitorear y controlar dichas exposiciones, el efecto de las iniciativas regulatorias pertinentes y las tendencias emergentes y todas las reclamaciones, demandas y procesos legales pertinentes contra la empresa; y iv) informar al comité de auditoría de la Junta los cambios significativos a las exposiciones al riesgo financiero o asuntos potenciales de revelación de información relacionados con temas ambientales, sociales, de sostenibilidad, de salud o seguridad; b) Frontera lleva a cabo un análisis anual de materialidad para consultar con los grupos de interés internos y externos sobre el impacto social, económico y ambiental. Los resultados de este análisis se presentan al Comité responsable de aprobar la revelación de dichos hallazgos en el Informe de sostenibilidad.	✓			
102-30 Eficacia de los procesos de gestión del riesgo	El Comité de Gobierno Corporativo, Nominaciones y Sostenibilidad: i) revisa los sistemas control interno de Frontera en las áreas ambientales, de salud y seguridad; ii) recibe reportes sobre la naturaleza y el ámbito del cumplimiento o cualquier violación de las políticas, los programas y la legislación aplicable en materia de ambiente, salud y seguridad, y establece los planes para corregir las deficiencias, de haberlas, y reportar a la Junta sobre el estado de dichos asuntos; iii) revisar con la gerencia los siguientes ítems según se relacionen con asuntos ambientales, sociales, de sostenibilidad, salud y seguridad: las políticas de la compañía en relación con la evaluación y el manejo del riesgo, las principales exposiciones a riesgo financiero de la empresa, los pasos dados por la gerencia para monitorear y controlar dichas exposiciones, el efecto de las iniciativas regulatorias pertinentes y las tendencias emergentes, y todas las reclamaciones, demandas y procesos legales pertinentes contra la corporación; y iv) informar al comité de auditoría de la Junta los cambios significativos a las exposiciones al riesgo financiero o los asuntos potenciales de revelación de información relacionados con temas ambientales, sociales, de sostenibilidad, de salud o seguridad. En 2017, el Comité Ejecutivo revisó el perfil de riesgo de Frontera y llevó a cabo un seguimiento cercano a los riesgos corporativos, incluidos aquellos relacionados con temas económicos, ambientales y sociales.	✓			
102-31 Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales	Las reuniones del Comité de Gobierno Corporativo, Nominaciones y Sostenibilidad se llevarán a cabo periódicamente según lo determine el Comité o su presidente para poder cumplir los deberes incluidos en el presente estatuto.	✓			
102-32 Función del máximo órgano de Gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	El Comité de Gobierno Corporativo, Nominaciones y Sostenibilidad revisa y aprueba el informe, y se asegura de que todos los temas materiales están discutidos de conformidad con el análisis de materialidad, llevado a cabo con los grupos de interés.	✓			
102-33 Comunicación de preocupaciones críticas	Para comunicar quejas o inquietudes, el presidente del Comité de Auditoría podrá ser contactado directamente por escrito enviando un correo electrónico con la palabra «Confidencial» en el asunto a: AuditCommitteChair@fronteraenergy.ca.	✓			

102-34 Naturaleza y número total de preocupaciones críticas	Nuestra estrategia. Nuestros asuntos materiales. Cobertura de nuestros asuntos materiales. Pág. 22 El Comité de Auditorías revisará todas las quejas e investigaciones formuladas de conformidad con la Política de Formulación de Quejas y Presentación de Inquietudes trimestralmente. Las inquietudes serán investigadas lo más rápido posible. Deberá tomarse en cuenta que podría ser necesario referir algún asunto a una agencia o asesor externo, y ello podría generar la dilatación del proceso de investigación. Además, la seriedad y la complejidad de cualquier queja podría impactar el tiempo requerido para investigar el asunto. Se designará a una persona para indicar desde el inicio la escala de tiempo anticipada para la investigación de la queja.	✓			
102-35 Políticas de remuneración	La compensación de directores no ejecutivos pretende atraer a los mejores talentos con la capacidad de cumplir con las exigentes responsabilidades de ser un miembro de Junta Directiva y alinear los intereses de los directores no ejecutivos con los intereses de nuestros accionistas. La compensación de los directores no ejecutivos no está basada en incentivos. Nuestro Comité de Compensación y Recursos Humanos revisa anualmente los niveles de compensación de la Junta para asegurar que son competitivos y están alineados con las mejores prácticas de la industria en términos de Gobierno corporativo. Para mayor información, remitirse a las secciones del Informe anual que se encuentra en el siguiente link: http://sedar.com/DisplayCompanyDocuments.do?lang=EN&issuerNo=00007953 .	✓			
102-36 Proceso para determinar la remuneración	La remuneración en nuestra compañía es propuesta por la Vicepresidencia de Talento Humano, con el apoyo del consultor externo Hay Group. Esta propuesta es revisada y aprobada por nuestro Comité de Compensación y Recursos Humanos. Para mayor información, remitirse a las secciones del Informe Anual, que se encuentra en el siguiente link: http://sedar.com/DisplayCompanyDocuments.do?lang=EN&issuerNo=00007953 .	✓			
102-37 Involucramiento de los grupos de interés en la remuneración	En Frontera nuestros accionistas no tienen voz ni voto en cuanto a la remuneración de nuestros ejecutivos. Sin embargo, si tenemos en cuenta las mejores prácticas en términos de compensación de las empresas pares en la industria de petróleo y gas, y la percepción y la guía de los grupos consultores de accionistas (por ejemplo, ISS y Glass Lewis).	✓			
102-38 Ratio de compensación total anual		✓	Por temas de seguridad de nuestro personal, la compañía no está autorizada a divulgar públicamente esta información.	Restricciones de confidencialidad.	
102-39 Ratio del incremento porcentual de la compensación total anual		✓	Por temas de seguridad de nuestro personal, la compañía no está autorizada a divulgar públicamente esta información.	Restricciones de confidencialidad.	
Involucramiento con grupos de interés					
102-40 Lista de grupos de interés	Nuestra estrategia. Nuestros grupos de interés. Pág. 21	✓			
102-41 Acuerdos de negociación colectiva	Respetamos y promovemos los derechos humanos. Derecho de asociación. Pág. 69	✓			
102-42 Identificación y selección de grupos de interés	Nuestra estrategia. Nuestros grupos de interés. Pág. 21 La priorización de grupos de interés la desarrollamos con base en los criterios establecidos por la norma AA1000: representatividad, dependencia, urgencia, responsabilidad e influencia.	✓			
102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés	Nuestra estrategia. Nuestros grupos de interés. Pág. 21 Nuestros asuntos materiales. Pág. 22 La frecuencia con la que Frontera se relaciona con cada GI es la siguiente: Comunidad: diario. Estado: trimestral. Sociedad civil: diario. Gobierno: mensual. Medios de comunicación: mensual. Accionistas: diario. Socios de campo: semanal. Proveedores y contratistas: diario/mensual. Sindicatos: mensual. Clientes: semestral. Grupos étnicos: diario. Industria: trimestral. Empleados: diario. Analistas: mensual. Acreedores: diario/mensual. Cabe recordar que para cada GI la compañía cuenta con un campeón interno que además de los relacionamientos planeados, atiende las necesidades de los GI en el momento en que se presentan.	✓			

	102-44 Temas y preocupaciones clave mencionados	Nuestra estrategia. Nuestro asuntos materiales. Cobertura de nuestros asuntos materiales. Pág. 22. El Comité de Auditoría revisará trimestralmente todas las quejas e investigaciones realizadas de conformidad con la política de denuncia. Las dudas serán investigadas.	✓			
	102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	Acerca de este informe. Pág. 5 Durante 2017, Frontera llevó a cabo una fusión de las cuatro unidades de negocio operativas en Colombia (Meta Petroleum Corp., Pacific Stratus Energy Colombia Corp., Petrominerales Colombia Corp., Grupo C&C Energía) en una sola entidad: Frontera Energy Colombia Corp., sucursal Colombia.	✓			
	102-46 Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema	Nuestra estrategia. Nuestro Modelo de sostenibilidad y valor compartido. Pág. 19	✓			
	102-47 Lista de asuntos materiales	Nuestra estrategia. Cobertura de nuestros asuntos materiales. Pág. 22	✓			
	102-48 Reexpresión de la información	En el contenido 405-2 y 401-1 se hizo un ajuste a la fórmula del cálculo que se aclarará en los respectivos indicadores.	✓			
	102-49 Cambios en la elaboración de informes	No hubo cambios significativos con respecto a los periodos objeto del informe anteriores en la lista de temas materiales y coberturas de los temas.	✓			
	102-50 Periodo objeto del informe	1 de enero - 31 de diciembre de 2017.	✓			
	102-51 Fecha del último informe	2016.	✓			
	102-52 Ciclo de elaboración de informes	Anual.	✓			
	102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe	sustainability@fronteraenergy.ca.	✓			
	102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI	Este informe fue desarrollado de acuerdo con opción de conformidad exhaustiva.	✓			
	102-55 Índice de contenidos GRI	Pág. 91	✓			
	102-56 Verificación externa	Este informe ha sido verificado por KPMG Advisory, Tax & Legal S.A.S. Los servicios fueron aprobados por el Comité Directivo de Compras de Frontera en un proceso de licitación.	✓			
Estándar GRI	Contenido	Referencia	Verificación externa	Omisión		
				Omisión identificada	Justificación	Explicación
Asuntos materiales						
GRI 200 Estándares económicos						
Desempeño económico						
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	Nuestro Modelo de sostenibilidad y valor compartido. Cobertura de nuestros asuntos materiales. Pág.22	✓			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	Operamos con excelencia. Pág. 29 Actuamos con coherencia y transparencia. Pág. 41	✓			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		✓			
GRI 201: Desempeño económico	201-4 Asistencia financiera recibida del Gobierno	En 2017 Frontera Energy Colombia Corp., sucursal Colombia, no recibió asistencia financiera por parte del Gobierno.	✓			
Presencia en el mercado						
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	Nuestro Modelo de sostenibilidad y valor compartido. Cobertura de nuestros asuntos materiales. Pág. 22	✓			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	Contamos con el mejor talento. Pág. 78	✓			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		✓			
GRI 202: Presencia en el mercado	202-1 Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	Las operaciones significativas de la compañía son: Colombia (COP), Canadá (CAD) y Perú (PEN). Calgary: Mujeres: \$ 5.694. Hombres: \$ 10.150. Colombia: Mujeres: \$ 1.709.000. Hombres: \$ 1.763.000. Perú: Mujeres: \$ 4.100. Hombres: \$ 6.620. Toronto: Mujeres: \$ 5.416. Hombres: \$ 7.500. CANADÁ SALARIO MÍNIMO LEGAL CALGARY: \$ 3.264. SALARIO MÍNIMO FRONTERA CIUDAD - HOMBRE: \$ 10.150. SALARIO MÍNIMO FRONTERA CIUDAD MUJER: \$ 5.694 RATIO SOBRE EL SALARIO MÍNIMO LOCAL - HOMBRES: 3,11. RATIO SOBRE EL SALARIO MÍNIMO LOCAL - MUJERES: 1,74. CANADÁ SALARIO MÍNIMO LEGAL TORONTO: \$ 2.784. SALARIO MÍNIMO FRONTERA CIUDAD - HOMBRES: \$ 7.500. SALARIO MÍNIMO FRONTERA CIUDAD - MUJERES: \$ 5.416. RATIO SOBRE EL SALARIO MÍNIMO LOCAL - HOMBRES: 2,69. RATIO SOBRE EL SALARIO MÍNIMO LOCAL - MUJERES: 1,95.				

		COLOMBIA SALARIO MÍNIMO LEGAL COLOMBIA: \$ 737.717. SALARIO MÍNIMO FRONTERA CIUDAD - HOMBRES: \$ 1.763.000. SALARIO MÍNIMO FRONTERA CIUDAD - MUJERES: \$ 1.709.000. RATIO SOBRE EL SALARIO MÍNIMO LOCAL - HOMBRES: 2,39. RATIO SOBRE EL SALARIO MÍNIMO LOCAL - MUJERES: 2,32.				
		PERÚ SALARIO MÍNIMO LEGAL PERÚ: \$ 850. SALARIO MÍNIMO FRONTERA CAMPO - HOMBRES: \$ 3.250. SALARIO MÍNIMO FRONTERA CAMPO - MUJERES: \$ 6.720. RATIO SOBRE EL SALARIO MÍNIMO LOCAL - HOMBRES: 3,82. RATIO SOBRE EL SALARIO MÍNIMO LOCAL - MUJERES: 7,91.	✓			
	202-2 Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	Las operaciones significativas de la compañía son: Colombia, Canadá, Suiza y Perú. Altos ejecutivos: presidente y vicepresidentes. Local: empleados ejecutivos con nacionalidad igual a la del país donde se ejecutan las operaciones. Calgary: total ejecutivos: 1 porcentaje: 100 %. Colombia: total ejecutivos: 6 porcentaje: 83,3 %. Toronto: total ejecutivos: 4 porcentaje: 100 %.	✓			
Impactos económicos indirectos						
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	Nuestro Modelo de sostenibilidad y valor compartido. Cobertura de nuestros asuntos materiales. Pág. 22	✓			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	Contribuimos con el desarrollo sostenible de las comunidades. Pág. 60	✓			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		✓			
GRI 203: Impactos económicos indirectos	203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	Contribuimos con el desarrollo sostenible de las comunidades. Infraestructura de calidad. Pág. 65	✓			
	203-2 Impactos económicos indirectos significativos	Contribuimos con el desarrollo sostenible de las comunidades. Productividad del tejido económico local. Pág. 62 En el marco de las operaciones propias de la industria que realiza Frontera Energy en Colombia, se generan impactos económicos indirectos significativos que se reflejan a través de la contratación de personal, bienes y servicios, compra de tierras y/o pagos de servidumbre, adecuación y construcción de vías de acceso y plataformas para generar desarrollo en la economía local, dado que aumenta la capacidad adquisitiva teniendo en cuenta los cambios en la dinámica de ocupación laboral, cambios en el valor de la tierra, cambio en la oferta/demanda de bienes y servicios locales, además de estimular el sector agrícola de la región considerando los cambios en calidad de la infraestructura vial que se desarrolla en el marco de las operaciones de la compañía, la cual facilita el tránsito vehicular en algunas zonas.	✓			
Prácticas de adquisición						
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	Nuestro Modelo de sostenibilidad y valor compartido. Cobertura de nuestros asuntos materiales. Pág. 22	✓			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	Promovemos la sostenibilidad en la cadena de abastecimiento. Compra de bienes y servicios locales. Pág. 89	✓			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		✓			
GRI 204: Prácticas de adquisición	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	Promovemos la sostenibilidad en la cadena de abastecimiento. Compra de bienes y servicios locales. Pág. 89 Para la ubicación de las operaciones donde se compran los bienes, ver Nuestras operaciones. Mapa de operaciones Pág. 9	✓			
Anticorrupción						
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	Nuestro Modelo de sostenibilidad y valor compartido. Cobertura de nuestros asuntos materiales. Pág. 22	✓			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	Actuamos con coherencia y transparencia. Anticorrupción. Pág. 43	✓			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		✓			
GRI 205: Anticorrupción	205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	El 100 % de las unidades de negocio fueron analizadas con respecto a los riesgos corporativos definidos por la compañía, incluidos los relacionados con la corrupción.	✓			
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Actuamos con coherencia y transparencia. Anticorrupción. Pág. 43 El 100 % de los empleados fueron informados sobre políticas y procedimientos para la lucha contra la corrupción. El 100 % de los nuevos empleados fueron capacitados sobre las políticas y los procedimientos para la lucha contra la corrupción.	✓			
	205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	Durante 2017, a través de nuestro canal ético, en las diferentes opciones para su utilización y ante la alta dirección recibimos 93 denuncias relacionadas con asuntos de cumplimiento y ética, que las más relevantes fueron las asociadas a los conflictos de interés, de los cuales cerramos 48 casos y consideramos que 11 no ameritaban investigación. En 2017 no tuvimos casos de corrupción confirmados.	✓			

Competencia desleal						
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	Nuestro Modelo de sostenibilidad y valor compartido. Cobertura de nuestros asuntos materiales. Pág.22	✓			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	Actuamos con coherencia y transparencia. Ética y cumplimiento en los negocios. Pág. 41	✓			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		✓			
GRI 206: Competencia desleal	206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal, las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	0 acciones por causas relacionadas con prácticas monopolísticas en Colombia y Perú.	✓			
GRI 300 Estándares ambientales						
Energía						
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	Nuestro Modelo de sostenibilidad y valor compartido. Cobertura de nuestros asuntos materiales. Pág. 22	✓			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	Trabajamos en armonía con el medioambiente. Energía y emisiones. Generación de energía eléctrica. Pág. 56	✓			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		✓			
GRI 302: Energía	302-1 Consumo energético dentro de la organización	Trabajamos en armonía con el medioambiente. Energía y emisiones. Consumo directo de energía. Pág. 56	✓			
	302-2 Consumo energético fuera de la organización	Trabajamos en armonía con el medioambiente. Energía y emisiones. Generación de energía eléctrica. Pág. 56 2.193.629,04 galones correspondientes al gasto energético para el transporte de hidrocarburos en el ámbito.	✓			
	302-3 Intensidad energética	Trabajamos en armonía con el medioambiente. Energía y emisiones. Intensidad energética. Pág. 57	✓			
	302-4 Reducción del consumo energético	Trabajamos en armonía con el medioambiente. Energía y emisiones. Pág. 56	✓			
	302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	Indicador no aplica a la compañía.	✓	La información de este contenido no aplica.	No aplica.	El principal producto y el tipo de industria que compone la naturaleza de la compañía no posibilita el reporte de este indicador.
Agua						
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	Nuestro Modelo de sostenibilidad y valor compartido. Cobertura de nuestros asuntos materiales. Pág. 22	✓			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	Trabajamos en armonía con el medioambiente. Gestión integral del agua. Pág. 53	✓			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		✓			
GRI 303: Agua	303-1 Extracción de agua por fuente	Trabajamos en armonía con el medioambiente. Gestión integral del agua. Porcentaje de captación por fuente de suministro. Porcentaje de tipo de uso del agua captada. Volumen de agua captada. Pág. 53	✓			
	303-2 Fuentes de agua significativamente afectadas por la extracción de agua	Trabajamos en armonía con el medioambiente. Gestión integral del agua. Porcentaje de captación por fuente de suministro 2017. Pág. 53 En 2017 Frontera no afectó ninguna fuente de agua de forma significativa, de acuerdo con los criterios establecidos por el estándar.	✓			
	303-3 Agua reciclada y reutilizada	Trabajamos en armonía con el medioambiente. Gestión integral del agua. Generación y reutilización de agua residual. Pág. 54	✓			
Biodiversidad						
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	Nuestro Modelo de sostenibilidad y valor compartido. Cobertura de nuestros asuntos materiales. Pág. 22	✓			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	Trabajamos en armonía con el medioambiente. Biodiversidad. Pág. 47 Para mayor referencia sobre nuestro enfoque de gestión en biodiversidad, favor referirse a los informes de sostenibilidad 2015,2014,2013 y 2012 en el siguiente link: http://www.fronteraenergy.ca/es/informes-de-sostenibilidad/ .	✓			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		✓			
GRI 304: Biodiversidad	304-1 Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados, ubicados dentro o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	Trabajamos en armonía con el medioambiente. Biodiversidad. Pág. 47	✓			
	304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	Trabajamos en armonía con el medioambiente. Biodiversidad. Pág. 47	✓			

	304-3 Hábitats protegidos o restaurados	Trabajamos en armonía con el medioambiente. Biodiversidad. Zonas restauradas. Pág. 51 Los trabajos de restauración se contratan, pero no se han realizado asociaciones con terceras partes en esta materia para actividades de restauración.	✓			
	304-4 Especies que aparecen en la Lista Roja de la UICN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones	Trabajamos en armonía con el medioambiente. Biodiversidad. Valoramos la riqueza natural de nuestras zonas de operación. Pág. 47	✓	No se reporta el número total de especies.	Información no disponible.	Cada año se toma una muestra diferente de estas especies.
Emisiones						
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	Nuestro Modelo de sostenibilidad y valor compartido. Cobertura de nuestros asuntos materiales. Pág. 22	✓			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	Trabajamos en armonía con el medioambiente. Energía y emisiones. Pág. 56	✓			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		✓			
GRI 305: Emisiones	305-1 Emisiones directas de gases de efecto invernadero (GEI) (alcance 1)	Trabajamos en armonía con el medioambiente. Energía y emisiones. Pág. 56 Entre los años 2012 y 2015 la metodología para calcular el inventario de GEI fue la del GHG Protocol. Para los factores de emisión se consideran los de la UPME y los índices de calentamiento del IPCC. Debido a condiciones internas de la compañía, en los años 2016 y 2017 no fue posible utilizar la metodología mencionada para la huella de carbono. Para estos años, el cálculo de este indicador fue un método matemático de extrapolación con base en la producción, en el cual para cada campo de operación se consideraron los barriles extraídos de cada año para la actualización de la huella. En 2018 se realizará el proceso de contratación de medición de las emisiones de GEI y se actualizarán las datos reportados en 2016 y 2017, en caso de que las desviaciones sean significativas.				
	305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	Trabajamos en armonía con el medioambiente. Energía y emisiones. Emisiones scope 2 Pág. 57 Entre los años 2012 y 2015 la metodología para calcular el inventario de GEI fue la del GHG Protocol. Para los factores de emisión se consideran los de la UPME y los índices de calentamiento del IPCC. Debido a condiciones internas de la compañía, en los años 2016 y 2017 no fue posible utilizar la metodología mencionada para la huella de carbono. Para estos años, el cálculo de este indicador fue un método matemático de extrapolación con base en la producción, en el cual para cada campo de operación se consideraron los barriles extraídos de cada año para la actualización de la huella. En 2018 se realizará el proceso de contratación de medición de las emisiones de GEI y se actualizarán las datos reportados en 2016 y 2017, en caso de que las desviaciones sean significativas.				
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	Trabajamos en armonía con el medioambiente. Energía y emisiones. Emisiones scope 3. Pág. 57 Entre los años 2012 y 2015 la metodología para calcular el inventario de GEI fue la del GHG Protocol. Para los factores de emisión se consideran los de la UPME y los índices de calentamiento del IPCC. Debido a condiciones internas de la compañía, en los años 2016 y 2017 no fue posible utilizar la metodología mencionada para la huella de carbono. Para estos años, el cálculo de este indicador fue un método matemático de extrapolación con base en la producción, en el cual para cada campo de operación se consideraron los barriles extraídos de cada año para la actualización de la huella. En 2018 se realizará el proceso de contratación de medición de las emisiones de GEI y se actualizarán las datos reportados en 2016 y 2017, en caso de que las desviaciones sean significativas.				
	305-4 Intensidad de las emisiones GEI	Trabajamos en armonía con el medioambiente. Energía y emisiones Intensidad de las emisiones GEI. Pág. 57 Entre los años 2012 y 2015 la metodología para calcular el inventario de GEI fue la del GHG Protocol. Para los factores de emisión se consideran los de la UPME y los índices de calentamiento del IPCC. Debido a condiciones internas de la compañía, en los años 2016 y 2017 no fue posible utilizar la metodología mencionada para la huella de carbono. Para estos años, el cálculo de este indicador fue un método matemático de extrapolación con base en la producción, en el cual para cada campo de operación se consideraron los barriles extraídos de cada año para la actualización de la huella. En 2018 se realizará el proceso de contratación de medición de las emisiones de GEI y se actualizarán las datos reportados para 2016 y 2017 en caso de que las desviaciones sean significativas.				
	305-5 Reducción de las emisiones GEI	Trabajamos en armonía con el medioambiente. Energía y emisiones. Reducción de GEI y energía Pág. 57				
	305-6 Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO)	TOTAL R-22 (l métricas): 2348,50. TOTAL en t CFC-11 eq.: 0,059. Para la estimación de estas emisiones se considera el R22 de los mantenimientos realizados a los aires acondicionados de los campamentos y se utiliza el potencial del agotamiento del ozono (ODP por sus siglas en inglés).	✓			
	305-7 Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire	Trabajamos en armonía con el medioambiente. Energía y emisiones. NOx, SOx. Pág. 58 Esta información se recopila de acuerdo con los resultados de las mediciones de los estudios isocinéticos (calidad del aire) que se realizan en las operaciones. No se incluyen emisiones generadas por fuentes de generación (< 1 MV). Para la organización estas emisiones no son consideradas materiales.	✓			

Efluentes y residuos						
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	Nuestro Modelo de sostenibilidad y valor compartido. Cobertura de nuestros asuntos materiales. Pág. 22	✓			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	Trabajamos en armonía con el medioambiente. Gestión integral del agua. Pág.53 Gestión de residuos. Pág. 52 Prevención y remediación de incidentes. Pág. 58	✓			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		✓			
GRI 306: Efluentes y residuos	306-1 Vertido de aguas en función de su calidad y destino	Trabajamos en armonía con el medioambiente. Gestión integral del agua. Agua residual generada asociada a la producción de hidrocarburos. Pág. 54 Por tipo, disposición y uso, la compañía monitorea constantemente la calidad del agua de acuerdo con los requerimientos de las normas nacionales.	✓	No se presenta el volumen de aguas vertidas, sino el porcentaje respecto al agua residual derivado de la extracción del crudo.		
	306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	Trabajamos en armonía con el medioambiente. Gestión de residuos. Residuos generados por tipo. Pág. 52	✓	No se reportan los residuos por método de tratamiento, sino por tipo de residuo.	Información no disponible.	Se está trabajando para poder reportar la información de este modo en próximos reportes.
	306-3 Derrames significativos	Trabajamos en armonía con el medioambiente. Prevención y remediación de incidentes. Pág. 58	✓			
	306-4 Transporte de residuos peligrosos	Los residuos peligrosos son tratados por terceros en su totalidad. Ningún residuo es transportado de forma internacional.	✓			
	306-5 Cuerpos de agua afectados por vertidos de agua y/o escorrentías	En 2017 tuvimos cero afectaciones significativas en la biodiversidad y los hábitats de los recursos hídricos de nuestros campos de operación.	✓			
Cumplimiento ambiental						
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	Nuestro Modelo de sostenibilidad y valor compartido. Cobertura de nuestros asuntos materiales. Pág. 22	✓			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	Trabajamos en armonía con el medioambiente. Pág. 46	✓			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		✓			
GRI 307: Cumplimiento ambiental	307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	En 2017 el costo de las multas pagadas por incumplimiento de la normativa ambiental en Colombia fue de USD 154.619.	✓			
Evaluación ambiental de proveedores						
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	Nuestro Modelo de sostenibilidad y valor compartido. Cobertura de nuestros asuntos materiales. Pág. 22	✓			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	Operamos con excelencia. Salud ocupacional y seguridad industrial. Pág. 46	✓			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		✓			
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	Operamos con excelencia. Salud ocupacional y seguridad industrial. Trabajamos de la mano con nuestros contratistas, en línea con nuestra política integral de HSEQ. Pág. 35 No se realizó evaluación a los nuevos proveedores en componentes ambientales al momento de la selección; no obstante, durante 2017, hicimos la revisión en el cumplimiento de nuestro Anexo HSEQ, que incluye criterios ambientales.	✓			
	308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Operamos con excelencia. Salud ocupacional y seguridad industrial. Trabajamos de la mano con nuestros contratistas, en línea con nuestra política integral de HSEQ. Pág. 35 Los impactos más significativos contemplan emisión de GEI y material particulado por el transporte de personal, maquinaria y equipos, captación de agua y generación de residuos por parte de los contratistas, etc.	✓	No se reporta el número de proveedores evaluados ni el porcentaje de los que fueron identificados con impactos significativos.	Información no disponible.	La compañía está trabajando en un proceso que permita realizar esta medición en próximos años.
GRI 400 Estándares sociales						
Empleo						
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	Nuestro Modelo de sostenibilidad y valor compartido. Cobertura de nuestros asuntos materiales. Pág. 22	✓			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	Contamos con el mejor talento. Selección y retención de talento. Pág. 80	✓			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		✓			
GRI 401: Empleo	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	Los rangos de edad son: 21-30, 31-40, 41-50, 51-60 y 61-71. Ingresos: en Canadá la fecha de nacimiento es confidencial y personal; por esta razón, tenemos personas sin el dato. Calgary: 22-30: Mujeres: 1. 41-50: Hombres: 1.		Frontera no reporta tasa de nuevas contrataciones desagregadas por grupo de edad y región.	Información no disponible.	

	<p>51-60: Mujeres: 1. En blanco: Hombres: 1. Toronto: 31-40: Mujeres: 1. 61-70: Hombres: 11. En blanco: Mujeres: 2. Hombres: 4. Colombia: 22-30: Mujeres: 10. Hombres: 8. 31-40: Mujeres: 0. Hombres: 0. 41-50: Mujeres: 0. Hombres: 0. 51-60: Mujeres: 0. Hombres: 0. Porcentaje de ingresos Femenino: 12 %. Masculino: 6 %.</p> <p>RETIROS Colombia: 21-30: Mujeres: 7. Hombres: 7. 31-40: Mujeres: 49. Hombres: 66. 41-50: Mujeres: 17. Hombres: 69. 51-60: Mujeres: 11. Hombres: 43. 61-71: Mujeres: 2. Hombres: 15. Perú: 21-30: Mujeres: 2. Hombres: 2. 31-40: Mujeres: 1. Hombres: 8. 41-50: Mujeres: 5. Hombres: 8. 51-60: Mujeres: 1. Hombres: 6. 61-71: Mujeres: 0. Hombres: 6. Toronto: 21-30: Mujeres: 1. Hombres: 0. 31-40: Mujeres: 1. Hombres: 3. 41-50: Mujeres: 1. Hombres: 1.</p> <p>TASA DE ROTACIÓN* Canadá: Mujeres: 27,58 %. Hombres: 42,85 %. Colombia: Mujeres: 21,33 %. Hombres: 16,57 %. Perú: Mujeres: 15,51 %. Hombres: 13,88 %.</p> <p>*Para 2017, Frontera cambió la fórmula de cálculo de la tasa de rotación.</p>		<p>A partir del siguiente. En Informe de sostenibilidad se reportará esta información.</p> <p>Frontera no reporta tasa de rotación de personal desagregada por grupo de edad. A partir del siguiente Informe de sostenibilidad se reportará esa información.</p>		
<p>401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales</p>	<p>COLOMBIA 2017</p> <p>LISTADO DE BENEFICIOS PARA EMPLEADOS A TÉRMINO INDEFINIDO Medicina prepagada. Seguro de vida. Aporte contributivo. Bono de campo. Auxilio de transporte extralegal (ciudad). Auxilio de rodamiento (campo). Crédito destino fijo (suspendido para nuevos otorgamientos). Subsidio de intereses de vivienda (suspendido para nuevos otorgamientos).</p> <p>LISTADO DE BENEFICIOS PARA EMPLEADOS A TÉRMINO FIJO Medicina prepagada. Seguro de vida. Bono de campo. Auxilio de transporte extralegal (ciudad). Auxilio de rodamiento (campo). Días extralegales de vacaciones.</p> <p>PERMISOS REMUNERADOS Por matrimonio del(la) trabajador(a): 3 días calendario. Por accidente grave y/o hospitalización de los padres, esposa(o), compañera(o), hijos(as) y hermanos(as) del(la) trabajador(a): 3 días calendario (trabajadores urbanos) y 5 días calendario (trabajadores en campo).</p> <p>PERÚ 2017</p> <p>LISTADO DE BENEFICIOS PARA EMPLEADOS LOCALES CONTRATO A PLAZO INDETERMINADO Subvención de transporte extralegal. Bono de campo. Cobertura médica extralegal. Plan contributivo de pensiones. Crédito destino fijo (suspendido para nuevos otorgamientos).</p>	✓			

Diversidad e igualdad de oportunidades						
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	Nuestro Modelo de sostenibilidad y valor compartido. Cobertura de nuestros asuntos materiales. Pág. 22	✓			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	Respetamos y promovemos los derechos humanos. Equidad de género. Pág. 77	✓			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		✓			
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	Ratio del salario base* y de la remuneración de mujeres frente a hombres en Colombia MANDO MEDIO / GERENTE GENERAL: 0,87. PRIMERA LÍNEA DE MANDO / SUPERVISOR: 0,93. GRUPOS ESPECIALIZADOS: 0,93. OTROS EMPLEADOS: 1. Perú: MANDO MEDIO / GERENTE GENERAL: 1,09. PRIMERA LÍNEA DE MANDO / SUPERVISOR: 0,98. GRUPOS ESPECIALIZADOS: 1,19. Canadá: MANDO MEDIO / GERENTE GENERAL: 0,87. PRIMERA LÍNEA DE MANDO / SUPERVISOR: 1,13. GRUPOS ESPECIALIZADOS: 1. *Para 2017, se cambió la fórmula de cálculo del ratio de salario por género.	✓			
Libertad de asociación y negociación colectiva						
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	Nuestro Modelo de sostenibilidad y valor compartido. Cobertura de nuestros asuntos materiales. Pág. 22	✓			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	Respetamos y promovemos los derechos humanos. Derecho de asociación. Pág. 69	✓			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		✓			
GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva	407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	La compañía ha tomado las medidas para que, sin infringir la autonomía y la independencia de los contratistas asegure que estos respeten el derecho de asociación. Se destacan, entre otras medidas, la inclusión dentro del contrato comercial de un anexo laboral que consagra, como obligación laboral, el cumplimiento riguroso y estricto de la legislación laboral, incluido el relativo al derecho de asociación. Asimismo, la empresa ha contratado los servicios de un sindicato para el monitoreo permanente del cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de nuestro contratistas.	✓			
Trabajo infantil						
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	Nuestro Modelo de sostenibilidad y valor compartido. Cobertura de nuestros asuntos materiales. Pág. 22	✓			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	Respetamos y promovemos los derechos humanos. Derecho de asociación. Pág. 69	✓			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		✓			
GRI 408: Trabajo infantil	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	En 2017 no se identificaron actividades ni proveedores significativos con riesgos que generen incidentes de trabajo infantil.	✓			
Prácticas de seguridad						
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	Nuestro Modelo de sostenibilidad y valor compartido. Cobertura de nuestros asuntos materiales. Pág. 22	✓			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	Respetamos y promovemos los derechos humanos. Seguridad y derechos humanos. Pág. 71	✓			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		✓			
GRI 410: Prácticas de seguridad	410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	Respetamos y promovemos los derechos humanos. Seguridad y derechos humanos. Campañas de promoción y difusión – Seguridad y derechos humanos 2017. Pág. 71 El 32 % del personal de seguridad (Quifa, Cajúa y Bogotá) capacitadas en derechos humanos.	✓			
Derechos de los pueblos indígenas						
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	Nuestro Modelo de sostenibilidad y valor compartido. Cobertura de nuestros asuntos materiales. Pág. 22	✓			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	Respetamos y promovemos los derechos humanos. Relacionamiento con grupos étnicos. Pág. 73	✓			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		✓			
GRI 411: Derechos de los pueblos indígenas	411-1 Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	0 casos de violación de los derechos de los pueblos indígenas.	✓			

Comunidades locales						
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	Nuestro Modelo de sostenibilidad y valor compartido. Cobertura de nuestros asuntos materiales. Pág. 22	✓			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	Contribuimos con el desarrollo sostenible de comunidades. Pág. 60	✓			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		✓			
GRI 413: Comunidades locales	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	En el 100 % de nuestros campos de operación, Frontera implementa programas de desarrollo, evaluaciones de impacto y participación en las comunidades locales. Para el caso de Colombia, la compañía ejecuta sus inversiones en el marco de las obligaciones pactadas en las fichas sociales del Plan de Manejo Ambiental (PMA), el Programa de Beneficio a las Comunidades (PBC) e Inversión Social Voluntaria (ISV). Así las cosas, la empresa realiza programas de participación ciudadana en los cuales involucra a la comunidad en el contexto actual de la industria, ejecuta programas de educación ambiental, social, generación de bienes y servicios locales, acceso a oportunidades laborales, entre otros, que responden a las necesidades actuales de las comunidades donde operamos. Asimismo, a propósito de las consultas previas que realizamos con las comunidades indígenas, también ejecutamos programas y proyectos como medida de compensación que buscan mitigar los impactos culturales, en procesos de participación ciudadana, brigadas de salud, fortalecimiento y arraigo de sus costumbres, entre otros.	✓			
	413-2 Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales	Los campos de operación ubicados en Colombia y Perú tienen impactos negativos por sus contextos sociales y políticos. Entre ellos se evidencian los procesos migratorios, la pérdida de pertenencia frente a las actividades tradiciones de la zona, el incremento en el costo de vida, los cambios en el estilo de vida, entre otros. No obstante, para mitigarlos la compañía ejecuta programas y/o capacitaciones orientadas a promover medidas de manejo que minimicen dichos impactos.	✓			
Evaluación social de los proveedores						
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	Nuestro Modelo de sostenibilidad y valor compartido. Cobertura de nuestros asuntos materiales. Pág. 22	✓			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	Respetamos y promovemos los derechos humanos. Seguridad y derechos humanos. Pág. 71 Promovemos una cadena de abastecimiento sostenible. Desarrollo de proveedores y contratistas. Pág. 89	✓			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		✓			
GRI 414: Evaluación social de los proveedores	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	Promovemos una cadena de abastecimiento sostenible. Desarrollo de proveedores y contratistas. Pág. 89 No se realizó evaluación en componentes sociales a los nuevos proveedores al momento de la selección.	✓			
	414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Operamos con excelencia. Salud ocupacional y seguridad industrial. Trabajamos de la mano con nuestros contratistas en línea con nuestra política integral de HSEQ. Pág. 35 Los impactos más significativos contemplan generación de conflictos en el transporte de maquinarias y equipos, perturbación de la comunidad por generación de ruido, cambio en la seguridad e infraestructura vial, entre otros.	✓	No se reporta el número ni el porcentaje de los proveedores que fueron identificados con impactos significativos.	Información no disponible.	La compañía está trabajando en un proceso que permita realizar esta medición en próximos años.
Cumplimiento socioeconómico						
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	Nuestro Modelo de sostenibilidad y valor compartido. Cobertura de nuestros asuntos materiales. Pág. 22	✓			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	Operamos con excelencia. Suministro, transporte y comercio. Pág. 39	✓			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		✓			
GRI 419: Cumplimiento socioeconómico	419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	En 2017, el costo de las multas pagadas por incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios en Colombia fue de USD 1.339.850. En Perú no tuvimos multas o sanciones. Las multas que se pagaron fueron por demoras en entrega de producto.	✓			
Resultados operacionales						
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	Nuestro Modelo de sostenibilidad y valor compartido. Cobertura de nuestros asuntos materiales. Pág. 22	✓			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	Operamos con excelencia. Resultados operacionales. Pág. 12 y 29	✓			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		✓			
Propios	Producción neta 2017 Producción y volúmenes de ventas Reservas al 31 de diciembre de 2017 (MM bpe) Ventas de petróleo y gas	Operamos con excelencia. Resultados operacionales. Pág. 12 y 29 Ventas de petróleo y gas: USD 1.163.749.	✓			

Resultados financieros						
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	Nuestro Modelo de sostenibilidad y valor compartido. Cobertura de nuestros asuntos materiales. Pág. 12 y 29	✓			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	Operamos con excelencia. Resultados financieros. Pág. 12 y 29	✓			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		✓			
Propio	Ebitda ajustado Utilidad / pérdida neta de las operaciones Costos de operación	Operamos con excelencia. Resultados financieros. Pág. 12 y 29 Ebitda ajustado: USD 248.649 millones.	✓			
Auditoría interna						
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	Nuestro Modelo de sostenibilidad y valor compartido. Cobertura de nuestros asuntos materiales. Pág. 22	✓			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	Actuamos con coherencia y transparencia. Auditoría interna. Pág. 43	✓			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		✓			
Propio	Proyectos de auditoría interna	Actuamos con coherencia y transparencia. Auditoría interna. Pág. 43	✓			
Gestión de riesgos						
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	Nuestro Modelo de sostenibilidad y valor compartido. Cobertura de nuestros asuntos materiales. Pág. 22	✓			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	Actuamos con coherencia y transparencia. Gestión de riesgos. Pág. 44	✓			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		✓			
Propio	Número de riesgos identificados y sus categorías	Actuamos con coherencia y transparencia. Gestión de riesgos. Pág. 44	✓			
Transparencia en regalías						
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	Nuestro Modelo de sostenibilidad y valor compartido. Cobertura de nuestros asuntos materiales. Pág. 22	✓			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	Actuamos con coherencia y transparencia. Transparencia en regalías. Pág. 44	✓			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		✓			
Propio	Aporte en impuestos y regalías	Actuamos con coherencia y transparencia. Transparencia en regalías. Pág. 44	✓			
Relación con el mercado						
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	Nuestro Modelo de sostenibilidad y valor compartido. Cobertura de nuestros asuntos materiales. Pág. 22	✓			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	Actuamos con coherencia y transparencia. Relación con el mercado. Pág. 45	✓			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		✓			
Propio	Iniciativas de relación con el mercado	Actuamos con coherencia y transparencia. Relación con el mercado. Pág. 45	✓			
Gestión sostenible de la cadena de abastecimiento						
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	Nuestro Modelo de sostenibilidad y valor compartido. Cobertura de nuestros asuntos materiales. Pág. 22	✓			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	Promovemos la sostenibilidad en la cadena de abastecimiento. Gestión sostenible. Pág. 88	✓			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		✓			
Propio	Porcentaje de ahorros corporativos	Promovemos la sostenibilidad en la cadena de abastecimiento. Gestión sostenible. Pág. 88	✓			
Desarrollo de proveedores y contratistas						
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	Nuestro Modelo de sostenibilidad y valor compartido. Cobertura de nuestros asuntos materiales. Pág. 22	✓			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	Promovemos la sostenibilidad en la cadena de abastecimiento. Desarrollo de proveedores y contratistas. Pág. 88	✓			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		✓			
Propio	Iniciativas de desarrollo a proveedores	Promovemos la sostenibilidad en la cadena de abastecimiento. Desarrollo de proveedores y contratistas. Pág. 88	✓			



**INFORME DE VERIFICACIÓN
INDEPENDIENTE POR
KPMG Advisory, Tax & Legal S. A. S.**



KPMG Advisory, Tax & Legal S.A.S.
Calle 90 No. 19C - 74
Bogotá D.C. - Colombia

Teléfono 57 (1) 6188000
57 (1) 6188100
www.kpmg.com.co

Informe de Revisión Independiente para la Dirección de Frontera Energy Corp, sucursal Colombia

Hemos sido contratados por la Dirección de **Frontera Energy Corp, sucursal Colombia**, en adelante **Frontera**, para proporcionar aseguramiento limitado sobre la información no financiera contenida en el Informe de sostenibilidad para el año terminado el 31 de diciembre de 2017 de **Frontera** (en adelante "el Informe"). La información revisada se circunscribe al contenido referenciado en el índice de contenido GRI publicado en este informe en las páginas **92 a 105**.

Responsabilidad de la Dirección

La Dirección es responsable de la preparación y presentación del Informe de conformidad con los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (GRI Standards), en opción de conformidad exhaustiva, según lo detallado en el punto 102-54 del Índice de contenidos GRI del Informe.

La Dirección también es responsable de la información y las afirmaciones contenidas en el mismo; de la determinación de los objetivos de **Frontera**, en lo referente al desempeño y presentación de información en materia de desarrollo sostenible, incluyendo la identificación de grupos de interés y asuntos materiales; y del adecuado establecimiento y mantenimiento de los sistemas de control y gestión del desempeño de los que se obtiene la información reportada.

Esta responsabilidad también incluye: diseñar, implementar y mantener el control interno necesario para permitir la preparación de los parámetros e indicadores de sostenibilidad asegurados libres de errores materiales debido a fraude o error.

La Dirección también es responsable de prevenir y detectar el fraude, y de identificar y asegurar que la Compañía cumpla con las leyes y regulaciones aplicables a sus actividades.

La Dirección también es responsable de asegurar que las personas involucradas en la preparación y presentación del reporte están apropiadamente entrenados y los sistemas de información están actualizados.

Responsabilidad de KPMG

Nuestra responsabilidad es expresar una conclusión de aseguramiento limitado sobre la preparación y presentación de los parámetros de sostenibilidad incluidos en el Informe anual de **Frontera**.

Nuestro trabajo ha sido realizado de acuerdo con la norma internacional para trabajos de aseguramiento ISAE 3000, Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information, emitida por el International Auditing and Assurance Standard Board. Esta norma exige que planifiquemos y realicemos nuestro trabajo de forma que obtengamos una seguridad limitada sobre si el informe está exento de errores materiales.

KPMG aplica el estándar internacional de control de calidad 1 y en este sentido mantiene un sistema integral de control de calidad, incluyendo políticas y procedimientos documentados relacionados con el cumplimiento de requerimientos éticos, estándares profesionales y requerimientos legales y regulatorios aplicables.

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y otros incluidos en el Código Ético de la Federation of Accountants emitido por el Internal Ethics Standards Board for Accountants que establece principios fundamentales en torno a la integridad, objetividad, confidencialidad, conductas y competencias profesionales. Con base en lo anterior confirmamos que hemos ejecutado este encargo para **Frontera**, de manera independiente y libre de conflictos de interés.

Limitaciones Inherentes

Dadas las limitaciones inherentes de cualquier estructura de control interno es posible que errores o irregularidades en la información presentada en el reporte puedan ocurrir y no ser detectadas. Nuestro encargo no está diseñado para detectar todas las debilidades de control interno sobre la preparación y presentación del reporte, dado que el

encargo no ha sido ejecutado continuamente a través del período y los procedimientos fueron llevados a cabo con base en pruebas selectivas.

Aseguramiento Limitado de los parámetros e indicadores de sostenibilidad

Un encargo de aseguramiento limitado de información de sostenibilidad consiste en la formulación de preguntas, principalmente a las personas responsables de la preparación de la información presentada en el Informe, y en aplicar procedimientos analíticos y otros dirigidos a recopilar evidencias según proceda. Estos procedimientos incluyeron:

- Indagación con la administración para obtener un entendimiento del proceso llevado a cabo por **Frontera**, para determinar los temas materiales, así como la participación de los grupos de interés en este proceso.
- Verificación de consistencia de la información que da respuesta a los contenidos generales del estándar GRI 102 con los sistemas o documentación interna.
- Entrevistas con la Dirección y personal pertinente de la compañía, sobre la aplicación de las políticas y la estrategia en materia de sostenibilidad, gobierno, ética e integridad.
- Entrevistas con el personal pertinente de **Frontera** a nivel corporativo, responsable de la preparación de los parámetros e indicadores objeto de aseguramiento limitado.
- Indagaciones sobre el diseño e implementación de los sistemas y métodos usados para recolectar y reportar los parámetros e indicadores objeto de verificación limitada, incluyendo la agregación de la información reportada.
- La revisión de la consistencia de la información que responde a los Universal Standards con los sistemas o documentación interna.
- Comparación de los Parámetros de Sostenibilidad objeto de Aseguramiento Limitado con fuentes subyacentes relevantes con una base de muestra para determinar si toda la información relevante ha sido apropiadamente incluida en el Informe.
- Comparación de los parámetros e indicadores de sostenibilidad objeto de aseguramiento limitado con las fuentes subyacentes relevantes con base en muestreos, para determinar si la misma ha sido incluida adecuadamente en el Informe.
- Visita a las instalaciones de la sede principal en Colombia ubicada en Bogotá D.C.
- La revisión de la aplicación de los requerimientos establecidos en los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (GRI Standards), de conformidad con la opción de conformidad exhaustiva.
- Lectura de los Parámetros e indicadores de Sostenibilidad de aseguramiento Limitado presentados en el Informe para determinar si están en línea con nuestro conocimiento general y experiencia en relación con el desempeño de sostenibilidad del **Frontera**.
- El contraste de la información financiera con la incluida en las cuentas anuales de **Frontera**, auditadas por terceros independientes.

Los procedimientos realizados en un trabajo de aseguramiento limitado varían en naturaleza y tiempo y son menores en alcance que un trabajo de aseguramiento razonable, y por lo tanto el nivel de aseguramiento obtenido es sustancialmente menor que el que se hubiera obtenido en un trabajo de aseguramiento razonable. En consecuencia, no expresamos una conclusión de aseguramiento razonable sobre los parámetros e indicadores de sostenibilidad objeto de aseguramiento limitado.



KPMG Advisory, Tax & Legal S.A.S.
Calle 90 No. 19C - 74
Bogotá D.C. - Colombia

Teléfono 57 (1) 6188000
57 (1) 6188100
www.kpmg.com.co

Propósito de Nuestro Reporte

De acuerdo con los términos de nuestro trabajo, este informe de aseguramiento ha sido preparado para **Frontera** con el propósito de asistir a la Dirección en determinar si los parámetros e indicadores de sostenibilidad objeto de aseguramiento limitado están preparados y presentados de acuerdo con los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (GRI Standards).

Restricciones de uso del reporte

Este informe no debe considerarse apropiado para ser usado o basarse en él, por cualquier tercero que quiera adquirir derechos contra KPMG diferente a **Frontera**, para ningún propósito o en cualquier otro contexto. Cualquier tercero diferente a **Frontera** que obtenga acceso a nuestro reporte o una copia de este y determine basarse en el mismo, lo hará bajo su propio riesgo. En la mayor medida de lo posible, según lo permitido por ley, no aceptamos ni asumimos responsabilidad ante terceros diferentes a **Frontera**, por nuestro trabajo, por este informe de aseguramiento limitado, o por las conclusiones a las que hemos llegado.

Nuestro informe se entrega a **Frontera** sobre la base de que no debe ser copiado, referido o divulgado, en su totalidad (salvo por los fines internos propios de **Frontera**) o en parte, sin nuestro consentimiento previo escrito.

Nuestras Conclusiones

Nuestra conclusión ha sido establecida, basada en y sujeta a los asuntos descritos en este reporte.

Consideramos que la evidencia que hemos obtenido es suficiente y apropiada para proveer la base de nuestras conclusiones que expresamos a continuación:

Con base en los procedimientos realizados y en la evidencia obtenida, descritos anteriormente, nada ha llamado nuestra atención que nos indique que el Informe de sostenibilidad de **Frontera Energy Corp, sucursal Colombia**, por el año terminado el 31 de diciembre de 2017 no se presente de manera adecuada, en todos los aspectos significativos, de acuerdo a los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (GRI Standards), en su opción exhaustiva, según lo detallado en el punto G102-54 del Índice de contenidos GRI del Informe, lo que incluye la fiabilidad de los datos, la adecuación de la información presentada y la ausencia de desviaciones y omisiones significativas.

En otro documento, proporcionaremos a la Dirección de **Frontera Energy Corp, sucursal Colombia**, un informe interno que contiene nuestros hallazgos y áreas de mejora.

Fabián Echeverría Junco
T.P 62.943 - T
Socio
KPMG Advisory, Tax & Legal S.A.S.
Julio de 2018

