



**Informe de
Sostenibilidad**

19

Comité Ejecutivo 2020¹

Richard Herbert, Chief Executive Officer (CEO)

Alejandro Piñeros, Chief Financial Officer (CFO)

Andrew Kent, Consejero General y Secretario

Renata Campagnaro, Vicepresidente de Suministro, Transporte y Sostenibilidad del Negocio

Duncan Nightingale, Vicepresidente Corporativo de Operaciones, Exploración, Reservas y Desarrollo de Negocios

Asesoría

Desarrollo Visible

Diseño y diagramación

Adela Martínez Camacho

Frontera Energy Corporation

333 Bay Street, Suite 1100

Toronto, Ontario

Canadá

Junio 2020

102-1
102-45
102-46
102-50
103-1

Nuestro Informe de Sostenibilidad 2019²:

- Presenta información para Frontera Energy Corporation.³
- Cubre el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2019, a menos que se indique lo contrario.
- Ha sido preparado de conformidad con la opción Exhaustiva de los Estándares GRI.
- Constituye la Comunicación de Progreso (COP por su sigla en inglés) para el Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
- Incluye información sobre las operaciones de Frontera en Canadá, Colombia y Perú (se aclara cuando se presenta información por separado de los distintos países). La información sobre operaciones y finanzas incluye también datos de Ecuador y Guyana.
- Todas las cifras monetarias están expresadas en dólares estadounidenses a menos que se indique lo contrario.

Punto de contacto para ampliar información:

sustainability@fronteraenergy.ca

¹ El Comité Ejecutivo a cierre de 2019, estaba conformado por: Richard Herbert, CEO; David Dyck, CFO; Andrew Kent, Consejero General y Secretario; Alejandra Bonilla, Vicepresidente Legal y Diputada General; Renata Campagnaro, Vicepresidente Corporativo de Suministro, Transporte, HSE, Comercial y Sostenibilidad; Duncan Nightingale, Vicepresidente Corporativo Operaciones, Exploración, Reservas y Desarrollo de Negocios; Alejandro Piñeros, Vicepresidente Corporativo Planeación y Estrategia; Grayson Anderson, Vicepresidente Corporativo Mercado de Capitales.

² Ver Aviso legal: información y declaraciones con miras al futuro, en la página 87.

³ En adelante: Frontera Energy, Frontera, la Compañía o la Empresa.

Contenido

Mensaje del CEO	4
Frontera Energy Corporation	6
Actuamos con coherencia y transparencia	15
Operamos con excelencia y aseguramos la salud y el bienestar de nuestros empleados	25
Empleamos el mejor talento y promovemos el respeto de los derechos humanos para nuestros grupos de interés internos y externos	39
Promovemos una cadena de abastecimiento sostenible	55
Contribuimos con el desarrollo sostenible de las comunidades	61
Trabajamos en armonía con el medio ambiente	73
Aviso legal: información y declaraciones con miras al futuro	87
Índice de contenidos GRI	88



102-11 102-14 102-15 Mensaje del CEO

Presentamos nuestro Informe de Sostenibilidad de 2019 en medio de una situación sin precedentes en todo el mundo, producida por la rápida disminución de los precios del petróleo y por el impacto de la pandemia COVID-19 en la economía mundial y las áreas donde operamos.

Frente a lo cual, hemos respondido rápidamente, trabajando para proteger a empleados, contratistas y comunidades, siendo una prioridad para nosotros, mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable en todas nuestras áreas operativas, cumpliendo con todas las pautas nacionales de salud.

Hemos aumentado nuestro apoyo a las comunidades locales en las jurisdicciones donde operamos mediante suministros de seguridad, médicos y de alimentos. Frontera, los empleados y la Junta Directiva hemos donado: más de 6.000 kits de prevención (incluidos 1.000 de nuestro sindicato

UTIPEC) a comunidades en Colombia, Ecuador y Perú; 2 ventiladores médicos para el Hospital de Villavicencio, Meta en Colombia; 2 baños portátiles para instalaciones temporales en Villavicencio; y fondos para fortalecer la capacidad de las unidades de cuidados intensivos en Bogotá, Colombia. Asimismo, hemos participado en la donación de más de 18.000 artículos de protección personal para trabajadores de primera línea a través de la Asociación Colombiana del Petróleo (ACP). Esta respuesta humanitaria ha sido muy bien recibida, y estamos muy orgullosos de estos esfuerzos y de la generosidad mostrada por nuestra gente.

Al iniciar 2020, el sólido balance de la Compañía y los vencimientos de deuda hasta junio de 2023 nos posicionaron financieramente para enfrentar los desafíos imprevistos que ahora enfrentan la industria petrolera y la economía global. Hemos tomado medidas decisivas para proteger nuestra posición de efectivo para el crecimiento futuro mediante la reducción de gastos de capital, y, de costos tanto de producción y transporte, como generales y administrativos.

El balance sobre el **desempeño en 2019**, muestra que **hemos seguido avanzando** en el objetivo de ejecutar nuestra estrategia con una perspectiva de largo plazo y enfocada en una operación no solo de reducción de costos y mayor eficiencia, sino en la creación de valor a los grupos de interés en función de seis Compromisos de Sostenibilidad, que hacen parte de nuestra Política de Sostenibilidad, la cual establece los lineamientos para lograr operaciones sostenibles.

Actuamos con coherencia y transparencia

La ética, el cumplimiento, el respeto de los derechos humanos y la transparencia, son el marco de nuestras actuaciones y el vehículo para alcanzar los objetivos estratégicos. Mejoramos la calificación ISS-ESG, y, como resultado de participar en la evaluación Ethics Quotient®, determinamos oportunidades para una alineación continua con los estándares y las mejores prácticas requeridas por el mercado y la industria.

Operamos con excelencia y aseguramos la salud y el bienestar de nuestros empleados

Produjimos resultados financieros y operativos positivos en un entorno de trabajo centrado en la salud, la seguridad, y, en las responsabilidades sociales y medioambientales.

Reportamos éxitos de exploración en Colombia, donde agregamos tres nuevos bloques como parte de dos rondas exitosas de ofertas de la Agencia Nacional de Hidrocarburos (ANH) y el Bloque VIM-1 (Bajo Valle del Magdalena) adquirido a través de una empresa conjunta con Parex Resources, que entregó un descubrimiento de exploración emocionante.

Transportamos más de nueve millones de barriles de petróleo crudo y cuatro millones de barriles de fluidos, al tiempo que garantizamos el envío oportuno y seguro de nuestra producción. Por cuarto año consecutivo, mantuvimos las pérdidas durante el transporte de petróleo crudo y gas cerca del 0% (dentro del rango permitido en la industria petrolera internacional).

Implementamos en su totalidad nuestro Modelo Operativo, el cual nos permite no solo asegurar la sostenibilidad de los activos, sino mantener la coherencia entre los diferentes campos y ampliar su valor potencial.

Pusimos en marcha el Modelo de Líneas de Defensa y establecimos una nueva estructura y roles para nuestro equipo HSEQ. En comparación con 2018, mejoramos el desempeño en 2019, con respecto a: frecuencia de lesiones con tiempo perdido (LTI) en un 76%, tasa de incidentes registrables totales (TIR) en un 73% y tasa de frecuencia de incidentes de vehículos (VIR) en un 78%.

Empleamos el mejor talento y promovemos el respeto de los derechos humanos para nuestros grupos de interés internos y externos

Nos concentramos en seguir interiorizando en toda la Empresa nuestro modelo de cultura y liderazgo Soy Frontera. Igualmente, priorizamos los planes de desarrollo técnico, y, como parte de nuestra estrategia de bienestar y calidad de vida, ampliamos la cobertura a las familias de los empleados. Esta iniciativa dio como resultado el incremento en la favorabilidad con respecto a la percepción general del clima: 85% en contraste con 76% de 2018.

Promovemos una cadena de abastecimiento sostenible

Valoramos la participación de empresas locales en nuestra cadena de suministro. Nos esforzamos para ir más allá de una cadena de abastecimiento

que integre proveedores locales para consolidar un sistema y unos procedimientos que garanticen calidad, seguridad, conducta ética, transparencia, y, buenas prácticas sociales y ambientales. Trabajamos hacia una imagen unificada y un estándar de comportamiento en los países donde operamos.

Contribuimos con el desarrollo sostenible de las comunidades

Revisamos la estrategia de inversión social, lo que nos llevó a desarrollar un nuevo modelo basado en el entendimiento de las necesidades en nuestras áreas de influencia y enfocado en resultados de alto impacto sin incrementar los recursos. A través de este modelo de inversión social, beneficiamos a quienes hacen parte de las comunidades vecinas tanto en Colombia como en Perú, en el marco de tres ejes centrales de trabajo: desarrollo económico inclusivo, educación y calidad de vida.

Trabajamos en armonía con el medio ambiente

Contamos con una estrategia de descarbonización y un plan de reporte de emisiones de gases efecto invernadero GEI (2020-2030). En 2019, participamos por primera vez en el informe del Carbon Disclosure Project (CDP), ejercicio en el que identificamos fortalezas y oportunidades para mejorar la estrategia de cambio climático; promovimos proyectos para reducir las emisiones de carbono mediante la compra de bonos de CO₂; evaluamos nuestras opciones de adquisición de energía dando

importancia a estrategias integrales a corto y largo plazo; y visualizamos modelos de descarbonización con el fin de incluir en nuestra matriz energética, fuentes de energía alternativas como la solar y el biogás.

Por otra parte, sabemos que el trabajo colaborativo, las alianzas inclusivas y la responsabilidad compartida, son esenciales para enfrentar desafíos y alcanzar metas de orden local, regional y global. En consecuencia, ratificamos nuestro compromiso con iniciativas como los Objetivos de Desarrollo Sostenible y los Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas de la cual hemos sido signatarios desde 2011.

Los invitamos a recorrer este Informe de Sostenibilidad para profundizar en los logros 2019, y, conocer los retos y oportunidades 2020, en donde todos quienes hacen parte de Frontera, han sido y seguirán siendo fundamentales, y por ello, agradecemos su compromiso, capacidad de adaptación, arduo trabajo y dedicación, a medida que juntos continuamos progresando en la senda exitosa hacia la sostenibilidad de nuestro negocio y de las sociedades de las que hacemos parte.

Debemos permanecer unidos y continuar perseverando para seguir enfrentando juntos nuestros desafíos. Avanzar de manera responsable es clave para superar tiempos inciertos, cumplir objetivos compartidos y construir una realidad nueva y próspera.

Richard Herbert
Chief Executive Officer

Frontera Energy Corporation¹

Frontera Energy Corporation es una empresa pública canadiense y una de las principales compañías exploradoras y productoras de petróleo crudo y gas natural, con operaciones enfocadas en América del Sur. Tenemos una cartera diversificada de activos con intereses en más de 40 bloques de exploración y producción en Colombia, Perú, Ecuador y Guyana.

Nuestra estrategia se centra en el crecimiento sostenible de la producción y las reservas. Estamos comprometidos para hacer nuestros negocios de manera ética, segura, y, responsable tanto social como ambientalmente.

Nuestra operación en 2019

 El **93%**
de la inversión en exploración
y producción se destinó
a nuestras operaciones en Colombia.

 Número total de empleados
a cierre de año:
1.160² *357 mujeres*
803 hombres

 Producción total:
70.875 (boe/d)
Colombia: 63.625 (boe/d)
Peru: 7.250 (boe/d)

Mix de producción

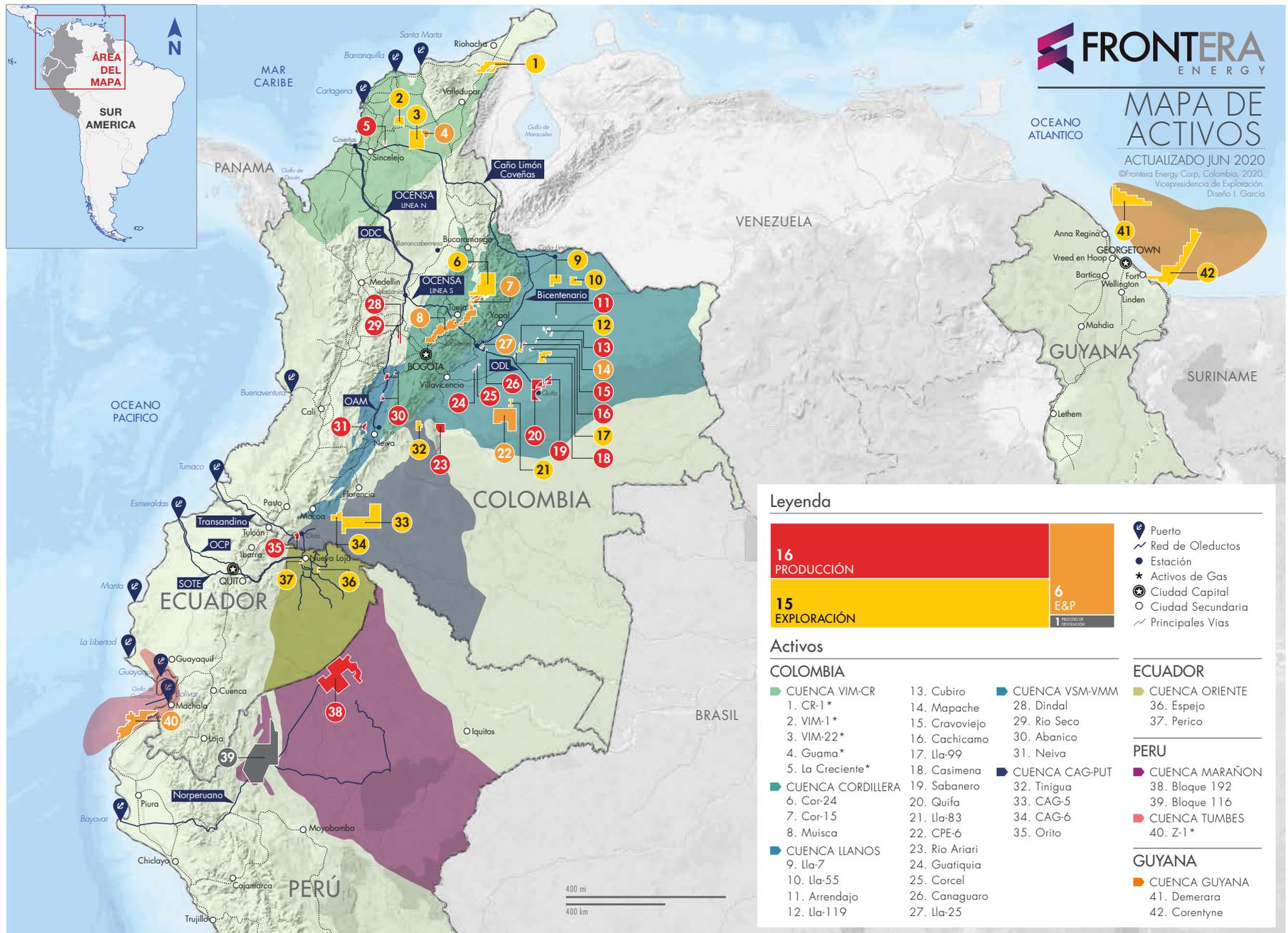
 Crudo pesado:
46%

 Crudo medio y liviano:
51%

 Gas natural:
3%

¹ Las acciones ordinarias de Frontera Energy Corporation cotizan en la Bolsa de Valores de Toronto con el símbolo "FEC".

² Incluye empleados con contrato de trabajo (nómina).



Nuestra visión

La Compañía se compromete a llevar a cabo sus negocios de manera segura, social, ambiental y éticamente responsable.

Nuestros valores y atributos de cultura

Valores:

- Lideramos desde el ejemplo con **integridad** y actuamos de una manera consistente y transparente para mantener un diálogo abierto en nuestras relaciones.
- **Respeto** significa que valoramos la diversidad y la inclusión, y aprendemos y apreciamos diferentes puntos de vista. Nos comportamos con autenticidad.
- Con nuestro **compromiso** demostramos que somos responsables de nuestras acciones, trabajamos como un solo equipo para alcanzar las metas de negocio y buscamos la excelencia a través de la innovación, la adaptación y el aprendizaje.
- Mediante la **sostenibilidad** promovemos la creación de valor económico, social y ambiental, y, nos involucramos positivamente con nuestros grupos de interés. Producimos resultados confiables porque entendemos que nuestras acciones generan valor a largo plazo.

Atributos de Cultura:

- **Entender el negocio.** Conocemos, entendemos y actuamos como dueños del negocio, con total sentido de compromiso e interés por el bienestar y la sostenibilidad de la Compañía, comprendiendo el mercado y la industria.
- **Auto-observar.** Somos conscientes de las emociones, pensamientos y acciones propias, así como de su impacto en otros, en el equipo y en el negocio, asumiendo total responsabilidad por ello y haciendo los ajustes necesarios para una mayor contribución al ambiente de trabajo y al logro de los resultados.
- **Apreciar.** Trabajamos para desarrollar la capacidad de percibir las diferencias en la relación con otras personas y reconocer sus aspectos positivos,

así como la forma en que agregan valor y complementan a otros. Estamos abiertos a miradas diversas y somos incluyentes.

- **Empoderar.** Confiamos en la capacidad propia de asumir retos que impactan positivamente el desarrollo del negocio. Asumiendo con madurez y responsabilidad el hacernos cargo de nuestras acciones u omisiones a la vez que generamos confiabilidad.
- **Cumplir.** Entendemos y ponemos en práctica el hecho de ser sujetos de derechos y deberes, nos regimos por las políticas y aseguramos resultados con calidad superior.

Estrategia Corporativa

En 2019, nuestra estrategia se centró en los retornos de los accionistas. Proporcionamos niveles sostenibles de producción y reservas en las operaciones centrales de Frontera en Colombia; aseguramos que los gastos de capital generaran fuertes retornos financieros; trabajamos en mejoras operacionales continuas y en mayores eficiencias de costos; y creamos oportunidades para el crecimiento futuro a través de nuevas exploraciones y actividades de desarrollo con un enfoque geográfico en Colombia, Ecuador, Guyana y Perú.

Modelo Operativo

Facilita la gestión integral para generar mayor apalancamiento en cuanto a la toma de decisiones y las responsabilidades (*accountability*). Nos permite asegurar: sostenibilidad de nuestros activos, consistencia entre los distintos campos, oportunidades de crecimiento profesional, toma de decisiones ágil e integrada, y, optimización del valor de nuestros campos.

Tres principios fundamentales:

- **Responsabilidad.** Los empleados de campo y los contratistas son responsables de las operaciones. A corto plazo trabajan independientemente en funciones clave con el apoyo de áreas técnicas y de soporte, mientras que, las responsabilidades a mediano y largo plazo se comparten con las áreas técnicas y de soporte.

- **Nivel de centralización.** El campo es el centro de las operaciones diarias (producción, mantenimiento, tratamiento químico, sistemas de levantamiento artificial). Las funciones técnicas y de soporte centralizadas establecen políticas y estándares para respaldar las operaciones diarias en los campos.
- **Estandarización.** Las responsabilidades están estandarizadas en todos los campos para todas las funciones.

Seguimos preparando a Frontera para un presente y un futuro más ágil y eficiente

Determinar prioridades significa explorar una variedad de temas, prestar especial atención a los más importantes e instaurar frentes de acción. En 2019, nos enfocamos en cuatro objetivos:

1. Entregar niveles estables de producción y reservas en las operaciones centrales de Frontera en Colombia.
2. Asegurar que los gastos de capital en las operaciones principales tuvieran fuertes retornos financieros.
3. Alcanzar mejoras operacionales continuas y mayores eficiencias de costos.
4. Crear oportunidades para el crecimiento futuro de la producción y las reservas, mediante nuevas actividades de exploración y desarrollo.

***102-15* Estrategia de Sostenibilidad**

Nuestra estrategia de sostenibilidad está respaldada por la Política de Sostenibilidad, la visión, los valores y las declaraciones de derechos humanos y género. La estrategia promueve y crea incentivos para administrar el negocio de una manera sostenible que prioriza el bienestar de nuestros grupos de interés. La política aplica a todo el personal¹ y define seis compromisos que proporcionan el marco para nuestro modelo de sostenibilidad.

Los seis Compromisos de Sostenibilidad señalan los lineamientos para lograr operaciones sostenibles y están alineados con agendas globales como los Objetivos de Desarrollo Sostenible y los Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos, el Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD), los Sustainable Accounting Standards Board (SASB), IPIECA y los Estándares de Global Reporting Initiative (GRI Standards).

Para implementar el Modelo Operativo, trabajamos con los administradores de los activos y las áreas técnicas y de soporte, a fin de alinear nuestros procesos centrales. En 2019, difundimos una herramienta de consulta en la que consolidamos el contexto del modelo, su impacto, la forma cómo crea valor, y, la estructura organizacional de las operaciones.



¹ Como dicho término se define en el Código de Conducta y Ética Empresarial.

<p>1</p>  <p>Actuamos con coherencia y transparencia</p>	<p>2</p>  <p>Operamos con excelencia y aseguramos la salud y el bienestar de nuestros empleados</p>	<p>3</p>  <p>Empleamos el mejor talento y promovemos el respeto de los derechos humanos para nuestros grupos de interés internos y externos</p>	<p>4</p>  <p>Promovemos una cadena de abastecimiento sostenible</p>	<p>5</p>  <p>Contribuimos con el desarrollo sostenible de las comunidades</p>	<p>6</p>  <p>Trabajamos en armonía con el medio ambiente</p>
 <p>(Objetivos de Desarrollo Sostenible - ODS 5 and ODS 16)</p>	 <p>(ODS 3)</p>	 <p>(ODS 8)</p>	 <p>(ODS 8)</p>	 <p>(ODS 1, 2, 3, 4, 8 and 9)</p>	 <p>(ODS 12, 13 and 15)</p>

La Junta Directiva aprueba la Política de Sostenibilidad con base en las recomendaciones del Comité de Gobierno Corporativo, Nominaciones y Sostenibilidad, y, desde la Dirección de Asuntos Corporativos se monitorea y evalúa su desempeño y cumplimiento, lo que asegura una supervisión adecuada de nuestro marco de sostenibilidad.

Nuestros grupos de interés

Nuestra concepción de los grupos de interés está basada en estándares globales que los definen como conjuntos de personas, organizaciones o instituciones, las cuales pueden ser afectadas directamente o indirectamente por nuestras operaciones o pueden influir sobre el desempeño de nuestra estrategia de negocio o los Compromisos de Sostenibilidad, que han sido formulados teniendo en cuenta sus expectativas.

Nuestro compromiso con las partes interesadas se basa en un diálogo sistemático, amigable, respetuoso y transparente que promueve crecimiento mutuo y operaciones sostenibles. Trazamos canales de comunicación, analizamos el impacto de nuestras actividades sobre los grupos de interés y alineamos nuestros objetivos con sus expectativas.

Abordar los asuntos a través de nuestros canales de comunicación, además de facilitar la participación, contribuye con el fortalecimiento de nuestra Estrategia de Sostenibilidad y de inversión social.

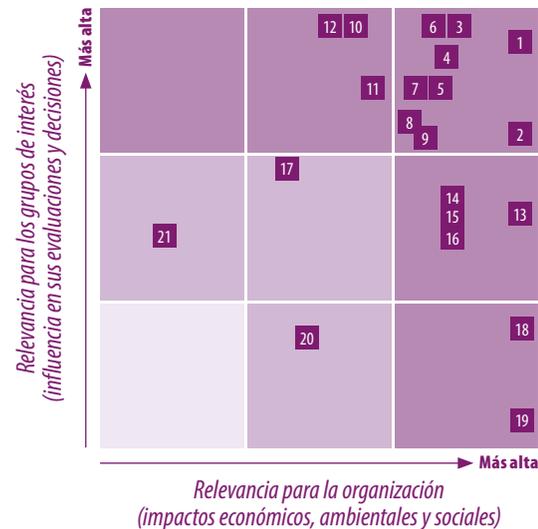
Canales de comunicación

Grupos de interés	Canales éticos (correo, teléfono)	Informe de Gestión (trimestral)	Informes Financieros Consolidados (anual)	Informe de Sostenibilidad (anual)	Página Web Frontera	Página Web de documentos públicos de empresas canadienses, www.sedar.com	EITI-ESTMA	Redes sociales Frontera	Reuniones periódicas	Eventos	Evaluaciones periódicas	Otros
Inversionistas / Accionistas	•	•	•	•	•	•	•		•	•		
Empleados	•	•	•	•	•	•		•	•	•	Evaluación de ambiente laboral	Rondas de visitas del CEO Universidad Corporativa
Sindicatos	•	•	•	•	•	•	•	•	•		•	
Familia de los empleados	•	•	•	•	•	•	•			•		
Proveedores y contratistas	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	
Compradores	•	•	•	•	•	•	•	•	•			
Analistas	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•		
Industria	•	•	•	•	•	•	•			•		Estudios de percepción
Gobierno local y nacional	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•		Presencia en eventos Estudios de percepción
Sociedad civil: ONG y público en general	•	•	•	•	•	•	•	•	•			Estudios socio-económicos anuales Estudios de percepción
Comunidades vecinas	•	•	•	•	•	•	•	•	•			Estudios socio-económicos anuales Estudios de percepción
Socios	•	•	•	•	•	•	•	•				
Medios		•	•	•	•	•	•	•	•	•		Entrevistas anuales en cada país Ruedas de prensa regionales

Análisis de materialidad

Como parte de nuestro ejercicio anual de relacionamiento, gestión y reporte, hemos actualizado el análisis de materialidad, siguiendo el ciclo propuesto en los GRI Standards.

- 1. Identificación:** construcción de listado de temas potencialmente importantes para Frontera Energy, el sector y el entorno.
- 2. Priorización:** determinación de los temas relevantes para nuestro negocio teniendo en cuenta la Estrategia de Sostenibilidad, los impactos, los riesgos, las oportunidades y las expectativas de los grupos de interés
- 3. Validación:** confirmación de los asuntos priorizados con la alta dirección.
- 4. Revisión:** evaluación del Informe de Sostenibilidad y los asuntos plasmados en el mismo, una vez se haya publicado.



- | | |
|---|--|
| 1. Altos estándares de cultura HSEQ (ODS 3) | 11. Buen gobierno corporativo (ODS 16) |
| 2. Excelencia operacional | 12. Desarrollo económico local (ODS 8) |
| 3. Producción y consumo responsables (ODS 12) | 13. Procesos de contratación justos, equitativos y transparentes (ODS 8) |
| 4. Desarrollo de nuevos negocios | 14. Atracción y retención (ODS 8) |
| 5. Ética, transparencia y cumplimiento (ODS 16) | 15. Desarrollo profesional y personal (ODS 8) |
| 6. Cambio climático (ODS 13) | 16. Bienestar y calidad de vida (ODS 8) |
| 7. Respeto y promoción de los derechos humanos (ODS 5 y ODS 16) | 17. Inversión social |
| 8. Relaciones cercanas y desarrollo mutuo | 18. Cultura organizacional |
| 9. Condiciones de contratación de mano de obra local (ODS 8) | 19. Proyección y planeación a largo plazo |
| 10. Protección de la biodiversidad (ODS 15) | 20. Transformación digital |
| | 21. Desarrollo de proveedores y contratistas (ODS 8) |

Matriz de asuntos materiales

La matriz de materialidad presenta los 21 aspectos que se establecieron como relevantes en el marco de nuestros seis Compromisos de Sostenibilidad. Estos últimos, definen la estructura del Informe de Sostenibilidad 2019.

Los asuntos materiales son aquellos ubicados en el cuadrante superior-derecho de la matriz y sobre estos nueve profundizaremos a lo largo del documento.

Tanto los asuntos materiales como los compromisos están alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).


Cobertura de los asuntos materiales

La siguiente tabla presenta la cobertura interna y externa de temas materiales del cuadrante superior derecho de la matriz.

 Asuntos materiales	 Cobertura	
	Grupos de interés internos	Grupos de interés externos
Altos estándares de cultura HSEQ (ODS 8): condiciones de operación seguras, cultura de autocuidado, monitoreo de las condiciones de seguridad y salud ocupacional, integridad de la infraestructura y otros activos, prevención de emergencias, colaboración con contratistas y cumplimiento.	Empleados	Proveedores y contratistas
Excelencia operacional: cartera de activos bien equilibrada, producción estable, disciplina financiera, eficiencia, mejora continua, procesos estandarizados competitividad y continuidad del negocio.	Empleados	Proveedores y contratistas
Producción y consumo responsables (ODS 12): economía circular, gestión de riesgos del agua, uso responsable, cuidadoso y eficiente del agua, gestión responsable de residuos y efluentes, y, prevención de derrames (petróleo y otros productos) que resultan en la contaminación de los recursos naturales.	Empleados	Proveedores y contratistas Comunidades vecinas
Desarrollo de nuevos negocios: crecimiento en reservas, aumento de la inversión en exploración, expansión de negocio y planificación.	Empleados	
Ética, transparencia y cumplimiento (ODS 16): decencia, integridad del negocio, lucha contra la corrupción, responsabilidad regular y oportuna, cadena de custodia que garantiza la transparencia, prácticas económicas, sociales y ambientales responsables, y, cumplimiento.	Empleados Accionistas	Inversionistas Proveedores y contratistas
Cambio climático (ODS 13): estrategia climática y lucha contra el cambio climático, eficiencia energética, consumo de energía limpia, prevención, reducción y mitigación de gases de efecto invernadero (GEI) y transición energética (descarbonización del sistema energético).	Empleados	Proveedores y contratistas Comunidades vecinas
Respeto y promoción de los derechos humanos (ODS 16): protección y promoción de los derechos humanos, debida diligencia, conversaciones continuas con las partes interesadas para conocer los impactos existentes o potenciales sobre los derechos humanos, libertad de asociación, inclusión y diversidad e igualdad de oportunidades.	Empleados	Proveedores y contratistas Comunidades vecinas
Relaciones cercanas y desarrollo mutuo: comunicación oportuna y transparente para fortalecer las relaciones y redes comunitarias, y trabajar hacia objetivos comunes.	Empleados	Proveedores y contratistas
Condiciones de contratación de mano de obra local (ODS 8): contratación local más allá de lo requerido por la ley y compromiso para garantizar condiciones ideales de contratación.	Empleados	Proveedores y contratistas



31
1W
155-SK-3012
SKIMMING TANK
1040 BLS

31
1W
155-SK-3011
SKIMMING TANK
1040 BLS

TK-13



Actuamos con coherencia y transparencia

 16

UNGC Principios 1, 2 y 10

El impacto de la industria de hidrocarburos en las comunidades y los países a nivel mundial, hace necesario, un trabajo minucioso y constante para alcanzar altos estándares en materia de buen gobierno corporativo, cumplimiento, conducta ética, anticorrupción y transparencia, además de satisfacer parámetros técnicos, sociales y ambientales. Estas condiciones son indispensables para lograr sociedades viables y florecientes, que sean equitativas y respetuosas de los derechos.

Las organizaciones con una sólida cultura ética tienen un mejor desempeño financiero y experimentan una mayor demanda de sus acciones en el mercado de valores, lo que resulta no solo en mayor competitividad y crecimiento, sino en creación de valor para sus distintos grupos de interés.

En Frontera, traducimos el buen gobierno corporativo en políticas, decisiones y acciones responsables, al tiempo que promovemos la transparencia y evitamos los riesgos de cumplimiento. Como resultado, uno de nuestros objetivos estratégicos es **trabajar bajo los más altos estándares de desempeño en seguridad y comportamiento ético**

Buen gobierno corporativo

En Frontera tomamos las decisiones fundamentados en nuestros valores que son el centro de las prácticas de gobierno corporativo y se basan en el modelo de cultura y liderazgo Soy Frontera. Lo anterior, nos permite tener una cultura homogénea y articulada en la que todos trabajamos en equipo, de forma ética y encaminados hacia propósitos compartidos. En tal sentido, el gobierno corporativo además de orientar y dar equilibrio a la toma de decisiones y a su adecuada ejecución, ayuda a estructurar procesos, y, es un facilitador para mantenernos en el negocio y operar según el enfoque de desarrollo sostenible.

Estructura de gobierno

Nuestra estructura de gobierno facilita que los Compromisos de Sostenibilidad estén en el centro de la discusión y se traduzcan en acciones concretas. La estructura permite a la Junta Directiva delegar autoridad a la alta gerencia y a otros equipos para crear valor económico, social y ambiental.

Junta Directiva¹

La Junta Directiva, directamente y a través de sus comités permanentes, trabaja con la gerencia para desarrollar políticas fundamentales y establecer objetivos estratégicos que preserven y mejoren la sostenibilidad del negocio y el valor de la Compañía.

La Junta Directiva y sus comités permanentes trabajan en estrecha colaboración con los altos ejecutivos para tomar decisiones sobre el desarrollo, la aprobación, la actualización, la gestión y el seguimiento de la estrategia empresarial, la cultura organizacional, las pautas éticas y la gestión de riesgos. Juntos establecen procedimientos para gestionar eficazmente los asuntos económicos, sociales y ambientales.

La estructura de gobierno corporativo incluye:

- Cartas y mandatos.
- Políticas corporativas.
- Políticas funcionales enfocadas en asuntos estratégicos.
- Documentos operativos.

Las políticas se revisan y actualizan periódicamente para reflejar las mejores prácticas y los cambios en los procesos corporativos.

Delegación de autoridad (DOA)

Nuestra matriz DOA es la herramienta principal para la toma de decisiones y es también importante para mantener y monitorear tanto los controles como el cumplimiento. En ella se dispone la estructura de buen gobierno desde el CEO hacia abajo, formalizando a las autoridades para la toma de decisiones que el CEO delega a otros miembros de la gerencia.

En 2019, modificamos la estructura organizativa en un esfuerzo por hacer que el proceso de toma de decisiones organizativas fuera más eficiente y efectivo. Ajustamos la DOA para reflejar dichos cambios y alinear internamente la toma de decisiones con las prioridades corporativas. Implementamos la DOA actualizada a través de comunicación a nivel corporativo, sesiones de capacitación individuales con todos los miembros de la alta gerencia, y, administradores de contratos y líderes de área. Asimismo, adoptamos un enfoque de mejora continua e identificamos cambios adicionales. Los cambios incorporados desde su adopción han aportado mayor claridad a la delegación de autoridad y la han sintonizado completamente con el proceso corporativo.

¹ Para obtener más información, consulte: <http://www.fronteraenergy.ca/leadership#1477664893016-84f0a87f-24a1> 

Retos y oportunidades 2020+

Continuar consolidando la DOA y afinando conceptos para satisfacer las necesidades comerciales, los cambios organizacionales y nuestros procesos.

103-1
103-2
103-3

Ética, transparencia y cumplimiento

Asunto material: Ética, transparencia y cumplimiento
UNGC Principio 10

103-1
103-2
103-3
205-1
205-2
205-3

16

Sabemos que una cultura ética fuerte es necesaria para construir y mantener relaciones confiables a largo plazo con nuestros grupos de interés y continuar aumentando nuestra competitividad. Esto implica que la cultura de cumplimiento permee toda la estructura organizacional y tenga alcance incluso hasta los principales socios de negocio.

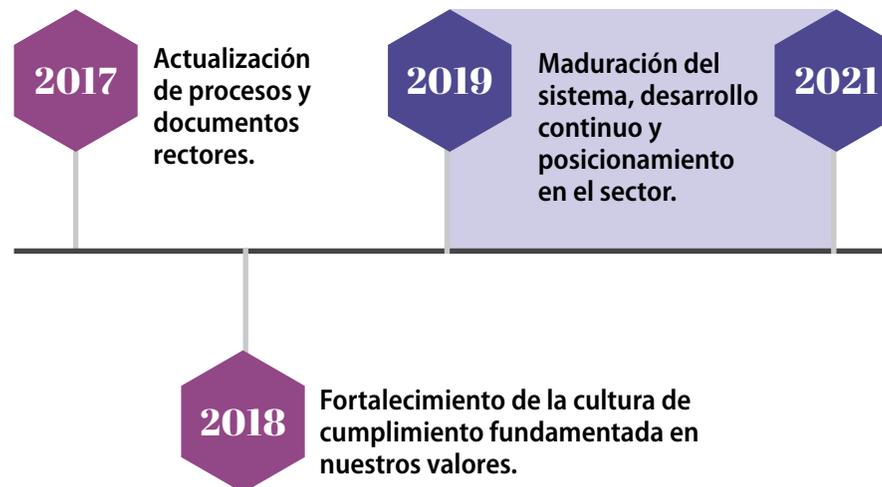
Hemos establecido el Sistema de Ética y Cumplimiento, configurado como una herramienta de sostenibilidad para alcanzar los objetivos del negocio. Nuestro Código de Conducta, junto con sus políticas relacionadas, son la base de nuestra estrategia de cumplimiento y establecen nuestro compromiso para efectuar negocios de manera justa, con integridad y de conformidad con las leyes aplicables.

Sistema de Ética y Cumplimiento

102-16

En 2018, implementamos este sistema que continúa siendo nuestra herramienta principal para fortalecer la cultura corporativa de ética y cumplimiento, y, para garantizar que nuestras actividades se lleven a cabo con integridad, transparencia y sostenibilidad. El sistema se basa en tres frentes de acción: prevención, detección y reacción.

El camino que hemos recorrido





Nos enfocamos en mejorar el conocimiento, la asociación comercial y el reconocimiento de las partes interesadas, para aumentar los estándares éticos, implementar las mejores prácticas globales, cumplir con HSEQ y los indicadores de cumplimiento, y garantizar la transparencia.

102-16 **Mejor conocimiento en ética y cumplimiento**

Destinamos 3.404 horas para seguir fomentando la conciencia en relación con la ética y el cumplimiento, y, fortaleciendo tanto conocimientos como capacidad de análisis, entre los empleados y los contratistas.

Ser Frontera, está diseñado como una experiencia reflexiva sobre el valor y el impacto de la ética en el desempeño profesional y en la vida personal. Este programa está conformado por tres módulos:

- Ser Frontera, Un Ser con Propósito
- Ser Frontera, Un Ser Íntegro
- Ser Frontera, Un Ser que Valora la Vida

En 2019, participaron en capacitaciones 68 empleados del campo Quifa.

205-2 **Ofrecimos entrenamientos más focalizados basados en el análisis de riesgos y su materialización**

Entrenamientos	Público objetivo	País	Número total de asistentes	Número total de horas por empleado
Debida diligencia	Áreas que implementan la debida diligencia (SCM, Clientes, Desarrollo Corporativo, Tierras) y adquisiciones delegadas	Canadá, Colombia y Perú	106	1
Capacitación anual sobre ética y cumplimiento: ética, prevención del lavado de activos, fraude y corrupción, y, sistema de privacidad de la información	Todos los empleados	Canadá, Colombia y Perú	1.142	1
Cultura como ventaja competitiva	Junta Directiva y Alta Dirección	Colombia	33	1,5
Ética general	Nuevos empleados	Colombia	64	1,5
Sistema de Ética y Cumplimiento como herramienta para el éxito y la sostenibilidad	Administradores de contrato	Colombia	194	1,5
Compliance es Simple	Bloque Cubiro: trabajadores involucrados en el proceso de selección de proveedores	Colombia	7	1
Ser Frontera, Un Ser con Propósito	Trabajadores de Campo Quifa (3 sesiones)	Colombia	70	9
Anticorrupción	Alta Gerencia, Comunicaciones, RSC y Administración	Perú	20	1
	RSC y Administración		11	1,5
Ética y Cumplimiento como herramienta para realizar negocios sostenibles	Proveedores de perforación	Colombia	96	2
	Responsables de la operación: perforación y proyectos		42	2
Foro de proveedores	Proveedores		178	1

Día C: Evaluación de Cumplimiento

Evaluamos el conocimiento que los empleados han adquirido en cumplimiento, con una participación del 99,13% y una calificación promedio de 89,9%. Este ejercicio generó reflexiones y conversaciones en torno a la solución de dilemas éticos y nos permitió comprobar que hay consciencia frente al cumplimiento. Además, los resultados sirvieron para planificar el año 2020.

Asociación comercial

Continuamos construyendo relaciones transparentes y éticas con nuestros contratistas, y, los alentamos a hacer lo mismo con sus subcontratistas.

- Llevamos a cabo la debida diligencia antes de establecer relaciones con terceros y aplicamos un enfoque dinámico a este proceso, teniendo en cuenta las necesidades y los riesgos del negocio.
- Evaluamos los riesgos relacionados con el fraude, el lavado de dinero, el financiamiento del terrorismo y la corrupción, dentro de nuestros principales procesos comerciales, y, diseñamos controles de prevención y mitigación.
- Realizamos ejercicios para mejorar los procesos comerciales basados en los hallazgos de diferentes casos.
- Trabajamos en los procesos de licitación y contrato para promover ahorros y evitar pérdidas que podrían ser causadas por hallazgos en investigaciones de cumplimiento.

Reconocimiento de las partes interesadas

Creemos en el trabajo conjunto y en la corresponsabilidad para desarrollar acciones coordinadas con organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, y, con otros grupos de interés relevantes, a fin de avanzar en la lucha contra la corrupción, fomentar la ética y fortalecer la cultura de cumplimiento e integridad.

Nuestro liderazgo generó reconocimiento positivo en la industria y el país:

- Mejoramos la calificación ISS-ESG, gracias a la visibilidad pública de nuestras políticas y estándares corporativos y de nuestras prácticas en ética y cumplimiento, para inversores y partes interesadas externas.
- Participamos en la evaluación comparativa (benchmarking) del cociente ético Ethics Quotient®, lo que nos permitió establecer las áreas a abordar durante 2020, en línea con los estándares de las compañías más éticas del mundo que hacen parte de Ethisphere (WME-World's Most Ethical Companies®).
- Participamos en la Evaluación Nacional del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (ENR-2019) sector de hidrocarburos, por invitación de la Unidad de Información y Análisis Financiero (UIAF) adscrita al Ministerio de Hacienda de Colombia.

Hacemos parte activa de iniciativas sectoriales y de acción colectiva:

- Alianza de Liderazgo en Ética Empresarial, Business Ethics Leadership Alliance (BELA) de Ethisphere¹. Comunidad global de empresas que reconocen el valor del liderazgo ético y que trabajan mancomunadamente para progresar con ética e integridad.
- Mesa de Trabajo del Sector Hidrocarburos de la Evaluación Nacional del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (ENR-2019) de la Unidad de Información y Análisis Financiero (UIAF) adscrita al Ministerio de Hacienda de Colombia.
- Grupo Responsabilidad-Ética-Diligencia (RED) del Sector Hidrocarburos de la Asociación Colombiana del Petróleo (ACP). Establece prácticas de referencia sobre ética, transparencia y derechos humanos para la aplicación de los Principios Rectores de la Industria de Hidrocarburos en el país.
- Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos. Ofrecen pautas prácticas a empresas extractivas que operan en zonas de conflicto con problemas de gobernanza para respetar y promover los derechos humanos en actividades relacionadas con problemas de seguridad. Conformada por 28 participantes, entre los que se encuentran organizaciones gubernamentales, ONG y empresas privadas.

¹ <https://ethisphere.com/>

- Red Latinoamericana de Cumplimiento del Instituto Internacional de Estudios Anticorrupción. Promueve la integridad, las buenas prácticas empresariales y el buen gobierno corporativo, y busca prevenir el fraude, el lavado de activos y la corrupción en los sectores público y privado.
- Iniciativa de Transparencia en la Industria Extractiva (EITI). Estándar global que impulsa la gestión abierta y responsable de los recursos del petróleo, gas y minerales.
- Hacia la Integridad de la Oficina de las Naciones Unidas Contral las Drogas y el Delito (UNODC). Busca reducir las oportunidades de corrupción.
- Mesa Anticorrupción de la Red Local del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
- Mesa de CEO contra la corrupción de Red Local del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en Colombia. Promueve las buenas prácticas en el sector privado.
- Alliance For Integrity. Iniciativa constituida por múltiples partes interesadas, impulsada por la empresa privada, que promueve la transparencia y la integridad en el sistema económico. Para lograrlo, fomenta la acción colectiva de todos los actores relevantes del sector privado, el sector público y la sociedad civil.
- Ruta de la Integridad. Liderada por la Vicepresidencia de la República de Colombia para fomentar la transparencia y la integridad tanto en el sector público como en el privado.

Prevención de conflictos de interés

Los miembros de la Junta Directiva y los empleados informan conflictos potenciales, reales e incluso aparentes, lo que no solo permite la mitigación oportuna y adecuada por parte de los supervisores, sino que se previene cualquier impacto negativo para Frontera y se protege a los empleados en la ejecución correcta y segura de sus funciones.

Principales resultados de la encuesta anual

En 2019, el 100% de la Junta Directiva y el 98,3% de los empleados respondieron la encuesta anual sobre conflictos de interés.

Año	Número de personas	Porcentaje total de empleados que participó
2019	1.177	98,30%
2018	1.178	94,77%

Año	Número de empleados que reportaron conflictos de interés	Número de conflictos de interés reportados
2019	165	276
2018	244	438

Gestión de denuncias

Tenemos un sistema para procesar adecuadamente las inquietudes sobre ética.

Comité de Ética

Está compuesto por el CEO, el CFO, el Asesor General y el Jefe de Auditoría Interna, y, es presidido por el Oficial de Ética y Cumplimiento que rinde cuentas directamente al presidente del Comité de Auditoría de la Junta Directiva, al menos trimestralmente.

El Comité de Ética:

- Es el principal responsable de la supervisión y administración del protocolo de quejas relacionadas con la ética.
- Ayuda al Comité de Auditoría a cumplir con sus responsabilidades de supervisión relacionadas con nuestros programas de ética y gestión de cumplimiento.
- Recibe solicitudes y quejas sobre cuestiones éticas y de cumplimiento y determina el proceso de investigación y los resultados de la investigación.

Canales de denuncia¹

Durante 2019, recibimos un total de 67 quejas relacionadas con la ética y el cumplimiento, las cuales fueron verificadas y analizadas por el Comité de Ética de acuerdo con nuestro Protocolo de Ética y Quejas. Como resultado de las investigaciones, se tomaron medidas disciplinarias, incluida la terminación de los contratos de trabajo, así como la terminación, no renovación o abstención de celebrar contratos para proporcionar bienes y servicios. Diferenciar el resto del capítulo para destacar los desafíos 2020+

Retos y oportunidades 2020+

- **Medir e incidir positivamente en nuestro cociente ético para asegurar negocios y actuaciones íntegras y sostenibles.**
- **Desarrollar acciones conjuntas y coordinadas con grupos de interés y autoridades relevantes para el fortalecimiento de la cultura de cumplimiento e integridad en nuestro entorno.**

Derechos Humanos (DD.HH)

Asunto material: Respeto y promoción de los Derechos Humanos
 UNGC Principios 1 y 2

103-1
103-2
103-3
408-1
409-1
410-1
412-1
5
16

Estamos totalmente comprometidos con la promoción, protección y el respeto de los derechos humanos, y, asumimos nuestro papel como actores clave en las comunidades donde operamos.

Honramos nuestro deber legal y ético de respetar los derechos de los grupos de interés y continuar construyendo relaciones basadas en el respeto, la integridad, la confianza y la legitimidad.

Nuestras acciones están enmarcadas dentro de la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y las leyes en los lugares en donde operamos; nos apoyamos en pautas globales como los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos², y, los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos³; y asimismo, promovemos mejores prácticas y respondemos proactivamente a los desafíos económicos, sociales y ambientales.

Herramientas para minimizar los riesgos en Derechos Humanos

Nuestra Política de Sostenibilidad junto con los siguientes documentos de gobernanza, conforman el sistema de gestión de derechos humanos y proporcionan contexto y dirección para lograr nuestros objetivos de promover los derechos humanos y minimizar los riesgos: Declaración de Derechos Humanos, Política de Seguridad y Anexo Contractual de Seguridad (ACS).

Apalancamos nuestros esfuerzos mediante la participación en iniciativas nacionales e internacionales como los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos, el Comité Colombiano de Energía y Minería para los Derechos Humanos y la Seguridad (CME) –Grupo de trabajo sobre negocios y fuerzas armadas relaciones–, la Agencia Nacional de Hidrocarburos (ANH), la Asociación Nacional de Empresas y la Asociación Colombiana del Petróleo –grupo de trabajo sobre derechos humanos e hidrocarburos–.

¹ Formulario en www.fronteraenergy.ethicspoint.com.

² Adoptados por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en 2011.

³ Plataforma nacional en la que participan múltiples grupos de interés para compartir mejores prácticas y apoyar la implementación de los Principios Voluntarios en Colombia.

Nuestro enfoque para la gestión de los Derechos Humanos: cuidar la vida

Si bien no hemos identificado alertas de vulneración en derechos humanos, hemos adoptado un enfoque proactivo y establecido frentes de trabajo para centrarnos en los temas más relevantes:

- Cuidado de la salud y la seguridad en el trabajo donde además de fomentar una cultura del auto-cuidado hacemos énfasis en que se vale parar porque la vida está primero.
- Seguridad física para quienes se encargan del cuidado de nuestros activos.
- Relaciones laborales y libertad de asociación.
- Favorecimiento de la diversidad, la inclusión y la equidad.

Reconocemos la necesidad de una acción unificada para prevenir violaciones de seguridad y derechos humanos. Nuestro sistema de gestión de derechos humanos proporciona contexto a nivel corporativo para crear consistencia entre las operaciones. Adicionalmente, analizamos los riesgos y planificamos acciones teniendo en cuenta a los empleados y a terceros (contratistas, fuerzas militares y policiales y empresas de seguridad).

410-1
412-2

Nuestra gestión con la fuerza pública y las empresas de seguridad

Ofrecemos periódicamente capacitaciones a las fuerzas militares y al personal policial quienes apoyan nuestra seguridad de campo, para reforzar conocimientos y mejores prácticas en áreas tales como: Derecho Internacional de los Derechos Humanos, obligaciones internacionales para el Estado derivadas del cuerpo legal constitucional, Sistema Interamericano de Derechos Humanos, enfoque de derechos humanos en el Código y Manual de la Policía Nacional, grupos de población vulnerables y doctrina institucional, y, regulaciones sobre el uso diferenciado de la fuerza.

En Colombia durante 2019, en los departamentos de Casanare y Meta, capacitamos a 247 miembros del Ejército y a 71 miembros de la Fuerza de Policía Nacional (Escuadrón Móvil Antidisturbios–ESMAD–, Departamento de Transporte y Tráfico, y, Estación de Policía de Rubiales).

Por otro lado, un contratista de seguridad privada desarrolló un plan de capacitación virtual de 3 niveles para sus empleados asignados a nuestros bloques, en el que también participaron 11 de nuestros empleados de seguridad.

Anexo Contractual de Seguridad (ACS) 412-3

El ACS para contratos establece medidas de protección, conocimiento y cumplimiento. Nuestro objetivo es que tanto los contratistas como sus subcontratistas promuevan y respeten los derechos humanos, además de prohibir cualquier tipo de violación bajo cualquier circunstancia, y, en caso de presentarse implementar mecanismos de remediación.

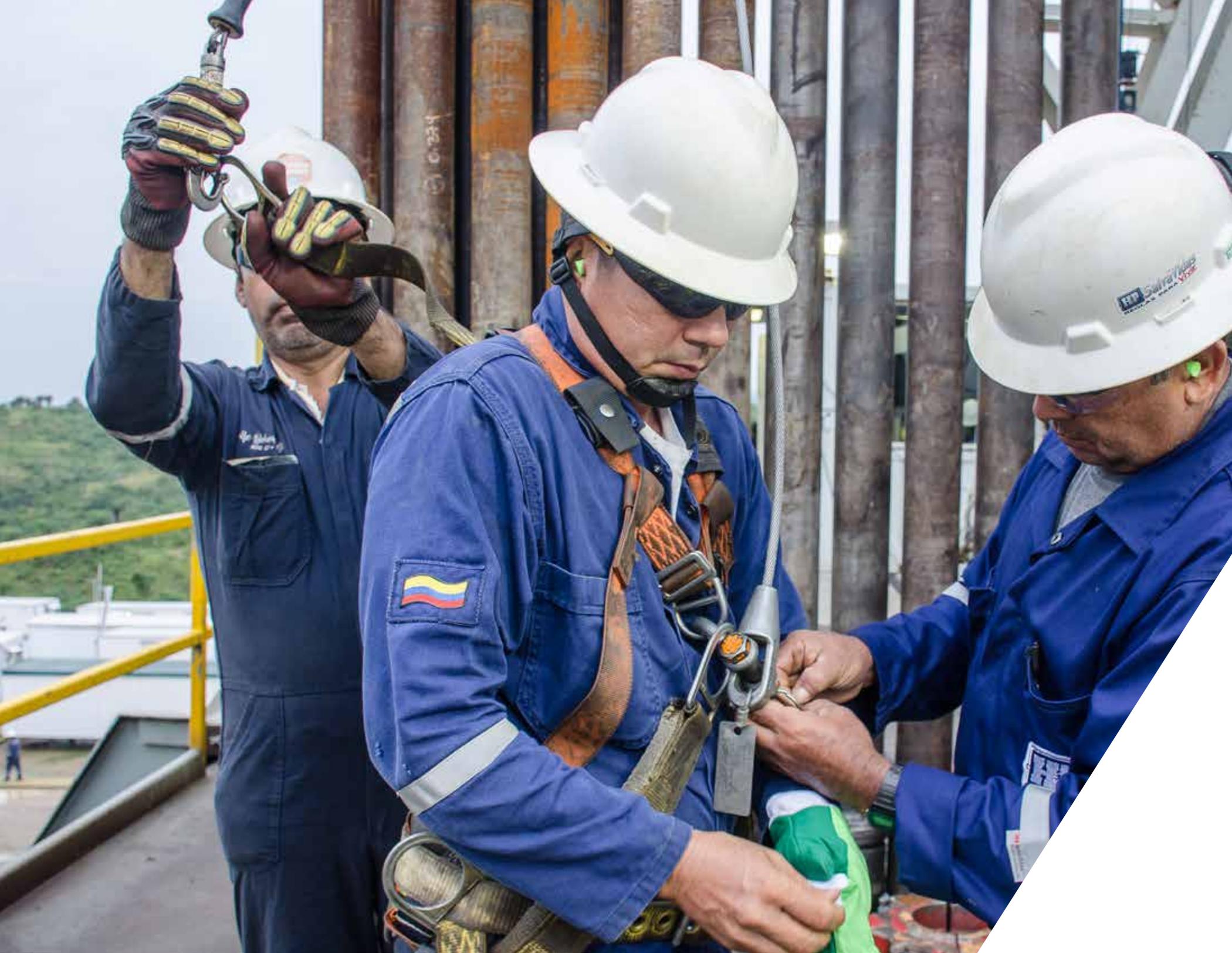
Durante 2019, llevamos a cabo ejercicios de revisión y actualización:

- Extendimos el alcance legal del Sistema de Gestión Integral a los países donde operamos.
- Incorporamos los derechos humanos, incluidos los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos; realizamos visitas de campo para verificar y certificar las mejores prácticas de las operaciones; y evaluamos mensualmente a diez contratistas en promedio.
- Integramos el sistema en nuestra plataforma de gestión digital, con aplicación en 2020.

Retos y oportunidades 2020+

103-2
103-3

Confirmar y articular nuestro compromiso de respetar y promover los derechos de nuestros grupos de interés, para continuar construyendo relaciones basadas en el respeto, la integridad, la confianza y la legitimidad.



103-1
103-2
103-3

Operamos con excelencia y aseguramos la salud y el bienestar de nuestros empleados

Somos parte de un sector estratégico que impulsa las economías. Operamos en un entorno cambiante que implica riesgos y oportunidades en relación con factores como: disponibilidad de combustibles fósiles, reservas, recesiones económicas, precios de los combustibles, aumentos o disminuciones de las exportaciones, transición energética, cambio climático y energías renovables, intereses de las comunidades vecinas, orden público y conflictos sociales en regiones altamente impactadas por las operaciones de petróleo y gas, restricciones y licencias ambientales, e infraestructura en cada sitio operativo. Estos son escenarios que debemos controlar si queremos seguir siendo competitivos, contribuir con el desarrollo sostenible y crear valor tanto para nuestros inversores como para los demás grupos de interés.

En Frontera apuntamos a la **excelencia operativa** expresada en una cartera equilibrada de activos, disciplina financiera, optimización de costos y gastos, y logro de ahorros. Para alcanzar la excelencia operativa, nos esforzamos por la mejora continua, la estandarización de los procesos y el uso efectivo de los recursos, junto con la competitividad, la calidad y el servicio. A lo anterior, se suma el **desarrollo de nuevos negocios** mediante la búsqueda de oportunidades que sostengan la producción y contribuyan con el crecimiento futuro.

Por otra parte, somos conscientes de que una **operación limpia y segura**, además de dar garantía a la continuidad del negocio, previene impactos negativos sobre las personas y los ecosistemas. Nos concentramos en el **cuidado de la vida**, y por ello, en materia de salud y seguridad, trabajamos con un enfoque preventivo en torno a cuatro pilares: valores, normas, liderazgo y cultura.

Uno de nuestros objetivos estratégicos es **crear valor a través de procesos eficientes para maximizar el desempeño económico** de acuerdo con los más **altos estándares de salud y seguridad**.

Somos una Compañía sólida que protege la vida.

Cifras 2019¹

- El ingreso neto fue de \$294,3 millones (\$3,01 / acción), en comparación con una pérdida neta de \$259,1 millones (\$2,59 / acción) en 2018.
- El efectivo provisto por las actividades operativas fue de \$547,0 millones, en comparación con \$347,2 millones en 2018, lo que contribuyó con una posición de efectivo total a 31 de diciembre de 2019 de \$455,8 millones, incluidos \$127,4 millones de efectivo restringido.
- La producción promedió 70.875 boe / d, en comparación con 71.032 boe / d en 2018, y, excedió el límite superior en 2019 de 65.000 a 70.000 boe / d.
- El EBITDA operativo fue de \$586,2 millones, un aumento del 42% en comparación con \$412,8 millones en 2018. La adopción de la NIIF 16 aumentó el EBITDA operativo en \$23,2 millones o 4%.
- El netback operativo fue de \$31,65 / boe, un incremento del 22% en contraste con \$25,98 / boe en 2018. La adopción de la NIIF 16 aumentó el netback operativo en \$0,74 / boe o 2%.
- Los gastos de capital fueron de \$345,9 millones, en comparación con \$446,1 millones en 2018, de acuerdo con el punto medio de la guía anual.
- Hemos devuelto \$143,4 millones a los accionistas, incluyendo \$121,6 millones (C \$1,645 / acción) en dividendos desde el inicio de su política de dividendos y \$21,8 millones bajo su programa de oferta de emisor de curso normal («NCIB») en compras de acciones durante 2019.

Oil & Gas Reserves

Al 31 de diciembre de 2019, reportamos reservas probadas y probables de 157,7 MMbep sobre una base neta, resultando en un índice de reemplazo de reservas del 112% de la producción del año anterior. Las reservas de P2 aumentaron 2,8 MMboe, 6% en comparación con 2018, mientras que las reservas netas probadas se mantuvieron estables en 104,8 MMboe. Las reservas 1P ahora representan el 66% de las reservas 2P en comparación con el 68% en 2018.

¹ Para mayor información sobre la estrategia operacional y sus resultados en 2019, por favor consultar nuestro MD&A en <http://www.fronteraenergy.ca/content/uploads/2020/03/Frontera-MDA-FY-2019.pdf> 

103-1
103-2
103-3

Resultados financieros y operacionales¹

 Asuntos materiales: Excelencia operacional y Desarrollo de nuevos negocios

Maximizar nuestro desempeño económico nos permitirá seguir creando valor con nuestros grupos de interés.

Resultados operacionales	2019	2018
Producción de petróleo (bbl/d)	68.474	66.846
Producción de gas natural (boe/d)	2.401	4.186
Producción ² (boe/d) ³	70.875	71.032
Ventas de petróleo y gas y otros ingresos (\$/boe)	60,13	64,73
Pérdidas en instrumentos de cobertura (\$/boe)	(0,43)	(9,13)
Regalías (\$/boe)	(1,86)	(2,42)
Costos diluyentes (\$/boe)	(1,69)	(1,92)
Precio realizado de ventas netas ⁴ (\$/boe)	56,15	51,26
Costos de producción ⁵ (\$/boe)	(11,99)	(12,51)
Costos de transporte ⁶ (\$/boe)	(12,51)	(12,77)
Netback operativo (\$/boe)	31,65	25,98

¹ Para obtener más información, consulte el MD&A del 4 de marzo de 2020: <http://www.fronteraenergy.ca/content/uploads/2020/03/Frontera-MDA-FY-2019.pdf>.

² Representa la producción de intereses de trabajo antes de regalías y volúmenes totales.

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

⁴ Por boe se calcula utilizando los volúmenes de ventas de los activos de desarrollo y producción.

⁵ Por boe se calcula usando producción.

⁶ Por boe se calcula utilizando la producción neta después de regalías.

Resultados financieros	2019	2018
Ventas de petróleo y gas y otros ingresos (\$M)	1.351.071	1.368.227
Pérdidas en instrumentos de cobertura (\$M)	(9.720)	(192.970)
Regalías (\$M)	(41.770)	(51.221)
Costos diluyentes (\$M)	(38.064)	(40.544)
Ventas netas (\$M)	1.261.517	1.083.492
Utilidad neta (pérdida) ¹ (\$M)	294.287	(259.083)
Por acción-básica (\$)	3,01	(2,59)
Por acción-diluido (\$)	2,96	(2,59)
Gastos generales y administrativos (\$M)	76.072	93.022
EBITDA operativo (\$M)	586.158	412.802
Efectivo provisto por actividades operativas ² (\$M)	546.967	347.243
Gastos de capital ³ (\$M)	345.919	446.083
Efectivo y equivalentes de efectivo-sin restricciones (\$M)	328.433	446.132
Efectivo restringido a corto y largo plazo (\$M)	127.378	142.305
Efectivo total (\$M)	455.811	588.437
Deuda total y pasivos por arrendamiento ⁴ (\$M)	402.660	354.363

¹ Utilidad neta (pérdida) atribuible a los accionistas de la Compañía.

² Los montos de períodos anteriores se han revisado para reflejar el cambio en la política contable de los intereses pagados como una actividad financiera en lugar de una actividad operativa. Para más información sobre este ajuste, consulte la Nota 3b de los Estados Financieros Consolidados.

³ Los gastos de capital incluyen costo neto de ingresos de los activos de exploración y evaluación.

⁴ partir del 1 de enero de 2019, la Compañía adoptó la NIIF 16 - Arrendamientos, que tuvo un impacto significativo en los resultados informados para 2019. La norma se adoptó sobre una base retrospectiva modificada y, por lo tanto, la información del año anterior no se ha reexpresado y puede no ser comparable. Consulte la Nota 3b de los Estados Financieros Consolidados.

Estrategia operacional¹ Asuntos materiales: Excelencia operacional y Desarrollo de nuevos negocios

Nuestra estrategia operacional se enfoca en la creación de valor mediante actividades de desarrollo y perforación, y gastos en áreas que consideramos proporcionarán el mayor rendimiento económico. Además, trabajamos para desarrollar un portafolio de exploración a través de oportunidades tanto orgánicas como de adquisición.

En 2019, adquirimos participaciones en cuatro bloques en Colombia, uno de ellos gracias a un acuerdo de explotación agrícola y los tres bloques restantes como resultado de nuestra intervención en la primera y segunda fase de la Ronda Permanente de Licitación (Proceso Permanente de Asignación de Áreas) lanzada por la Agencia Nacional de Hidrocarburos (ANH).

En 2019 continuamos implementando nuestra estrategia:

Producción. Nuestro objetivo fue mantener la producción diaria y aumentar las reservas. Durante el año, la producción promedió 70.875 boe / d por encima del extremo superior del rango de guía de 65.000 a 70.000 boe / d. La mayor producción en Colombia fue impulsada por los sólidos resultados de la unidad de negocios de petróleo pesado, la cual fue parcialmente compensada por la menor producción del Bloque 192 en Perú, como resultado de un mayor tiempo de inactividad en el oleoducto NorPeruano durante todo el año. Los costos de producción de \$11,99 / boe estuvieron ligeramente por debajo de la guía de bajo nivel de 2019 de \$12,00 / boe a \$12,50 / boe por efecto de nuestras iniciativas de reducción de costos y mejora de la eficiencia.

Planificación de suministro y transporte. Nos enfocamos en optimizar la eficiencia a través de estrategias creativas e innovadoras de negocios y operaciones para proteger los intereses de todas las partes involucradas. Optimizamos los recursos que utilizamos al tiempo que garantizamos la excelencia en nuestras operaciones.

- Obtuvimos ahorros gracias a la ejecución de proyectos para reducir las emisiones de carbono mediante la compra de permisos de CO₂².
- Seguimos disminuyendo las compras de combustible diésel para la generación de energía en nuestros campos de producción. Gracias a un acuerdo de procesamiento con una refinería ubicada en los Llanos colombianos, procesamos nuestros crudos medianos y livianos, con el fin de obtener combustibles para la generación y diluyentes para la preparación de mezclas comerciales.
- Nos enfocamos en optimizar las compras locales de diluyente en lugar de usar gasolina importada.

Eficiencia energética. Evaluamos fuentes de energía alternativas para estrategias de ahorro de costos a corto y largo plazo, y revisamos modelos de descarbonización como la energía solar y el biogás. Desarrollamos conceptualmente la instalación de una granja solar en Quifa y un generador de biogás en Corcel.

Transporte Terrestre. Transportamos fluidos y petróleo crudo en camiones cisterna desde los campos de producción hasta las estaciones de inyección de tuberías o puntos de venta.

- Aseguramos el envío oportuno y seguro del 100% de la producción. El creciente nivel de participación de las empresas comunitarias y el cumplimiento efectivo de los compromisos contractuales, previnieron obstáculos que pudieron haber interrumpido la producción.
- Transportamos más de 9 millones de barriles de petróleo crudo y más de 4 millones de barriles de fluidos.
- Como parte de nuestro proyecto de Valor Compartido implementado, la participación de las empresas de la comunidad o regionales en nuestra operación de transporte terrestre es importante y fundamental para nuestro negocio. Mediante el seguimiento mensual a sus actividades y el desarrollo colaborativo de sus planes HSEQ y de seguridad vial, ayudamos a mejorar continuamente sus estándares de desempeño.

¹ Para obtener más información sobre la estrategia de operaciones y sus resultados en 2019, consulte nuestro MD&A. <http://www.fronteraenergy.ca/content/uploads/2020/03/Frontera-MDA-FY-2019.pdf>.

² Como parte del Protocolo de Kioto, iniciativa internacional que ofrece un incentivo fiscal para la compra de combustibles.

- El transporte interno de fluidos se realiza exclusivamente (100%) con empresas comunitarias o regionales. El 29% del transporte nacional de petróleo crudo fue manejado por empresas comunitarias y la participación indirecta de vehículos de terceros fue del 40%.
- Por cuarto año consecutivo controlamos las pérdidas durante el transporte de petróleo crudo y gas, manteniéndonos cerca del 0% (dentro del rango permitido en la industria petrolera internacional). Esto se logró mediante el monitoreo constante de nuestros sistemas de medición para las operaciones de transporte terrestre y la capacitación del personal.

Transporte por oleoductos. Los oleoductos transportan petróleo crudo desde los puntos de inyección hasta las terminales oceánicas (principalmente Coveñas) –puntos de venta donde se cargan los barcos de nuestros clientes–. Generamos ahorros gracias a oportunidades menos costosas para el transporte por oleoductos, derivadas de nuestra dedicación continua a la búsqueda de mejores opciones de transporte.

Comercio. Llevamos a cabo actividades de investigación y desarrollo, para mercados y clientes que compran nuestro petróleo crudo, mezclas de petróleo, gas natural y GLP.

- Continuamos expandiendo nuestra cartera global de clientes para mitigar los cambios en el mercado petrolero, especialmente con las nuevas regulaciones IMO 2020 sobre combustibles marinos, y, para aprovechar el arbitraje regional –particularmente en Asia– donde se prevé un mayor crecimiento. A finales de 2019, introdujimos con éxito en el mercado, la nueva mezcla Llanos Blend, hecha a medida para las necesidades del asfalto.
- El 96% de nuestras ventas corresponde a petróleo crudo para exportación a usuarios finales de todo el mundo. Tenemos una amplia gama de clientes, desde refinerías hasta distribuidores, lo que nos permite diversificar los riesgos potenciales, tales como desastres naturales que podrían afectar a una región en particular.
- El 4% restante lo vendemos localmente como materia prima para la fabricación de combustibles marinos. En este nicho de mercado, fortalecimos nuestra posición como proveedor confiable.

- Comercializamos el gas natural a centrales térmicas, industrias que lo utilizan como materia prima o combustible, y, a distribuidores que prestan servicios públicos en la Costa Atlántica colombiana.

En Perú, optimizamos las operaciones y los activos, así como los costos de logística a través de negociaciones con proveedores.

Estrategia corporativa Asuntos materiales: Excelencia operacional y Desarrollo de nuevos negocios

A continuación enumeramos los principales avances relacionados con nuestros objetivos estratégicos durante 2019:

Trabajar con los más altos estándares de desempeño en seguridad y comportamiento ético.

Experimentamos una mejora significativa en el rendimiento y en las métricas de HSEQ relacionadas con la cultura a través de la implementación de nuestro enfoque de disciplina operativa.

Con respecto a 2018, mejoramos nuestro rendimiento significativamente durante 2019:

- Frecuencia de lesiones con tiempo perdido (LTI por su sigla en inglés): 76%
- Tasa total de incidentes registrables (TIR por su sigla en inglés): 73%
- Tasa de frecuencia de incidentes de vehículos (VIR por su sigla en inglés): 78%

Lograr una mejora significativa en el rendimiento operativo.

Nuestro programa Ahorra o Nunca fomenta el desarrollo de iniciativas enfocadas en la reducción de costos y la obtención de eficiencias respaldadas en la creatividad, innovación y tecnología.

En 2019:

- Invitamos a los empleados a proponer ideas para iniciativas de ahorro de costos.
- Participaron 439 empleados, de los cuales, el 79% forman parte de los niveles técnico, profesional y líderes.
- Recibimos 650 iniciativas e implementamos 140.

Identificar, acceder y operar oportunidades de crecimiento, a partir de una combinación de activos de exploración, desarrollo o producción. Realizar una revisión detallada de la cartera de producción base existente.

Hemos trabajado para desarrollar nuestra cartera de oportunidades de exploración a través de oportunidades orgánicas y de adquisición.

- En Colombia:
 - + Adquirimos intereses en cuatro bloques, 1 a través de acuerdo (VIM 1) y 3 como resultado de nuestra participación en la primera y segunda fase de la Ronda de Licitación Permanente lanzada por la ANH: VIM 22, LLA 99 y LLA 199, bloques ubicados en el Bajo Valle del Magdalena (área aproximada de 212,118 hectáreas) y en la cuenca de los Llanos Orientales (área aproximada de 65,538 hectáreas).
 - + Tuvimos 6 éxitos exploratorios: Bloque Mapache (Llanos), Castaña-1er; Bloque CPE-6 (Llanos), Amanecer-1, Copleto-1, Galope-1 y Contrapunteo-1; Bloque VIM1 (Magdalena inferior), La Belleza-1 (el pozo fue probado a finales de diciembre).
- Ingresamos exitosamente a Ecuador. Se nos adjudicaron contratos de producción compartida en dos bloques (Perico y Espejo) mediante la Ronda de ofertas Intracampos en marzo de 2019.
- En Guyana, adquirimos dos bloques a través de acuerdo con CGX Energy Inc.

Gestión de riesgos

103-3
102-11
102-29
102-30
102-34

En 2019 definimos nuestro Marco de Gestión de Riesgos Empresariales, que se basa en gran medida en directrices de ISO 31000 y establece un lineamiento de gobierno sistemático y holístico para gestionar los riesgos en toda la Compañía. Este marco centraliza la gestión y el monitoreo de doce principales riesgos estratégicos en sintonía con nuestros Compromisos de Sostenibilidad. Por su parte, la Política de Gestión de Riesgos establece los principios para el enfoque de gestión de riesgos.

Tanto la base metodológica de gestión integral de riesgos como los riesgos estratégicos, fueron revisados por la Junta Directiva y aprobados por el Comité Ejecutivo.

El Marco de Gestión de Riesgos Empresariales implica las siguientes fases:

1. **Identificación.** Análisis de las amenazas y los riesgos que podrían afectar el logro de los objetivos estratégicos y de los procesos, mediante la estructuración de eventos de riesgo, sus causas generadoras y las consecuencias de su materialización.
2. **Evaluación.** Valoración de los riesgos identificados de acuerdo con su probabilidad de materialización y la magnitud de su impacto, según cinco dimensiones: económica, personas, medioambiente, cumplimiento regulatorio y reputación.
3. **Tratamiento.** Implementación de controles y acciones de mitigación para el tratamiento y mejoramiento del nivel inherente de los riesgos identificados.
4. **Monitoreo.** Seguimiento a la evolución del nivel de riesgo y a la efectividad de los controles y de las acciones de mitigación.

Supervisión de riesgos

La supervisión del riesgo es responsabilidad principalmente de la gerencia y es monitoreada por la alta gerencia. La Junta Directiva es responsable de revisar anualmente nuestros principales riesgos y asegurar que el Marco de Gestión de Riesgos Empresariales sea implementado de manera efectiva, y, el Comité de Auditoría supervisa el enfoque de la administración de los controles internos sobre la información financiera y, al menos una vez al año, revisa la efectividad de dichos controles y evalúa cualquier cambio importante sobre los mismos.

103-3
102-11
102-30
308-2
414-2

Continuidad del negocio

Nuestro objetivo es asegurar la producción bajo cualquier escenario disruptivo, y por ello, nos enfocamos en lo que afecta a la producción (utilizamos un principio de Pareto donde aproximadamente el 80% de los efectos provienen del 20% de las causas) e identificamos los procesos críticos en el BIA (business impact analysis). Seleccionamos los campos más representativos y analizamos cuál sería la mayor pérdida que podría aceptar en un campo.

Según lo determinado en nuestro Sistema de Gestión en Continuidad del Negocio:

- Visitamos nuestros campos más representativos para analizar los riesgos de los procesos operativos y de soporte.
- Llevamos a cabo la actualización anual de riesgos y verificamos las acciones de mitigación identificadas en el ciclo anterior.
- Luego de cada análisis, desarrollamos estrategias operativas para ser activadas en el caso de un evento disruptivo.
- Las estrategias son validadas por pruebas hipotéticas y simulaciones.

Nos hemos desafiado para incluir nuevos campos en este proceso cada año.

Por otra parte, impartimos capacitaciones a nuestros contratistas y proveedores estratégicos (servicios de energía, químicos, tuberías y alimentos) y los acompañamos durante la formulación de sus planes de continuidad. Estamos trabajando con ICONTEC para desarrollar pautas de alto impacto para contratistas quienes deben presentar un plan de continuidad de acuerdo con los estándares internacionales.

Como resultado de la huelga nacional que se presentó en Colombia en noviembre de 2019, activamos nuestra estrategia de trabajo remoto, lo cual no solo nos permitió seguir desarrollando actividades sin generar riesgos a nuestros trabajadores, sino asegurar la productividad y reducir las emisiones en la ciudad de Bogotá.

En 2019 fuimos recertificados bajo el estándar ISO 22301 por quinto año consecutivo, obteniendo excelentes puntajes para nuestro Sistema de Gestión en Continuidad del Negocio.



Salud laboral y seguridad industrial: nuestro compromiso con una cultura HSEQ

103-1
103-2
103-3
403-3
403-4

Asunto material: Altos estándares de cultura HSEQ

El enfoque de nuestra cultura HSEQ y su perspectiva de prevención, están integrados en nuestro trabajo diario, lo que requiere información, confianza, responsabilidad y disciplina.

Modelo de gobernanza HSEQ: prevención de riesgos

En el marco de nuestro Modelo Operativo, iniciamos en 2019 la implementación de un sistema compuesto por tres líneas de defensa, con el fin de evitar la materialización de peligros e impactos negativos sobre la salud o la seguridad.

Primera línea de defensa. Conformada por personas directamente responsables de la operación que están más familiarizadas con los impactos y riesgos de la gestión de hidrocarburos. Son responsables de identificar los riesgos, comprenderlos, establecer controles, ejecutar acciones de mitigación y garantizar que se sigan las pautas HSEQ.

Segunda línea de defensa. Liderada por el equipo de HSEQ, que define estándares y prácticas, y difunde normas. Este equipo desempeña una función de asesoramiento donde contribuyen con la capacitación, el seguimiento y el levantamiento de alertas HSEQ.

Tercera línea de defensa. Dirigida por el equipo de Auditoría Interna, quienes verifican el correcto funcionamiento de los controles e identifican hallazgos y fallas que deben corregirse en las dos primeras líneas de defensa.

Nuestra estructura garantiza que todos los niveles de la Compañía asuman y cumplan con sus responsabilidades HSEQ. Las dos primeras líneas de defensa informan al CEO y la tercera línea de defensa es independiente (tanto interna como externa), dando autonomía bajo la autoridad de la Junta Directiva para establecer impactos y riesgos, y, hacer seguimiento al desempeño.

Indicadores corporativos de seguridad industrial¹

Indicadores	2018		2019			2020
	Meta	Desempeño	Meta	Desempeño	Porcentaje de mejora	Meta
LTIFR: índice de tiempo perdido por frecuencia de incidentes incapacitantes	<0,27	1,59	<1,43	0,38	76%	0,32
TRIR: índice de accidentes registrables	<3,60	2,76	<2,48	2,02	73%	1,71
VIFR: índice de accidentes vehiculares	<0,27	0,23	<0,38	0,05	78%	0,10

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

Estrategia para generar una cultura HSEQ

Trabajamos continuamente para consolidar una cultura de HSEQ que genere capacidades, para planificar y ejecutar las distintas tareas, de manera segura y así evitar la materialización de impactos negativos. Nuestra estrategia fomenta la internalización del concepto HSEQ, donde se valoran la salud y la seguridad en todo lo que hacemos, y, se basa en cuatro pilares: **valores, normas, liderazgo y cultura**.

Valores

La cultura encuentra su expresión en la forma en que hacemos las cosas, por lo que nuestro punto de partida son nuestros valores.

- Valoramos la vida, la salud y el bienestar.
- Preservamos y cuidamos el bienestar de nuestros empleados y contratistas, e impulsamos la seguridad en nuestras operaciones.

Para lograrlo, identificamos el comportamiento requerido y desarrollamos estrategias para promover dicho comportamiento y alentar la disciplina operativa.

Normas

La claridad sobre las reglas y su correcta implementación nos permiten generar comportamientos seguros y adecuados. En este pilar buscamos:

- Crear y reforzar el control de las normas de trabajo y los criterios de HSEQ para la contratación y la investigación de incidentes.
- Desarrollar planes de HSEQ según funciones (perforación, operaciones, proyectos y transporte).
- Implementar herramientas para el seguimiento y control de las acciones de mejora asociadas a seguridad (incidentes, auditorías, visitas, conversaciones de seguridad), además del reporte de contratistas.

Los sistemas de gestión sobre los cuales nos hemos basado son la ISO 18000, la ISO14000 y la ISO9001. En 2020 daremos inicio a la transición hacia la ISO 45001 para administrar todo bajo un solo sistema, lo que racionalizará e integrará procesos, dando como resultado mayor eficiencia.

En 2019:

- Determinamos las posiciones críticas en nuestra operación.
- Definimos y comunicamos roles y responsabilidades en HSEQ.
- Establecimos el Estándar de Liderazgo en HSEQ y el Estándar de Control de Trabajo, así como las competencias y los comportamientos requeridos para proteger la vida (trabajo colaborativo, conciencia del cuidado, comunicación y disciplina operacional).

En 2019:

- Implementamos el Modelo de Líneas de Defensa.
- Establecimos la nueva estructura y los roles para nuestro equipo HSEQ, así como Roles y Responsabilidades (R&R) para las operaciones.
- Creamos el concurso Factor F para posicionar las 10 Reglas de Oro, esto es, que las personas sepan cuáles son y qué hacer frente a cada una.
- Generamos dos anexos que dan claridad a los contratistas sobre los mínimos a cumplir.

Liderazgo

Los líderes establecen comportamientos a través del ejemplo. Nuestro equipo de gestión refuerza la disciplina operativa mediante iniciativas como Conversaciones de Seguridad, Visitas Gerenciales de HSEQ y Momentos de HSEQ, y ejercen liderazgo gracias a la implementación de planes HSEQ y el establecimiento de objetivos relacionados con las acciones de prevención de incidentes.

Las Conversaciones Transformadoras son una herramienta dirigida a los líderes de reporte directo al CEO, con quienes construimos capacidades para acercarse a los equipos encargados de labores operativas y generar diálogos en torno al nivel de seguridad que se debe aplicar en las operaciones para tareas específicas, riesgos, controles e inquietudes sobre dichas tareas. Este ejercicio, permite una gestión más ágil de los hallazgos en los campos.

Indicadores	Meta 2019	Desempeño 2019	Porcentaje de cumplimiento	Meta 2020
Conversaciones de Seguridad	672	775	115%	840
	16 por líder (42)	18,45 por líder	115%	16 por líder
Visitas Gerenciales de HSEQ	100% (11)	11 visitas	100%	100%
Ejecución del Plan HSEQ	95% cumplido por área	>95% en promedio	95%	95%
Investigación LTI	100% investigación con plan de acción	100% investigado, 76% con plan de acción	100%	100%

Cultura

Los símbolos expresados a través de objetos tangibles, los hábitos diarios y los temas sobre los que se habla en la operación, reflejan si la cultura se ha embebido.

- Todos Somos Líderes en HSEQ: establece que es responsabilidad de todos parar el trabajo en caso de condiciones o actos inseguros. Esto supone acciones como el afianzamiento del proceso de inducción y su estandarización, y el desarrollo de campañas de seguridad, entre otros.

En 2019:

- Llevamos a cabo 775 Conversaciones de Seguridad y 11 Visitas Gerenciales de HSEQ.
- Lanzamos la iniciativa Acciones que Salvan Vidas.
- Establecimos KPI para que cada líder los gestione.



- Símbolos. Hablamos de seguridad y la visualizamos en todas partes, gracias al uso de objetos tangibles y de reportes semanales de seguridad. Lo anterior, requiere:
 - + Emitir y compartir alertas y lecciones aprendidas de todos los LTIs e incidentes severos de la industria.
 - + Destacar en todos los espacios físicos los indicadores y las estrategias de HSEQ.
 - + Fortalecer el seguimiento de los momentos e incidentes HSEQ que resultan en la interrupción del trabajo.

Seguridad vial

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), todos los años casi 1,3 millones de personas pierden la vida como consecuencia de los traumatismos causados por el tránsito.

En Frontera recorremos más de 43 millones de kilómetros al año, esto es, dar la vuelta al planeta casi 4 veces. Por esta razón, estamos enfocados en entrenar a quienes hacen parte de nuestra flota de transporte, que está compuesta en su mayoría (99%) por personal tercerizado.

Salud ocupacional

Nuestras iniciativas durante 2019 estuvieron enmarcadas en la consolidación de la cultura HSEQ, el cuidado de la vida y la preservación del bienestar de nuestros empleados, contratistas y comunidades que hacen parte de nuestras áreas de influencia.

- Logramos una cobertura superior al 90% para chequeos regulares.
- Atendimos 7.220 consultas médicas entre empleados, contratistas y personas de las comunidades de las áreas de influencia.
- Definimos estándares en la realización de los planes de emergencia e hicimos un intenso proceso de acompañamiento en el engranaje de los planes de emergencia de 145 contratistas lo cual dio como resultado el robustecimiento de las evacuaciones médicas, la mejora de las atenciones y la reducción de las complicaciones.
- Contribuimos con los procesos de formación gracias a la realización de más de 473 charlas en medicina preventiva y primeros auxilios, dirigidas a los empleados y contratistas, y, al refuerzo de la capacidad de las brigadas de cada una de sus empresas. Tuvimos una participación de más de 10.000 asistentes.

En 2019:

- Hicimos entrenamientos para la identificación de peligros y el control de riesgos.
- Pusimos en marcha el módulo 1 de Líderes HSEQ en Acción y el HSEQ e-learning, en el ámbito de Todos Somos Líderes en HSEQ.
- Implementamos la herramienta Acciones que Salvan Vidas.

Estos son planes de acción que resultan de investigaciones de eventos registrables o de alto potencial (HIPO), o, de hallazgos detectados durante las Visitas Gerenciales. En los dos casos son planes de acción que se llevan a aprobación del equipo de reporte al CEO y que el CEO aprueba.



- Posicionamos la Política de Prevención de Consumo de Alcohol y Drogas, gracias a la realización de más de 30.000 pruebas tamiz.
- Retomamos la medición del riesgo psicosocial con una cobertura superior al 80%.
- Realizamos diferentes apoyos de seguridad alimentaria e inspecciones de salud ocupacional en los casinos de todos los campos y los restaurantes de los proveedores locales.
- Completamos 22 procesos de reincorporación al trabajo, lo que evidencia un adecuado control en los sistemas de vigilancia y salud de los trabajadores.
- Creamos herramientas para el registro, seguimiento y control con el uso de la ofimática Google para Salud Ocupacional.
- Desarrollamos la herramienta Cora para gestionar el programa de Sustancias Químicas, como parte del sistema de vigilancia epidemiológica en riesgo químico, que actualmente se encuentra en su etapa de línea base.
- Estamos adelantando la construcción del estándar para manipulación manual de cargas, y como parte de este proyecto, durante 2019 adelantamos el pesaje y la clasificación de más de 3.000 cargas en las bodegas del Campo y establecimos los lineamientos de dicho estándar.
- Iniciamos la primera etapa del proyecto FrontHuellitas, como parte de las acciones de salud pública, encaminado a apoyar el control animal mediante la vacunación de más de 500 animales entre perros y gatos de los campos y las comunidades cercanas.

Retos y oportunidades 2020+

103-2
103-3

Valores

- Fortalecer las competencias de cultura segura entre los cargos críticos: Líderes en Acción, control de puestos trabajo, gerentes de activos, gerentes de línea operativos.

Normas

- Implementar el Control del Trabajo en toda la operación: Delegación de Autoridad, entrenamiento en permisos de trabajo y establecimiento de reuniones de permisos de trabajo, actualización de prácticas seguras (10 Reglas de Oro) y divulgación en campo (incluye químicos).
- Implementar el nuevo anexo HSEQ de riesgo en todos los contratos existentes y fortalecer la comunicación y las competencias en HSEQ en el ámbito del Foro de Contratistas.
- Homologar el estándar de riesgo operativo en nuestros campos: 100% de equipos críticos de HSEQ en los campos (extintores, trabajo en altura y emergencias en general).

- Definir indicadores y plan de cierre de riesgos mayores por campo (integridad y seguridad de procesos). El 100% de los activos debe tener un programa de gestión de riesgo de desastres.
- Lanzar el programa Cuida de Tu Salud.

Liderazgo

- Fortalecer la disciplina operacional a través del ejercicio de liderazgo: Conversaciones Transformadoras (100% de los líderes nivel 1, 2 y 3 nivel operativo), Visitas Gerenciales de HSEQ (meta: 100% del plan), Acciones que Salvan Vidas (meta: 100 al día), Planes de HSEQ por activo y por gerencia operativa (meta: 95% cumplido).

Cultura

- Afianzar la comunicación en HSEQ: lanzar el programa Observarte, realizar campañas de seguridad, compartir lecciones aprendidas y alertas, mejorar el reporte de indicadores por activo y por áreas.
- Establecer alianzas con instituciones públicas y otras organizaciones, para fortalecer el Programa de Inducción dirigido a personal local.
- Asegurar las competencias del personal local a través de un programa con nuestros contratistas.



DEPTH 10854.40 ft	BIT POSITION 10854.40 ft	TVD 10551.61 ft	
HOOK LOAD 290.90 Klbs	PUMP PRESSURE 3274.3 psi	TORQUE 15.5 klb-ft	
TOTAL RPM 199.0 RPM	GPM 806.18	SPM 01 0	
LAG DEPTH ft 10799.00 ft	LAGTimestk (min) 0.0 55pk	SUCTION 1 134.4 Bbls	
INTER 1 103.6 Bbls	INTER 2 136.3 Bbls	SUCTION 2 136.3 Bbls	
(C1) METHANE 53.0 ppm	(C2) ETHANE 1.0 ppm	(C3) PROPANE 1.0 ppm	(NC)
TOTALISED 56.0	H2S 01 0.0 ppm	MW OUT 10.90 ppg	
BIT T... 737	ECD 11.1	TEMP OUT 131.3 °F	

PRODUCCIÓN PROYECTADA		LABORATORIO						
TOTAL	CRUDO	AGUA	GAS	SSM	API	LABOR	PROP	SP
1000	8000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000

PROD.		
Flujo Vol. Crudo, CF	Flujo Vol. Agua, CF	Flujo Vol. Total, CF
1000	1000	2000

VALIDAR PRU...

REVISIÓN POR POZO

LISTADO Y UBICACIÓN DE POZOS

ITEM	CLUSTER	POZO PROPUUESTO
1	GRUPO 1	1001
2	GRUPO 2	1002
3	GRUPO 3	1003
4	GRUPO 4	1004
5	GRUPO 5	1005
6	GRUPO 6	1006
7	GRUPO 7	1007
8	GRUPO 8	1008
9	GRUPO 9	1009
10	GRUPO 10	1010

** Se realizó la revisión de los 25 pozos...

ROP 73.3 ft/hr	WEIGHT ON BIT 17.10 Klbs
RPM 70	MMRPM 806.2 RPM
SPM 02 82	SPM 03 82
RETURN 1 117.6 Bbls	RETURN 2 97.6 Bbls
TRIP TANK 22.4 Bbls	VOL. ACC 589.3
4) NOR-BUTANE (NC5) M 0.0 ppm	
PUMP STK ACC 0.0	

103-1
103-2
103-3
ods
8

Empleamos el mejor talento y promovemos el respeto de los derechos humanos para nuestros grupos de interés internos y externos

UNGC / Principios 3, 4, 5 y 6

La industria de hidrocarburos, como generadora estratégica de empleos directos e indirectos se enfrenta a importantes desafíos derivados no sólo de las características de la operación sino de las tendencias globales. Aspectos como diversidad, inclusión, igualdad de oportunidades y equidad, desarrollo de competencias laborales específicas, sucesión de cargos no solo para responder a la transición demográfica del mercado de trabajo sino para favorecer el desarrollo, bienestar y equilibrio entre la vida personal y profesional, así como seguridad y salud en el trabajo, son de alta relevancia y nos impulsan a anticiparnos, adaptarnos y seguir progresando de forma innovadora para ofrecer empleos de calidad.

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

Las premisas de proteger la vida y respetar los derechos, y, el marco proporcionado por nuestro **modelo de cultura y liderazgo Soy Frontera**, son la base de nuestro trabajo incansable para cimentar relaciones y condiciones laborales justas y enriquecedoras. Nuestro propósito es afianzar un **talento idóneo** que sintonizado con nuestros valores haga posible no solo el logro de los objetivos de negocio sino la construcción de mejores sociedades.

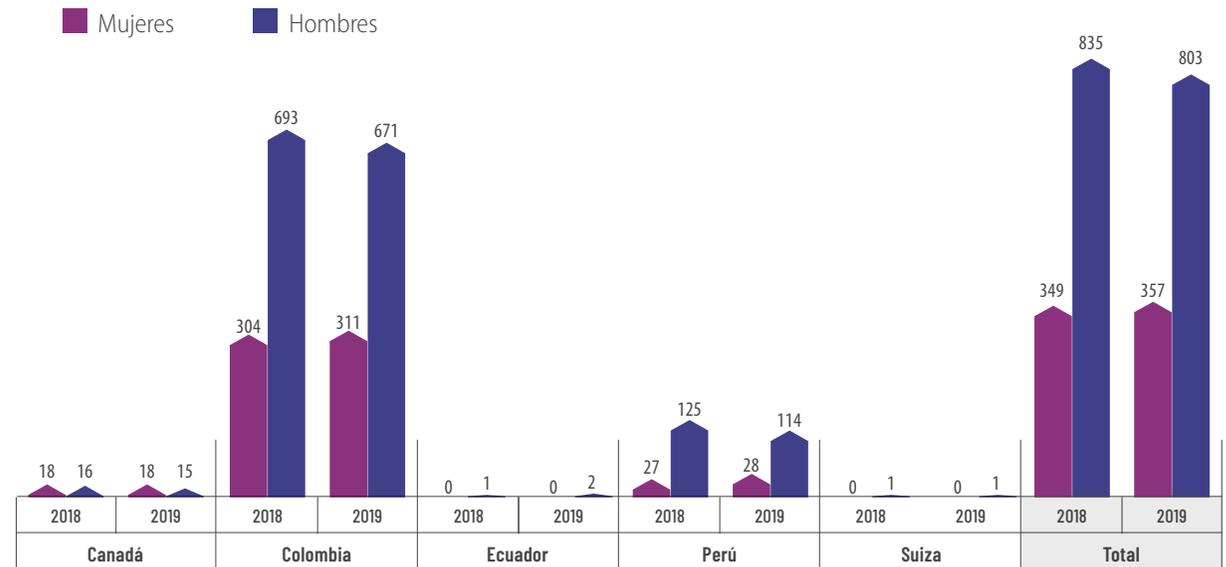
Fuerza laboral de Frontera

Nuestro talento contribuye con estándares de alto rendimiento, la continuidad del negocio, la presencia estable en el mercado, así como la rentabilidad y la eficiencia. Atraer y retener al mejor talento implica una gestión estratégica a lo largo de cada uno de los eslabones de la cadena de valor que empieza desde la selección e incluye el desarrollo de iniciativas sistemáticas para ofrecer **empleos de calidad**. Lo anterior, no solo aumenta el compromiso y minimiza la rotación, sino que aporta a la **excelencia operacional** y asegura la **continuidad del negocio**.

102-8 **Colaboradores según contrato laboral y género (número de personas)**



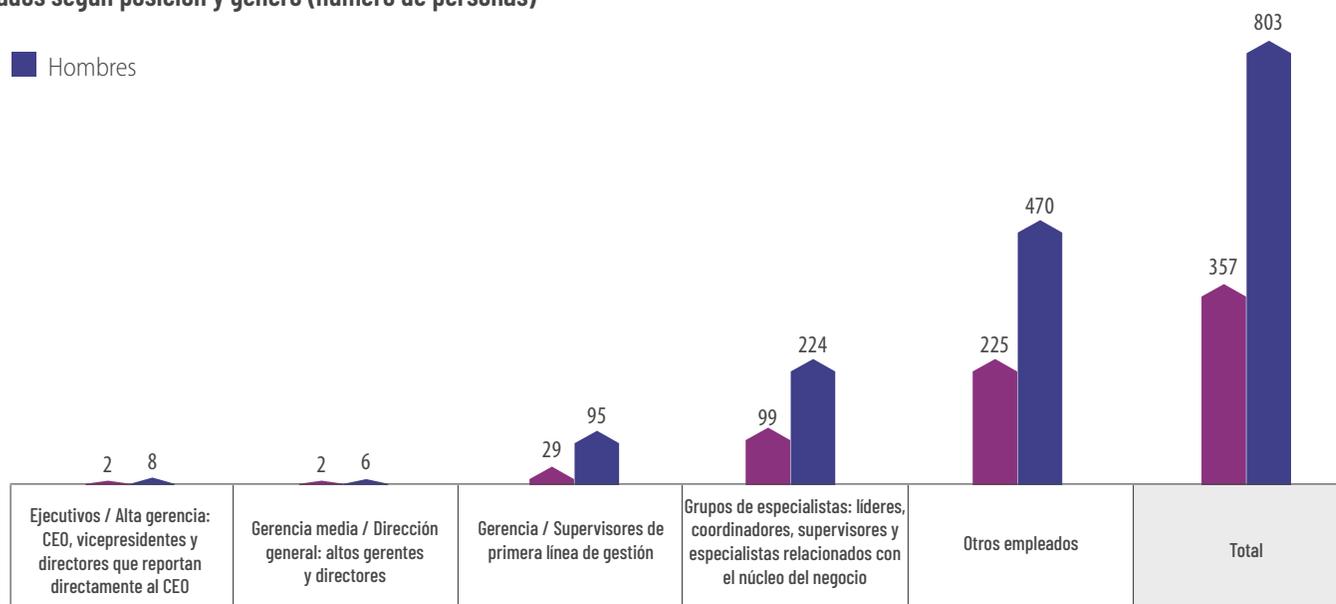
102-8 405-1 **Número de empleados según región (número de personas)¹**



¹ Las cifras incluyen únicamente personas vinculadas mediante contrato de trabajo (nómina).

GRI 405-1 Diversidad empleados según posición y género (número de personas)¹

■ Mujeres ■ Hombres



GRI 405-1 Diversidad empleados según posición y rangos de edad (número de personas)²

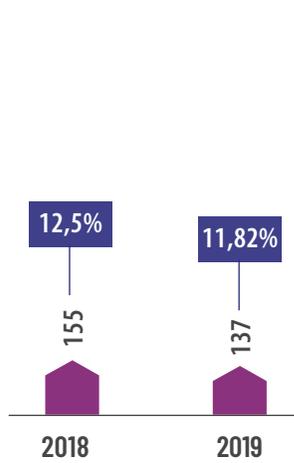
Diferenciar como GRI 405-1	2019					Total
	21 a 30 años	31 a 40 años	41 a 50 años	51 a 60 años	Más de 61 años	
Ejecutivos / Alta gerencia	0	0	3	3	1	7
Gerencia media / Dirección general	0	0	6	2	0	8
Gerencia / Supervisores de primera línea de gestión	0	25	57	26	7	115
Grupos de especialistas	2	145	113	44	8	312
Otros empleados	92	340	178	70	5	685
Total						1.127

¹ Las cifras incluyen únicamente personas vinculadas mediante contrato de trabajo (nómina).

² Las cifras incluyen únicamente personas vinculadas mediante contrato de trabajo (nómina) y se excluye a Canadá debido a legislación del país en mención.

**Nuevas contrataciones laborales
(número de personas)**

■ Total ■ Porcentaje sobre la nómina total



**Nuevas contrataciones según género
(número de personas)**

■ Mujeres ■ Hombres



**Canadá: nuevas contrataciones según género
(número de personas)**

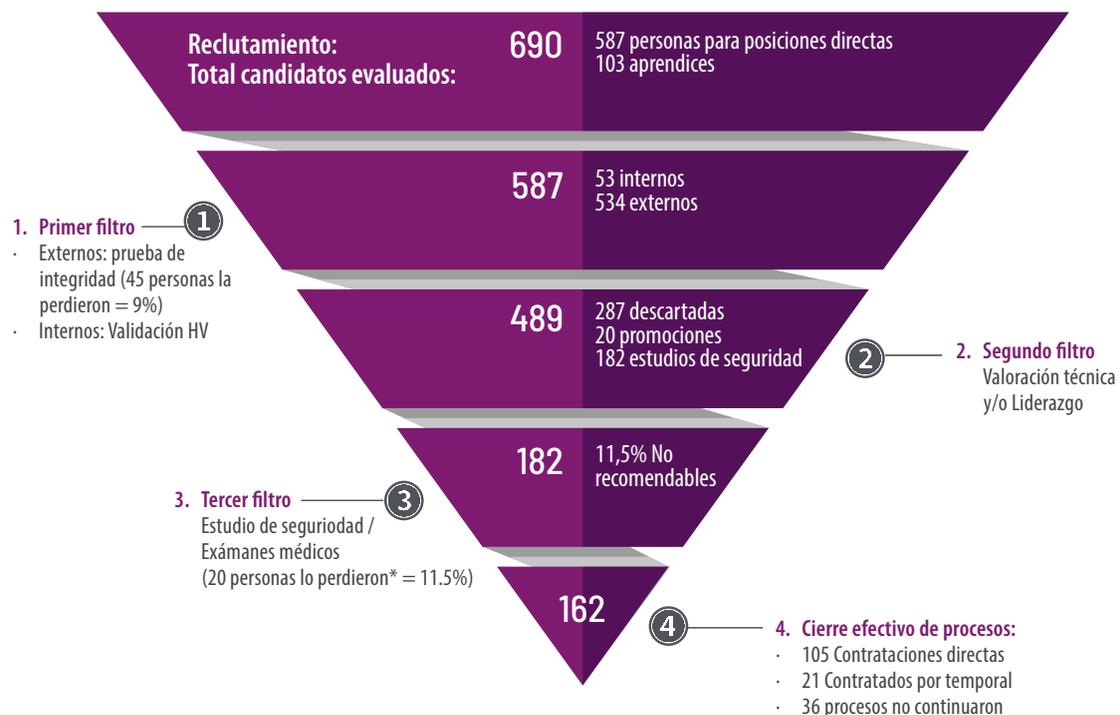
■ Mujeres ■ Hombres



Colombia: nuevas contrataciones según rangos de edad y género (número de personas)

	2018		2019	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
21 a 30 años	14	21	18	8
31 a 40 años	19	34	27	26
41 a 50 años	14	17	4	11
51 a 60 años	1	12	1	8
Más de 61 años	0	0	0	2
Total	48	84	50	55

Indicadores de reclutamiento y selección en Colombia durante 2019



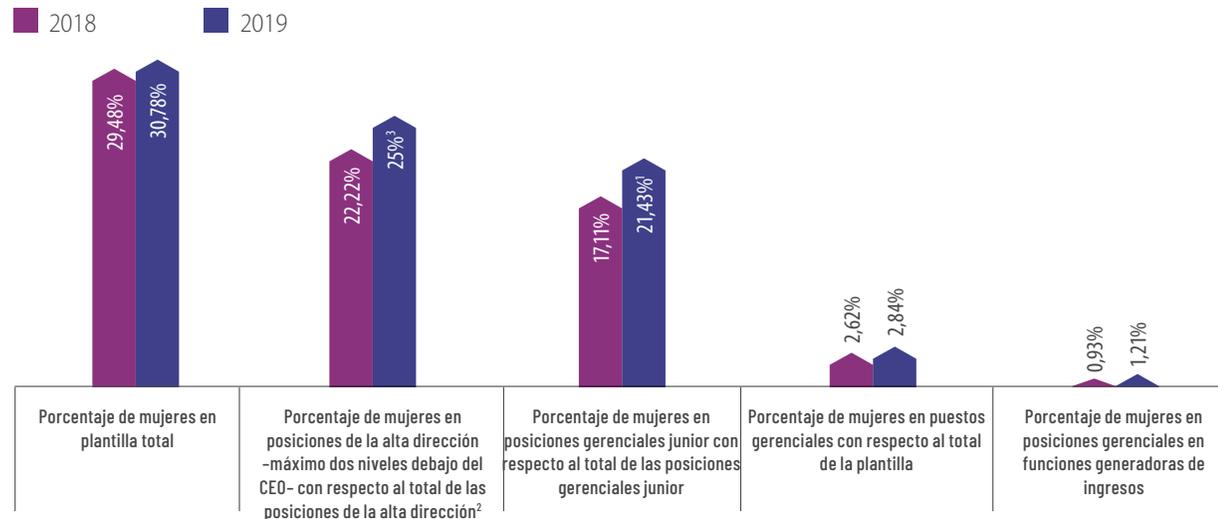
Ecuador: nuevas contrataciones según rangos de edad y género (número de personas)

	2019	
	Mujeres	Hombres
21 a 30 años	0	0
31 a 40 años	0	1
41 a 50 años	0	1
51 a 60 años	0	0
Más de 61 años	0	0
Total	0	2

Perú: nuevas contrataciones según rangos de edad y género (número de personas)

	2018		2019	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
21 a 30 años	0	1	2	0
31 a 40 años	3	4	1	7
41 a 50 años	0	5	0	9
51 a 60 años	0	1	2	4
Más de 61 años	0	4	0	0
Total	3	15	5	20

405-1 **Indicadores equidad de género**



Como parte de nuestro proceso de selección destacamos el trabajo que llevamos a cabo en **equidad de género** encaminado a contar con mujeres en todas las áreas y valoramos la promoción de mujeres a cargos de niveles superiores tradicionalmente ocupados por hombres.

404-2 **Seguimos afianzando nuestra cultura**

Durante 2019 nos concentramos en seguir interiorizando en toda la Empresa las prácticas relacionadas con nuestro **modelo de cultura y liderazgo Soy Frontera**. Lo hicimos socializando los Atributos de Cultura (competencias) en distintas plataformas y a través de diversas metodologías. Además, lo ajustamos para ubicar las competencias de HSEQ en el centro del modelo como parte de Líder Frontera y Líder HSEQ. Esto significa, que **todo lo que hacemos está enfocado en el cuidado de la vida** de nuestros grupos de interés.

Líderes en Acción

Este programa es una de nuestras principales iniciativas para generar cultura y una herramienta clave para la gestión del negocio y el liderazgo de equipo. Hemos construido Líderes en Acción empleando

¹ Este indicador se re-expresó en 2018 y 2019, porque utilizamos el número total de puestos gerenciales junior para determinar el porcentaje.
² De acuerdo con RobecoSam “los puestos gerenciales con una línea de informes a dos niveles como máximo del CEO. Cuya responsabilidad es planear, dirigir y formular políticas, establecer estrategias y proporcionar la dirección general de las empresas / organizaciones para el desarrollo y la entrega de productos o servicios, dentro de los parámetros aprobados por los consejos de administración u otros órganos de gobierno.”
³ Este indicador se re-expresó en 2019, porque utilizamos el número total de puestos de alta dirección para determinar el porcentaje.

la metodología LEARN (*Learn, E-Learn, Apply, Reinforce, Nurture*) en un ciclo que se retroalimenta y asegura la aplicación del aprendizaje.

En 2019 nos volcamos a nuestros campos para formar al **Líder Frontera**. Invitamos a los supervisores de campo a compartir con los líderes de Bogotá, en una experiencia de 45 horas por persona, durante 5 meses, en la que generamos una comunidad de aprendizaje sobre cómo poner en práctica los Atributos de Cultura. Con Líderes en Acción alineamos y fortalecimos a los diferentes equipos de trabajo, mediante módulos de 16 horas, en donde el desarrollo de una nueva mentalidad colaborativa y la gestión de compromisos son los medios fundamentales para lograr resultados. Alentamos a los participantes a definir el propósito compartido que nos hace únicos, relevantes y sostenibles, y, desarrollamos ejercicios para la reconstrucción de confianza como vehículo para agregar valor.

Yo Soy la Cara del Éxito

Esta campaña se centró en nuestros Atributos de Cultura, destacando a través de ejemplos sencillos la importancia de vivirlos a diario. El mensaje central de la campaña giró en torno a que, **si se actúa según los atributos, se logra el éxito**.

404-2

Desarrollo profesional y personal

Nuestra estrategia de desarrollo busca llevar a cada empleado a su pleno potencial laboral y personal, lo cual, no solo se refleja en mayor liderazgo, innovación y competitividad, sino en oportunidades de progreso dentro y fuera de Frontera, y, en este contexto, la Universidad Corporativa es el vehículo a través del cual ofrecemos espacios de formación tanto presenciales como virtuales.

Universidad Corporativa Frontera,¹ para ser la mejor versión de ti mismo

Nuestra estrategia de aprendizaje está diseñada para asegurar el desarrollo integral de los trabajadores, ofreciendo valoración para la identificación de brechas y formación para el cierre de las mismas, a través del desarrollo de los Atributos de Cultura y de competencias técnicas.

¹ <http://www.fronteraenergy.ca/es/universidad-corporativa/>

Formación en atributos culturales

El entrenamiento en las habilidades sociales descritas en nuestros Atributos de Cultura fortalece el liderazgo de sí mismo y de los otros, la conciencia y el manejo de las emociones, la capacidad para relacionarse y comunicarse, y asimismo, brinda herramientas para adaptarse al cambio y desarrollar una visión estratégica.

Formación técnica

En 2019 una de nuestras prioridades fue trabajar en planes de desarrollo técnicos para los empleados de acuerdo con el análisis de las oportunidades de mejora de sus competencias y alineados con nuestros objetivos estratégicos. En consecuencia, pusimos en marcha la primera fase del Programa de Desarrollo Técnico con el apoyo de un experto en la industria (PetroSkills) que cuenta con reconocida experiencia en el sector petróleo y gas, y, un amplio catálogo de competencias validadas por distintas empresas del sector a nivel mundial. En esta primera fase que se centró en las áreas centrales del negocio (HSEQ, exploración, perforación y sistemas de elevación artificial), determinamos las competencias necesarias para cada cargo, las valoramos para cada persona e identificamos oportunidades de mejora, y, con base en esta información propusimos planes de desarrollo que orientarán los esfuerzos de aprendizaje.

Modelo de Desarrollo Técnico



Competencias mapeadas y cargos según área

Desarrollamos un mapa de habilidades para cada posición en las áreas centrales. En 2019, mapeamos 4 áreas (divididas en sus sub-áreas) para un total de 57 cargos y 150 personas intervenidas.



Carrera Técnica de Operadores

Hemos desarrollado este programa dirigido a nuestros operadores y supervisores de producción, cuyo objetivo es asegurar que cuenten con las competencias necesarias para operar sus sistemas y administrar sus áreas de manera segura, confiable y responsable.

Fases de desarrollo

Definición de la estrategia. En 2018, llevamos a cabo un análisis organizacional, definimos el perfil meta, hicimos el mapeo y la caracterización del talento, y, diseñamos el programa. Estandarizamos tres perfiles para los operadores de Frontera.

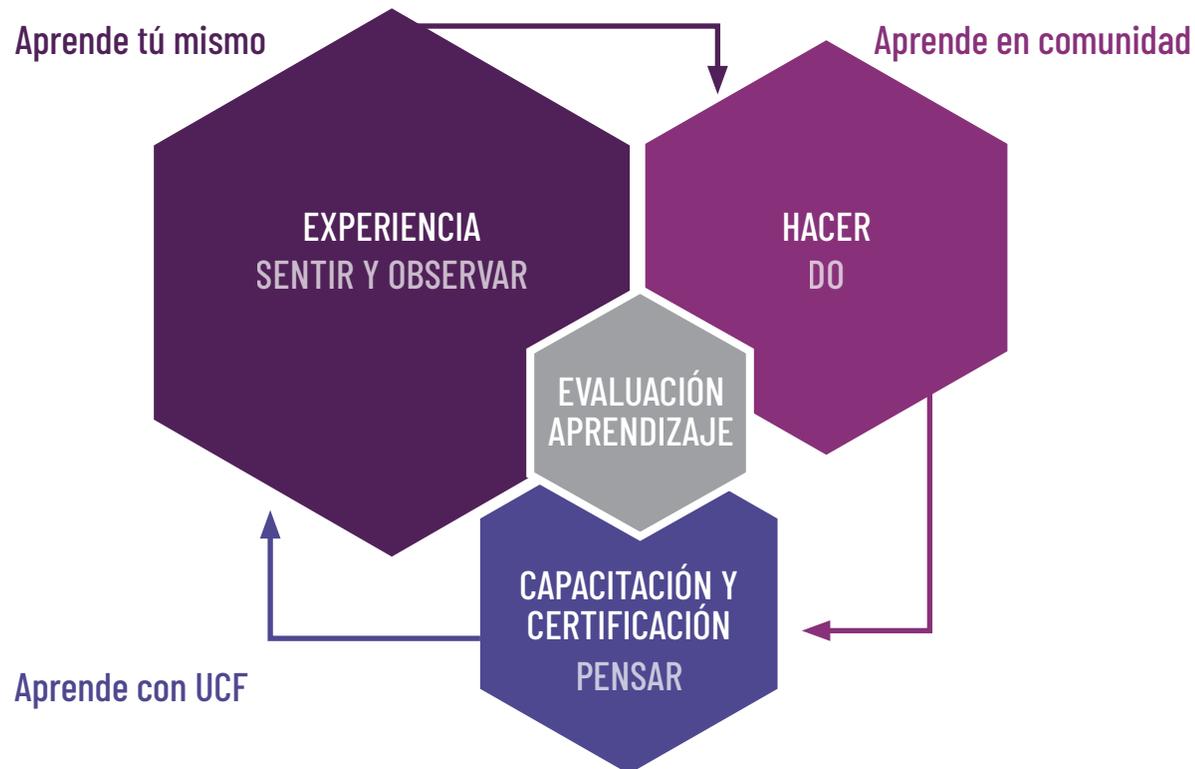
Aseguramiento de la competencia. En 2019, nos centramos en ejecutar talleres de sensibilización dirigidos a operadores y supervisores de producción. Posteriormente, comenzamos a evaluar las competencias técnicas en cuatro escenarios: **autoevaluación** (opinión del operador), **evaluación** (opinión del supervisor), **verificación** (evaluación teórica o del saber) y **validación** (evaluación práctica o del saber hacer).

Evaluamos a 92 operadores en campos de crudo pesado, 12 operadores en campos de gas y 6 supervisores de producción en campos de crudo pesado.

Planeación del desarrollo técnico. A partir de la valoración de competencias diseñamos la malla de conocimiento y la guía de formación técnica que apalancará el fortalecimiento de competencias técnicas de los operadores y supervisores de producción.

Ejecución de planes de desarrollo. Desarrollamos un Plan de Desarrollo Individual para cada participante de acuerdo con su rol y los resultados tanto de la evaluación como de las conversaciones individuales, y, en línea con los intereses, motivaciones y expectativas de cada persona. Los resultados de las evaluaciones se compartieron con cada empleado y en 2020 implementaremos el plan de estudios desarrollado para cerrar brechas.

Ruta de desarrollo de competencias según el cargo



Indicadores Canadá, Colombia y Perú

	2017	2018	2019
Horas de formación (número)	46.384	53.720	31.738
Horas de formación presencial (número)	26.920	26.071	22.946
Horas de formación virtual (número)	19.464	27.649	8.792
Horas de formación: head count (número)	1.248	1.184	1.160
Horas de formación: promedio horas persona (porcentaje)	37,3	45,3	27,3
Cobertura (porcentaje)	89%	98%	99%
Inversión total (dólares)	391.315	1.064.080	850.000
Promedio de inversión en formación por empleado (dólares)	364	899	733

Horas de formación según género y posición (número)

Posiciones / Género	2019	
	Mujeres	Hombres
Ejecutivos / Alta gerencia	2,9	59,3
Gerencia media / Dirección general	46,3	139,1
Gerencia / Supervisores de primera línea de gestión	1.044,8	3.326
Grupos de especialistas	3.849,6	7.574,4
Otros empleados	5.203,8	10.492,5

Promedio horas de formación según género y posición

Posiciones	2019	
	Mujeres	Hombres
Ejecutivos / Alta gerencia	1,5	6,6
Gerencia media / Dirección general	23,2	23,2
Gerencia / Supervisores de primera línea de gestión	36	35
Grupos de especialistas	38,5	34
Otros empleados	23,1	22,4

Gestión del desempeño y desarrollo de carrera

Anualmente establecemos objetivos durante los primeros dos meses del año y agregamos al proceso una revisión de mitad de año para garantizar el refuerzo a través de retroalimentación oportuna en el corto plazo. Los supervisores evalúan los objetivos, registran las observaciones en el sistema a mediados de año y proporcionan comentarios en sesiones individuales a partir de las cuales efectuamos los ajustes que conlleven al cumplimiento de los objetivos planteados inicialmente. Antes de finalizar el año retomamos la evaluación de mitad de término para realizar la evaluación final y hacemos el reconocimiento por medio del bono anual de desempeño para cada nivel. La participación activa refleja que contamos con líderes cercanos y con objetivos claros, lo que se visibiliza en el resultado de clima.

404-3 Empleados incluidos en evaluación de gestión del desempeño (número)

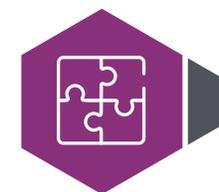
	2019	
	Mujeres	Hombres
Ejecutivos / Alta gerencia	2	8
Gerencia media / Dirección general	2	6
Gerencia / Supervisores de primera línea de gestión	29	95
Grupos de especialistas	100	223
Otros empleados	225	469

Convocatorias internas

Con el ánimo de ofrecer mayores oportunidades de desarrollo damos prioridad a las convocatorias internas mediante concurso por encima de la búsqueda de talento externo. **En 2019, hicimos 53 convocatorias internas y 23 empleados fueron removidos a través de este proceso.**

Planes de sucesión para los cargos críticos

En 2018 estructuramos el mapa de talento, y con base en este, durante 2019 identificamos los cargos críticos y establecimos posibles planes de desarrollo para preparar a quienes pueden suceder dichos cargos cuando se necesite. Lo anterior, nos permite planear el talento en el tiempo y aportar a la viabilidad del negocio.



100%
de los cargos
críticos mapeados



36
personas identificadas
con alto potencial

401-2 Bienestar: entornos de calidad de vida

Los cinco entornos que conforman nuestra estrategia de bienestar están encaminados a seguir afianzando un modelo de trabajo centrado en el **cuidado de la vida**, lo que redundará en mayor confort y motivación y, por ende, en capacidad de adaptación, innovación y productividad.

En 2019 fortalecimos la estrategia de bienestar y calidad de vida porque ampliamos la cobertura a las familias e impactamos los diferentes grupos de interés para lograr un balance saludable entre vida laboral y personal.

Actividades de bienestar según Entornos de calidad de vida en Colombia

	2019	
	Número de horas ofrecidas	Número de participantes
Vida y salud. Prevenimos riesgos relacionados con la salud y promovemos la adopción de estilos de vida que generen mayor bienestar. Nuestras áreas de trabajo y rutinas están adaptadas para incentivar a las personas a tener una vida sana: organizamos pausas activas junto con el área médica, hemos dispuesto gimnasios en los campos y brindamos menús con opciones de alimentos saludables, entre otros.	3.714	447
Balance vida-trabajo. Organizamos talleres para promover el equilibrio intelectual (desarrollo), el equilibrio emocional (relaciones) y el equilibrio físico (salud), y de esta manera, ayudar a las personas a establecer prioridades y organizar sus vidas personales y laborales.	9.199	883
Recreación y deportes. Estimulamos el aprovechamiento del tiempo libre, y, favorecemos la salud personal y la integración, gracias al fomento de actividades de recreación y deporte. Lo anterior, se convierte en un elemento más que aporta al equilibrio entre la vida laboral y personal, y, al desarrollo integral.	7.826	806
Protección al patrimonio. Entregamos beneficios y herramientas que ayuden a preservar y optimizar los activos de los empleados y sus familias.	2.359	505
Autorrealización. Sabemos que recibir reconocimiento produce motivación, crecimiento y alto rendimiento. Por lo tanto, adoptamos un enfoque estratégico en el que a través de diversas iniciativas demostramos la valoración al trabajo de las personas y las premiamos, a la vez que logramos un impacto importante en las familias.	17.950	977 ¹

Total y promedio de horas de bienestar ofrecidas

	2018	2019
Total (número de horas)	89.048	73.676
Promedio (horas ofrecidas por empleado)	89,13	75,2

Cobertura de actividades de bienestar según ubicación

	2018			2019		
	Head count (número de personas)	Personas cubiertas (número de personas)	Cobertura (porcentaje de personas)	Head count (número de personas)	Personas cubiertas (número de personas)	Cobertura (porcentaje de personas)
Bogotá	592	590	99,7%	594	565	95%
Campos	407	403	99%	388	357	92%
Perú	152	150	98,6%	145	143	98,6%

¹ Incluye a empleados y su grupo familiar.

Diversidad, equidad e inclusión UNGC / Principio 6

En Frontera estamos comprometidos con el fomento de un ambiente de trabajo inclusivo y diverso, donde nuestras diferencias en términos de edad, nacionalidad, educación, etnia, religión, orientación sexual, identidad de género, habilidades físicas, tradiciones culturales y familiares, y formas de pensar, sean la mejor herramienta para nuestro éxito.

Hemos adoptado una Declaración de Género que garantiza un ambiente de trabajo inclusivo y diverso, y cuyo objetivo es promover el respeto de los derechos humanos de los empleados, contratistas y partes interesadas externas, e implementar iniciativas para evitar la discriminación.

Adicionalmente, desde 2016 hemos mantenido la certificación de sello de plata de EQUIPARES "Implementación de acciones para la igualdad" programa de certificación liderado por el Ministerio de Trabajo de Colombia, el Consejo Presidencial para la Igualdad de la Mujer y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el cual reconoce a las empresas que toman medidas para cerrar la brecha laboral entre hombres y mujeres, y, fuimos la primera compañía petrolera en Suramérica en lograr esta certificación.

En 2019, aplicamos la Encuesta de Diversidad e Inclusión para obtener un conocimiento más profundo de nuestra fuerza laboral y avanzar en nuestro esfuerzo por cultivar una cultura en la que cada persona en Frontera se sienta empoderada, valorada, escuchada y apoyada.

Actualmente estamos trabajando en una estrategia para seguir promoviendo la inclusión y la diversidad, y, en obtener la certificación EQUIPARES nivel III ORO. Entre 2020-2022 nos centraremos en los siguientes temas: género, discapacidad física y diversidad sexual.

En 2019, fuimos reconocidos por la Red del Pacto Mundial de Canadá por nuestra contribución al Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 5: igualdad de género.

Relaciones laborales / libertad de asociación UNGC / Principio 3

Nuestro objetivo es generar relaciones respetuosas y constructivas con nuestros grupos de interés, en especial, con los trabajadores, los sindicatos, los contratistas y trabajadores de los contratistas, y con el gobierno, a través de diferentes estrategias:

- Mantener la actualización permanente en todo lo que atañe a la legislación laboral y asegurar su cumplimiento tanto por parte de Frontera como de los contratistas, a través de auditorías y seguimientos.
- Atender todas las obligaciones emitidas por las entidades administrativas y judiciales para responder a los requerimientos de manera oportuna y clara.
- Establecer una comunicación permanente con los sindicatos.

	2018	2019
Empleados sindicalizados / total empleados (porcentaje): UTIPEC	57,2%	79,11%
Empleados NO sindicalizados / total empleados (porcentaje)	40%	20,79%
Empleados sindicalizados / total empleados (porcentaje): USO	2,8%	3,43%
Auditorías laborales a contratistas (número)	418	602
Contratistas a quienes se hicieron auditorías laborales (número)	268	480

Convención Colectiva de Trabajo

Como resultado de una negociación respetuosa y razonable donde las partes buscamos el bien común tanto de los trabajadores como de nuestra viabilidad, y, en un clima de seguridad jurídica para beneficio de trabajadores, del sindicato y de Frontera, suscribimos en 2019 la primera convención colectiva de trabajo con el sindicato mayoritario UTIPEC, con una vigencia de 6 años hasta 2025, donde se rigen las relaciones individuales y colectivas de trabajo. Por tratarse de un sindicato mayoritario la convención aplica al 100% de los trabajadores de Frontera salvo que estos decidan renunciar a dichos beneficios o que hagan parte de la Alta Dirección. Entre otros beneficios, el acuerdo incluye: auxilio educativo familiar, préstamos para vehículos, vivienda y educación, subsidio para medicina prepagada, plan de ahorro mutuo y seguro de vida.

Convenio Único Laboral

Firmamos un acuerdo adicional con el sindicato para regular las condiciones de empleo de los trabajadores de contratistas y subcontratistas, vigente hasta el 31 de marzo de 2025. El acuerdo establece beneficios extralegales más allá de las condiciones establecidas por la legislación laboral colombiana.

Respetando la autonomía e independencia administrativa, técnica y económica de contratistas y subcontratistas, las siguientes son las condiciones que los contratistas deben tener para sus trabajadores:

- Condiciones generales de **calidad de vida** relacionadas con los turnos de trabajo y las vacaciones pagadas, y su bienestar en el alojamiento y en los lugares de trabajo
- Condiciones **salariales y beneficios** como seguro de vida.
- **Bienestar social** en relación con servicios médicos familiares, asistencia social y ayuda para calamidades domésticas, subsidios para educación y vivienda, así como espacios de recreación y deportes.

Para asegurar el cumplimiento de condiciones que provean calidad de vida, monitoreamos sistemáticamente las condiciones en el campo y, cuando es necesario, implementamos planes de mejora.

Sindicato minoritario (USO)

En 2019, comenzamos la negociación colectiva con el sindicato minoritario (USO). Las negociaciones están en curso de conformidad con las leyes laborales y con el respeto de la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva. Las partes no han llegado a un acuerdo y están pendientes de la intervención del tribunal de arbitramento para resolver el conflicto laboral.

Gestión de PQR

Creemos que la cooperación con nuestros grupos de interés es la mejor manera de crear valor económico, social y ambiental. En este escenario, la atención de Reclamaciones, Quejas y Peticiones elevadas por los trabajado-

res directos de la Empresa, como los vinculados a las empresas contratistas y subcontratistas es de alta relevancia. Con el fin de promover la paz laboral por encima del conflicto contamos con los Puntos de Atención conforme al acuerdo suscrito el Convenio Único Laboral suscrito con la UTIPEC.

La mayoría de las PQRs provienen de empleados de contratistas y se resuelven de conformidad con las leyes laborales, de manera oportuna, a través de conversaciones con sus empleadores.

	2018	2019
PQRs (número)	508	393
PQRs resueltas (número)	453	294
PQRs en curso (número)	45	99

Ambiente laboral

Sabemos que edificar el mejor ambiente laboral nos permitirá crecer de manera sostenible. Durante 2019, el incremento en la favorabilidad mostró una mejora significativa en la percepción general del clima.

	2018	2019
Encuestas recibidas (número)	1.050	992
Participación (porcentaje)	94%	92%
Calificaciones (porcentaje)		
Favorable	76%	83%
Neutro	14%	11%
Desfavorable	10%	6%

Algunos resultados generales:

Liderazgo. Los empleados comprenden la dirección de la Compañía, confían en nuestra estrategia y expresan confianza en las proyecciones comerciales. También señalan mejoras en la comunicación abierta y honesta de los líderes, indicando que sus líderes reconocen y valoran su trabajo, y, sienten que reciben un trato justo.

Eficiencia. Los empleados perciben que cuentan con las condiciones para realizar sus trabajos efectivamente y esto ha mejorado significativamente frente a 2018. Además identifican una mejora importante en innovación, la cual, ha sido impulsada por la inversión de recursos (en términos de presupuesto y tiempo) y ha impactado los métodos de trabajo.

Autonomía. Los empleados declaran que tienen autonomía para hacer su trabajo y perciben oportunidades para que sus ideas sean aceptadas e implementadas. Los líderes han jugado un papel importante con respecto a la claridad sobre los logros esperados y la retroalimentación.

Consolidación de cambios. Los empleados resaltan la labor de sus líderes para comunicarse con ellos y ayudarlos a comprender las razones de las recientes transformaciones positivas, y, entienden la conexión entre estas decisiones y los desafíos que enfrentamos.

Seguridad y Salud Ocupacional. Los empleados destacan que la salud y la seguridad en el trabajo son una fortaleza. Reconocen nuestro enfoque en la cultura de cuidado por la vida y señalan que los supervisores directos han mejorado significativamente al estimular la cultura y el comportamiento de seguridad industrial en sus áreas de trabajo.

Integridad y cumplimiento. Los empleados perciben una cultura de valores consolidada e identifican una imagen corporativa interesada en las comunidades donde trabajamos y responsables con el medio ambiente.

Personas. Los empleados notan mejoras en la capacitación y el desarrollo, y, señalan que hay oportunidades para una mejora adicional.

Retos y oportunidades 2020+

103-2
103-3

- Formar a los líderes de los equipos en su rol activo dentro de los procesos de selección de sus áreas, para hacerlos más competentes y asegurar su valor agregado.
- Desarrollar un marco común de liderazgo para Frontera, focalizado en el trabajo en equipo y la clara identificación de las fortalezas y áreas de desarrollo del liderazgo en toda la Compañía.
- Implementar el plan de entrenamiento para los campos.
- Fortalecer la cultura de mejoramiento continuo a través del diseño y la ejecución de un plan de aprendizaje corporativo.
- Seguir reforzando la estrategia de bienestar buscando un concepto más integral en el que se conecten bienestar físico, emocional y mental.
- Ofrecer alternativas cada vez más orientadas a la conexión con el propósito superior o la autorrealización.
- Re-alinear y re-posicionar el modelo de cultura y liderazgo a la luz de los nuevos retos del negocio.
- Implementar el Plan de Inclusión y Diversidad aprobado.



 **Construrama**

 **Construrama**

Construrama
Con el respaldo 

¡Toda la vida!

EL CABALLO  *¡Todo lo vende!*

¡Toda la vida!



Promovemos una cadena de abastecimiento sostenible

UNGC Principios 1 - 10

Construir excelentes relaciones con nuestros proveedores y contratistas, más allá de las relaciones comerciales, para contribuir con su desarrollo, no solo asegura la continuidad del negocio y nos permite gestionar impactos y riesgos, sino que aporta a la excelencia de nuestra operación. En consecuencia, adelantamos procesos de contratación justos, equitativos y transparentes e incluimos variables sociales y ambientales en nuestra gestión de la cadena de suministro.

En el marco de un trabajo permanente y colaborativo con organizaciones territoriales y nacionales, aportamos a la dinamización económica en nuestras zonas de influencia, mediante la contratación de proveedores locales y prácticas que promuevan su desarrollo, lo cual implica, tanto su alineación con nuestra filosofía, como la generación de capacidades, el seguimiento a su desempeño y la integración responsable en nuestra cadena de abastecimiento.

SDG
102-9
204-1

Caracterización de nuestra cadena de abastecimiento¹

	2018	2019 ²
Compras totales locales: valor de los pagos realizados a los proveedores (MM dólares)	83,09	80,13
Compras locales / Total compras (porcentaje)	11,06%	12%

	2018	2019
Proveedores invitados a registrarse en la herramienta SAP ARIBA (número)	450	385
Proveedores 100% registrados (número)	28	184
Proveedores en registro (número)	81	201
Sesiones de censo y registro (número)	18	20
Reuniones con proveedores locales (número)	12	6
Municipios (número)	7	8

SDG
103-1
103-2
103-3
308-2
407-1
414-2

Contribuimos con el fortalecimiento de las economías locales

Asunto material: Condiciones de contratación de mano de obra local **UNGC** Principios 1-10

ODS
8

Continuamos cumpliendo nuestros compromisos con el Servicio Público de Empleo, establecido para promover la participación de mano de obra calificada y no calificada en el mercado laboral, y, queremos ir más allá de una cadena de abastecimiento que integre proveedores locales, para consolidar un sistema y unos procedimientos mejorados que aseguren calidad, conducta ética, transparencia, y, buenas prácticas tanto sociales como ambientales.

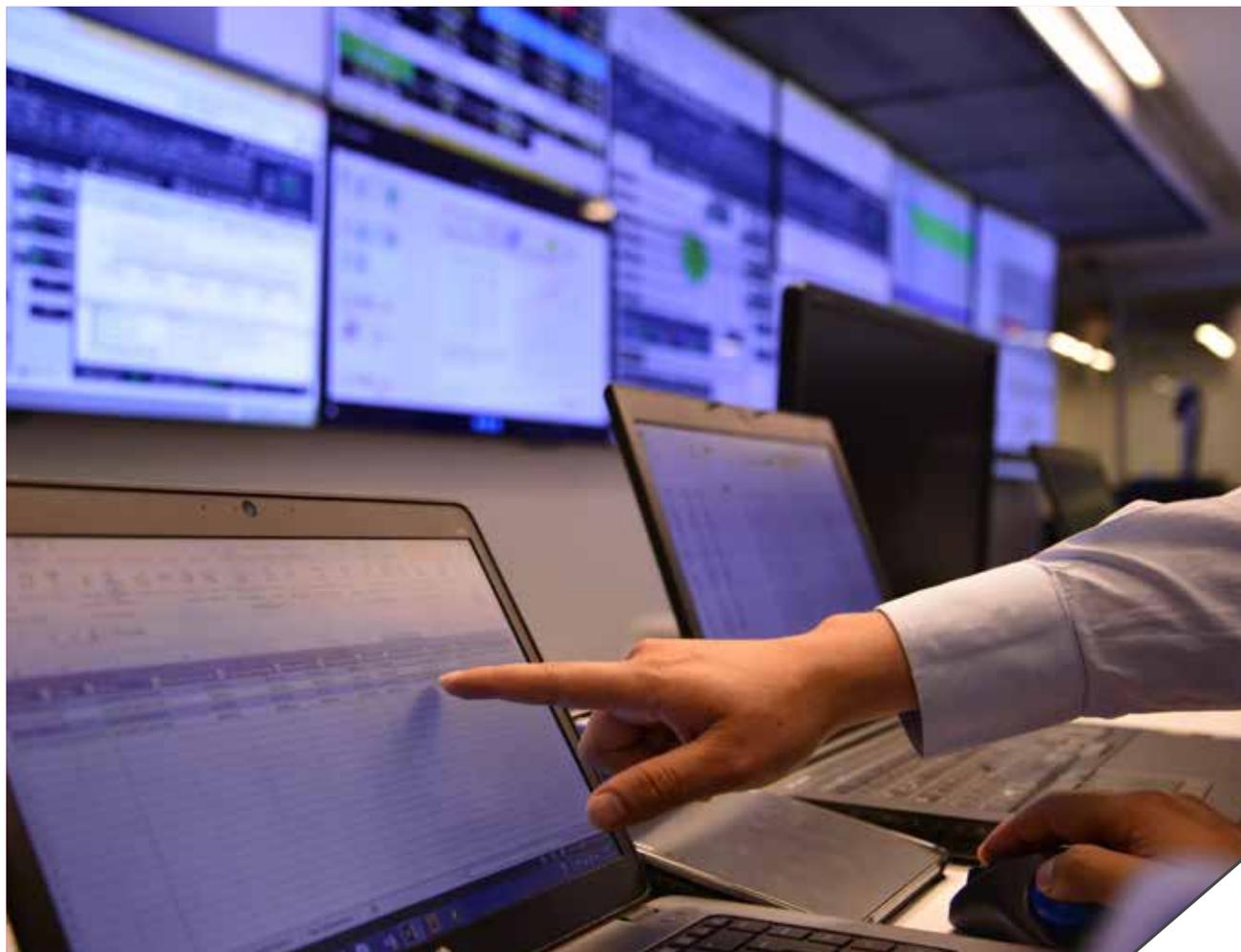
En línea con estos objetivos, durante 2019, creamos un área específica para la atención y gestión de los proveedores actuales y potenciales ubicados en las áreas donde operamos, lo que nos permite optimizar nuestro proceso de gestión y relacionamiento con este grupo de interés, y, formulamos una estrategia basada en las mejores prácticas de la industria y ajustada a nuestras necesidades, la cual, será desarrollada en tres fases: implementación, estabilización y sostenibilidad.

Primera fase: implementación

En 2019, nos concentramos en la primera fase de nuestra estrategia. Empleando los medios oficiales exigidos por la Agencia Nacional de Hidrocarburos (ANH) para el relacionamiento con comunidades a través

¹ Cifras solo de Colombia.

² Las cifras hacen referencia al valor total en contratación a proveedores / contratistas locales en 2019 incluyendo bienes y servicios.



Estamos trabajando para tener una sola imagen y un único estándar de trabajo en los 8 departamentos y los más de 24 municipios del área de influencia en Colombia.

de alcaldías, Juntas de Acción Comunal (JAC) y Juntas Administradoras Locales (JAL), quienes hacen las veces de multiplicadores y facilitadores del relacionamiento en sus territorios, contactamos a los proveedores locales para analizar el mercado local y asegurar que las comunidades conozcan las oportunidades.

- Definimos un criterio estándar para la clasificación de los proveedores locales.
- Establecimos una metodología para la identificación de la oferta local de bienes y servicios, mostrando presencia en cada uno de los territorios donde operamos y promoviendo el cierre de brechas.
 - + Estudiamos la oferta existente en los mercados locales siendo los emprendimientos nuestro principal interés.
 - + Hicimos un censo para revisar el cumplimiento de los aspectos legales y la documentación de respaldo y así asegurar que se cumplan los requisitos mínimos.
 - + Cruzamos la oferta local con nuestras necesidades, para integrar dicha oferta a nuestra demanda, según de las capacidades en los territorios y los requisitos mínimos.
- Construimos la base de datos de proveedores locales para generar diferentes oportunidades de participación previo análisis y medición de sus capacidades.
- Identificamos los aspectos críticos de fortalecimiento que limitan el acceso de los proveedores locales a una mayor participación y oportunidad dentro de nuestra demanda de bienes y servicios, con el ánimo de generar espacios de formación que aumenten su capacidad, competitividad y diversificación.
- Reforzamos entre los contratistas el uso de la oferta de bienes y servicios locales como parte de su compromiso con el desarrollo que promovemos en las áreas de influencia, compartiendo las bases de datos con recomendaciones claras para generar oportunidades reales de acuerdo con las capacidades y sin generar falsas expectativas.

Adicionalmente, fortalecimos capacidades:

- Organizamos foros regionales en donde el principal tema fue la actualización de la normatividad colombiana y las obligaciones frente al

cumplimiento del Servicio Público de Empleo. Para tal efecto, invitamos entidades gubernamentales como el Ministerio de Trabajo, la Oficina de Servicio Público de Empleo, el SENA y cajas de compensación familiar.

- Convocamos a las empresas antes de iniciar actividades en nuestros campos a reuniones en las que socializamos el decálogo de obligaciones a cumplir como empleadores, las cuales no son negociables y entre las que se destacan: cumplimiento de ley laboral, Servicio Público de Empleo, pago de mínimos salariales y condiciones de bienestar, entre otros.
- Ofrecimos capacitaciones y acompañamos individualmente el desarrollo de planes de acción para cada contratista frente a oportunidades de mejora como: apertura de vacantes en los territorios de operación, solicitud de certificados de residencia, claridad en los perfiles de cargo, cierre de las vacantes cuando encuentran el candidato y respeto de los anillos regionales. Asimismo, llevamos a cabo más auditorías y seguimiento a las empresas.
- Generamos cargos en entrenamiento para personas que tienen la capacitación técnica pero no la experiencia, entonces, buscamos que adquieran la experiencia y la cultura de las empresas para luego asumir la responsabilidad como titulares particularmente en perforación.

Segunda fase: estabilización

Esta segunda fase refuerza a la primera a través de una gestión anual y sistemática, dentro y fuera de la Compañía, para lograr que el sistema funcione. Incluye capacitación, encuestas, monitoreo del mercado y seguimiento del crecimiento de los proveedores, así como, la identificación de oportunidades de mejora, el desarrollo de planes de acción de acuerdo con los hallazgos y el compromiso con los gobiernos y socios locales.

Tercera fase: sostenibilidad

Proyectamos que en esta fase los ciclos del sistema estén en pleno funcionamiento y que entre los grupos de interés haya claridad sobre los mismos. Lo anterior, requiere la integración de herramientas para la gestión de información y la estandarización, además de seguimiento a las lecciones aprendidas y el trabajo constante para la mejora continua.

Hemos establecido cuatro líneas de trabajo:

El objetivo es contar con proveedores locales conscientes de la altísima responsabilidad de ser empresarios. Trabajaremos especialmente con grupos de contratistas potenciales de obras, transporte, casinos y alimentación en restaurantes de Frontera, a lo largo de estas cuatro líneas:

- **Cumplimiento de requisitos mínimos legales y procesos formales de contratación.** El marco es el proceso de gestión y suministro de contratos de Frontera.
- **Integración en los procesos.** Acompañamiento estricto y estrategias de participación, como consorcios, para que las empresas locales se complementen con otras que cumplan con los requisitos y cuenten con mayor experiencia en contratación, y, especialmente en ejecución de proyectos.
- **Tercerización o subcontratación.** Las empresas que cuentan con servicios especializados y no tienen operación local, se pueden sumar contratando servicios en las zonas de operación. Para tal efecto, les suministramos la información sobre la oferta local y facilitamos talleres a fin de incentivar la contratación local tanto como sea posible y para fomentar que más allá de la relación comercial se contribuya con la generación de capacidades en las zonas de influencia.
- **Generación de capacidades.** Dada la amplia extensión geográfica de nuestra operación y los altos costos de la misma, trabajamos en el desarrollo de iniciativas de alto impacto positivo, que generen valor y tengan continuidad más allá de nuestra presencia. A este respecto, las Cámaras de Comercio son aliadas estratégicas para formar y acompañar a las empresas en lo que atañe a las principales oportunidades de mejora identificadas:
 - + Formalización y cumplimiento en requisitos mínimos para prácticas laborales, pago de impuestos, etc.

- + Afianzamiento de su estructura administrativa, en aspectos como, nómina, contabilidad y facturación, lo que les permite organizar sus costos operativos y saber cuánto le cuesta tener una empresa.
- + Análisis de riesgos y ejecución de estrategias de mitigación de riesgos en salud y seguridad en el trabajo.
- + Diversificación de portafolios, lo que les dará la oportunidad de tener acceso a nuevos clientes.
- + Información y tecnología como factor crítico para soportar todo lo anterior y llevarlos a ser más competitivos.

Retos y oportunidades 2020+

103-2
103-3

- Apoyar al desarrollo económico de las regiones a través de la inclusión y el uso efectivo del mercado local.
- Fortalecer a los proveedores locales en sus competencias para aumentar su competitividad y ampliar sus portafolios de negocio.
- Construir relaciones de beneficio mutuo y confianza con nuestros proveedores y contratistas.





Contribuimos con el desarrollo sostenible de las comunidades

103-1
103-2
103-3
412-1

ods
1
2
3
4
8
9

am Asunto material: Relaciones cercanas y desarrollo mutuo UNGC Principios 1 y 2

En Frontera entendemos que somos actores fundamentales para aportar a la construcción de territorios cada vez más desarrollados, competitivos y sostenibles, en los países donde estamos presentes, lo cual, asegura una operación armónica con las personas y el entorno, y, favorece la consecución de nuestros objetivos estratégicos. Por esta razón, no solo gestionamos de forma responsable los impactos de nuestras operaciones, sino que, a través de una actuación socialmente responsable mantenemos un relacionamiento cercano, oportuno, respetuoso y transparente con las comunidades vecinas, y, con las autoridades locales y regionales, con quienes buscamos trabajar conjuntamente para honrar los compromisos que hemos pactado, a la vez que incrementamos progresivamente el impacto positivo de nuestras intervenciones sociales y el empoderamiento de las comunidades como gestoras de su propio desarrollo. Cuatro principios de actuación guían estos esfuerzos:

1. **Cumplimiento.** Aplicamos de manera estricta los requerimientos de ley, así como, los compromisos regulatorios y otros que hayamos acordado.
2. **Respeto.** Protegemos los derechos humanos y preservamos interacciones sociales armoniosas para ser reconocidos como un interlocutor legítimo.
3. **Transparencia.** Mantenemos relaciones basadas en la honestidad y la visibilidad de nuestras acciones a fin de cimentar relaciones constructivas y de largo plazo.
4. **Eficiencia.** Invertimos en proyectos eficientes y de alto impacto a la vez que hacemos buen uso de los recursos y tiempos programados.

Marco de inversión social

Nuestro enfoque estratégico asegura que los programas sociales contribuyan al desarrollo y transformen las realidades.

Hacemos cuatro tipos de inversión:

- 1. Planes de Inversión Social (PIS).** Gestionados en conjunto con Ecopetrol en los campos en los que somos socios.
- 2. Compensación.** Proyectos que a partir de consulta previa son concertados con la comunidad para efectuar compensaciones.
- 3. Programas en Beneficio de las Comunidades (PBC).** Inversiones sociales obligatorias que llevamos a cabo en Colombia, en el marco de los contratos y convenios suscritos con la Agencia Nacional de Hidrocarburos (ANH), para cooperar con la reducción de la pobreza extrema.
- 4. Inversión Social Voluntaria (ISV).** Iniciativas que desarrollamos en el ámbito del compromiso de contribuir con el desarrollo de las comunidades vecinas el cual hace parte de nuestra Política de Sostenibilidad.

Nuestra gestión en Colombia

Revisamos nuestra estrategia de inversión social

La ruta de implementación del nuevo modelo de inversión social a partir de 2019, incluye:

- 1.** Entendimiento del territorio, lo que implica, la profundización sobre el conocimiento de las comunidades por medio de estudios socio-económicos y de percepción, ejercicio que iniciamos en 2019 en Casanare y Meta, en donde identificamos indicadores macro a nivel departamental y municipal en el ámbito de nuestros ejes de trabajo.
- 2.** Priorización de áreas de trabajo y estructuración de proyectos concertados con las comunidades con la ayuda de talleres participativos y desarrollo de capacidades.
- 3.** Alineación con procesos internos y ejecución mediante recursos internos y operadores expertos tanto en las zonas de influencia como en las líneas de inversión establecidas.

Durante 2019:

- Ejecutamos alrededor de 300 proyectos en los que destinamos \$5.924 para beneficiar a colonos e indígenas en los departamentos de Caquetá, Casanare, Cauca, Cundinamarca, Huila, Magdalena, Meta, Putumayo, Sucre y Tolima.
- Cumplimos el 100% de nuestras obligaciones sociales y continuaremos trabajando en ellas durante 2020.

4. Logro de resultados de alto impacto sin incrementar recursos.

5. Comunicación de resultados.

Con base en lo anterior y para avanzar, estructuramos un **catálogo de proyectos**, de tal manera que, las comunidades seleccionen los proyectos en función de sus necesidades.

Desarrollo económico inclusivo: Crece con Frontera

Creamos oportunidades para que las comunidades generen ingresos y logren un desarrollo socio-económico autónomo y sostenible a través del programa de productividad y emprendimiento Crece con Frontera.

Apoyamos la labor artesanal indígena en el Meta

En alianza con Artesanías de Colombia y Ecopetrol, fortalecimos la labor artesanal de más de 90 mujeres que hacen parte del Resguardo Indígena Vencedor Piriri y la Parcialidad Indígena La Campana en Puerto Gaitán, y, contribuimos con la preservación de sus tradiciones culturales dado que se incluyen productos emblemáticos de la región. De esta forma, nos acercamos a nuestro propósito de incrementar la participación de artesanos en el sector productivo nacional.

 Invertimos
\$77.950

 Contribuimos con un incremento del
20%
de productividad en sus procesos

 Fortalecimos
3 líneas
de producción

 Favorecimos el empoderamiento
femenino

 Impulsamos la
participación por primera vez
en una feria internacional:
Expoartesanías 2019

Por otra parte, **replanteamos los ejes de trabajo:**

- Productividad del tejido económico local pasó a ser desarrollo económico inclusivo.
- Desarrollo del capital humano pasó a ser educación.
- Desarrollo de infraestructura de calidad pasó a ser calidad de vida.
- Fortalecimiento del tejido social e institucional fue eliminado.



Taller de modistería

En Casanare, entregamos equipos, materiales e insumos para desarrollar un taller de modistería impartido por el SENA a 44 mujeres cabeza de familia del municipio de Tauramena. Hoy estas mujeres continúan trabajando y vendiendo sus productos finales.

Fortalecimiento de la vocación agropecuaria

En Casanare, suministramos materiales para mejoramiento de praderas en los municipios de Tauramena y Monterrey, apoyamos el fortalecimiento de unidades productivas de porcinos y bovinos en Maní y Monterrey, y, aportamos para la construcción de 16 abrevaderos de agua para cosecha en la vereda Corea del municipio de Maní.

En Meta, en la Parcialidad Indígena La Campana, en los Resguardos Indígenas Domo Planas y en las veredas Los Kioskos y Santa Helena en Puerto Gaitán, promovimos la ganadería sostenible mediante acciones como la implementación de unidades productivas ganaderas, entrega de ganado, mejora de la calidad de pastos, construcción de corrales y generación de capacidades, lo cual, además de fortalecer la vocación ganadera de la región, representa un mejoramiento de calidad de vida debido a que se asegura una fuente de proteína animal producida en la comunidad y fomenta la productividad. Adicionalmente, entregamos dos gallinas ponedoras por familia y alimento para su cría a comunidades vecinas al bloque Sabanero en Puerto Gaitán.

ods 4 Educación: La Educación

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

En Casanare, fortalecimos a comunidades y JAC del municipio de Monterrey para el desarrollo de una estructura conceptual metodológica que contribuya a dar respuesta a las urgentes necesidades de capacitación y organización comunitaria; en Orocué apoyamos el Plan Nacional de Lectura y Bibliotecas Públicas, y, seguimos contribuyendo para fortalecer la educación superior y el ejercicio de la investigación formativa en torno al desarrollo rural y la reactivación del sector productivo-agropecuario; y ofrecemos capacitaciones para el cuidado del medio ambiente en San Luis de Palenque y Orocué.

En Meta, invertimos \$95.366 y beneficiamos a más de 1.000 personas en las zonas de influencia gracias al Programa de Alfabetización, al proyecto Ambientes Integrados para la Innovación y la Gestión del Aprendizaje Significativo (Aulas AMIGAS), al aporte para la construcción de la casa de la cultura de

la vereda Puerto Triunfo en Puerto Gaitán y al suministro de materiales de educación para el programa Educación para el Desarrollo Sostenible en el casco urbano y en las veredas Hijo y Las Moras en el municipio Barranca de Upía.

Programa de alfabetización

Promovemos una acción alfabetizadora que sirva como elemento facilitador para satisfacer las necesidades, especialmente, las relacionadas con el trabajo productivo y el desarrollo de la comunidad.

Resultados de nuestra gestión en las veredas Rubiales, Santa Helena y Puerto Triunfo en Puerto Gaitán (Meta):

- 225 estudiantes beneficiados en los diferentes ciclos del programa.
- 50 estudiantes graduados, entre ellos, un estudiante sordo-mudo.
- Baja tasa de deserción: 0,8%.
- Acceso a carreras técnicas y universitarias.
- Mejores oportunidades laborales.

Aulas AMIGAS

Promovemos la inclusión de TIC en las aulas de clase y apoyamos la reducción de la brecha digital del 83% en educación pública por medio de metodologías de formación y plataformas de contenidos educativos con aprendizaje interactivo.

Preservación de la cultura

En Meta, ejecutamos 23 proyectos que promovieron la seguridad alimentaria, el fortalecimiento cultural étnico y calidad de vida, beneficiando a más de 8.000 personas, con una inversión aproximada de \$900.000, para dar cumplimiento a los acuerdos de las consultas previas ordenadas por la Corte Constitucional:

- Sentencia T-764 de 2015 con el Resguardo Indígena Vencedor Piriri.

En Sucre, mejoramos las tasas de acceso a la tecnología para la educación primaria y secundaria en San Pedro y Palmitos, beneficiando a más de 146 estudiantes en escuelas rurales.

- Etapa de protocolo con la Etnia Sikuaní de la Parcialidad Indígena La Campana para el proyecto área de explotación de hidrocarburos Quifa global-Quifa SW.
- Acuerdo con la Parcialidad Indígena La Campana para el proyecto área de explotación y desarrollo Quifa norte.
- Proyecto área de explotación y desarrollo en el bloque Sabanero.

Calidad de vida: Mejorando Vidas

Promovemos condiciones para que las comunidades tengan acceso a necesidades básicas como factor clave para la erradicación de la pobreza y su crecimiento socio-económico a largo plazo, gracias al programa Mejorando Vidas que incluye aspectos como seguridad alimentaria, salud, servicios básicos e infraestructura.

Servicios básicos e infraestructura

En Casanare, Meta, Putumayo y Sucre, nos concentramos en el aporte de recursos para el mejoramiento de vivienda e infraestructura y la dotación de espacios comunales, deportivos y educativos; la infraestructura de acueductos, redes secundarias de gasoductos, redes eléctricas y disposición final de residuos sólidos; el transporte de agua potable (particularmente para mitigar las sequías ocasionadas por temporadas de intenso verano); el mantenimiento de vías rurales; la adecuación de estructuras rurales y/o desarrollo de iniciativas productivas; y el fortalecimiento de Juntas de Acción Comunal (JACs) en contratación y vinculación laboral.

En Magdalena, destinamos recursos especialmente para el mejoramiento de instituciones educativas y de espacios deportivos en donde beneficiamos a más de 8.500 personas.

Seguridad alimentaria

Con el fin de aportar a la reducción de los índices de Desnutrición Aguda Severa (DAS) en la primera infancia, entregamos paquetes nutricionales para mejorar la alimentación diaria de las familias e hicimos valoraciones médicas en la Parcialidad Indígena La Campana, y, en los Resguardos Indígenas Vencedor Piriri, Alto Unuma y Domo Planas en Puerto Gaitán (Meta).



Salud

En Meta, llevamos a cabo brigadas de salud en Puerto Gaitán, en la Parcialidad Indígena La Campana y en el Resguardo Vencedor Piriri (sector I y II) donde beneficiamos a 136 personas y a 3.200 en los bloques Quifa y Cajúa, y, conscientes de la importancia de la recreación y el deporte como complemento para tener una vida saludable, organizamos campeonatos de vóleybol y fútbol playa, y, actividades de ciclo montañismo en el bloque Quifa.

Deporte para la convivencia y la paz

En el municipio de Guaduas (Cundinamarca), contribuimos con la entrega de bicicletas a estudiantes, de implementos deportivos para escuelas de formación y de materiales para la obra de aguas lluvias en la cancha de microfútbol en el municipio, y, con el apoyo logístico para el primer campeonato de fútbol ocho –Jóvenes por la Paz–.



Apoyamos del desarrollo local a través de acciones como construcción y mejoras en infraestructuras comunitarias y equipamiento para el desarrollo de actividades cotidianas.

Nuestra gestión en Perú

Comunidades Saludables

En el marco del Programa de Alimentación Escolar Qali Warma del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS), dimos inicio en 2018, al proyecto nutricional Niño Sano, en el cual entregamos desayunos fortificados con micronutrientes en la comunidad nativa Los Jardines. Para tal efecto, las madres de familia son capacitadas en buenas prácticas de higiene, manipulación de alimentos y nutrición, y, posteriormente son las promotoras encargadas de la preparación y distribución de los desayunos a los niños matriculados en los niveles inicial y primaria, que se encuentran entre los 3 y los 13 años.

Durante 2018, capacitamos a 34 madres de familia y entregamos 14.177 desayunos fortificados a 144 niños. En 2019, capacitamos a 48 madres de familia, entregamos 30.297 desayunos fortificados a 197 niños, y, facilitamos 9 talleres de nutrición y salud a los que asistieron 142 padres de familia. Además, involucramos a los profesores en la distribución de los desayunos en sus respectivas aulas media hora antes del inicio de la jornada diaria, y así, contribuimos para mejorar la asistencia a la escuela de niños más atentos durante las clases.

Adicionalmente, ofrecimos atenciones médicas, en las que, gracias a la realización de 4 jornadas itinerantes en donde efectuamos un total de 7.806 atenciones, beneficiamos a 16 comunidades nativas que hacen parte del área de influencia del Lote 192, y, con el apoyo de nuestras Unidades Médicas en el Lote 192 llevamos a cabo 339 atenciones para las 19 comunidades nativas ubicadas en el área de influencia (155 ambulatorias, 5 de emergencia, 2 procedimientos, 1 control y 173 odontológicas).



Capacitación para la empleabilidad

Entregamos becas a 19 jóvenes para acceder a estudios técnicos o universitarios, mediante el pago de la matrícula y mensualidad de estudios, el alojamiento y la alimentación, en la ciudad de Iquitos.

También ofrecimos un curso de manejo defensivo a 6 pobladores del 12 de Octubre y apoyamos a 2 personas en Nuevo Porvenir con capacitación en seguridad vial y conducción de vehículo mayor para la obtención de sus licencias.

Infraestructura con enfoque diferencial para comunidades indígenas

Apoyamos del desarrollo local a través de acciones como construcción y mejoras en infraestructuras comunitarias y equipamiento para el desarrollo de actividades cotidianas. Entre ellas, resaltamos las siguientes:

- Obra para instalar facilidades que permitan el bombeo de agua desde la quebrada Purutsek hasta la planta de tratamiento de agua, para beneficiar a 100 familias de Nueva Jerusalén.
- Construcción de iglesia, para 45 familias en Alianza Topal.
- Refacción de la institución educativa de nivel secundaria, para 90 familias en Pampa Hermosa.
- Mantenimiento preventivo y correctivo de generadores eléctricos, para 14 comunidades.
- Servicio de electricidad desde nuestras instalaciones sin costo alguno, para las comunidades nativas José Olaya, Nuevo Andoas, Nuevo Porvenir y Los Jardines.

Programa Vecino Juicioso

Durante 2019 pusimos en marcha este programa en ocho comunidades nativas que llevan a cabo el monitoreo precautorio de las instalaciones de Frontera, con actividades de seguimiento, observación y verificación constante de las mismas, lo cual, ha permitido disminuir el hurto de bienes de nuestra propiedad.

Programa de Monitoreo Ambiental

Trabajamos con cuatro comunidades nativas que colaboran con Frontera en la detección y notificación de posibles alertas u ocurrencias de eventos ambientales relacionados particularmente con fugas o derrames.

Fondos de apoyo para los pescadores

En Tumbes ubicado en la zona de influencia del Lote Z-1 existen 22 gremios de pesca reconocidos por la Dirección Regional de Produce (DPR) que acogen a 2.850 pescadores artesanales y con quienes hemos llegado a importantes acuerdos.

Fondo Concursable de Pesca Artesanal

Financiamos proyectos productivos para la pesca artesanal mediante un concurso en el que anualmente premiamos asociaciones de pescadores con un monto de \$15.152 para cada uno, con la consecuente generación de mayores ingresos gracias a la mejora en las técnicas de pesca. De igual modo, apoyamos la construcción de capacidades para el desarrollo de los proyectos productivos.

Fondo Apoyo Solidario

Destinamos \$27.273 para atender necesidades como gastos de salud, accidentes o sepelios, entre otros.

Fondo de Comisiones

Creamos este fondo de \$15.152 para ser usado como fondo de comisiones de tránsito para actividades o proyectos que contribuyan con la sostenibilidad del sector pesquero artesanal y la defensa de las 5 millas marinas.

Fondo para Campañas Médicas

Dispusimos \$54.545 para llevar a cabo 3 campañas de prevención anuales por decisión de los representantes de los 22 gremios de pescadores artesanales. En 2019, efectuamos 4.128 atenciones médicas.

ods- 3 4 Iniciativas para la primera

A fin de contribuir con el desarrollo integral de la primera infancia (niños de 6 meses a 3 años) en la región de Tumbes que hace parte de nuestra zona de influencia del Lote Z-1, y, de brindar atención integral frente a necesidades básicas de salud, nutrición, juegos aprendizaje y desarrollo de habilidades, hemos dispuesto 7 locales comunitarios: 3 en La Cruz, 1 en Zorritos y 3 en Canoas de Punta Sal.

En el marco del programa nacional Cuna Más liderado por el MIDIS hemos beneficiado a casi 300 niños de 3 asociaciones, 1 Unidad de Gestión Local y 1 institución educativa. Lo anterior, ha resultado en niños que reciben alimentación diaria rica en hierro para prevenir la anemia, que son atendidos por las madres cuidadoras y que reciben la atención de acuerdo con los lineamientos del programa Cuna Más, y, en niños saludables de acuerdo con mediciones realizadas en coordinación con el Ministerio de Salud (MINSA).

Por otro lado, ayudamos con la promoción de las inteligencias múltiples (lingüístico-verbal, lógica-matemática, espacial, musical, corporal cinestésica, intrapersonal, interpersonal y naturalista) de 276 niños entre los 3 y los 5 años de edad, a través del apoyo a la Biblioteca Escolar Infantil Comunitaria de Villa Puerto Pizarro en Tumbes.

ods- 4 Programa de apoyo educativo

En el Lote 192 entregamos kits escolares para los estudiantes de las 19 comunidades nativas que hacen parte de nuestra área de influencia: 825 de nivel inicial, 1.805 de nivel primaria y 970 de nivel secundaria, mientras que, en el Lote Z-1 entregamos 3.769 kits escolares para estudiantes de nivel primaria.

Retos y oportunidades 2020+

ods-
103-2
103-3

- Profundizar en el entendimiento de nuestros territorios y sus necesidades.
- Trabajar de la mano de las comunidades, autoridades y operadores sociales en el diseño de proyectos que le apunten a mejorar sus indicadores sociales.
- Medir progresivamente el impacto de nuestras intervenciones.





Trabajamos en armonía con el medio ambiente

103-1
 103-2
 103-3
 205-1
 205-2
 205-3
 12
 13
 15

Asuntos materiales: Producción y consumo responsables, Cambio climático

UNGC Principios 7, 8 y 9

Una población global cada vez mayor y economías en crecimiento, están imponiendo mayores demandas a los recursos naturales, causando resultados interrelacionados y complejos, así como impactos sin precedentes tanto local como globalmente. Lo anterior, urge nuestro compromiso para mantener una operación basada en principios de desarrollo sostenible y en claros objetivos a fin de reducir nuestro impacto, proteger los recursos naturales y los ecosistemas ubicados en las zonas en donde operamos, gestionar eficientemente el agua y la energía, y, disminuir tanto los desechos y las aguas residuales, como las emisiones a la atmósfera.

Nuestra estrategia ambiental está integrada a la estrategia del negocio y a la toma de decisiones, y, se basa en una cultura que se traduce en metas y objetivos claros, formación, incentivos y planes de comunicación efectivos. Por otra parte, consideramos de suma importancia el trabajo conjunto con autoridades ambientales, y, con las distintas organizaciones que representan a las comunidades que habitan nuestras zonas de influencia, con el propósito de gestionar los riesgos compartidos e implementar una estrategia ambiental con perspectiva de corresponsabilidad.

413-1
413-2
304-1
304-2
304-4

Estrategia de cumplimiento ambiental

Fortalecer nuestra cultura de cumplimiento ambiental requiere:

- **Cumplimiento.** Implica acatar las obligaciones ambientales, gestionar las licencias y los permisos, buscar alternativas para suspender actividades en caso de potenciales incumplimientos y hacer control sistemático a la operación.
- **Saneamiento.** Consiste en revisar las evidencias de cumplimiento legal del pasado y su adecuada documentación e identificar oportunidades de mejora en la operación actual. Para esto, es necesario el dimensionamiento del problema, la priorización de campos y actividades, el desarrollo de planes de trabajo y el establecimiento de indicadores de ejecución y seguimiento.

Diagnóstico de cumplimiento ambiental

En el primer trimestre 2019, revisamos todas las acciones de cumplimiento con el fin de asegurar que la información solicitada por las autoridades ambientales respondiera en calidad y oportunidad, y como resultado, formulamos un plan a dos años. De acuerdo con este plan, logramos el 35% de avance respecto a los requisitos emitidos por la autoridad, la gestión del 82% de no conformidades relacionadas con alertas de incumplimiento y la definición e inicio del Plan de Abandonos y Restauración correspondiente a áreas devueltas.

Herramientas de control y seguimiento

Nuestra gestión ambiental supone una alta complejidad debido a los más de 170 expedientes activos con la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales (ANLA) y con numerosas Corporaciones Regionales en Colombia, donde, la mayor parte corresponde a licencias ambientales o permisos que implican más de 7.000 obligaciones que debemos cumplir durante el desarrollo de los proyectos y a lo largo de su vida útil. Para asegurar el cumplimiento, utilizamos una herramienta electrónica en la que registramos todas las obligaciones y además nos ayuda en la preparación de informes y el envío de recordatorios y alarmas con respecto a los plazos. Adicionalmente, nuestro Tablero de Control Ambiental, es la herramienta mediante la cual hacemos seguimiento periódico a los indicadores de gestión ambiental de mayor importancia.

Estrategia de relacionamiento con la autoridad

En el marco de un relacionamiento basado en principios de honestidad, ética, oportunidad y respeto, trabajamos para fortalecer el diálogo y la acción conjunta con autoridades en materia ambiental. En

Durante 2019 nos concentramos en los siguientes tres aspectos para gestionar nuestra Estrategia de Cumplimiento Ambiental: diagnóstico de cumplimiento ambiental, herramienta de monitoreo y seguimiento, estrategia de relacionamiento con las autoridades.



este escenario, privilegamos las reuniones periódicas y la atención de los comunicados o requerimientos, así como las reuniones de consulta e intercambio de criterios, cuando se presentan inquietudes o dudas con respecto a la correcta interpretación de las normas o de los mandatos.

Protección de la biodiversidad

413-1
413-2
304-1
304-2
304-3
304-4

Somos conscientes de la responsabilidad que reviste operar en territorios altamente diversos, y por ello, actuamos con un enfoque en el que el conocimiento de nuestro entorno y su dinámica natural nos ha ayudado, a lo largo del tiempo, no solo a proteger y preservar el patrimonio, sino a prevenir y mitigar los impactos de nuestra operación en las zonas donde estamos presentes.

Compensación e inversión del 1%

Continuamos ejecutando las actividades para proteger y restaurar los ecosistemas naturales, ayudando así, a mejorar la calidad de vida de las comunidades y a conservar los recursos naturales.

En 2019, presentamos 38 nuevos planes de compensación e inversión del 1% en los que incluimos las nuevas estrategias definidas por el Gobierno nacional para proyectos de uso sostenible. Además, con el fin de lograr un mayor impacto positivo tanto ambiental como social y de realizar las inversiones de forma articulada gestionamos proyectos de acuerdo con las obligaciones de las licencias ambientales, los cuales, se enmarcan dentro de mecanismos como: **corredores de conectividad, fortalecimiento de reservas naturales y áreas protegidas, conservación de fuentes hídricas y reforestaciones protectoras.**

Corredores de conectividad

En 2019, identificamos y formulamos siete corredores de conectividad para facilitar la alimentación, el refugio y la reproducción de las especies focales, lo cual, favorece la conservación de las plantas y la vida silvestre en Casanare y Arauca, así como la participación y apropiación del territorio por parte de los habitantes de las regiones. Los corredores vinculan los requisitos de compensación forestal y la inversión del 1% a través de proyectos de uso sostenible, reforestación, restauración ecológica, proyectos agroforestales y ganadería y apicultura sostenibles.

Estas iniciativas se desarrollan bajo el principio de gestión territorial integrada, para contribuir con la conservación de la biodiversidad en nuestras áreas de influencia y beneficiar a las comunidades locales.

Fortalecimiento de reservas naturales y áreas protegidas

En el marco de la consolidación de las estrategias de conservación de carácter regional y local del Sistema Nacional de Áreas Protegidas, ejecutamos acciones para fortalecer las reservas naturales y las áreas protegidas que hacen parte de nuestras áreas de influencia. Una de las iniciativas para facilitar la participación de las comunidades y favorecer la apropiación social del conocimiento frente a la propagación y la restauración de bosques, corresponde a la necesidad de contar con viveros regionales y locales que suministren las especies nativas necesarias para las actividades de reforestación.

Conservación de fuentes hídricas: compra de predios

Durante 2019, adquirimos 422 hectáreas ubicadas en la cuenca alta del Río Coello, área de importancia hídrica, ya que se encuentra en el valle alto, en la cabecera de esta corriente, y, hace parte de un ecosistema prioritario y frágil, zona de páramo. La compra de esta tierra evitará su uso o desarrollo, con lo cual, contribuimos con la protección del sistema hídrico y de los ecosistemas prioritarios de la región.

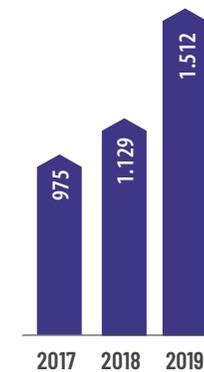
Reforestaciones protectoras

La siembra de árboles como estrategia de conectividad a bosques existentes empleando especies nativas hace parte de las actividades que hemos desarrollado más ampliamente. En 2019, reforestamos más de 450 hectáreas. Estas áreas reforestadas cumplen funciones ecológicas importantes como ser reguladoras de agua, conservar suelos, ser hábitat de fauna y realizar captura CO₂ atmosférico. Se estima que las reforestaciones sembradas en 2019 capturen más de 540.000 toneladas de CO₂.

Prevención y remediación de incidentes

Tomamos las medidas necesarias para evitar que haya derrames de crudo que puedan afectar a las personas, al ambiente o a propiedades. Contamos con un plan de mantenimiento preventivo, que incluye información sobre las condiciones en que se encuentran las instalaciones, las tuberías y el estado de los derechos de vía. Las inspecciones periódicas nos permiten programar las reparaciones y los mantenimientos necesarios.

 Zonas reforestadas por Frontera: reforestación protectora (Ha.)¹



Indicadores Colombia y Perú	2019		
	Meta	Desempeño	Porcentaje de mejora
Número de derrames no contenidos (>1Bbl.)	<22	11	50%

¹ Los datos de reforestación para estos tres años son acumulativos.

303-2 Gestión responsable y eficiente del agua

Garantizar la protección de los recursos hídricos es fundamental para Frontera. Nos enfocamos en la gestión responsable y eficiente del agua, midiendo constantemente su calidad y los volúmenes asociados con su uso.

Durante 2020, además de organizar iniciativas para fortalecer una cultura de gestión responsable del agua, nos centraremos en la medición de la línea de base y el análisis del uso de este recurso. Esto nos permitirá establecer objetivos para equilibrar la demanda de agua con los recursos disponibles, mejorar la calidad del agua al reducir la contaminación, y, proteger y recuperar las cuencas donde se recolecta para nuestros proyectos.

303-1 Captación de agua según fuente de suministro

	2016	2017	2018	2019
	m ³ /año	m ³ /año	m ³ /año	m ³ /año
Total demanda de agua Colombia	577.611	488.450	469.727	550.982,6
Agua subterránea	436.157	334.446	303.665	287.030,4
Agua superficial	135.376	151.190	158.829	98.337,3
Agua acueducto	4.564	2.814	5.884	163.076,3
Otro	1.514	0	1.349	2.538,6
Total demanda de agua Perú	---	---	---	713.629

El aumento en el volumen de agua utilizada está directamente relacionado con nuestra mayor actividad en 2019, que incluyó una campaña de perforación más grande que en 2018.

303-1 Consumo total de agua según uso Colombia

	2016	2017	2018	2019	
	m ³ /año	m ³ /año	m ³ /año	m ³ /año	%
Industrial: reparación de concretos, pruebas hidrostáticas, mantenimiento de vías, operación de calderas, actividades de perforación y mantenimiento de pozos, y, sistemas contra incendios	436.157	287.392	230.130	256.640,58	46,58%
Doméstico: suministro a duchas y baños en campamentos, aseo de instalaciones y lavandería	135.376	201.468	229.733	294.342,01	53,42%

303-4 Agua residual generada (m³/año)

	2019
Colombia	
Industrial	28.905.213,06
Doméstico	315.965,78
Perú	
Doméstico	124.634

306-1 306-2 306-3 306-4 306-5 Gestión y aprovechamiento de residuos

La economía lineal además de verse amenazada por la finitud de los recursos impacta negativamente al ambiente porque supone la generación creciente de desechos que contaminan los ecosistemas terrestres y marinos. Por lo que, estamos convencidos de la importancia de evolucionar hacia una economía circular y un enfoque de gestión integral de residuos, con miras a considerar las posibilidades de aprovechamiento, es decir, su utilización como insumos en nuevos procesos o actividades productivas de modo que se cree valor agregado, y, cuando no sea posible su uso, mantener los más estrictos controles para la correcta disposición evitando impactos negativos en la salud humana o el ambiente.

Gestión de residuos (toneladas)

	Operación	2017	2018	2019
Residuos peligrosos: baterías, grasas, filtros de aceite, pinturas, solventes, aceite usado, entre otros	Colombia	881,9	877,6	2.846,01 ¹
	Perú	420,7	2.943,9 ¹	68,4
Residuos ordinarios-inertes	Colombia	884,8	317	614,4
Residuos orgánicos: restos de alimentos		665,1	380	174,36
Residuos reciclables		94,6	120	157,35
Materiales reutilizados en la generación de biodiésel		0	0,417	0,57
Residuos no peligrosos domésticos-inorgánicos: plásticos, cartón, papeles, latas, vidrio, cerámica y envases de productos de consumo en general (alimentos, higiene personal, etc.).	Perú	277,6	297,7	440,6
Residuos no peligrosos industriales: trapos, chatarra, cables eléctricos, jebes, geo-membranas, tubos, entre otros.				

Para la gestión de los residuos peligrosos, se hace tratamiento y disposición final con gestores autorizados según corriente de residuos. Los residuos ordinarios-inertes se van al relleno sanitario y los orgánicos son empleados para compostaje.

¹ El incremento se debió a actividades de perforación en la plataforma Delfín.

Cambio climático Asunto material: Cambio climático UNGC Principios 7, 8 and 9

Las emisiones de gases efecto invernadero (GEI) son uno de los principales factores responsables del cambio climático, el cual, está amenazando no solo nuestra forma de vida actual sino el futuro de nuestro planeta, y, conlleva grandes consecuencias económicas y sociales. El incremento de GEI en la atmósfera provoca impactos adversos significativos la calidad del aire, la salud y el bienestar de los seres humanos y otras especies, y, la conservación de los ecosistemas y la biodiversidad, entre otros.

La industria de petróleo y gas genera importantes emisiones directas de GEI a partir de una variedad de fuentes. Según el Sustainability Accounting Standards Board (SASB), los esfuerzos regulatorios para reducir las emisiones de GEI en respuesta a las consecuencias planteadas por el cambio climático pueden originar más costos y riesgos de cumplimiento normativo para las empresas del sector. Adicionalmente, la industria enfrenta la presión cada vez mayor de las partes interesadas quienes exigen planes de acción más claros con respecto a la gestión de la huella de carbono y mayor transparencia.

En Frontera, nos sumamos a las soluciones, afianzando el vínculo entre la estrategia climática y el gobierno corporativo, mejorando la eficiencia energética, y, definiendo metas para la disminución de emisiones. Conscientes de la necesidad de desarrollar y afianzar estrategias corporativas que consideren la transición a economías con menores emisiones de GEI, estructuramos un proyecto con tres objetivos:

1. Identificar tendencias clave y desarrollar un punto de referencia con respecto a nuestra gestión de la huella de carbono.
2. Estimar nuestra huella de carbono y compararla con otros actores relevantes de la industria.
3. Establecer una estrategia para reducir la huella de carbono.

Tendencias de la industria

Como respuesta a las presiones mencionadas, las compañías de petróleo y gas, están desarrollando estrategias sólidas de gestión de la huella de GEI, con metas ambiciosas de reducción, frente a lo cual, ejecutan iniciativas basadas en fuentes de energía más limpias, compensación de emisiones y esfuerzos de eficiencia energética. De igual modo, están desarrollando prácticas más sólidas de rendición de cuentas, que van más allá de la cuantificación de emisiones, para abordar las preguntas más urgentes sobre la huella de carbono, sus riesgos y oportunidades con respecto al cambio climático, las estrategias para reducirla y estructuras de gobierno que aseguren su adecuada gestión. Para dar respuesta a dichos interrogantes, las prácticas de presentación de informes se soportan en orientaciones entregadas por iniciativas como GRI Standards, Carbon Disclosure Project (CDP) y Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD).



Reducción y uso eficiente de energía¹

A lo largo de 2019 incrementamos la compra de energía al sistema interconectado, contribuyendo con esto, a disminuir el uso de combustibles como el crudo y el fuel oil para la generación de energía.

Consumo de combustible para generación de energía eléctrica y térmica

■ 2018 ■ 2019



¹ Información solo de Colombia.

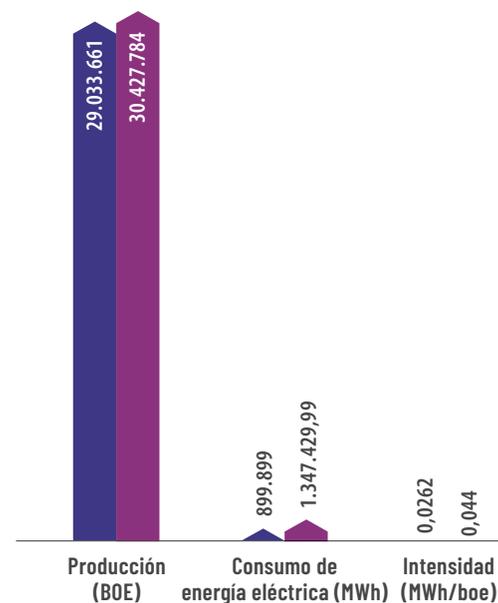
² El indicador se calcula a partir del consumo de energía eléctrica y térmica demandada por los campos interna y externamente, incluyendo la sede administrativa.

Compra de energía según procedencia y uso (Mwh)

	2018	2019
Sede administrativa en Bogotá: adquirida de empresas de servicios según estén ubicadas las operaciones. En el caso de Colombia a Vatia /Codensa	3.822	3.410,3
Campos operativos: adquirida de empresas de servicios según estén ubicadas las operaciones. En el caso de Colombia, en los campos la compramos a la Empresa de Energía de Cundinamarca, Electricaribe, Enertolima y Petroeléctrica de los Llanos	189.724	348.385,08
Energía eléctrica y térmica generada en campos operativos	706.353	999,046,91

Intensidad energética²

■ 2018 ■ 2019



Nuestra huella de carbono

Valoramos la huella de carbono con base en el consumo de combustible de los equipos en los campos petroleros (generadores de energía, bombas y calderas), la quema de gas, la compra de electricidad a la red y estimaciones tanto del consumo de combustible de los vehículos (camiones cisterna y furgonetas) como de fugas de metano y venteo de gas.

En 2019, continuamos midiendo la huella y calibramos la línea base levantada en 2018, con información primaria y secundaria. Los resultados de esta medición y monitoreo se han utilizado para crear la estrategia de acción climática cuyo propósito es reducir la huella de carbono de nuestra operación para ayudar a combatir el cambio climático y sus efectos, alineados con los objetivos de desarrollo sostenible. Su implementación iniciará en 2020.



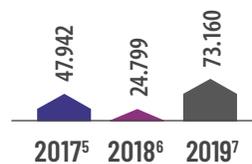
305-1
305-2
305-3

Emisiones de GEI¹

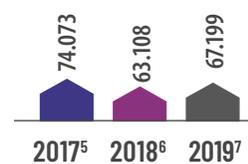
Alcance 1²: emisiones directas
(Ton CO₂ eq)



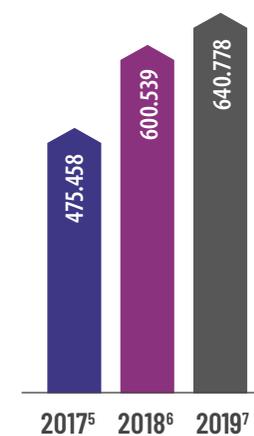
Alcance 2³: emisiones indirectas-compra de
energía (Ton CO₂ eq)



Alcance 3⁴: otras emisiones indirectas-
transporte (Ton CO₂ eq)



Emisiones totales
(Ton CO₂ eq)



¹ Las cifras corresponden a nuestras operaciones en Colombia.

² Alcance 1: emisiones directas de la operación (por ejemplo, consumo de combustible y fugas de metano).

³ Alcance 2: emisiones indirectas de la energía comprada (electricidad de la red).

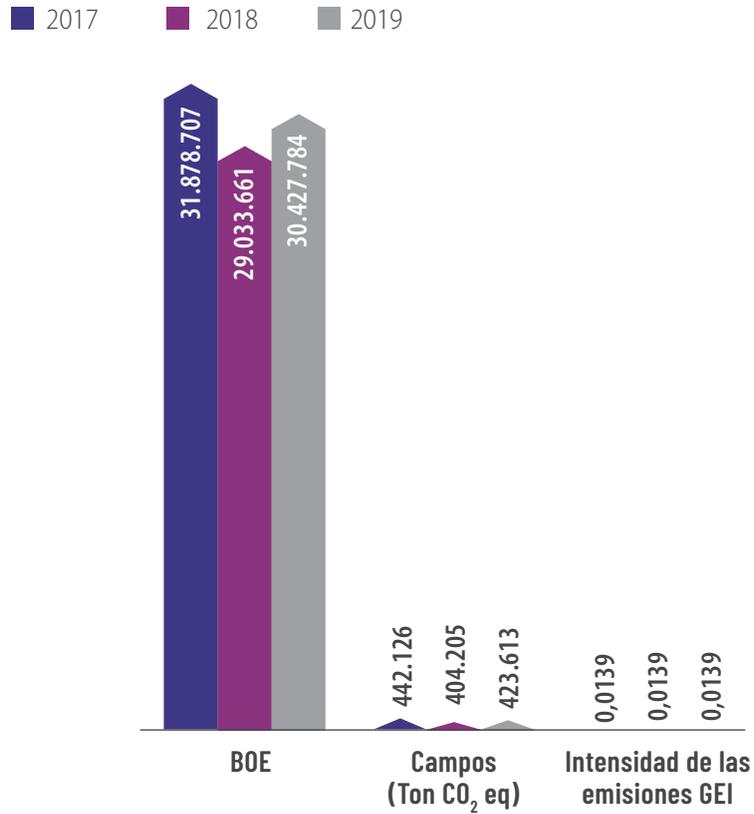
⁴ Alcance 3: emisiones del uso del producto.

⁵ La huella de carbono se calculó extrapolando la producción de Frontera para el año 2017.

⁶ El informe de sostenibilidad del año anterior, presenta una cifra diferente para 2018 porque el dato fue producto de una extrapolación de la producción de 2017. Para el presente informe, se presenta la cifra de huella de carbono calculada. La huella de carbono presentada no incluye los créditos de carbono que ha adquirido Frontera para reducir las emisiones.

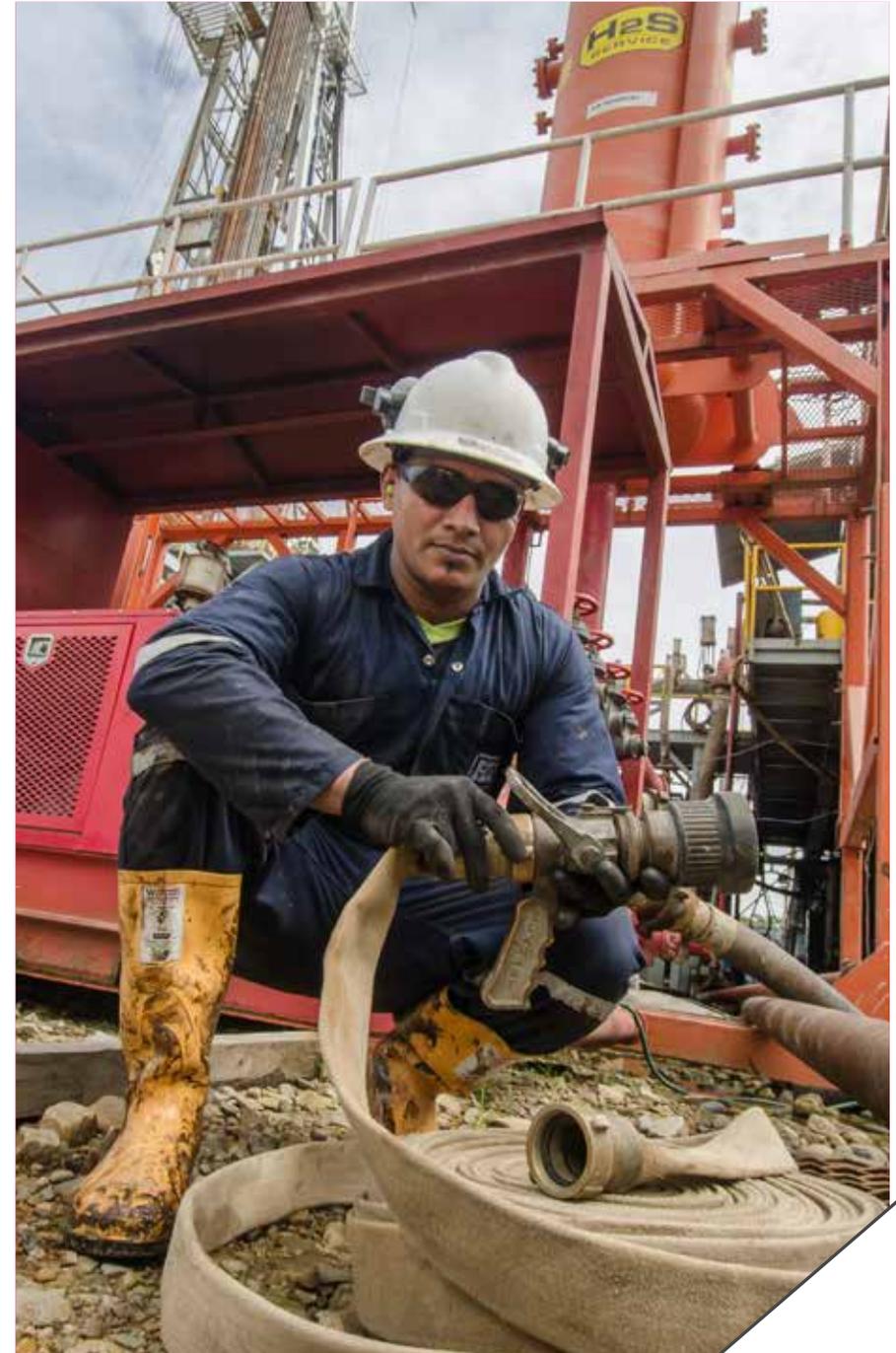
⁷ Para 2019, se presentó un incremento en las emisiones en el Alcance 2 debido a un aumento en la compra de energía del Sistema Interconectado Nacional.

Intensidad¹



Participamos por primera vez en el informe del Carbon Disclosure Project (CDP)

En 2019, participamos en el informe del CDP, ejercicio que nos permitió identificar fortalezas y oportunidades para nuestra estrategia para la acción climática y la reducción de emisiones. Este fue el primer paso para establecer una estrategia de 10 años (2020-2030).



¹ Intensidad de emisión: emisiones de gases de efecto invernadero por barril de petróleo equivalente producido. Estos valores son para nuestras operaciones en Colombia.

Estrategia de descarbonización y reporte de emisiones de GEI

Hemos desarrollado nuestra estrategia de descarbonización y reporte de emisiones GEI a fin de reducir su huella de carbono, aumentar la eficiencia energética, poner en marcha acciones que contribuyan a mitigar el cambio climático y tener la capacidad de adaptarnos a los mismos. Esta estrategia ha sido planteada para un plazo de 10 años (2020-2030) a través de **tres horizontes de tiempo**.

Primer horizonte (2020-2022). Reducir la huella de carbono a través de la implementación de iniciativas rentables.

Establecimos directrices que orienten su ejecución:

1. Reducir la huella de carbono mediante iniciativas rentables que mejoren la eficiencia operativa y la gestión de la energía.
2. Incluir inversiones ambientales en proyectos de reforestación y conservación como parte de un programa de compensación de emisiones, por la función de captura de carbono que estas ejercen.
3. Implementar esfuerzos de gestión del cambio en la Compañía para crear mayor conciencia frente al cambio climático y así acelerar los resultados.
4. Desarrollar una estrategia de comunicación para involucrar a las partes interesadas y posicionarnos entre posibles inversores.

Adicionalmente determinamos tres objetivos de desempeño:

- 2020: instituir una práctica sólida de informes de huella de carbono con informes.
- 2021: posicionarnos en los principales índices y listas de sostenibilidad.
- 2022: lograr una reducción del 15% de la intensidad de emisiones de CO₂e por BOE frente al rendimiento de 2019.

De acuerdo con la estimación de nuestra huella de carbono y un análisis preliminar, determinamos oportunidades como el suministro de electricidad desde la red eléctrica, la generación de energía solar fotovoltaica y la optimización de procesos para reducir el consumo de energía, las cuales tienen el potencial de disminuir los costos operativos y nuestra huella en aproximadamente un 15%.

Segundo horizonte. Continuar con la reducción de la huella de carbono a través de iniciativas más agresivas de mitigación y compensación, incrementando la mezcla de gas.

Tercer horizonte. Migrar de la estructura actual del negocio a un modelo de operación bajo en carbono.

Iniciativas para implementar el primer horizonte en 2020

- Desarrollar un mecanismo para garantizar el monitoreo continuo de los indicadores clave de la huella de carbono y lograr una práctica sólida de informes de huella bajo las directrices GRI Standards, CDP y TCFD.
- Planear dos iniciativas para reducir los costos operativos y las emisiones de carbono y medir el impacto de los proyectos de conservación y reforestación para reducir nuestra huella de carbono.
- Comunicar a los diferentes grupos de interés el avance del desarrollo de las actividades en los diferentes horizontes de tiempo para la disminución de la huella de carbono.

Retos y oportunidades 2020+

Gestión de programas

- Promover las acciones que adelantamos.
- Establecer línea base y metas.
- Formular programa de biodiversidad.
- Medir la huella de CO₂ y definir iniciativas de reducción.

Cultura de cumplimiento

- Levantar la línea base del nivel de cultura.
- Facilitar talleres de sensibilización y conocimiento.
- Monitorear el cumplimiento por campos.

Sistema de gestión

- Ajustar procedimientos de planeación, operacionales y verificación.

Viabilidad

- Cumplir el 100% de los planes de viabilidad acordados.
- Ajustar los procedimientos y las herramientas de control de calidad para la elaboración de estudios ambientales.

Aviso legal: información y declaraciones con miras al futuro

El presente Informe de Sostenibilidad contiene declaraciones con miras al futuro. Todas las declaraciones, salvo aquellas relativas a hechos históricos, que se refieren a actividades, eventos o desarrollos que Frontera Energy Corporation ("Frontera", la "Compañía" o la "Empresa") cree, espera o anticipa que ocurrirán, o que podrían ocurrir en el futuro. Dichas declaraciones con miras al futuro incluyen, entre otras, la capacidad de la Compañía de crecer tanto en el corto como en el largo plazo, la estrategia corporativa de Frontera incluyendo sus planes, iniciativas y objetivos de negocios, nuevas áreas de operaciones, desarrollo de proveedores, asuntos de manejo ambiental, asuntos de seguridad, asuntos de desarrollo local y asuntos de derechos humanos.

Estas declaraciones con miras al futuro reflejan las expectativas o creencias actuales de la Compañía con base en la información que la misma tiene disponible actualmente. Las declaraciones con miras al futuro están sujetas a una serie de riesgos e incertidumbres que podrían generar que los resultados reales de Frontera difieran sustancialmente de aquellos presentados en las declaraciones con miras al futuro, y aun si dichos resultados reales se logran o se logran de manera sustancial, no puede haber seguridad de que los mismos tendrán las consecuencias esperadas para la Empresa, o los efectos sobre la misma. Estos factores de riesgo, entre otros, están presentados en el Formulario Anual de Información de la Compañía, con fecha 5 de marzo de 2020, radicado ante SEDAR en www.sedar.com.

Cualquier declaración con miras al futuro se refiere únicamente a la fecha en la cual se formula, y, excepto según lo exigido por las leyes aplicables, la Compañía renuncia a cualquier intención u obligación de actualizar cualquier 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, las declaraciones con miras al futuro no son garantías de desempeño futuro, y por ello, no se deberá confiar indebidamente en dichas declaraciones dada la incertidumbre inherente a las mismas. Además, la información contenida en la página web o aquella a la cual se tiene acceso a través de la misma, no forma parte del presente informe y no se incorpora por referencia en el mismo.

La preparación de la información financiera se indica en dólares de los Estados Unidos de América y se realiza de conformidad con las Normas Internacionales de Información Financiera ("NIIF") emitidas por la International Accounting Standards Board, salvo que se indique otra información.

La Compañía revela varias medidas financieras en el presente reporte que no tienen ningún significado estándar bajos las NIIF (incluyendo netback operativo, EBITDA operativo y ventas netas). Estas medidas no deberían considerarse de manera aislada o como sustituto de medidas de desempeño preparadas de conformidad con las NIIF. Para más información, consulte el Informe de Gestión 2019 de la Compañía, con fecha del 4 de marzo de 2020, radicado en SEDAR en www.sedar.com.

A menos que se indique lo contrario, todos los porcentajes comparativos corresponden a los años terminados el 31 de diciembre de 2018 y 2019, y se basan en las reservas estimadas de la Empresa al final del año 2019, de conformidad con el informe de reservas realizado por el evaluador de reservas independiente de la Empresa, DeGolyer and MacNaughton ("D&M"), fechado el 12 de febrero de 2020, con efecto a partir del 31 de diciembre de 2019 ("Informe de Reservas"). La información adicional de reservas requerida de acuerdo con el NI-51-101 se incluye en: (i) 51-1010F1-El Estado de Datos de Reservas y Otra Información Petrolera y Gasífera; (ii) Reporte sobre Datos de Reservas por el Evaluador Calificado de Reservas Independiente completado por D&M; y (iii) Formulario 51-101F3-Informe de la Gerencia y los Directores sobre la Divulgación de Información de Petróleo y Gas radicado ante SEDAR, el 5 de marzo de 2020. Todas las reservas presentadas se basan en precios proyectados y costos estimados a partir del 31 de diciembre de 2019, según lo determinado por los evaluadores de reservas independientes de la Empresa. Las reservas reales de petróleo y gas natural y la producción futura pueden ser mayores o menores que las estimaciones proporcionadas en esta presentación. No hay garantía que se logren los precios y costos proyectados asumidos en el Informe de Reservas, y presentados en el presente Informe de Sostenibilidad, y las variaciones de dichos precios y costos proyectados podrían ser materiales. Los ingresos netos futuros estimados de la producción de las reservas de petróleo y gas natural reveladas en el presente Informe de Sostenibilidad no representan el valor equitativo en el mercado de estas reservas. Información adicional relacionada con la Compañía está disponible en SEDAR www.sedar.com y en la página web de la Compañía en www.fronteraenergy.ca.

Índice de contenido GRI

“Este informe se ha elaborado de conformidad con la opción Exhaustiva de los estándares GRI”.

CONTENIDO BÁSICO DE ESTÁNDAR GRI	RESPUESTA	NÚMEROS (S) DE PÁGINA, ÍNDICE DE CONTENIDO ESTÁNDARES GRI Y/O URL (S)	OMISIÓN	VERIFICACIÓN
GRI 101: FUNDAMENTOS, 2016				
GRI 102: CONTENIDOS GENERALES, 2016				
1. Perfil de la organización				Ninguno de los elementos de los Contenidos Básicos Generales del Informe de Sostenibilidad 2019 de Frontera Energy Corporation, fue sometido a un proceso de verificación externa. Se evaluará la aplicación de esta práctica para el próximo informe.
102-1 Nombre de la organización	Frontera Energy Corporation	Página 2 Índice de contenido estándares GRI		No verificado
102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	Frontera Energy Corporation	Página 6		No verificado
102-3 Ubicación de la sede central de la organización	333 Bay Street Suite 1100 Toronto, Ontario, Canada M5H 2R2	Índice de contenido estándares GRI		No verificado
102-4 Ubicación de las operaciones	Nuestra operación en 2019	Page 6		No verificado
102-5 Propiedad y forma jurídica	Basado en información obtenida de presentaciones públicas de The Catalyst Capital. Group Inc. y Gramercy Funds Management LLC realizadas en el Sistema de divulgación electrónica por parte de iniciados (SEDI) en www.sedi.ca, al 7 de abril de 2020: The Catalyst Capital Group Inc. posee o controla el 35,65% de las acciones de la Compañía y Gramercy Funds Management LLC posee o controla el 11,11% de las acciones de la Compañía.	Página 6 Índice de contenido estándares GRI		No verificado
102-6 Mercados servidos	Nuestra operación en 2019	Páginas 6-7		No verificado
102-7 Tamaño de la organización	Nuestra operación en 2019	Páginas 6-7		No verificado
102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	Fuerza laboral de Frontera Colaboradores según contrato laboral y género (número de personas) Número de empleados según región (número de personas)	Página 40		No verificado

CONTENIDO BÁSICO DE ESTÁNDAR GRI	RESPUESTA	NÚMEROS (S) DE PÁGINA, ÍNDICE DE CONTENIDO ESTÁNDARES GRI Y/O URL (S)	OMISIÓN	VERIFICACIÓN
102-9 Cadena de suministro	Caracterización de nuestra cadena de abastecimiento Nuestros mayores proveedores están relacionados con los servicios de hidrocarburos como perforación, licenciamiento, reforestación, servicios logísticos, transporte de personal, transporte de crudo, entre otros.	Página 56 Índice de contenido estándares GRI		No verificado
102-10 Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	No hubo cambios significativos.	Índice de contenido estándares GRI		No verificado
102-11 Principio o enfoque de precaución	Mensaje del CEO Gestión de riesgos Supervisión de riesgos	Páginas 4-5 Páginas 31-32		No verificado
102-12 Iniciativas externas	Reconocimiento de las partes interesadas	Páginas 20-21		No verificado
102-13 Afiliación a asociaciones	Reconocimiento de las partes interesadas	Páginas 20-21		No verificado
2. Estrategia				Ninguno de los elementos de los Contenidos Básicos Generales del Informe de Sostenibilidad 2019 de Frontera Energy Corporation, fue sometido a un proceso de verificación externa. Se evaluará la aplicación de esta práctica para el próximo informe.
102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	Mensaje del CEO	Páginas 4-5		No verificado
102-15 Principales efectos, riesgos y oportunidades	Mensaje del CEO Estrategia Corporativa Estrategia de Sostenibilidad Estrategia Operacional	Páginas 4-5 Páginas 8-10 Páginas 29-30		No verificado
3. Ética e integridad				Ninguno de los elementos de los Contenidos Básicos Generales del Informe de Sostenibilidad 2019 de Frontera Energy Corporation, fue sometido a un proceso de verificación externa. Se evaluará la aplicación de esta práctica para el próximo informe.
102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta	Nuestra visión Nuestros valores y atributos de cultura Sistema de Ética y Cumplimiento Mejor conocimiento en ética y cumplimiento Asociación comercial	Página 8 Páginas 17-20		No verificado

CONTENIDO BÁSICO DE ESTÁNDAR GRI	RESPUESTA	NÚMEROS (S) DE PÁGINA, ÍNDICE DE CONTENIDO ESTÁNDARES GRI Y/O URL (S)	OMISIÓN	VERIFICACIÓN
102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	Gestión de denuncias	Páginas 21-22		No verificado
4. Gobernanza				Ninguno de los elementos de los Contenidos Básicos Generales del Informe de Sostenibilidad 2019 de Frontera Energy Corporation, fue sometido a un proceso de verificación externa. Se evaluará la aplicación de esta práctica para el próximo informe.
102-18 Estructura de gobernanza	Estructura de gobierno	Página 16 Para obtener más información sobre la Junta Directiva y sus comités, consulte nuestra página web: http://www.fronteraenergy.ca/corporate-governance/ Circular de poder de gestión 2020 (p. 30). http://www.fronteraenergy.ca/content/uploads/2020/04/FEC-2020-Circular-and-Schedules-SEDAR.pdf		No verificado
102-19 Delegación de autoridad	Delegación de autoridad (DOA)	Página 16		No verificado
102-20 Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	El Director de Asuntos Corporativos es responsable de: <ul style="list-style-type: none"> • Dar seguimiento al desempeño relacionado con nuestros Compromisos de Sostenibilidad, incluidos los temas económicos, sociales y ambientales, los cuales son gestionados por las distintas áreas de responsabilidad de Frotera. • Informar directamente al Consejero Delegado y al Comité de Gobierno Corporativo, Nominaciones y Sostenibilidad, sobre el avance alcanzado en los seis compromisos. • Orientar el ejercicio de la rendición de cuentas a través del informe anual de sostenibilidad. 	Índice de contenido estándares GRI		No verificado
102-21 Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales	Para obtener más información, consulte la Circular de Poder de Administración 2020 (p. 40 y p. 41). http://www.fronteraenergy.ca/content/uploads/2020/04/FEC-2020-Circular-and-Schedules-SEDAR.pdf			No verificado
102-22 Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	Esta información se puede encontrar en nuestra circular ManagementProxy 2020 (p. 10). http://www.fronteraenergy.ca/content/uploads/2020/04/FEC-2020-Circular-and-Schedules-SEDAR.pdf Para obtener información adicional, visite nuestra página web: http://www.fronteraenergy.ca/leadership			No verificado

CONTENIDO BÁSICO DE ESTÁNDAR GRI	RESPUESTA	NÚMEROS (S) DE PÁGINA, ÍNDICE DE CONTENIDO ESTÁNDARES GRI Y/O URL (S)	OMISIÓN	VERIFICACIÓN
102-23 Presidente del máximo órgano de gobierno	El presidente del Consejo de Administración es el señor Gabriel de Alba. El señor de Alba es independiente.	Ver Mandato de la Junta Directiva: http://www.fronteraenergy.ca/content/uploads/2016/10/Mandate-of-the-Board-of-Directors-1.pdf		No verificado
102-24 Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	Esta información se puede encontrar en nuestra Circular de Poder de Administración 2020 (p. 33). http://www.fronteraenergy.ca/content/uploads/2020/04/FEC-2020-Circular-and-Schedules-SEDAR.pdf			No verificado
102-25 Conflictos de intereses	Prevenición de conflictos de interés Nuestra Política de conflictos de intereses establece pautas para prevenir conflictos de intereses y gestionarlos en caso de que surjan. Se aplica a la Junta Directiva y a todos los funcionarios, empleados, consultores, contratistas, subcontratistas, aprendices, personal adscrito, trabajadores a domicilio, voluntarios, pasantes, agentes, patrocinadores y cualquier otra persona que trabaje para la Compañía.	Página 21 Índice de contenido estándares GRI Para obtener más información, consulte nuestra Circular de Información de Gestión 2020 (p. 38). http://www.fronteraenergy.ca/content/uploads/2020/04/FEC-2020-Circular-and-Schedules-SEDAR.pdf		No verificado
102-26 Función del máximo órgano de gobierno en la selección de objetivos, valores y estrategia	Esta información se puede encontrar en nuestra Circular de Información de Gestión 2020 (Schedule B "Mandate of the Board of Directors"). http://www.fronteraenergy.ca/content/uploads/2020/04/FEC-2020-Circular-and-Schedules-SEDAR.pdf			No verificado
102-27 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	La Junta recibe informes de la alta gerencia o asesores externos sobre temas relevantes para el plan de negocios, el perfil de riesgo, las operaciones comerciales y otros temas, para mantener a los miembros actualizados sobre las actividades comerciales, las prácticas de la industria, el gobierno corporativo y otros desarrollos. El Comité de Gobierno Corporativo, Nominaciones y Sostenibilidad recibe actualizaciones periódicas sobre la naturaleza y alcance del cumplimiento o incumplimiento de las políticas, programas y legislación aplicable en materia de medio ambiente, salud y seguridad.	Índice de contenido estándares GRI Esta información se puede encontrar en nuestra Circular de Información de Gestión 2020 (p. 37). http://www.fronteraenergy.ca/content/uploads/2020/04/FEC-2020-Circular-and-Schedules-SEDAR.pdf		No verificado
102-28 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	Esta información se puede encontrar en nuestra Circular de Información de Gestión 2020 (p. 35). http://www.fronteraenergy.ca/content/uploads/2020/04/FEC-2020-Circular-and-Schedules-SEDAR.pdf			No verificado

CONTENIDO BÁSICO DE ESTÁNDAR GRI	RESPUESTA	NÚMEROS (S) DE PÁGINA, ÍNDICE DE CONTENIDO ESTÁNDARES GRI Y/O URL (S)	OMISIÓN	VERIFICACIÓN
102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	<p>Consulte en la sección “Gestión de riesgos” de nuestro Informe de Sostenibilidad 2019, la discusión sobre nuestro marco de ERM.</p> <p>El Comité de Gobierno Corporativo, Nominaciones y Sostenibilidad: i) revisará y recomendará al Directorio para su aprobación cambios o adiciones a las metas, estrategias, políticas y programas de la Compañía relacionados con temas ambientales, sociales, de sostenibilidad, salud y seguridad, (ii) revisa con la gerencia, las metas, políticas y programas de la Compañía relacionados con temas ambientales, sociales, de sostenibilidad, salud y seguridad, (iii) revisa y aprueba el informe anual de sostenibilidad de la Compañía, y, (iv) cuando el Comité de Gobierno Corporativo, Nominaciones y Sostenibilidad lo determina oportuno, efectúa las indagatorias a la dirección relativas al cumplimiento de las leyes, reglas, regulaciones y estándares de conducta corporativa aplicables de acuerdo con las políticas y programas ambientales, sociales, de sostenibilidad, salud y seguridad de la Compañía.</p> <p>Frontera lleva a cabo un análisis de materialidad anual con el fin de consultar a las partes interesadas internas y externas sobre los impactos sociales, económicos y ambientales.</p>	Página 31 Índice de contenido estándares GRI		No verificado
102-30 Eficacia de los procesos de gestión del riesgo	<p>La Junta supervisa el marco de ERM. Gestión de riesgos Supervisión de riesgos</p>	<p>Índice de contenido estándares GRI Páginas 31-32 Para obtener más información, consulte nuestra Ver Circular de Información de Gestión 2020 (p. 39). http://www.fronteraenergy.ca/content/uploads/2020/04/FEC-2020-Circular-and-Schedules-SEDAR.pdf</p>		No verificado
102-31 Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales	<p>Las reuniones del Comité de Gobierno Corporativo, Nominaciones y Sostenibilidad se llevan a cabo de vez en cuando según el comité o el presidente determinen que sea necesario para realizar las funciones descritas en su estatuto.</p>	Índice de contenido estándares GRI		No verificado
102-32 Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	<p>El Comité de Gobierno Corporativo, Nominaciones y Sostenibilidad revisa y aprueba el informe anual de sostenibilidad, asegurando que todos los asuntos relevantes estén cubiertos de acuerdo con el análisis de materialidad.</p>	Índice de contenido estándares GRI		No verificado
102-33 Comunicación de preocupaciones críticas	<p>Las quejas e inquietudes se pueden expresar comunicándose directamente con:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El Consejo de Administración enviando un correo electrónico con la palabra “Confidencial” en el asunto, a la siguiente dirección de correo electrónico: board@fronteraenergy.ca. • El Presidente del Comité de Auditoría, enviando un correo electrónico con la palabra “Confidencial” en el asunto, a la siguiente dirección de correo electrónico: Audit Committee Chair@fronteraenergy.ca. 	<p>Índice de contenido estándares GRI Para obtener más información, consulte nuestra Política de Denuncia de Irregularidades. http://www.fronteraenergy.ca/content/uploads/2016/10/Whistle-blower-Policy-3.pdf</p>		No verificado

CONTENIDO BÁSICO DE ESTÁNDAR GRI	RESPUESTA	NÚMEROS (S) DE PÁGINA, ÍNDICE DE CONTENIDO ESTÁNDARES GRI Y/O URL (S)	OMISIÓN	VERIFICACIÓN
102-34 Naturaleza y número total de preocupaciones críticas	Gestión de riesgos El Comité de Auditoría revisa en conjunto todas las quejas e investigaciones realizadas de conformidad con la Política de denuncia de irregularidades en forma trimestral. Las inquietudes se investigan lo más rápido posible. Si es necesario, los asuntos se remiten a un experto externo, lo cual puede resultar en una extensión del proceso de investigación. Además, la seriedad y complejidad de cualquier queja puede tener un impacto en el tiempo necesario para investigar un asunto. Una persona designada indicará desde el principio el plazo previsto para investigar la denuncia.	Page 31 Índice de contenido estándares GRI Para obtener más información, consulte el Estatuto del Comité de Auditoría. http://www.fronteraenergy.ca/content/uploads/2016/10/Audit-Committee-Charter-1.pdf , Whistle Blower Policy http://www.fronteraenergy.ca/content/uploads/2016/10/Whistle-blower-Policy-3.pdf y el código disponible en el sitio web de FEC http://www.fronteraenergy.ca/content/uploads/2016/10/Code-of-Business-Conduct-and-Ethics-2.pdf		No verificado
102-35 Políticas de remuneración	Para obtener información relacionada con las políticas de remuneración de los directores y altos funcionarios, consulte nuestra Circular de información gerencial (págs. 14-25) Para obtener información adicional, visite nuestra página web: http://www.fronteraenergy.ca/content/uploads/2020/04/FEC-2020-Circular-and-Schedules-SEDAR.pdf			No verificado
102-36 Proceso para determinar la remuneración	Para obtener información relacionada con las políticas de remuneración de los directores y altos funcionarios, consulte nuestra Circular de información gerencial (págs. 14-25) Para obtener información adicional, visite nuestra página web: http://www.fronteraenergy.ca/content/uploads/2020/04/FEC-2020-Circular-and-Schedules-SEDAR.pdf			No verificado
102-37 Involucramiento de los grupos de interés en la remuneración	Los accionistas tienen la oportunidad de revisar la remuneración de los ejecutivos y directores anualmente. No hay un voto específico de los accionistas para aprobar la compensación de ejecutivos y directores.	Índice de contenido estándares GRI		No verificado
102-38 Ratio de compensación total anual	No se divulga el índice de compensación total anual. La información relacionada con la remuneración de directores y altos funcionarios se divulga públicamente en nuestra Circular de información gerencial.	Índice de contenido estándares GRI La información relacionada con la remuneración de directores y altos funcionarios se divulga públicamente en nuestra Circular de Información Gerencial. Para obtener información adicional, visite nuestra página web: http://www.fronteraenergy.ca/content/uploads/2020/04/FEC-2020-Circular-and-Schedules-SEDAR.pdf		No verificado
102-39 Ratio del incremento porcentual de la compensación total anual	No se divulga el aumento porcentual en la tasa de compensación total anual. La información relacionada con la remuneración de directores y altos funcionarios se divulga públicamente en nuestra Circular de información gerencial.	Índice de contenido estándares GRI La información relacionada con la remuneración de directores y altos funcionarios se divulga públicamente en nuestra Circular de Información Gerencial. Para obtener información adicional, visite nuestra página web: http://www.fronteraenergy.ca/content/uploads/2020/04/FEC-2020-Circular-and-Schedules-SEDAR.pdf		No verificado

CONTENIDO BÁSICO DE ESTÁNDAR GRI	RESPUESTA	NÚMEROS (S) DE PÁGINA, ÍNDICE DE CONTENIDO ESTÁNDARES GRI Y/O URL (S)	OMISIÓN	VERIFICACIÓN
5. Participación de los grupos de interés				Ninguno de los elementos de los Contenidos Básicos Generales del Informe de Sostenibilidad 2019 de Frontera Energy Corporation, fue sometido a un proceso de verificación externa. Se evaluará la aplicación de esta práctica para el próximo informe.
102-40 Lista de grupos de interés	Nuestros grupos de interés	Páginas 10-11		No verificado
102-41 Acuerdos de negociación colectiva	Relaciones laborales / libertad de asociación	Páginas 51-52		No verificado
102-42 Identificación y selección de grupos de interés	Nuestros grupos de interés	Páginas 10-11		No verificado
102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés	Nuestros grupos de interés	Páginas 10-11		No verificado
102-44 Temas y preocupaciones clave mencionados	Análisis de materialidad	Página 12		No verificado
6. Prácticas para la elaboración de informes				Ninguno de los elementos de los Contenidos Básicos Generales del Informe de Sostenibilidad 2019 de Frontera Energy Corporation, fue sometido a un proceso de verificación externa. Se evaluará la aplicación de esta práctica para el próximo informe.
102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	Nuestro Informe de Sostenibilidad 2019	Page 2		No verificado
102-46 Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema	Nuestro Informe de Sostenibilidad 2019 Análisis de materialidad Cobertura de los asuntos materiales	Page 2 Pages 12-13		No verificado
102-47 Lista de temas materiales	Análisis de materialidad	Page 12		No verificado
102-48 Reexpresión de la información	Hubo reexpresiones de información en los siguientes indicadores: Mujeres en puestos directivos subalternos como porcentaje de todos los puestos directivos subalternos. Mujeres en puestos de alta dirección (máximo dos niveles por debajo del director general) como porcentaje del total de puestos de alta dirección.	Índice de contenido estándares GRI		No verificado

CONTENIDO BÁSICO DE ESTÁNDAR GRI	RESPUESTA	NÚMEROS (S) DE PÁGINA, ÍNDICE DE CONTENIDO ESTÁNDARES GRI Y/O URL (S)	OMISIÓN	VERIFICACIÓN
102-49 Cambios en la elaboración de informes	Para definir el contenido del informe identificamos temas materiales relacionados con cada uno de nuestros Compromisos de Sostenibilidad. A partir del 1 de enero de 2019, la Compañía adoptó la NIIF 16-Arendamientos, lo cual tuvo un impacto significativo en los resultados reportados para 2019. La norma fue adoptada sobre una base retrospectiva modificada y, por lo tanto, la información del año anterior no ha sido reexpresada y puede no ser comparable. Consulte la Nota 3b de los Estados Financieros Consolidados.	Índice de contenido estándares GRI		No verificado
102-50 Periodo objeto del informe	Nuestro Informe de Sostenibilidad 2019 cubre el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2019, a menos que se indique lo contrario.	Página 2 Índice de contenido estándares GRI		No verificado
102-51 Fecha del último informe	Informe de Sostenibilidad 2018	Índice de contenido estándares GRI		No verificado
102-52 Ciclo de elaboración de informes	Anual	Índice de contenido estándares GRI		No verificado
102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe	Punto de contacto para ampliar información: sustainability@fronteraenergy.ca	Página 2 Índice de contenido estándares GRI		No verificado
102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI	"Este informe se ha elaborado de conformidad con la opción Exhaustiva de los estándares GRI".	Página 88 Índice de contenido estándares GRI		No verificado
102-55 Índice de contenidos GRI	Índice de contenido GRI	Páginas 88-114		No verificado
102-56 Verificación externa	Nuestro Informe de Sostenibilidad 2019 no contó con verificación externa.	Índice de contenido estándares GRI		No verificado

ASUNTOS MATERIALES	CONTENIDOS ESPECÍFICOS DE ESTÁNDAR GRI	RESPUESTA / UBICACIÓN	NÚMEROS (S) DE PÁGINA, ÍNDICE DE CONTENIDO ESTÁNDARES GRI Y/O URL (S)	OMISIÓN	VERIFICACIÓN
ACTUAMOS CON COHERENCIA Y TRANSPARENCIA					Ninguno de los elementos de los Contenidos Específicos del Informe de Sostenibilidad 2019 de Frontera Energy Corporation, fue sometido a un proceso de verificación externa. Se evaluará la aplicación de esta práctica para el próximo informe.
Ética, transparencia y cumplimiento (ODS 16) (Principio del Pacto Mundial de las Naciones Unidas: 10)	GRI 103: Enfoque de Gestión, 2016	103-1 Explicación del tema material y su Cobertura	Nuestro Informe de Sostenibilidad 2019 Cobertura de los asuntos materiales Actuamos con coherencia y transparencia Ética, transparencia y cumplimiento	Página 2 Página 13 Página 15 Página 17	No verificado
		103-2 El enfoque de gestión y sus componente	Actuamos con coherencia y transparencia Ética, transparencia y cumplimiento Retos y oportunidades 2020+	Página 15 Página 17 Página 22 http://www.fronteraenergy.ca/declaration-of-ethics-compliance/	No verificado
		103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Actuamos con coherencia y transparencia Ética, transparencia y cumplimiento Retos y oportunidades 2020+ Gestión de riesgos Supervisión de riesgos El Comité de Gobierno Corporativo, Nominaciones y Sustentabilidad revisa nuestros sistemas de control interno en las áreas de medioambiente, salud y seguridad, y, los asuntos administrativos relacionados con temas ambientales, sociales, de sustentabilidad, y, de salud y seguridad. Frontera realiza un análisis de materialidad anual con el fin de consultar a los grupos de interés internos y externos sobre los impactos sociales, económicos y ambientales. Los resultados de este análisis se presentan al Comité de Gobierno Corporativo, Nominaciones y Sustentabilidad, responsable de aprobar la divulgación de dichos hallazgos en el informe de sostenibilidad.	Página 15 Página 17 Página 22 Páginas 31-32 Índice de contenido estándares GRI	No verificado

ASUNTOS MATERIALES	CONTENIDOS ESPECÍFICOS DE ESTÁNDAR GRI		RESPUESTA / UBICACIÓN	NÚMEROS (S) DE PÁGINA, ÍNDICE DE CONTENIDO ESTÁNDARES GRI Y/O URL (S)	OMISIÓN	VERIFICACIÓN
Ética, transparencia y cumplimiento (ODS 16) (Principio del Pacto Mundial de las Naciones Unidas: 10)	GRI 205: Anticorrupción, 2016	205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	Ética, transparencia y cumplimiento Día C: Evaluación de Cumplimiento	Página 17 Página 20		No verificado
		205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Ética, transparencia y cumplimiento Ofrecimos entrenamientos más focalizados basados en el análisis de riesgos y su materialización	Página 17 Página 19		No verificado
		205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	Ética, transparencia y cumplimiento Gestión de denuncias	Página 17 Página 21		No verificado
	GRI 206: Competencia desleal, 2016	206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopolísticas y contra la libre competencia	0 acciones legales por comportamiento anticompetitivo, prácticas monopolísticas y antimonopolio en 2019.	Índice de contenido estándares GRI		No verificado
	GRI 307: Cumplimiento ambiental, 2016	307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	0 sanciones ambientales en 2019.	Índice de contenido estándares GRI		No verificado
	GRI 415: Política pública, 2016	415-1 Contribución a partidos y/o representantes políticos	Frontera no realiza donaciones ni contribuciones para apoyar a partidos políticos, candidatos o causas. Frontera, sus empleados y las partes interesadas, deben ejercer la debida diligencia para garantizar que las donaciones caritativas no se utilicen para facilitar u ocultar actos de soborno o corrupción. Las donaciones benéficas (ya sea en forma de contribuciones financieras o mediante productos, servicios, conocimiento, tiempo, etc.) a organizaciones benéficas, instituciones académicas u otras organizaciones no gubernamentales, están permitidas solo si los destinatarios no son clientes, proveedores o partes con las que Frontera tiene relaciones comerciales y siempre que se obtenga la aprobación previa de acuerdo con la Política de Inversión Social y Donaciones de Frontera.	Índice de contenido estándares GRI		No verificado
	GRI 416: Salud y seguridad de los clientes, 2016	416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	Nuestras operaciones se llevan a cabo en campos donde, debido a nuestros estrictos procesos de HSEQ, se asegura la salud y seguridad de los empleados y contratistas, y de otras personas que deben ingresar por motivos laborales.	Índice de contenido estándares GRI		No verificado
	GRI 419: Cumplimiento socioeconómico, 2016	419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	0 acciones legales en los ámbitos social y económico en 2019.	Índice de contenido estándares GRI		No verificado

ASUNTOS MATERIALES	CONTENIDOS ESPECÍFICOS DE ESTÁNDAR GRI	RESPUESTA / UBICACIÓN	NÚMEROS (S) DE PÁGINA, ÍNDICE DE CONTENIDO ESTÁNDARES GRI Y/O URL (S)	OMISIÓN	VERIFICACIÓN	
Respeto y promoción de los derechos humanos (ODS 5 y 16) (Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas: 1, 2, 3, 4, 5 y 6)	GRI 103: Enfoque de Gestión, 2016	103-1 Explicación del tema material y su Cobertura	Nuestro Informe de Sostenibilidad 2019 Cobertura de los asuntos materiales Derechos Humanos (DD.HH) Diversidad, equidad e inclusión Relaciones laborales / libertad de asociación	Página 2 Página 13 Páginas 22-23 Página 51 Páginas 51-52		No verificado
		103-2 El enfoque de gestión y sus componente	Derechos Humanos (DD.HH) Diversidad, equidad e inclusión Relaciones laborales / libertad de asociación Retos y oportunidades 2020+	Páginas 22-23 Página 51 Páginas 51-52 Página 53		No verificado
		103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Derechos Humanos (DD.HH) Diversidad, equidad e inclusión Relaciones laborales / libertad de asociación Retos y oportunidades 2020+ Gestión de riesgos Supervisión de riesgos El Comité de Gobierno Corporativo, Nominaciones y Sustentabilidad revisa nuestros sistemas de control interno en las áreas de medioambiente, salud y seguridad, y, los asuntos administrativos relacionados con temas ambientales, sociales, de sustentabilidad, y, de salud y seguridad. Frontera realiza un análisis de materialidad anual con el fin de consultar a los grupos de interés internos y externos sobre los impactos sociales, económicos y ambientales. Los resultados de este análisis se presentan al Comité de Gobierno Corporativo, Nominaciones y Sustentabilidad, responsable de aprobar la divulgación de dichos hallazgos en el informe de sostenibilidad.	Páginas 22-23 Página 51 Páginas 51-52 Página 53 Páginas 31-32 Índice de contenido estándares GRI		No verificado

ASUNTOS MATERIALES	CONTENIDOS ESPECÍFICOS DE ESTÁNDAR GRI		RESPUESTA / UBICACIÓN	NÚMEROS (S) DE PÁGINA, ÍNDICE DE CONTENIDO ESTÁNDARES GRI Y/O URL (S)	OMISIÓN	VERIFICACIÓN
Respeto y promoción de los derechos humanos (ODS 5 y 16) (Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas: 1, 2, 3, 4, 5 y 6)	GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades, 2016	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Fuerza laboral de Frontera: Colaboradores según contrato laboral y género (número de personas) Diversidad empleados según posición y género (número de personas) Diversidad empleados según posición y rangos de edad (número de personas) Nuevas contrataciones según género (número de personas) Canadá: nuevas contrataciones según género (número de personas) Colombia: nuevas contrataciones según rangos de edad y género (número de personas) Ecuador: nuevas contrataciones según rangos de edad y género (número de personas) Perú: nuevas contrataciones según rangos de edad y género (número de personas) Indicadores equidad de género	Páginas 40-44		No verificado
		405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	Colombia Dirección media / general: 0,99 Supervisor / Gerencia de Primera Línea: 0,93 Grupos de especialistas: 0,98 Otros empleados: 1,05 Perú Dirección media / general: 0,73 Supervisor / Gerencia de Primera Línea: 0,97 Grupos de especialistas: 0,88 Otros empleados: 1,15 Canadá Dirección media / general: 0,71 Grupos de especialistas: 0,83 Otros empleados: 0,73	Índice de contenido estándares GRI		No verificado
	GRI 406: No discriminación, 2016	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	0 incidentes de discriminación reportados a través de nuestros canales de ética en 2019.	Índice de contenido estándares GRI		No verificado
	GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva, 2016	407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	Relaciones laborales / libertad de asociación Contribuimos con el fortalecimiento de las economías locales	Páginas 51-52 Páginas 56-59		No verificado

ASUNTOS MATERIALES	CONTENIDOS ESPECÍFICOS DE ESTÁNDAR GRI		RESPUESTA / UBICACIÓN	NÚMEROS (S) DE PÁGINA, ÍNDICE DE CONTENIDO ESTÁNDARES GRI Y/O URL (S)	OMISIÓN	VERIFICACIÓN
Respeto y promoción de los derechos humanos (ODS 5 y 16) (Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas: 1, 2, 3, 4, 5 y 6)	GRI 408: Trabajo infantil, 2016	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	Derechos Humanos (DD.HH)	Páginas 22-23		No verificado
	GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio, 2016	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	Derechos Humanos (DD.HH)	Páginas 22-23		No verificado
	GRI 410: Prácticas en materia de seguridad, 2016	410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	Derechos Humanos (DD.HH) Nuestra gestión con la fuerza pública y las empresas de seguridad	Páginas 22-23		No verificado
	GRI 411: Derechos de los pueblos indígenas, 2016	411-1 Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	En Perú, el Gobierno está implementando un proceso de consulta previa con las comunidades indígenas. Este proceso se inició en diciembre de 2018, con el objetivo de preguntar a las comunidades indígenas del Lote 192, si están de acuerdo con las actividades de exploración y explotación de hidrocarburos en sus territorios, a fin de contar con un contrato de licencia por un período adicional de 30 años. Este proceso lo está llevando a cabo el Ministerio de Energía y Minas y Perupetro. Frontera Energy no participa en esta consulta, ya que de acuerdo con la ley peruana, solo el Gobierno puede implementar dicho proceso. Durante 2019, no se tuvo información sobre denuncias en curso por parte de las comunidades indígenas. Con relación a las comunidades indígenas en Colombia, la comunidad indígena de Unuma (departamento del Meta), la cual no está certificada por el Gobierno colombiano como comunidad con presencia en nuestras operaciones, ha solicitado a la Compañía, los siguientes temas: inversión social, compras de bienes y servicios, y, reclutamiento laboral. Lo anterior, bajo el argumento de estar cerca de una de nuestras instalaciones del Bloque Quifa. Adicionalmente, han manifestado su intención de asegurar que el Ministerio del Interior exija a Frontera Energy la realización de una consulta previa. En 2019, la Compañía no recibió una solicitud formal por parte del Gobierno colombiano ni una certificación de presencia de esta comunidad en nuestras áreas de operación.	Índice de contenido estándares GRI		No verificado

ASUNTOS MATERIALES	CONTENIDOS ESPECÍFICOS DE ESTÁNDAR GRI	RESPUESTA / UBICACIÓN	NÚMEROS (S) DE PÁGINA, ÍNDICE DE CONTENIDO ESTÁNDARES GRI Y/O URL (S)	OMISIÓN	VERIFICACIÓN	
Respeto y promoción de los derechos humanos (ODS 5 y 16) (Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas: 1, 2, 3, 4, 5 y 6)	GRI 412: Evaluación de derechos humanos, 2016	412-1 Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos	Derechos Humanos (DD.HH) Contribuimos con el desarrollo sostenible de las comunidades Mantenemos nuestra estrategia de participación comunitaria y ejecutamos análisis económicos, sociales y ambientales, así como un monitoreo constante en las áreas de operación.	Páginas 22-23 Páginas 61-71 Índice de contenido estándares GRI		No verificado
		412-2 Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	Nuestra gestión con la fuerza pública y las empresas de seguridad	Páginas 22-23		No verificado
		412-3 Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos	Anexo Contractual de Seguridad (ACS)	Página 23		No verificado
OPERAMOS CON EXCELENCIA Y ASEGURAMOS LA SALUD Y EL BIENESTAR DE NUESTROS EMPLEADOS					Ninguno de los elementos de los Contenidos Específicos del Informe de Sostenibilidad 2019 de Frontera Energy Corporation, fue sometido a un proceso de verificación externa. Se evaluará la aplicación de esta práctica para el próximo informe.	
Altos estándares de cultura HSEQ (ODS 3)	GRI 103: Enfoque de Gestión, 2016	103-1 Explicación del tema material y su Cobertura	Nuestro Informe de Sostenibilidad 2019 Cobertura de los asuntos materiales Operamos con excelencia y aseguramos la salud y el bienestar de nuestros empleados Salud laboral y seguridad industrial: nuestro compromiso con una cultura HSEQ	Página 2 Página 13 Página 25 Páginas 32-37		No verificado
		103-2 El enfoque de gestión y sus componente	Operamos con excelencia y aseguramos la salud y el bienestar de nuestros empleados Salud laboral y seguridad industrial: nuestro compromiso con una cultura HSEQ Retos y oportunidades 2020+	Página 25 Páginas 32-37		No verificado

ASUNTOS MATERIALES	CONTENIDOS ESPECÍFICOS DE ESTÁNDAR GRI		RESPUESTA / UBICACIÓN	NÚMEROS (S) DE PÁGINA, ÍNDICE DE CONTENIDO ESTÁNDARES GRI Y/O URL (S)	OMISIÓN	VERIFICACIÓN
Altos estándares de cultura HSEQ (ODS 3)	GRI 103: Enfoque de Gestión, 2016	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	<p>Operamos con excelencia y aseguramos la salud y el bienestar de nuestros empleados</p> <p>Salud laboral y seguridad industrial: nuestro compromiso con una cultura HSEQ</p> <p>Retos y oportunidades 2020+</p> <p>Gestión de riesgos</p> <p>Supervisión de riesgos</p> <p>El Comité de Gobierno Corporativo, Nominaciones y Sustentabilidad revisa nuestros sistemas de control interno en las áreas de medioambiente, salud y seguridad, y, los asuntos administrativos relacionados con temas ambientales, sociales, de sustentabilidad, y, de salud y seguridad. Frontera realiza un análisis de materialidad anual con el fin de consultar a los grupos de interés internos y externos sobre los impactos sociales, económicos y ambientales. Los resultados de este análisis se presentan al Comité de Gobierno Corporativo, Nominaciones y Sustentabilidad, responsable de aprobar la divulgación de dichos hallazgos en el informe de sostenibilidad.</p>	Página 25 Páginas 32-37 Páginas 31-32 Índice de contenido estándares GRI		No verificado
	GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo, 2016	403-1 Representación de los trabajadores en comités formales trabajador- empresa de salud y seguridad	Frontera cuenta con un Comité Paritario de Salud y Seguridad definido de acuerdo con parámetros legales, cuya misión es asegurar las mejores condiciones de salud y seguridad para el personal de la Compañía. Sus miembros son elegidos por votación y representan al 100% de los trabajadores.	Índice de contenido estándares GRI		No verificado
		403-2 Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, ausentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	<p>Indicadores corporativos de seguridad industrial</p> <p>En 2019, se produjo la muerte de un contratista, debido a un incidente vehicular en el campo Quifa, incidente registrado en TRIR -Tasa de Incidentes Registrables Total- y Tasa de Frecuencia de Lesiones con Tiempo Perdido -LTIFR-.</p>	Página 33 Índice de contenido estándares GRI		No verificado
		403-3 Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad	Salud laboral y seguridad industrial: nuestro compromiso con una cultura HSEQ	Páginas 32-37		No verificado
		403-4 Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos	Salud laboral y seguridad industrial: nuestro compromiso con una cultura HSEQ	Páginas 32-37		No verificado

ASUNTOS MATERIALES	CONTENIDOS ESPECÍFICOS DE ESTÁNDAR GRI	RESPUESTA / UBICACIÓN	NÚMEROS (S) DE PÁGINA, ÍNDICE DE CONTENIDO ESTÁNDARES GRI Y/O URL (S)	OMISIÓN	VERIFICACIÓN
Excelencia operacional	GRI 103: Enfoque de Gestión, 2016	103-1 Explicación del tema material y su Cobertura	Nuestro Informe de Sostenibilidad 2019 Cobertura de los asuntos materiales Operamos con excelencia y aseguramos la salud y el bienestar de nuestros empleados Estrategia operacional Estrategia corporativa	Página 2 Página 13 Página 25 Páginas 29-31	No verificado
		103-2 El enfoque de gestión y sus componente	Operamos con excelencia y aseguramos la salud y el bienestar de nuestros empleados Estrategia operacional Estrategia corporativa Retos y oportunidades 2020+	Página 25 Páginas 29-31 Página 37	No verificado
		103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Operamos con excelencia y aseguramos la salud y el bienestar de nuestros empleados Estrategia operacional Estrategia corporativa Gestión de riesgos Supervisión de riesgos El Comité de Gobierno Corporativo, Nominaciones y Sustentabilidad revisa nuestros sistemas de control interno en las áreas de medioambiente, salud y seguridad, y, los asuntos administrativos relacionados con temas ambientales, sociales, de sustentabilidad, y, de salud y seguridad. Frontera realiza un análisis de materialidad anual con el fin de consultar a los grupos de interés internos y externos sobre los impactos sociales, económicos y ambientales. Los resultados de este análisis se presentan al Comité de Gobierno Corporativo, Nominaciones y Sustentabilidad, responsable de aprobar la divulgación de dichos hallazgos en el informe de sostenibilidad.	Página 25 Páginas 29-31 Páginas 31-32 Página 37 Índice de contenido estándares GRI	No verificado
	Indicadores propios	Cifras 2019	Página 26	No verificado	

ASUNTOS MATERIALES	CONTENIDOS ESPECÍFICOS DE ESTÁNDAR GRI		RESPUESTA / UBICACIÓN	NÚMEROS (S) DE PÁGINA, ÍNDICE DE CONTENIDO ESTÁNDARES GRI Y/O URL (S)	OMISIÓN	VERIFICACIÓN
Excelencia operacional	Indicadores propios		Resultados financieros y operacionales	Páginas 27-28	No verificado	
			Estrategia operacional	Páginas 29-30	No verificado	
			Estrategia corporativa	Páginas 30-31	No verificado	
Desarrollo de nuevos negocios	GRI 103: Enfoque de Gestión, 2016	103-1 Explicación del tema material y su Cobertura	Nuestro Informe de Sostenibilidad 2019 Cobertura de los asuntos materiales Operamos con excelencia y aseguramos la salud y el bienestar de nuestros empleados	Página 2 Página 13 Página 25		No verificado
		103-2 El enfoque de gestión y sus componente	Operamos con excelencia y aseguramos la salud y el bienestar de nuestros empleados Estrategia operacional Estrategia corporativa	Página 25 Páginas 29-31		No verificado
		103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Operamos con excelencia y aseguramos la salud y el bienestar de nuestros empleados Estrategia operacional Estrategia corporativa Gestión de riesgos Supervisión de riesgos El Comité de Gobierno Corporativo, Nominaciones y Sustentabilidad revisa nuestros sistemas de control interno en las áreas de medioambiente, salud y seguridad, y, los asuntos administrativos relacionados con temas ambientales, sociales, de sustentabilidad, y, de salud y seguridad. Frontera realiza un análisis de materialidad anual con el fin de consultar a los grupos de interés internos y externos sobre los impactos sociales, económicos y ambientales. Los resultados de este análisis se presentan al Comité de Gobierno Corporativo, Nominaciones y Sustentabilidad, responsable de aprobar la divulgación de dichos hallazgos en el informe de sostenibilidad.	Página 25 Páginas 29-31 Páginas 31-32 Índice de contenido estándares GRI		No verificado
	Indicadores propios		Estrategia operacional	Páginas 29-30		No verificado
			Estrategia corporativa	Páginas 30-31	No verificado	

ASUNTOS MATERIALES	CONTENIDOS ESPECÍFICOS DE ESTÁNDAR GRI	RESPUESTA / UBICACIÓN	NÚMEROS (S) DE PÁGINA, ÍNDICE DE CONTENIDO ESTÁNDARES GRI Y/O URL (S)	OMISIÓN	VERIFICACIÓN
EMPLEAMOS EL MEJOR TALENTO Y PROMOVEMOS EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS PARA NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS INTERNOS Y EXTERNOS					Ninguno de los elementos de los Contenidos Específicos del Informe de Sostenibilidad 2019 de Frontera Energy Corporation, fue sometido a un proceso de verificación externa. Se evaluará la aplicación de esta práctica para el próximo informe.
GRI 401: Empleo, 2016	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	Nuevas contrataciones laborales (número de personas) Nuevas contrataciones según género (número de personas) Canadá: nuevas contrataciones según género (número de personas) Colombia: nuevas contrataciones según rangos de edad y género (número de personas) Ecuador: nuevas contrataciones según rangos de edad y género (número de personas) Perú: nuevas contrataciones según rangos de edad y género (número de personas) Tasa de rotación Canadá: M:1.89% H:1.08% Colombia M:1.16% H:0.95% Perú: M: 1.25% H:2.32% Tasa de rotación total: M:1.21% H:1.15% Total Voluntary Rate: W: 0.28% M: 0.24%	Páginas 42-43 Índice de contenido estándares GRI		No verificado
	401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	Bienestar: entornos de calidad de vida	Página 50		No verificado

ASUNTOS MATERIALES	CONTENIDOS ESPECÍFICOS DE ESTÁNDAR GRI	RESPUESTA / UBICACIÓN	NÚMEROS (S) DE PÁGINA, ÍNDICE DE CONTENIDO ESTÁNDARES GRI Y/O URL (S)	OMISIÓN	VERIFICACIÓN
GRI 401: Empleo, 2016	401-3 Permiso parental	<p>Licencia parental total Colombia: M: 22 H: 19 Perú: H: 2 Canadá-Toronto: M: 2</p> <p>Regresa la baja parental en 2019 Colombia M: 22 H: 19 Perú: H: 2 Canadá-Toronto: M: 2</p> <p>Tasa de retorno después de la baja por paternidad Colombia M: 100% H: 100% Perú H: 100% Toronto M: 100%</p> <p>Tasa de retención después de la licencia parental Colombia M: 100% H: 100% Perú H: 100% Canadá-Toronto: M 100%</p>	Índice de contenido estándares GRI	No verificado	
GRI 402: Relaciones trabajador-empresa, 2016	402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	No contamos con una política, ni con procedimientos relacionados con los plazos mínimos de preaviso sobre cambios operativos. Nuestro parámetro de actuación es la ley.	Índice de contenido estándares GRI		No verificado
GRI 404: Formación y enseñanza, 2016	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	Indicadores Canadá, Colombia y Perú	Página 48		No verificado
	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	Seguimos afianzando nuestra cultura Desarrollo profesional y personal	Páginas 44-45 Páginas 45-49		No verificado
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	Empleados incluidos en evaluación de gestión del desempeño (número)	Página 49		No verificado

ASUNTOS MATERIALES	CONTENIDOS ESPECÍFICOS DE ESTÁNDAR GRI	RESPUESTA / UBICACIÓN	NÚMEROS (S) DE PÁGINA, ÍNDICE DE CONTENIDO ESTÁNDARES GRI Y/O URL (S)	OMISIÓN	VERIFICACIÓN
PROMOVEMOS UNA CADENA DE ABASTECIMIENTO SOSTENIBLE					Ninguno de los elementos de los Contenidos Específicos del Informe de Sostenibilidad 2019 de Frontera Energy Corporation, fue sometido a un proceso de verificación externa. Se evaluará la aplicación de esta práctica para el próximo informe.
Condiciones de contratación de mano de obra local (ODS 8) (Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas: 1-10)	GRI 103: Enfoque de Gestión, 2016	103-1 Explicación del tema material y su Cobertura	Nuestro Informe de Sostenibilidad 2019 Cobertura de los asuntos materiales Promovemos una cadena de abastecimiento sostenible Contribuimos con el fortalecimiento de las economías locales	Página 2 Página 13 Página 55 Páginas 56-59	No verificado
		103-2 El enfoque de gestión y sus componente	Promovemos una cadena de abastecimiento sostenible Contribuimos con el fortalecimiento de las economías locales Retos y oportunidades 2020+	Página 55 Páginas 56-59 Página 59	No verificado

ASUNTOS MATERIALES	CONTENIDOS ESPECÍFICOS DE ESTÁNDAR GRI		RESPUESTA / UBICACIÓN	NÚMEROS (S) DE PÁGINA, ÍNDICE DE CONTENIDO ESTÁNDARES GRI Y/O URL (S)	OMISIÓN	VERIFICACIÓN
Condiciones de contratación de mano de obra local (ODS 8) (Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas: 1-10)	GRI 103: Enfoque de Gestión, 2016	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	<p>Promovemos una cadena de abastecimiento sostenible Contribuimos con el fortalecimiento de las economías locales Retos y oportunidades 2020+ Gestión de riesgos Supervisión de riesgos</p> <p>El Comité de Gobierno Corporativo, Nominaciones y Sustentabilidad revisa nuestros sistemas de control interno en las áreas de medioambiente, salud y seguridad, y, los asuntos administrativos relacionados con temas ambientales, sociales, de sustentabilidad, y, de salud y seguridad. Frontera realiza un análisis de materialidad anual con el fin de consultar a los grupos de interés internos y externos sobre los impactos sociales, económicos y ambientales. Los resultados de este análisis se presentan al Comité de Gobierno Corporativo, Nominaciones y Sustentabilidad, responsable de aprobar la divulgación de dichos hallazgos en el informe de sostenibilidad.</p>	<p>Página 55 Páginas 56-59 Página 59 Páginas 31-32 Índice de contenido estándares GRI</p>		No verificado
	GRI 204: Prácticas de adquisición, 2016	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	Caracterización de nuestra cadena de abastecimiento	Página 56		No verificado
	GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores, 2016	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	No hubo evaluación del componente ambiental de nuevos proveedores al momento de la selección.	Índice de contenido estándares GRI		No verificado
		308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	<p>Ofrecimos entrenamientos más focalizados basados en el análisis de riesgos y su materialización</p> <p>Supervisión de riesgos Contribuimos con el fortalecimiento de las economías locales</p> <p>El impacto más significativo incluye emisiones de GEI y material particulado por transporte de personal, maquinaria y equipo, consumo de agua y generación de residuos por contratistas, entre otros.</p>	<p>Páginas 31-32 Páginas 56-59 Índice de contenido estándares GRI</p>		No verificado

ASUNTOS MATERIALES	CONTENIDOS ESPECÍFICOS DE ESTÁNDAR GRI	RESPUESTA / UBICACIÓN	NÚMEROS (S) DE PÁGINA, ÍNDICE DE CONTENIDO ESTÁNDARES GRI Y/O URL (S)	OMISIÓN	VERIFICACIÓN	
Condiciones de contratación de mano de obra local (ODS 8) (Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas: 1-10)	GRI 414: Evaluación social de los proveedores, 2016	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	No hubo evaluación de componentes sociales para nuevos proveedores al momento de la selección.	Índice de contenido estándares GRI		No verificado
		414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Ofrecimos entrenamientos más focalizados basados en el análisis de riesgos y su materialización Supervisión de riesgos Contribuimos con el fortalecimiento de las economías locales El impacto más significativo incluye la generación de conflictos en el transporte de maquinaria y equipo, interrupciones en la comunidad debido a la generación de ruido y retrasos en el mantenimiento de carreteras.	Páginas 31-32 Páginas 56-59 Índice de contenido estándares GRI		No verificado
CONTRIBUIMOS CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE DE LAS COMUNIDADES					Ninguno de los elementos de los Contenidos Específicos del Informe de Sostenibilidad 2019 de Frontera Energy Corporation, fue sometido a un proceso de verificación externa. Se evaluará la aplicación de esta práctica para el próximo informe.	
Relaciones cercanas y desarrollo mutuo (ODS 1, 2, 3, 4 y 8) (Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas: 1 y 2)	GRI 103: Enfoque de Gestión, 2016	103-1 Explicación del tema material y su Cobertura	Nuestro Informe de Sostenibilidad 2019 Cobertura de los asuntos materiales Contribuimos con el desarrollo sostenible de las comunidades Trabajamos en armonía con el medio ambiente	Página 2 Página 13 Página 61 Página 73		No verificado
		103-2 El enfoque de gestión y sus componente	Contribuimos con el desarrollo sostenible de las comunidades Retos y oportunidades 2020+ Trabajamos en armonía con el medio ambiente	Página 61 Página 71 Página 73		No verificado

ASUNTOS MATERIALES	CONTENIDOS ESPECÍFICOS DE ESTÁNDAR GRI	RESPUESTA / UBICACIÓN	NÚMEROS (S) DE PÁGINA, ÍNDICE DE CONTENIDO ESTÁNDARES GRI Y/O URL (S)	OMISIÓN	VERIFICACIÓN	
Relaciones cercanas y desarrollo mutuo (ODS 1, 2, 3, 4 y 8) (Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas: 1 y 2)	GRI 103: Enfoque de Gestión, 2016	<p>103-3 Evaluación del enfoque de gestión</p> <p>Contribuimos con el desarrollo sostenible de las comunidades Retos y oportunidades 2020+ Gestión de riesgos Supervisión de riesgos</p> <p>El Comité de Gobierno Corporativo, Nominaciones y Sustentabilidad revisa nuestros sistemas de control interno en las áreas de medioambiente, salud y seguridad, y, los asuntos administrativos relacionados con temas ambientales, sociales, de sustentabilidad, y, de salud y seguridad. Frontera realiza un análisis de materialidad anual con el fin de consultar a los grupos de interés internos y externos sobre los impactos sociales, económicos y ambientales. Los resultados de este análisis se presentan al Comité de Gobierno Corporativo, Nominaciones y Sustentabilidad, responsable de aprobar la divulgación de dichos hallazgos en el informe de sostenibilidad.</p>	Página 61 Página 71 Páginas 31-32 Índice de contenido estándares GRI		No verificado	
	GRI 413: Comunidades locales, 2016	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	<p>Contribuimos con el desarrollo sostenible de las comunidades Trabajamos en armonía con el medio ambiente Protección de la biodiversidad</p>	Página 61 Página 74 Páginas 75-76		No verificado
		413-2 Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales	<p>Contribuimos con el desarrollo sostenible de las comunidades Trabajamos en armonía con el medio ambiente Protección de la biodiversidad</p> <p>Entre los impactos negativos se encuentran los procesos migratorios, la pérdida de pertenencia a las actividades tradicionales de la zona, el aumento del costo de vida, los cambios de estilo de vida, entre otros. Frontera Energy lleva a cabo proyectos enmarcados en un modelo de inversión social, para prevenir o minimizar dichos impactos.</p>	Página 61 Página 74 Páginas 75-76 Índice de contenido estándares GRI		No verificado

ASUNTOS MATERIALES	CONTENIDOS ESPECÍFICOS DE ESTÁNDAR GRI	RESPUESTA / UBICACIÓN	NÚMEROS (S) DE PÁGINA, ÍNDICE DE CONTENIDO ESTÁNDARES GRI Y/O URL (S)	OMISIÓN	VERIFICACIÓN
TRABAJAMOS EN ARMONÍA CON EL MEDIO AMBIENTE					Ninguno de los elementos de los Contenidos Específicos del Informe de Sostenibilidad 2019 de Frontera Energy Corporation, fue sometido a un proceso de verificación externa. Se evaluará la aplicación de esta práctica para el próximo informe.
Producción y consumo responsables (ODS 12 y 15) (Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas: 7, 8 y 9)	GRI 103: Enfoque de Gestión, 2016	103-1 Explicación del tema material y su Cobertura	Nuestro Informe de Sostenibilidad 2019 Cobertura de los asuntos materiales Trabajamos en armonía con el medio ambiente	Página 2 Página 13 Página 73	No verificado
		103-2 El enfoque de gestión y sus componente	Trabajamos en armonía con el medio ambiente Estrategia de cumplimiento ambiental Protección de la biodiversidad Gestión responsable y eficiente del agua Gestión y aprovechamiento de residuos Retos y oportunidades 2020+	Página 73 Páginas 74-75 Páginas 75-76 Páginas 77-78 Páginas 78-79 Página 86	No verificado
		103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Trabajamos en armonía con el medio ambiente Retos y oportunidades 2020+ Gestión de riesgos Supervisión de riesgos El Comité de Gobierno Corporativo, Nominaciones y Sustentabilidad revisa nuestros sistemas de control interno en las áreas de medioambiente, salud y seguridad, y, los asuntos administrativos relacionados con temas ambientales, sociales, de sustentabilidad, y, de salud y seguridad. Frontera realiza un análisis de materialidad anual con el fin de consultar a los grupos de interés internos y externos sobre los impactos sociales, económicos y ambientales. Los resultados de este análisis se presentan al Comité de Gobierno Corporativo, Nominaciones y Sustentabilidad, responsable de aprobar la divulgación de dichos hallazgos en el informe de sostenibilidad.	Página 73 Página 86 Páginas 31-32 Índice de contenido estándares GRI	No verificado

ASUNTOS MATERIALES	CONTENIDOS ESPECÍFICOS DE ESTÁNDAR GRI	RESPUESTA / UBICACIÓN	NÚMEROS (S) DE PÁGINA, ÍNDICE DE CONTENIDO ESTÁNDARES GRI Y/O URL (S)	OMISIÓN	VERIFICACIÓN	
Producción y consumo responsables (ODS 12 y 15) (Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas: 7, 8 y 9)	GRI 303: Agua y efluentes, 2018	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	Trabajamos en armonía con el medio ambiente Estrategia de cumplimiento ambiental Gestión responsable y eficiente del agua Captación de agua según fuente de suministro Consumo total de agua según uso Colombia Agua residual generada (m3/año) el 3 va como súper índice	Página 73 Páginas 74-75 Páginas 77-78		No verificado
		303-2 Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	Gestión responsable y eficiente del agua Cumplimos con la normativa nacional y local para la administración y planificación ambiental del agua.	Páginas 77-78 Índice de contenido estándares GRI		No verificado
		303-3 Extracción de agua	Consumo total de agua según uso Colombia	Páginas 77-78		No verificado
		303-4 Vertido de agua	Agua residual generada (m3/año) el 3 va como súper índice	Páginas 77-78		No verificado
		303-5 Consumo de agua	Consumo total de agua según uso Colombia Agua residual generada (m3/año) el 3 va como súper índice	Páginas 77-78		No verificado
	GRI 304: Biodiversidad, 2016	304-1 Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	Trabajamos en armonía con el medio ambiente Estrategia de cumplimiento ambiental Protección de la biodiversidad	Páginas 73-77		No verificado
		304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	Trabajamos en armonía con el medio ambiente Estrategia de cumplimiento ambiental Protección de la biodiversidad	Páginas 73-77		No verificado
		304-3 Hábitats protegidos o restaurados	Protección de la biodiversidad Zonas reforestadas por Frontera: reforestación protectora (Ha.)	Páginas 75-76 Página 76		No verificado
		304-4 Especies que aparecen en la Lista Roja de la UICN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones	Trabajamos en armonía con el medio ambiente Estrategia de cumplimiento ambiental Protección de la biodiversidad	Páginas 73-77		No verificado

ASUNTOS MATERIALES	CONTENIDOS ESPECÍFICOS DE ESTÁNDAR GRI	RESPUESTA / UBICACIÓN	NÚMEROS (S) DE PÁGINA, ÍNDICE DE CONTENIDO ESTÁNDARES GRI Y/O URL (S)	OMISIÓN	VERIFICACIÓN	
Producción y consumo responsables (ODS 12 y 15) (Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas: 7, 8 y 9)	GRI 306: Residuos, 2020	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	Gestión y aprovechamiento de residuos	Páginas 78-79		No verificado
		306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos				No verificado
		306-3 Residuos generados				No verificado
		306-4 Residuos no destinados a eliminación				No verificado
		306-5 Residuos destinados a eliminación				No verificado
Cambio climático (ODS 13) (Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas: 7, 8 y 9)	GRI 103: Enfoque de Gestión, 2016	103-1 Explicación del tema material y su Cobertura	Nuestro Informe de Sostenibilidad 2019 Cobertura de los asuntos materiales Trabajamos en armonía con el medio ambiente	Página 2 Página 13 Página 73		No verificado
		103-2 El enfoque de gestión y sus componente	Trabajamos en armonía con el medio ambiente Cambio climático Retos y oportunidades 2020+	Página 73 Páginas 80-85 Página 85		No verificado
		103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Cambio climático Retos y oportunidades 2020+ Gestión de riesgos Supervisión de riesgos El Comité de Gobierno Corporativo, Nominaciones y Sustentabilidad revisa nuestros sistemas de control interno en las áreas de medioambiente, salud y seguridad, y, los asuntos administrativos relacionados con temas ambientales, sociales, de sustentabilidad, y, de salud y seguridad. Frontera realiza un análisis de materialidad anual con el fin de consultar a los grupos de interés internos y externos sobre los impactos sociales, económicos y ambientales. Los resultados de este análisis se presentan al Comité de Gobierno Corporativo, Nominaciones y Sustentabilidad, responsable de aprobar la divulgación de dichos hallazgos en el informe de sostenibilidad.	Páginas 31-32 Página 85 Índice de contenido estándares GRI		No verificado

ASUNTOS MATERIALES	CONTENIDOS ESPECÍFICOS DE ESTÁNDAR GRI	RESPUESTA / UBICACIÓN	NÚMEROS (S) DE PÁGINA, ÍNDICE DE CONTENIDO ESTÁNDARES GRI Y/O URL (S)	OMISIÓN	VERIFICACIÓN	
Cambio climático (ODS 13) (Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas: 7, 8 y 9)	GRI 302: Energía, 2016	302-1 Consumo energético dentro de la organización	Consumo de combustible para generación de energía eléctrica y térmica	Página 81		No verificado
		302-2 Consumo energético fuera de la organización	Compra de energía según procedencia y uso (Mwh)	Página 81		No verificado
		302-3 Intensidad energética	Intensidad energética	Página 81		No verificado
		302-4 Reducción del consumo energético	Compra de energía según procedencia y uso (Mwh) Durante el 2019 se incrementó la compra de energía del sistema interconectado, contribuyendo así a reducir el uso de combustibles como el crudo y el fuel oil para la generación de energía.	Página 81 Índice de contenido estándares GRI		No verificado
	GRI 305: Emisiones, 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Nuestra huella de carbono	Páginas 82-84		No verificado
		305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)				No verificado
		305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)				No verificado
		305-4 Intensidad de las emisiones de GEI				No verificado
		305-5 Reducción de las emisiones de GEI				No verificado
		305-6 Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO)		Información no disponible	No verificado	
		305-7 Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire la x tanto en NO como en SO va como subíndice		Información no disponible	No verificado	

