Relatório **Anual** e de **Sustentabilidade** **2013**

Pacific
Rubiales Energy

A PACIFIC tem políticas e práticas operacionais que melhoram a **COMPETITIVIDADE**

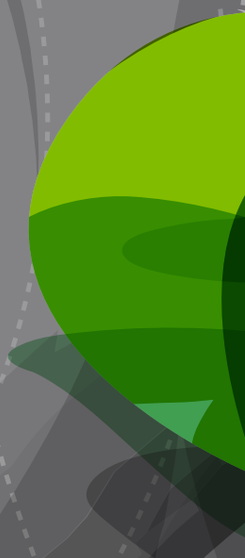
Pacific

ao mesmo tempo que ajudam a

MELHORAR as CONDIÇÕES ECONÓMICAS, SOCIAIS E AMBIENTAIS

nas comunidades onde operam

isso é **VALOR COMPARTIHADO**



sobre ESTE RELATÓRIO

5º *Relatório* Anual e de Sustentabilidade 2013

O valor *que nos une*

Este é o quinto Relatório de Sustentabilidade da **Pacific**. Abrange o desempenho econômico, ambiental e social da companhia durante o período janeiro/dezembro de 2013, e informação sobre as operações realizadas na Colômbia, Peru e Canadá das seguintes unidades de negócio[1]:

- **Pacific Stratus Colombia Energy Corp.**
- **Pacific Stratus Energy S.A.**
- **Meta Petroleum Corp.**
- **PetroMagdalena.**
- **C&C Energy.**

GRI G4.17
Aspectos materiais e cobertura

Neste relatório incluímos a informação financeira e operacional requerida pelos nossos acionistas e demais grupos de interesse, e também incluímos os avanços obtidos nos nossos sete compromissos de sustentabilidade assumidos publicamente desde 2009. A informação contida neste relatório é resultado do contínuo envolvimento com os nossos grupos de interesse internos e externos, e está enfocada nos assuntos mais relevantes tanto para a nossa estratégia corporativa quanto para o nosso ambiente.

Para demonstrar o progresso obtido durante o ano em relação aos nossos assuntos materiais, em cada um dos compromissos incluímos indicadores que permitem medir o nosso desempenho e contribuem para a detecção de oportunidades de melhoramento e inovação. Neste relatório também incluímos os desafios propostos para cada um dos compromissos, a fim de compartilhar com os nossos grupos de interesse as projeções e o caminho que queremos percorrer.

Este relatório está baseado nas diretrizes do Global Reporting Initiative G4, com opção exaustiva <em conformidade> com a Guia, e inclui nossos avanços diante da implementação dos 10 princípios do Pacto Global. A informação contida no mesmo foi verificada externamente pela firma Deloitte & Touche Ltda., e conta com o check de *"Materiality Matters"* outorgado pelo GRI.

Para maiores informações sobre a nossa companhia, favor consultar nossa página web: http://www.pacificrubiales.com.co/

Em caso de haver dúvidas e/ou serem encontradas inconsistências nas versões em inglês, espanhol ou português, favor referir-se à versão em espanhol deste Relatório, definida como a versão oficial.

As cifras apresentadas neste relatório estão em USD.

[1] A Pacific adquiriu 100% de Petrominerales em dezembro de 2013, portanto, sua gestão no marco dos nossos compromisos será informada no próximo Relatório.

Suas opiniões SÃO BEM-VINDAS

Para a Pacific, as opiniões dos nossos leitores e grupos de interesse são prioritárias, para estar sempre melhorando a nossa gestão, comunicação e inovação em Sustentabilidade e Valor Compartilhado. Solicitamos que envie comentários, sugestões e novas ideias relacionadas com os temas apresentados neste relatório ao e-mail:

sustainability@pacificrubiales.com.co

MATERIALITY MATTERS
Global Reporting Initiative™
AT THE TIME OF PUBLICATION THE G4-17 TO G4-27 DISCLOSURES WERE CORRECTLY LOCATED IN THIS G4 CONTENT INDEX AND FINAL REPORT.
2014

Tabela de CONTEÚDOS

1 Palavras do nosso CEO 13
2 Palavras do nosso Presidente 21
3 Palavras do Vice-Presidente de Assuntos Corporativos e Sostentabilidade 27
4 Sobre a Pacific 33
Onde estamos operando? 34
Quem somos? 38
A Pacific em Números 39
Qué hacemos? 42
Nossa Governança Corporativa 46
5 Nossa Estratègia 50
Em que nos enfocamos em 2013? 54
Relações com o nosso ambiente 60
6 Nossos reconhecimentos e destaques 2013 64
7 Nossos Compromissos de sustentabilidade 72
8 Glossário de siglas 200
9 Tabela GRI G4 y Pacto Global 206
10 Verificão Externa da Deloitte & Touche Ltda 264

Viveiro em Campo Rubiales.

Operamos com excelência 74

- Êxito na nossa operação 76
- Rentabilidade 82
- Transparência junto ao mercado 85
- Saúde ocupacional e segurança indústrial 85
- Qualidade no produto e eficiência 100
- Infraestrutura 101

Agimos com coerência e transparência 104

- Ética e cumprimento nos negócios 106
- Anticorrupção 107
- Auditorias internas e controle 108
- Gestão de riscos 109
- Transparência em regalias 110

Trabalhamos em harmonia com o meio ambiente 112

- Biodiversidade 114
- Gestão integral da água 124
- Gestão de resíduos 130
- Energia e emissões 132
- Prevenção e atendimento de incidentes 136

Contribuímos para o desenvolvimento sostentável de comunidades 138

- Fortalecimento institucional 140
- Educação 142
- Competitividade 145
- Investimentos Solidários 148

Respeitamos e promovemos os direitos humanos em nossas operações 152

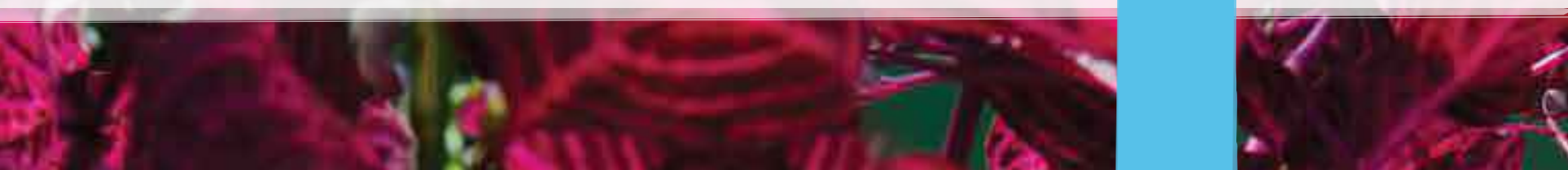
- Direito de asociação 156
- Erradicação do trabalho infantil e forçado 159
- Segurança e Direitos Humanos 161
- Direitos econômicos, sociais e culturais das comunidades 162
- Equidade de gênero 165

Temos o melhor talento 170

- Seleção e Retenção do Talento 172
- Sistemas de Compensação Total 173
- Aprendizagem Organizacional 173
- Desenvolvimento Integral de Nossa Gente 174
- Fortalecimento da Cultura Pacific 176

Fortalecemos a Sostenibilidade na nosaa Cadeia de Abastecimento 184

- Gestão e Desenvolcimento de fornecedores 186
- Compra de bens e Serviços Locais 192



Palavras do nosso CEO

Nossa companhia projeta atingir novos patamares. Sabemos que os desafios são muitos e que os caminhos serão árduos, mas isto nos levará a valorizar muito mais as conquistas.

Ronald Pantin – CEO Pacific

Bem-vindo ao nosso

Relatório Anual e de Sustentabilidade 2013

Ano após ano, a Pacific vem demonstrando ser uma organização capaz de surpreender de forma grata, graças ao nosso conhecimento do negócio de petróleo e gás e ao nosso elevado sucesso operacional. Tendo o Valor Compartilhado como lema, temos enfrentado os desafios relacionados com o acesso a novos ativos, a alta demanda dos países em via de desenvolvimento, os riscos políticos e de ambiente que apresentam desafios para a operação, e assumimos as obrigações adquiridas voluntariamente para manter uma excelência operacional e meio ambiental. Levar tudo isto em consideração significa ter uma operação sustentável e poder gerar um valor econômico integral atado ao progresso dos países onde operamos.

A partir da nossa compreensão do Valor Compartilhado, sabemos que é necessário que a empresa continue sendo uma entidade geradora de receitas e de emprego, e que nessa travessia em busca de novas formas de fazer negócios também encontre uma oportunidade de contribuir para o ambiente. É por isto que nos orgulhamos de mencionar que em 2013 obtivemos resultados financeiros sólidos, levamos nossa companhia a novos patamares, encerramos alguns capítulos e começamos a escrever outros.

resultados IMPORTANTES em 2013

Em 2013, geramos rendimentos de **US$4,6 bilhões** com a venda de petróleo e gás, **19%** a mais que em 2012. Da mesma forma, o volume de petróleo e gás natural somou **49,1 MMboe** em comparação com os **39,8 MMboe** de 2012. Como resultado disto tivemos um aumento de **32%** na produção líquida, atingindo os **129,386 boe/d.**

Nosso marcos

0 fatalidades

0 incidentes ambientais significativos

130 milhões de dólares de economia por otimização da água

Durante 2013 geramos um alto fluxo de caixa. Nosso EBITDA alcançou os US$2,5 bilhões, representando **um aumento de 27% em comparação com os US$2 bilhões em 2012. O fluxo de caixa (fluxo de fundos das operações) no ano foi de US$1,9 bilhões**, um aumento de 38% em comparação com 2012. Estes resultados foram possíveis apesar de participarmos de um mercado volátil ICE Brent-WTI NYMEX.

Adicionalmente, a companhia reduziu seus custos operacionais, alcançando um netback combinado de US$60.77/boe, contra US$60.20/boe em 2012[2]. Esses resultados aumentaram a nossa utilidade líquida, que neste ano foi de US$378 milhões, afetada por flutuações na taxa de câmbio COP/US$, custos de aquisição e financeiros, entre outros.

O aumento de 19,4% nas reservas, por meio da **adição de mais de 100 MMbpe às nossas reservas líquidas 2P,** resultou em 311% de substituição de reservas. Esta é uma cifra sólida, impulsionada por descobertas de exploração e pela aquisição da companhia Petrominerales Ltd. durante o ano. Desta maneira, nós da Pacific continuamos aumentando nossas reservas Provadas e Prováveis em conjunto com a produção.

GASTOS E ECONOMIAS de capital

Os gastos de capital durante o ano de 2013 ascenderam a US$2,4 bilhões, excluindo US$1,3 bilhões de aquisições estratégicas como da Petrominerales e outros acordos. Um total de US$644 milhões investidos na ampliação e construção de infraestrutura de produção; US$404 milhões em atividades de exploração (incluindo perfuração, sísmica, geofísica e outras atividades) na Colômbia, Peru, Brasil, Guatemala, Belize e Guiana, US$27 milhões em primeiras instalações e outros, US$629 milhões na perfuração de desenvolvimento, e US$173 milhões em outros projetos, incluido o projeto-piloto STAR da companhia em Quifa SO.

[2] O aumento do netback decorreu da redução em custos de operação.

Apesar de que estes gastos são estratégicos para a nossa operação, levamos em conta a importância de gerar economias. Por isso, nos últimos dois anos construímos um importante negócio de petróleo leve, principalmente na Colômbia, através de aquisições a um custo inferior a US$30/bbl para as reservas líquidas 2P. Estes barris serão utilizados como um abastecimento firme e estratégico de diluente para a produção crescente de petróleo pesado da Companhia, a um custo estimado de 30% a 40% inferior ao do diluente importado, anteriormente utilizado. Pontualmente, estamos falando que em 2013 o custo de diluição foi de US$5,73 enquanto que em 2012 atingiu os US$11,08. A produção líquida de petróleo leve da companhia em 2013 está estimada em 6,5 MMbbl.

A PACIFIC além do CAMPO RUBIALES (a COLÔMBIA)

A companhia teve sucesso em sua empreitada de diversificar reservas e é por isso que o campo Rubiales, que em 2008 representava 60% da base de reservas 2P da companhia, agora representa menos de 11% de uma base de reservas total substancialmente maior.

A Pacific continua crescendo; o CPE6 e o Rio Ariari (Meta, Colômbia) são campos com projeções imensas. Sabemos com certeza que vamos atender essas expectativas e que não pararemos de crescer, pois crescer de forma exponencial é algo inato para a nossa companhia. Espera-se que estes dois blocos gerem novos volumes de produção a partir de 2014, aumentando para um nível total equivalente ao da atual produção líquida do campo Rubiales, em um prazo de três anos.

Adicionalmente, geramos novos mercados para a nossa produção em nível nacional e internacional. Em 2013, comercializamos 45% da mesma na Europa e nos EUA e continuamos abrindo caminhos na China e na Índia.

NOVAS descobertas na COLÔMBIA, BRASIL E PERU

Durante 2013, a nossa campanha de perfuração exploratória resultou em novas descobertas no CPE6, Quifa, Cravo Viejo, Cachicamo, Casanare Este e Casimena, blocos na Colômbia. Adicionalmente, nos consolidamos como a companhia mais ativa no Peru, com a aquisição de 53% da sísmica e 37% das perfurações em operação no país. A companhia também fez uma descoberta no bloco Los Ángeles 131, no Peru.

No Peru, aumentamos a produção em 25% e obtivemos 73MMbpe de reservas líquidas 2P, consistindo de 45.41MMbbl e 156.72BCF. Igualmente, fizemos descobertas em Kangaroo e Bilby, nos blocos offshore de Karoon na Bacia de Santos, no Brasil. Estas descobertas contribuíram com a nossa taxa de êxito em 68%, com 34 poços perfurados, incluindo os estratigráficos e de avaliação.

ATIVOS E INICIATIVAS que continuam nos colocando na dianteira

No segundo semestre de 2013, a tecnologia STAR para a eficiência da recuperação da jazida demonstrou, no mínimo, o dobro do fator de recuperação primária (15%-30%) no projeto-piloto de Quifa SW. Além do uso da tecnologia STAR, a companhia foi capaz de reduzir no projeto-piloto o corte de água acumulada em aproximadamente 40%.

No quarto trimestre de 2013, o primeiro carregamento de Vascônia do Oleoducto Bicentenario foi realizado no terminal de Coveñas, e a primeira fase do gasoduto que une Araguaney e Bandia atingiu a conclusão mecânica em dezembro. Com respeito à projeção de gás natural liquidificado em pequena escala, a companhia e a GAZPROM realizaram um preâmbulo para a negociação de um acordo de cinco anos, para vender aproximadamente 0,5 milhão de toneladas por ano de gás natural liquidificado a partir do segundo trimestre de 2015.

Finalmente, queremos compartilhar que a nossa companhia projeta atingir novos patamares. Sabemos que os desafios são muitos e que os caminhos serão árduos, mas isto nos levará a valorizar muito mais as conquistas.

Agradecemos a confiança depositada em nossa companhia e a disposição de continuar crescendo conosco.

Desfrutem da leitura.

Ronald Pantin
CEO - Pacific

CPE6

> ***A Pacific continua crescendo. CPE6 y Rio Ariari (Meta, Colômbia) são campos petroleiros com umas projecções imensas. Sabemos com certeza que vamos cumprir essas expectativas e que não deixaremos de crescer, porque crescer de forma exponencial é algo innato para a nossa companhia.***
>
> Ronald Pantin – CEO Pacific

Palavras do nosso PRESIDENTE

Chegar ao cume traz uma primeira satisfação, a de pensar no caminho percorrido. Olhar para baixo, recordar os passos dados, as dificuldades e as quedas, os fatores de sucesso e as vitórias.

José Francisco Arata
PRESIDENTE Pacific

Escalando novos cumes

Chegar ao cume traz uma primeira satisfação, a de pensar no caminho percorrido. Olhar para baixo, lembrar os dos passos dados, das dificuldades e das quedas, dos fatores de sucesso e das vitórias. Principalmente, embarga um sentimento de orgulho por haver alcanzado a meta; por não ter se rendido diante de um caminho que parecia impossível e, mais que isto, uma grande emoção pelo que virá daqui em diante, pelos novos cumes que iremos conquistar. É esse o percurso da Pacific. Uma empresa que vem escalando pelas mãos de muitos, colocando à prova a capacidade de suas equipes de trabalhar em conjunto com o ambiente e de saírem vitoriosos em conjunto, sabendo que na montanha todos somos um.

Durante estes seis anos percorremos mais de um cume, determinados a iniciar novos desafios, impulsionados por uma disciplina que nos ajuda a gerenciar os riscos associados com os novos caminhos. Demonstramos que somos capazes de nos adaptar ao ambiente, o que continuaremos fazendo, seja qual for o desafio. Enfocamo-nos em construir relações de confiança que nos levaram a estar comprometidos com a excelência e inovação em tudo o que fazemos, para responder aos nossos grupos de interesse e a nós mesmos.

Em 2013, escalamos com a bandeira do Valor Compartilhado, agindo como ponte entre as necessidades do nosso ambiente e as problemáticas que o afetam, dando apoio à sua solução por meio das capacidades da nossa companhia, recursos e expertise. Como companhia, queremos deixar uma marca mais além dos nossos recursos e por isso, em parceria com os nossos grupos de interesse, nos propusemos a ser defensores de uma sociedade educada, saudável e igualitária que esteja em constante crescimento econômico.

Deixaremos a bandeira do Valor Compartilhado em cada um dos cumes que escalarmos de aqui em diante, assumindo com grande orgulho a responsabilidade que implica sermos considerados a companhia com o crescimento mais acelerado do mundo, que em média tem sido da ordem de 82%. Segundo a Platts[3] , ocupamos a 152ª posição entre as empresas do setor energético mais impactantes do mundo, e se nos concentrarmos nas empresas de Exploração e Produção do hemisfério ocidental, estamos no 10º lugar.

.

[3] A Platts é uma divisão da multinacional McGraw-Hill. Esta divisão é a sociedade reitora do mercado financeiro de futuros e opções de produtos derivados que são negociados nos mercados de origem dos produtos energéticos do mundo todo.

O NEGÓCIO E A SOCIEDADE, uma mirada no panorama mundial

O mundo enfrenta mudanças transcendentais, produto de necessidades urgentes, e o que acontece aqui e agora mudará o rumo da história. Como companhia produtora de energia, temos uma grande oportunidade de contribuir em relação a essas problemáticas sociais e ambientais que nos afetam.

A descoberta do petróleo e do gás como geradores de energia é uma das grandes histórias de sucesso da humanidade. Mas para que ela tenha um maior impacto nos processos de desenvolvimento, deve-se garantir a igualdade de acesso. Os países em vias de desenvolvimento e os mercados emergentes estão contribuindo com a maioria da população e têm uma grande expectativa de potencializar sua educação, saúde e economias, que dependem de um fluxo constante de energia. É por isso que se considera que a indústria nesses países está mais vigente que nunca, e a Pacific tem projeções em vários deles.

Como companhia, queremos poder ajudar a escrever uma grande história de sucesso para a humanidade, baseada na integração de um sentido social e transcendental ao que fazemos. Para conseguir isso, nos apoiamos no nosso Modelo de Sustentabilidade e Valor Compartilhado, entendendo que sem contemplar isto é impossível que o nosso sucesso econômico seja sustentável ao longo do tempo. Hoje em dia os indicadores econômicos e de sustentabilidade estão intimamente ligados, e ganharam tanta importância para os investidores que resolvemos prestar contas em um único relatório.

COMO estamos conseguindo isso?

Na Pacific, desenvolvemos mecanismos para que os nossos colaboradores e as pessoas envolvidas na nossa operação aprendam a reconhecer oportunidades de Valor Compartilhado e disponham das ferramentas para executá-las. Como Presidente desta companhia, quero que o meu pessoal vibre com a ideia de deixar um legado e de contribuir para que a empresa se diferencie por isto dentro da indústria. Quero que sintam que por vir trabalhar estão crescendo como seres humanos e que do seu lugar estão contribuindo para um progresso equitativo e consciente do ambiente.

Consideramos que as melhores soluções de Valor Compartilhado são aquelas que partem de um problema da operação e se materializam solucionando uma necessidade do ambiente. Com esta

premissa, nos enfocamos em promover ideias inovadoras. Em 2013 fomos reconhecidos em várias oportunidades pelo projeto "Agrocascada", um modelo de negócio que revolucionou a maneira em que a indústria dispõe de suas águas residuais. No início do ano, recebemos por este projeto o prêmio à inovação outorgado pela multinacional Accenture[4].

Da mesma forma, através de outras iniciativas como o desenvolvimento de fornecedores locais, demos vida às políticas de conteúdo local e nacional que promovemos, assegurando alguns aliados do meio que prosperaram conosco. A certificação ISO 50001 para eficiência energética que obtivemos em 2013 é outra das boas práticas que viemos promovendo como empresa, já que somos a primeira do setor em nível mundial a recebê-la.

Constantemente falamos de estar um passo à frente dos demais, e mais uma vez conseguimos. Pelo terceiro ano consecutivo fomos escolhidos para ser parte do Índice de líderes globais em assuntos ambientais, sociais e de governança corporativa STOXX®, ingressamos no Índice de Sustentabilidade Dow Jones Sustainability Index América do Norte e fomos reconhecidos pela RobecoSAM como uma das empresas mais sustentáveis em nível mundial na indústria de Petróleo e Gás, no Sustainability Yearbook 2014[5].

A Pacific hoje faz parte do Top 15% de empresas líderes do setor com melhor desempenho em indicadores econômicos, ambientais, sociais e de governança corporativa. Neste ano obtivemos a pontuação mais alta em saúde e segurança de toda a indústria de petróleo e gás em nível mundial, o que reafirma nosso grande compromisso de garantir a integridade da nossa gente. Alémdisso, tivemos um desempenho notável em áreas como o impacto social nas comunidades, o compromisso com os nossos grupos de interesse, nossa governança corporativa, gestão de riscos, cumprimento, anticorrupção e boas práticas a favor do meio ambiente.

Na Pacific, renovamos nosso compromisso com a Iniciativa de Transparência da Indústria Extrativa (EITI) e a adesão do país à mesma, porque acreditamos firmemente no poder que as regalias e os impostos têm de transformar o ambiente. Continuamos comprometidos em enaltecer os princípios do Pacto Global, da Rede Local do Pacto Global na Colômbia e do Centro Regional de Apoio para América Latina e Caribe. Em 2013 realizamos várias atividades em torno da inclusão e da equidade de gênero, dando vida aos princípios 4 e 6.

Fomos uma das primeiras companhias a assinar a Iniciativa Business for Peace do Pacto Global, por meio da qual estamos comprometidos com a implementação de práticas de negócios responsáveis alinhadas com os princípios do Pacto Global, em áreas de alto risco ou afetadas pelo conflito.

Através desta iniciativa, enfocamos nosso esforço em práticas que contribuam para o progresso econômico de ex-combatentes, e criamos uma responsabilidade adicional que é a de comprometer-nos firmemente com o desenvolvimento do negócio dentro de um ambiente equitativo e em paz, com vista à etapa de pós-conflito na Colômbia.

Os cumes a percorrer...

Através da Pacific queremos promover uma sociedade justa, moderna e segura, garantindo espaços de crescimento econômico, o fechamento da brecha de trabalho e a promoção de negócios transformadores em todos os países onde operamos. Esperamos nestes processos encontrar aliados que nos ajudem a continuar transformando vidas e que conosco escalem montanhas que nos levem a dar um legado superior à nossa companhia.

Tendo isto em mente, estamos dispostos a fortalecer o nosso programa de fornecedores locais, a replicar a experiência do projecto "Agrocascada" e a continuar identificando novas oportunidades de Valor Compartilhado junto aos nossos grupos de interesse. Adicionalmente, continuaremos melhorando a gestão e inovando em temas sociais, ambientais e de governança corporativa que nos aproximem mais aos altos padrões internacionais.

[4] Para conhecer detalhadamente o trabalho desta organização, por favor, consulte o seguinte link: http://www.accenture.com/co-es/company/Pages/index.aspx

[5] Isto é determinado pela pontuação obtida pelas empresas no questionário do DJSI, conhecido como Avaliação da Sustentabilidade Corporativa (CSA).

Monte Elbrus, Rússia 2013.

Bem-vindos ao nosso quinto relatório de sustentabilidade.
Esperamos que ele facilite a compreensão sobre a nossa companhia, os avanços obtidos em 2013 e os desafios que nos propusemos para continuar empreendendo este caminho.

José Francisco Arata
PRESIDENTE- Pacific

Palavras do nosso VICE-PRESIDENTE

DE ASSUNTOS CORPORATIVOS E SUSTENTABILIDADE

Convido-lhes a conhecer a evolução e os esforços da Pacific para lhes entregar um barril atado a um legado. Com este lema nos propusemos a ser grandes produtores de energia e causar um impacto cuja influência supere os recursos que produzimos, ou seja, que sejam sustentáveis ao longo do tempo.

Federico Restrepo
VICE-PRESIDENTE de Assuntos Corporativos e Sustentabilidade – Pacific

Deixando um legado para a COLÔMBIA com a nossa estratégia

No mundo de hoje, as utilidades das empresas devem acompanhar o progresso social e o desenvolvimento sustentável de seus ambientes. É por isto que nós na Pacific, dia após dia, enfocamos nossos esforços para garantir um desempenho com propósito superior, que rompa com o pensamento tradicional de se fazer negócios.

A Colômbia está vivendo uma nova era de desenvolvimento graças às descobertas de jazidas no país e ao fato de que cada vez mais empresários estrangeiros confiam em suas projeções de crescimento. É um momento de convergência para os interesses da indústria e da sociedade, já que este boom econômico coincide com os esforços do país para se livrar das ataduras de um conflito e empreender um caminho de desenvolvimento que pode ser fortalecido pela presença da empresa privada.

Sendo uma companhia de petróleo e gás que opera em zonas onde a institucionalidade é frágil e as dinâmicas sociais vividas são complexas, consideramos que temos uma grande responsabilidade de promover negócios responsáveis e inclusivos. Sabemos que para conseguir uma maior coesão social devemos promover economias inclusivas que cheguem às bases da pirâmide, vias de desenvolvimento alternas para os membros do conflito que buscam se ressocializar e, sobretudo, oportunidades para a mulher como ente essencial do progresso.

Da mesma forma, como diretriz do nosso Comitê de Gênero, este ano consolidamos um programa de voluntariado corporativo dirigido a apoiar mães chefes de família em situação de pobreza extrema. Várias delas foram vítimas da violência, e deslocadas chegaram às nossas zonas de influência em busca de oportunidades de progresso, que na nossa empresa temos sabido lhes dar em forma de transferência de conhecimento para a consolidação de unidades produtivas. Nos próximos anos procuraremos replicar este modelo, como forma de apoiar populações vulneráveis nos lugares onde operamos.

PIONEIROS DO VALOR COMPARTILHADO NO PAÍS. Uma produção atada ao desenvolvimento:

Na Pacific, promovemos um legado baseado na premissa de desempenho com propósito. Como empresa jovem temos a oportunidade de reavaliar o nosso papel na sociedade, dando uma nova legitimidade ao setor privado e à indústria. Estamos certos de que a nossa companhia e os nossos colaboradores podem ser um catalisador de soluções permanentes e sustentáveis para os desafios sociais e do meio ambiente da nossa época, ao mesmo tempo em que aumentamos a rentabilidade e a viabilidade do nosso negócio.

Através do modelo de Valor Compartilhado buscamos ações e projetos que impulsionem a inovação e fomentem uma vantagem competitiva para o negócio. Isto se deve, principalmente, por entendermos o petróleo como ferramenta transformadora, por meio da qual podemos apoiar processos de transferência de conhecimento e proporcionar capacidade instalada nos nossos lugares de operação.

A Colômbia nos viu crescer e continuou acreditando em nós, acompanhando-nos na superação de grandes desafios. Hoje, a locomotora energética continua crescendo firmemente, ultrapassando o milhão de barris de output nacional em 2013. A Pacific vem respondendo por cerca de 35% dessa produção, aumentando nossos indicadores ano após ano e investindo maiores quantias no nosso meio.

Este crescimento na produção se traduz em algumas conquistas significativas em termos da nossa contribuição à atividade econômica da Colômbia. A média de produção no país em janeiro de 2013 foi de 1.011.992 bpd[6] , representando assim 65% das exportações do país[7], superando o desempenho de indústrias como a manufatureira, agropecuária, e de alimentos e bebidas, entre outras. Adicionalmente, a atividade petroleira contribuiu com 5,58% do PIB[8] e representou 37% dos US$11.8 bilhões de dólares de investimento estrangeiro direto[9].

Todo o nosso progresso econômico e contribuição para o fortalecimento da Colômbia como potência regional seria nulo se não levássemos em conta todos os compromissos de sustentabilidade que há anos regem nossa ação. Sentimo-nos afortunados de que a nossa presença na Colômbia coincida com um momento histórico, quando o povo colombiano está apostando na paz, no perdão e na reconciliação. Confiamos que o desafio da paz e pós-conflito nos ajudará a entender o valor de conduzir um negócio em uma sociedade em paz. Esta experiência servirá de exemplo a todos os países onde operamos, que apesar de se diferenciarem por seu contexto único almejam, como toda a humanidade, uma sociedade justa e produtiva.

Com isto em mente, convido-lhes a conhecer a evolução e os esforços da Pacific para lhes entregar um barril atado a um legado. Com este lema nos propusemos a ser grandes produtores de energia e causar um impacto cuja influência supere os recursos que produzimos, ou seja, que sejam sustentáveis ao longo do tempo. A consecução de projetos sustentáveis, baseados no propósito de gerar Valor Compartilhado em nossas áreas de influência, significa cumprir o nosso sonho de deixar um legado indelével e positivo tanto na Colômbia quanto nos demais países onde operamos.

[6] Ministério de Minas e Energía.
[7] DAN Eem Novembro de 2012, Combustíveis e produtos
[8] Ibíd.
[9] Banco de la República – Setembro de 2012.

Na Pacific, promovemos um legado baseado na premissa de desempenho com propósito. Como empresa jovem temos a oportunidade de reavaliar o nosso papel na sociedade, **dando uma nova legitimidade ao setor privado e à indústria.**

Federico Restrepo

VICE-PRESIDENTE Assuntos Corporativos e Sustentabilidade - Pacific

PACIFIC
Pacific
Pacific

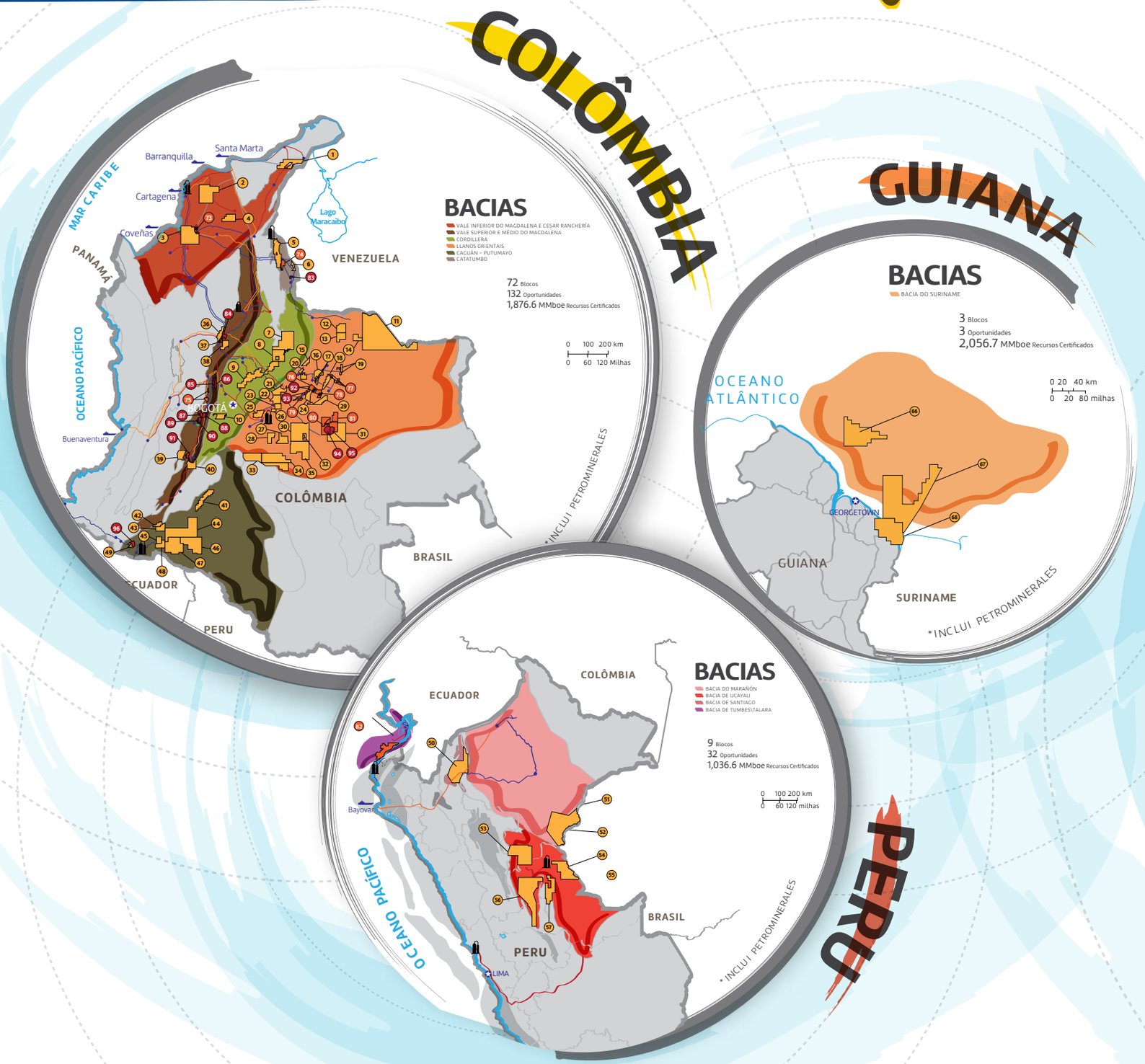
sobre a

PACIFIC

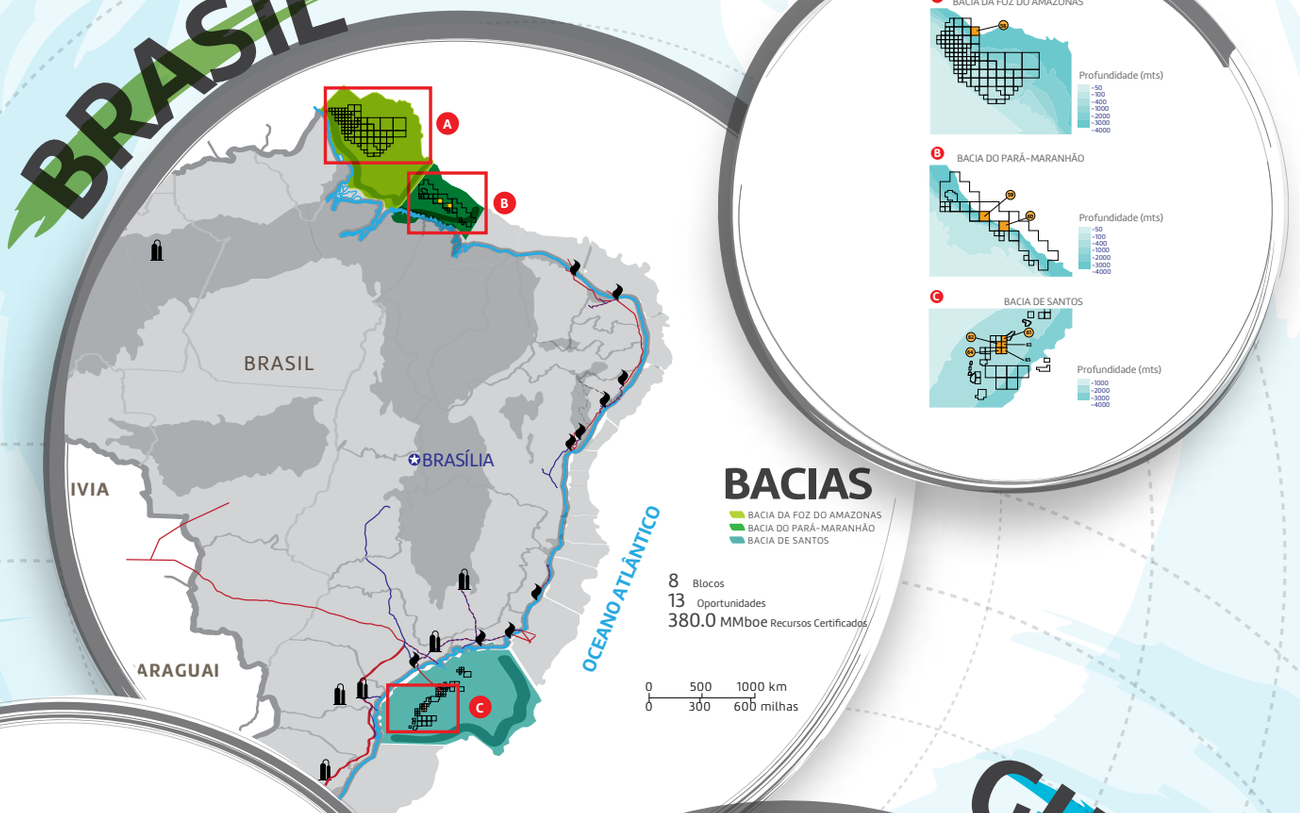
Camilo Andrés Cruz Calderón
Enviromental Field Coordinator

Onde estamos

OPERANDO?



BRASIL



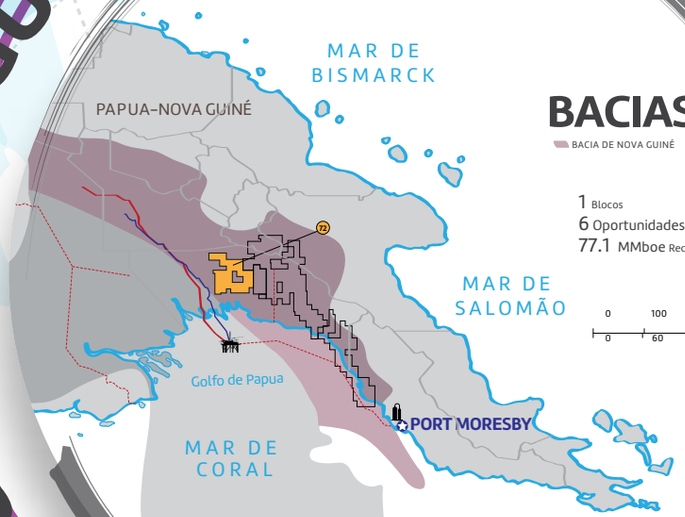
BACIAS

- BACIA DA FOZ DO AMAZONAS
- BACIA DO PARÁ–MARANHÃO
- BACIA DE SANTOS

8 Blocos
13 Oportunidades
380.0 MMboe Recursos Certificados

0 500 1000 km
0 300 600 milhas

PAPUA-NOVA GUINÉ



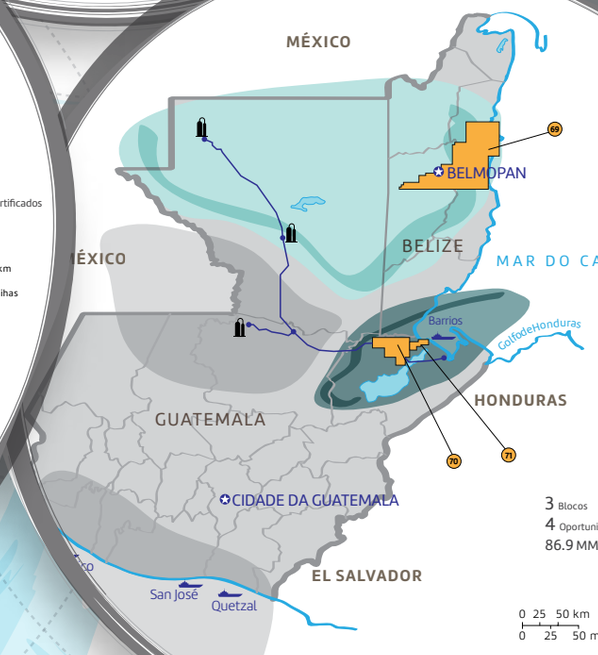
BACIAS

- BACIA DE NOVA GUINÉ

1 Blocos
6 Oportunidades
77.1 MMboe Recursos Certificados

0 100 200 km
0 60 120 milhas

GUATEMALA & BELIZE



BACIAS

- BACIA DE PETÉN
- BACIA DE AMATIQUE

3 Blocos
4 Oportunidades
86.9 MMboe Recursos Certificados

0 25 50 km
0 25 50 milhas

EXPLORAÇÃO

BACIAS VIM, SSJN & CR (COLÔMBIA)
1 CR-1
2 SSJN-3
3 SSJN-7
4 GUAMA

BACIA DE CATATUMBO (COLÔMBIA)
5 CATGUAS
6 SANTA CRUZ

BACIA DE CORDILLERA (COLÔMBIA)
7 CORDILLERA-24
8 CORDILLERA-15
9 MUISCA
10 CORDILLERA-24

BACIA DOS LLANOS (COLÔMBIA)
11 CPE-1
12 LLANOS-41
13 LLANOS-7
14 LLANOS-55
15 LLANOS-15
16 CASTOR
17 CASANARE ESTE
18 MAPACHE
19 ARRENDAJO
20 LLANOS-19
21 LLANOS-25
22 LLANOS-31
23 CORCEL
24 CASIMENA
25 LLANOS-59
26 GUATIQUIA
27 CHIGUIRO ESTE
28 CHIGUIRO OESTE
29 CPO-1
30 CPO-12
31 CPO-14
32 LLANOS-83
33 RIO ARIARI
34 CPO-17
35 CPE-6

BACIAS VIM & VMM (COLÔMBIA)
36 ANTORCHA
37 VMM-35
38 VMM-11
39 VSM-12
40 VSM-13

BACIAS CAGUÁN-PUTUMAYO (COLÔMBIA)
41 PORTOFINO
42 TOPOYACO
43 CAGUAN-6
44 CAGUAN-5
45 MECAYA
46 TACACHO
47 TERECAY
48 PUTUMAYO-9
49 LAS ÁGUILAS

BACIA DE SANTIAGO (PERU)
50 116

BACIA DO MARAÑON (PERU)
51 137
52 135

BACIA DE UCAYALI (PERU)
53 161
54 138
55 131
56 114
57 126

BACIA DA FOZ DO AMAZONAS (BRASIL)
58 FZA-M-90

BACIA DO PARÁ-MARANHÃO (BRASIL)
59 PAMA-M-265
60 PAMA-M-337

BACIA DE SANTOS (BRASIL)
61 S-M-1037
62 S-M-1101
63 S-M-1102
64 S-M-1165
65 S-M-1166

BACIA DE SURINAME (GUIANA)
66 DEMERADA
67 GEORGETOWN
68 BERBICE

BACIA DE PETÉN (BELIZE)
69 LA DEMOCRACIA

BACIA DE AMATIQUE (GUATEMALA)
70 N-10-96
71 O-10-96

BACIA DE NOVA GUINÉ (PAPUA-NOVA GUINÉ)
72 PPL-237

EXPLORAÇÃO E PRODUÇÃO

BACIAS VIM, SSJN & CR (COLÔMBIA)
73 LA CRECIENTE

BACIA DO CATATUMBO (COLÔMBIA)
74 CARBONERA E&P

BACIAS VIM & VMM (COLÔMBIA)
75 RIO MAGDALENA

BACIA DOS LLANOS (COLÔMBIA)
76 CRAVO VIEJO
77 CUBIRO
78 CACHICAMO
79 PAJARO PINTO
80 QUIFA
81 SABANERO

BACIA DE TUMBES-TALARA (PERU)
82 Z-1

PRODUÇÃO

BACIA DE CATATUMBO (COLÔMBIA)
83 CERRITO

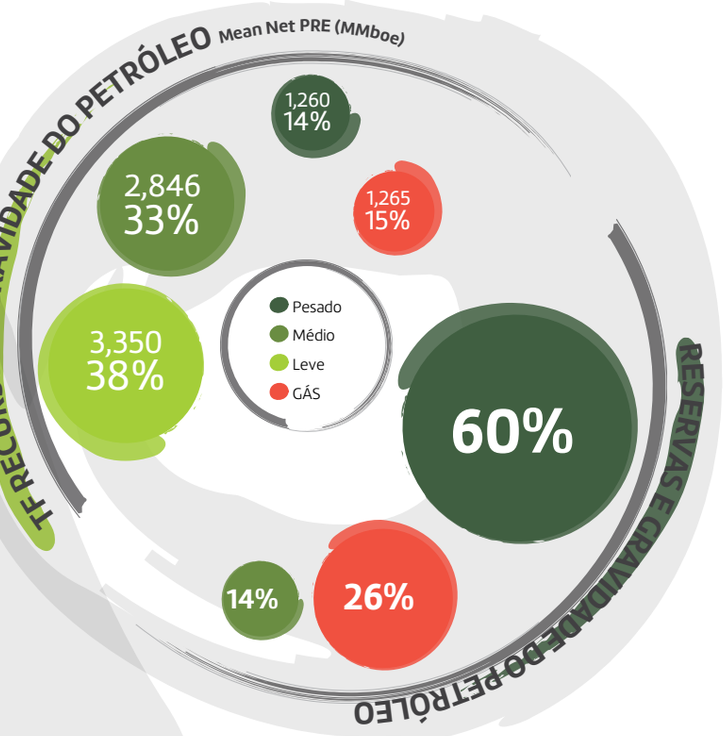
BACIAS VIM & VMM (COLÔMBIA)
84 LAS QUINCHAS
85 DINDAL
86 RIO SECO
87 BUGANVILES
88 ABANICO
89 GUASIMO
90 CHIPALO
91 NEIVA

BACIA DOS LLANOS (COLÔMBIA)
92 MORICHE
93 LA PUNTA
94 RUBIALES
95 PIRIRI

BACIA CAGUÁN-PUTUMAYO (COLÔMBIA)
96 ORITO

TF RECURSOS E GRAVIDADE DO PETRÓLEO

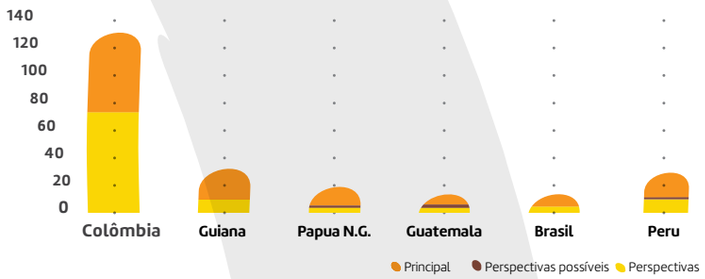
Mean Net PRE (MMboe)



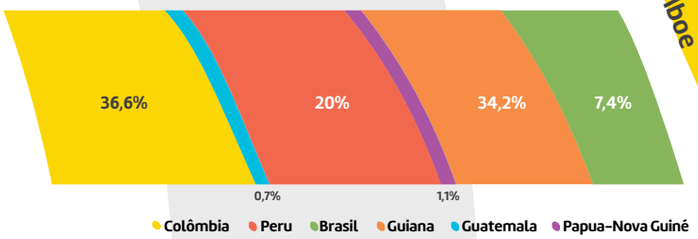
RESERVAS E GRAVIDADE DO PETRÓLEO

OPORTUNIDADES DE EXPLORAÇÃO

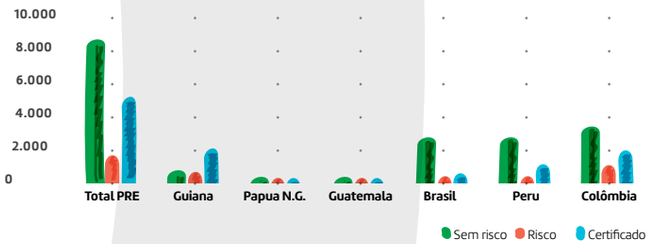
WI & PARCEIROS



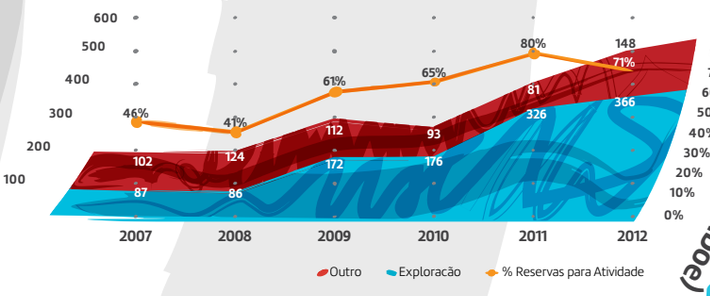
RECURSOS CERTIFICADOS 5.163 MMboe

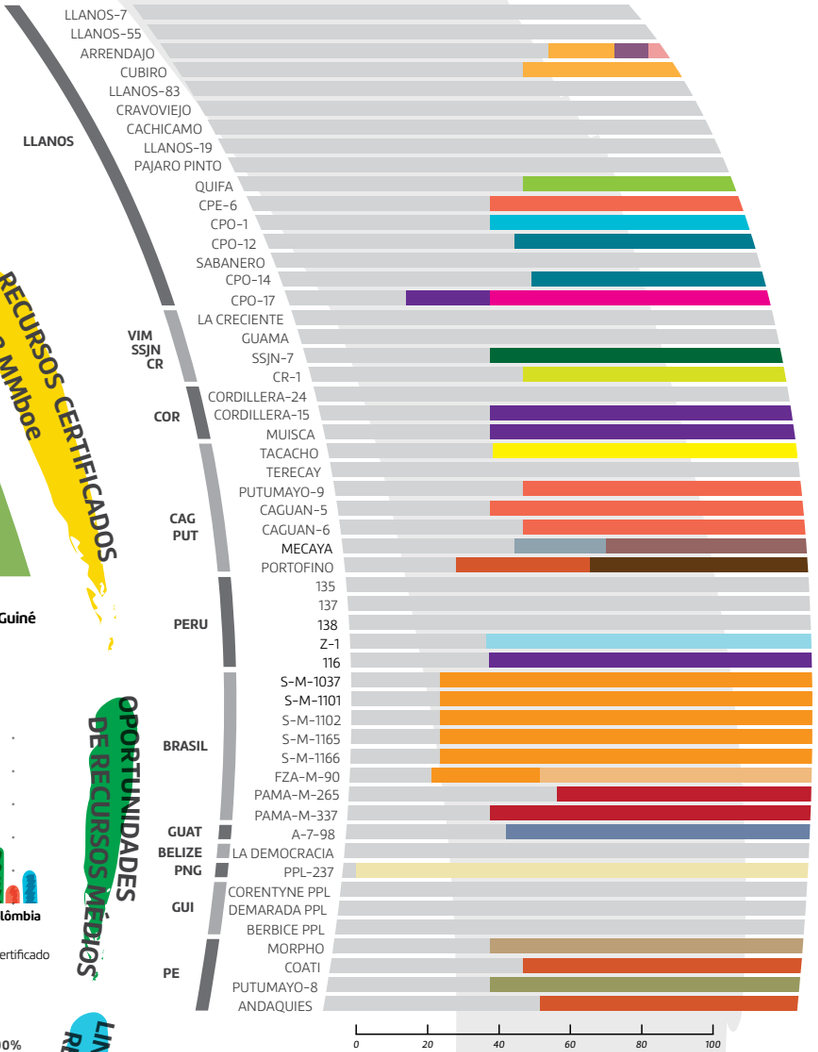


OPORTUNIDADES DE RECURSOS MÉDIOS



LINHA DO TEMPO DAS RESERVAS PRE (MMboe)





ABREVIAÇÕES

VIM. VALE INFERIOR DO MAGDALENA
SSJN. SINU-SAN JACINTO NORTE
COR. CORDILLERA
CAG. CAGUÁN
PUT. PUTUMAYO
COR. CORDILLERA
GUAT. GUATEMALA
PNG. PAPUA-NOVA GUINÉ
GUI. GUIANA
PE. PROJETOS ESPECIAIS

PRE
LAEFM
WINCHESTER
BRICCON
ECOPETROL
TALISMAN
PETROAMERICA
CEPSA
M&P
HOCOL
ONGC
PETRODORADO
PETROBRAS
MCP
PETEX
CANACOL
GREENPOWER
BPZ
PETROLERA MONTE RICO
KAROON
QGEP
ON ENERGY
PREMIER
PETROLERA DEL ATLANTICO
INTEROIL
PAREX
VETRA

A Pacific, companhia canadense produtora de gás natural e petróleo, é proprietária de 100% da Meta Petroleum Corp., que opera os campos de petróleo pesado Rubiales, Piriri e Quifa na bacia dos Llanos, e de 100% da Pacific Stratus Energy Colombia Corp., que opera o campo de gás natural La Creciente, localizado no noroeste da Colômbia, entre outros. A Pacific também adquiriu 100% da Petrominerales Ltd., que possui ativos de petróleo leve e pesado na Colômbia e ativos de petróleo e gás no Peru; 100% da Petro Magdalena Energy Corp., que possui ativos de petróleo leve na Colômbia; e 100% da C&C Energia Ltd., que possui ativos de petróleo leve na bacia dos Llanos. Adicionalmente, a companhia tem um portfólio diversificado de ativos fora da Colômbia que inclui ativos de exploração e de produção no Peru, Guatemala, Brasil, Guiana e Papua Nova Guiné.

As ações da companhia são negociadas na Toronto Stock Exchange, na Bolsa de Valores da Colômbia e, como Brazilian Depositary Receiptsen na Bolsa de Valores, Mercadorias e Futuros do Brasil, com os símbolos PRE, PREC e PREB, respectivamente.

QUEM SOMOS?

Planta de tratamento de águas suavizadas – CPF1

Em 2013,

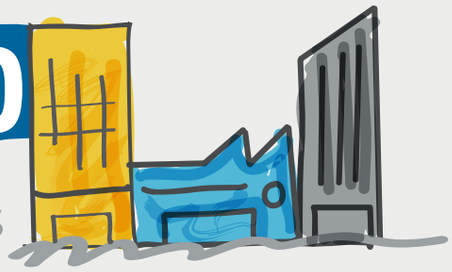
TEMOS UM TOTAL DE

2506 funcionários

4000

EMPRESAS

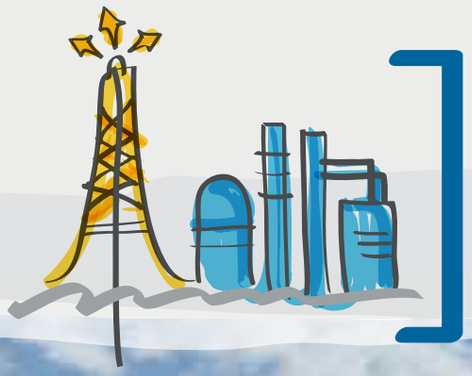
contratistas



SUSTENTAM

a operação dos nossos

CAMPOS PETROLÍFEROS,



PACIFIC EM NÚMEROS

A Pacific em NÚMEROS

1 **A PRODUÇÃO TOTAL**
de campo durante o ano atingiu a cifra de

311.177 bpe/d,

UM AUMENTO DE

26%
em relação a
2012

2 **A participação antes de regalias durante o ano foi de**

157.976 bpe/d,

um aumento de

33%
em relação a
2012

3 **A produção líquida depois de regalias do ano foi de**

129.386 bpe/d,

um aumento de

32%
em relação a
2012

5 **Lucro líquido de**

US$378

MILHÕES

4 **Obtivemos**

US$4,6 bilhões

EM VENDAS
DE PETRÓLEO E GÁS

19%

MAIS QUE EM 2012.

6 **EBITDA de**

US$2,6 BILHÕES

o que representa um aumento

DE 27%
em relação
2012

e uma margem de **55%**
sobre a renda registrada durante o exercício.

8

OS INVESTIMENTOS TOTAIS
EM EXPLORAÇÃO E DESENVOLVIMENTO (E&D)
chegaram a **US$2,1 bilhões,**
comparados com **US$1,5 bilhões**
DE
2012

7 **O FLUXO DE CAIXA**
(fluxo de fundos das operações)
no ano foi de

US$1,9 bilhões,
um aumento de **38%** em comparação
A
2012

9 **EM 2013** a companhia pagou
UM TOTAL DE

US$196

milhões em dividendos
AOS SEUS ACIONISTAS.

15 **O volume de petróleo e gás natural foi de**

49.1 MMboe

EM **2013**

comparados com os

39.8 MMboe

EM **2012**

14 **AO TOTAL FORAM PERFURADOS**

34 poços exploratórios EM **2013**

dos quais **23** resultaram em descobertas, atingindo-se

UMA TAXA DE ÊXITO EXPLORATÓRIO DE 68%

13 **NOVAS DESCOBERTAS**

no CPE6, Rio Ariari, Quifa, Cravo Viejo, Cachicamo, Casanare Este e Casimena, blocos na Colômbia, e no bloco 131 no Peru.

12 **AUMENTO DE**

19.4%

das reservas mediante a adição de mais de **100 MMbpe** ÀS NOSSAS RESERVAS LÍQUIDAS 2P

E QUE RESULTAM EM UMA SUBSTITUIÇÃO DE RESERVAS DE

311%

10 **A COMPANHIA INICIOU**

a recompra de suas ações ordinárias em novembro, com uma oferta de emissor de curso normal,

o que continua fazendo em 2014.

Até esta data, comprou

10,7 milhões

de ações ordinárias para cancelamento.

11 **Netback combinado**

de US$60.77/boe, VS US$60.20/boe em 2012.

O aumento do netback, foi devido à redução em custos de operação.

EM **2013** ele foi de **US$5.73**

contra

US$11.08 EM **2012**

O QUE fazemos?

- Cluster 292 – Equipe 152RIG (Saxxon).
- Armado do perfuro 3 dias e perfuração 9 dias.

O QUE fazemos?

Exploração

POÇOS EXPLORATÓRIOS

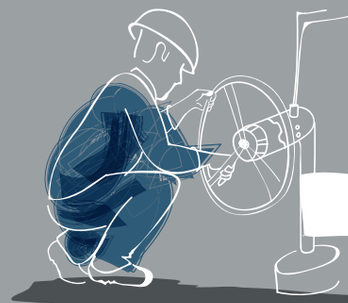
Pacific na Colômbia, Peru, Brasil, Guatemala, Guaya e Papua Nova Guiné:

34

Poços produzindo

324

Produção



PRODUÇÃO

2013

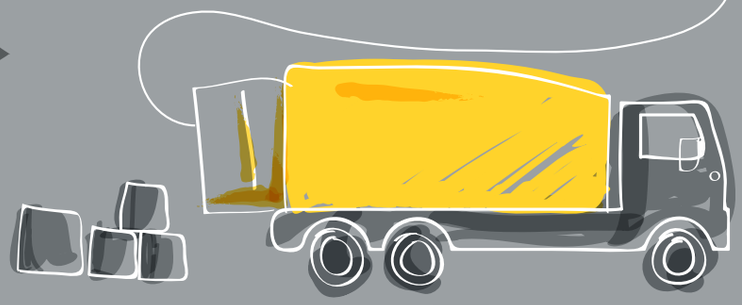
311.177 bpe/d

VS

246.576 bpe/d

em 2012.

Transporte e infraestrutura



Investimento de

US$125

MILHÕES

feito pela Corporação Financeira Internacional

(IFC por suas siglas em inglês),

equivalente a

27%

da participação na Pacific Infrastructure,

Que está enfocada na melhoria da INFRAESTRUTURA DE EXPORTAÇÃO DE petróleo e gás da Colômbia.

Este investimento será utilizado para desenvolver os ativos-chave da companhia que incluem Puerto Bahía e OleCar.

TEMOS

35%

de rendimento no Oleoducto de los Llanos

Ao fim de 2013,
anunciamos a venda de

5% da participação no oleoduto OCENSA por

US$385 milhões

MANTENDO A CAPACIDADE DE TRANSPORTE EM LONGO PRAZO, e esperamos aperfeiçoar esta transação durante o primeiro trimestre de 2014.

INÍCIO DAS OPERAÇÕES
do Oleoducto Bicentenario
(43% DE PARTICIPAÇÃO)

INICIAMOS A ATIVAÇÃO DA LINHA DE TRANSMISSÃO DE ENERGIA ELÉTRICA PEL,

que conecta as jazidas petrolíferas **Rubiales e Quifa** à rede elétrica da Colômbia.

Espera-se que a linha de transmissão PEL **REDUZA OS CUSTOS DE ENERGIA NA PRODUÇÃO** de petróleo em Rubiales e Quifa en **US$ 100 milhões**

por ano, com redução de aproximadamente **180.000 TONELADAS** de CO_2eq al ano.

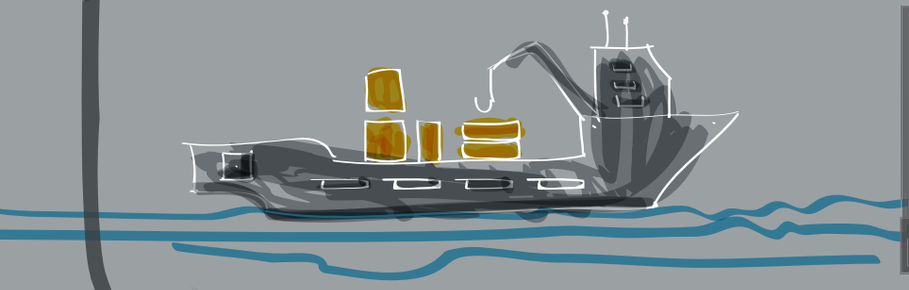
Em 2013, a Companhia transportou 151.672 bbl/d através de distintos oleodutos e por carros-tanque, conforme indicado a seguir:

Meios de Transporte	Ano Encerrado em 31 de Dezembro	Período de Três Meses Encerrado em 31 de Dezembro
	volume (bbl/d)	volume (bbl/d)
ODL-OCENSA sistema de oleodutos	81.325	85.995
ODC Oleoduto	15.479	1.100
Sistema ODL e Bicentenario	3.109	12.333
Carros-tanque	51.759	45.658
TOTAL DE HIDROCARBONETOS TRANSPORTADOS	**151.672**	**145.086**

Vendas e exportações :

Destino de Exportação	Ano Encerrado em 31 de Dezembro		Período de Três Meses Encerrado em 31 de Dezembro	
	volumen (MMbbl)	%	volumen (MMbbl)	%
ÁSIA	12,84	28	5,82	48
EUA	16,85	38	2,57	21
Europa	7,56	17	1,16	9
LATAM e Caribe	7,58	17	2,65	22
TOTAL EXPORTAÇÕES	**44,83**	**100**	**12,20**	**100**

Durante 2013 a Companhia vendeu um volume total de 49,14 MMbpe de petróleo e gás natural, dos quais 44,83 MMbbl (91%) correspondem a exportações. A seguir, um desdobramento das ventas de acordo com o seu destino e tipo de petróleo cru:



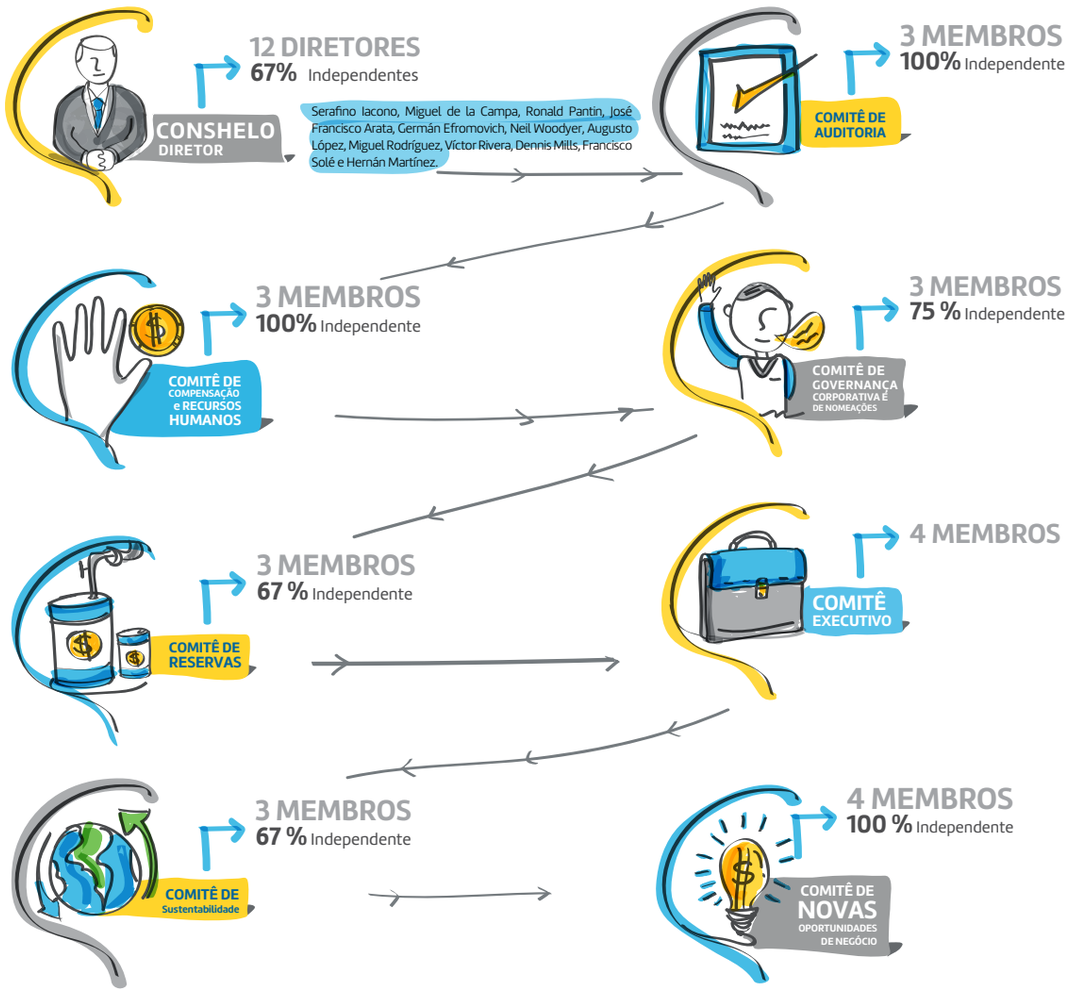
Tipo de cru de exportação	Ano Encerrado em 31 de Dezembro		Período de Três Meses Encerrado em 31 de Dezembro	
	volumen (MMbbl)	%	volumen (MMbbl)	%
Castilla Blend	29,43	65	7,73	63
Vasconia Blend	10,16	23	3,75	31
Rubiales	4,87	11	0,72	6
Bunkers	0,37	1	-	0
TOTAL EXPORTAÇÕES	**44,83**	**100**	**12,20**	**100**

NOSSA GOVERNANÇA CORPORATIVA

Torre Pacific. Bogotá – Colômbia

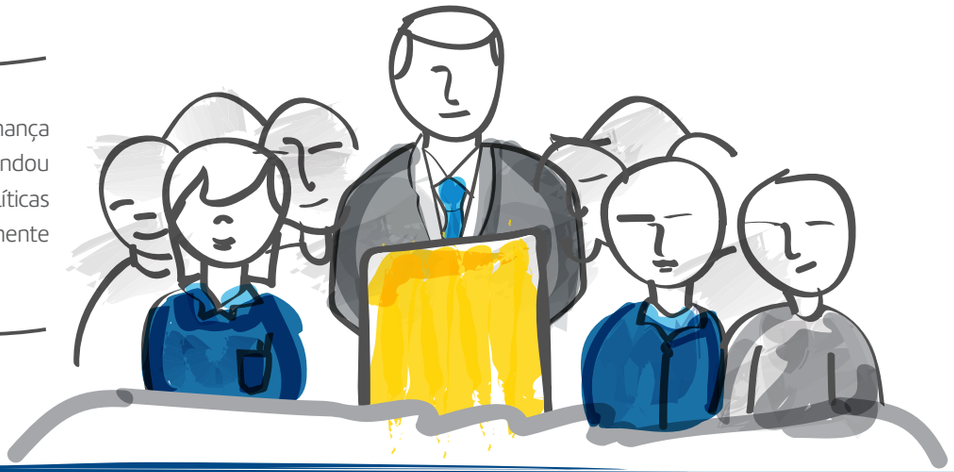
Modelo Corporativo

Os estatutos destes comitês, bem como uma descrição da experiência de nossos diretores e executivos, estão disponíveis na nossa página web: http://www.pacificrubiales.com.co/corporate/corporate-governance.html



A Pacific e seu Conselho Diretor reconhecem a importância de contar com as melhores práticas de Governança Corporativa. Por isso, de 2010 a 2013, por meio do Comitê de Governança Corporativa e de Nomeações, a companhia enfocou o seu trabalho na revisão e atualização das práticas e políticas de Governança Corporativa.

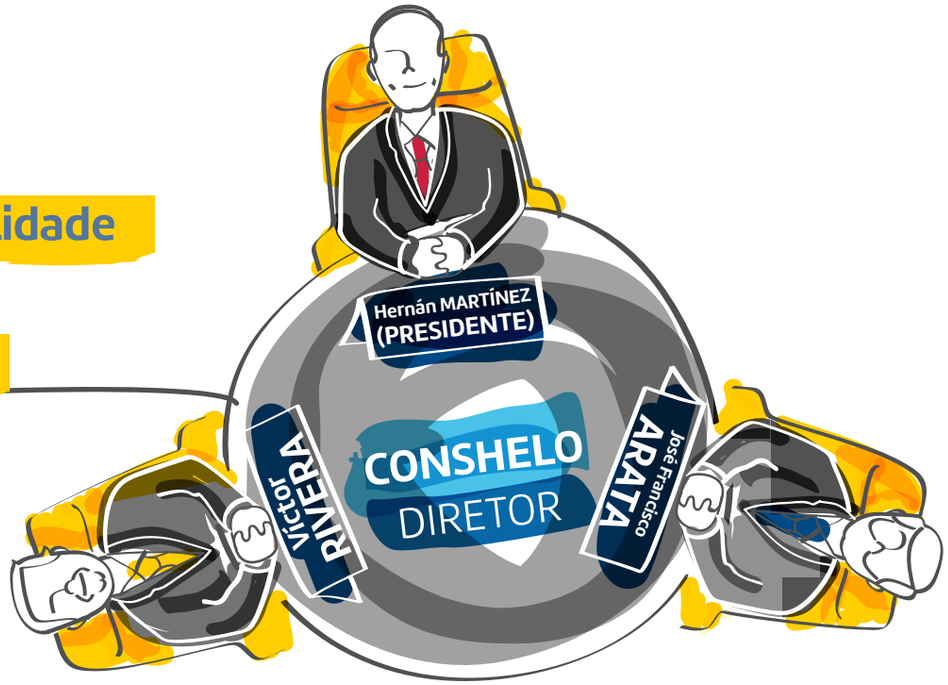
Nessa revisão o Comitê de Governança Corporativa e de Nomeações recomendou uma série de melhorias nas políticas e processos, que foram plenamente adotadas pela companhia:



- Nomeação de um Diretor Principal Independente do Conselho Diretor (implementado em 2010).
- Inclusão de 3 diretores independentes no Conselho Diretor (2010).
- Formalização de reuniões a portas fechadas para diretores independentes (2010).
- Adoção de requisitos mínimos de presença nas reuniões do Conselho Diretor e dos comitês específicos (2010).
- Implementação de uma matriz de habilidades para a escolha de diretores (2011). Esta matriz é usada para avaliar a composição do nosso Conselho Diretor e é uma ferramenta fundamental para identificar brechas em habilidades e diversidade nos processos de nomeação.
- Adoção de requisitos mínimos de participação em ações para os diretores (2011).
- Melhoramento no processo de avaliação dos diretores (2011). Neste processo, todos os anos o Diretor Principal Independente envia um questionário a todos os membros do Conselho para avaliar o desempenho do Conselho Diretor, dos Comitês e dos membros em nível pessoal.
- Implementação de um programa formal de capacitação de dirigentes junto ao Instituto de Dirigentes Corporativos, uma comunidade de dirigentes do Canadá sem fins lucrativos. Este Instituto oferece vários cursos e eventos de apoio aos diretores e sua educação contínua. Da mesma forma, nossos membros têm acesso à nossa Universidade Corporativa. (2011).
- Revisão do Plano de Opções de Ações para eliminar as subvenções de opções a diretores independentes e implementar o Plano de Unidades de Ações diferidas, com o objetivo de alinhar os interesses dos diretores independentes e dos acionistas. (2012).
- Melhoria na informação pública para investidores, e na pontuação e classificação nos “Globe and Mail Board Games”. (2013)

Nossos comitês de sustentabilidade

Em nível de Conselho Diretor



O Nosso Comitê de Sustentabilidade em nível de Diretoria reuniu-se duas vezes em 2013, em conformidade com o seu estatuto de criação[10]. Nessas reuniões ordinárias conseguimos:

- Validar os avanços obtidos pela companhia na implementação do Modelo de Sustentabilidade e Valor Compartilhado, e nos sete compromissos que o compõem.
- Formular planos de ação para 2014, com base na análise de oportunidades e brechas identificadas pelo DJSI.[11]
- Aprovar uma série de políticas cuja finalidade é estender os compromissos de sustentabilidade a toda cadeia de valor e seus respectivos grupos de interesse
- Analisar e validar a estratégia de geração de Valor Compartilhado para 2014, baseada nos compromissos adquiridos junto ao Professor Michael Porter e nos projetos a serem executados.

Em nível gerencial

Em nível gerencial, em 2013 o nosso Comitê de Sustentabilidade reuniu-se trimestralmente. Estas reuniões estiveram enfocadas fundamentalmente no planejamento e sensibilização quanto à nossa estratégia de geração de Valor Compartilhado e na estruturação de ferramentas para materializar o conceito não apenas em nível administrativo, mas também em nossos diversos campos de operação.

Os resultados mais significativos destas sessões de trabalho do comitê foram:

1. Consolidação de um propósito superior para a geração de Valor Compartilhado.
2. Desenvolvimento de 5 objetivos estratégicos, tanto internos quanto externos, que têm como finalidade obter a curto, médio e longo prazo o cumprimento do propósito superior.
3. Definição de estratégias, atividades, responsáveis, indicadores de monitoramento, retornos de investimento tanto social quanto econômico, e das datas limites para o cumprimento dos objetivos estratégicos.
4. Estruturação do papel dos membros do comitê diante do cumprimento da estratégia de geração de Valor Compartilhado.
5. Desenvolvimento e validação do plano de trabalho 2014.

[10] Para conhecer detalhadamente este estatuto, por favor, consultar o seguinte link: http://www.pacificrubiales.com.co/images/stories/pacificrubiales/PDF/corporate/2013/ingles/Sustainability%20Committe%20Charter.pdf

[11] O DJSI, criado em 1999, é a variante da bolsa de Nova York que reconhece as maiores empresas do mundo que cotam na bolsa com os melhores padrões de sustentabilidade e atendem mais de 50 requisitos para sua inclusão. Este índice mede as práticas empresariais em três dimensões (econômica, ambiental e social) e inclui indicadores específicos para o setor de petróleo e gás.

Nossa
ESTRATÉGIA

Nossa ESTRATÉGIA

Como empresa fornecedora de energia para a sociedade, estamos convencidos da inestimável oportunidade que temos de usar, de forma responsável e sustentável, a riqueza dos recursos naturais dos países onde operamos para gerar crescimento sustentável e maior equidade social, regional e intergerações. Para isso, trabalhamos para apresentar um desempenho com propósito que supere as expectativas do nosso meio e que, naturalmente, vá além dos resultados econômicos.

A partir da nossa visão corporativa, nos propomos a criar valor junto aos nossos grupos de interesse para construir uma visão ganha-ganha mais real e menos convencional que torne a todos cada vez mais competitivos. Com esse compromisso, trabalhamos incansavelmente na criação de oportunidades no presente e para as futuras gerações, produzindo resultados extraordinários e enfocando-nos em soluções proativas e inovadoras para as necessidades do nosso ambiente.

Como uma firme mostra deste compromisso, na Pacific temos uma Política de Sustentabilidade que tem como propósito estabelecer os compromissos de sustentabilidade que tem assumido a Corporação com seus grupos de interesse. Isto inclui a criação de valor compartilhado, e um desempenho competitivo e sustentável balançado entre as três frentes (económico, social, ambiental) que permite desenvolver nosso negócio de maneira transparente, operar com excelência, trabalhar em harmonia com o meio ambiente, contribuir com o desenvolvimento sustentável das comunidades, respeitar e promover os direitos humanos em nossas operações, ter o melhor talento e fortalecer a sustentabilidade em nossa cadeia de abastecimento.

Para conhecer em detalhe esta política favor remeter-se ao seguinte link:
http://www.pacificrubiales.com/corporate/corporate-governance.html

NOSSA VISÃO, A Pacific **será a primera empresa petroleira independente da América Latina** em termos de reservas, produção, geração de valor, e estará entre as mais reconhecidas por su contribução para o **desenvolvimento sustentável do seu ambiente.**

A Companhia se distinguirá por sua **capacidade de descobrir e desenvolver reservas de hidrocarbonetos de forma sustentável, responsável e rentável.**

Estratégia de Sustentabilidade y Valor Compartilhado.

Em que nos ENFOCAMOS em 2013?

Nossa ANÁLISE DE MATERIALIDADE

GRI G4.18 Aspectos materiais e cobertura

Nosso Modelo de Sustentabilidade, desenvolvido desde 2009, contém os assuntos mais relevantes para os nossos grupos de interesse e para o cumprimento da nossa estratégia corporativa. Este modelo inclui sete compromissos assumidos corporativamente, e 33 assuntos que levam ao cumprimento de cada um destes compromissos.

Tanto os compromissos quanto os assuntos materiais são atualizados ano após ano através do relacionamento com os nossos grupos de interesse, tanto internos quanto externos. Ademais, são o reflexo dos nossos compromissos com a implementação dos Princípios do Pacto Global, dos Objetivos do Desenvolvimento do Milênio, dos Princípios-Guia para Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas, dos Princípios Voluntários de Segurança e Direitos Humanos, dos Princípios da Organização das Nações Unidas para o Empoderamento da Mulher, para a igualdade de gênero e empoderamento das mulheres. Adicionalmente, estamos alinhados com padrões nacionais e internacionais, como a Norma ISO 26000 e as diretrizes do Global Reporting Initiative.

Este modelo, construído e validado pelos nossos diretores e vice-presidentes com base na estratégia do negócio, nas atividades diárias e nos objetivos estratégicos de cada área, é revisado duas vezes por ano pelo nosso Comitê de Sustentabilidade do Conselho Diretor, administrado nas diferentes áreas, e o seu desempenho é assegurado pela Gerência Corporativa de Sustentabilidade.

Neste relatório apresentamos o avanço, o desempenho e os desafios que nos propusemos para cada um dos 33 assuntos identificados como materiais após uma exaustiva e rigorosa análise de cruzamento entre nossas prioridades estratégicas e as do nosso meio. Todos estes assuntos foram administrados pela companhia em 2013.

A seguir apresentamos a nossa matriz de materialidade, que mostra com detalhes a relevância destes 33 assuntos tanto para a Pacific quanto para o nosso ambiente, e uma tabela que explica o alcance de cada um deles dentro e fora da organização.

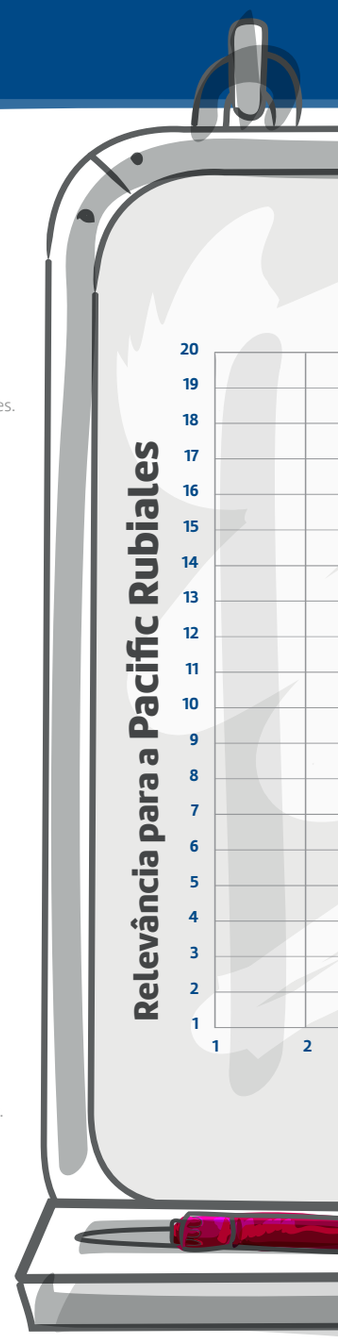
Nossa análise DE MATERIALIDADE

GRI G4.19 Aspectos materiais e cobertura

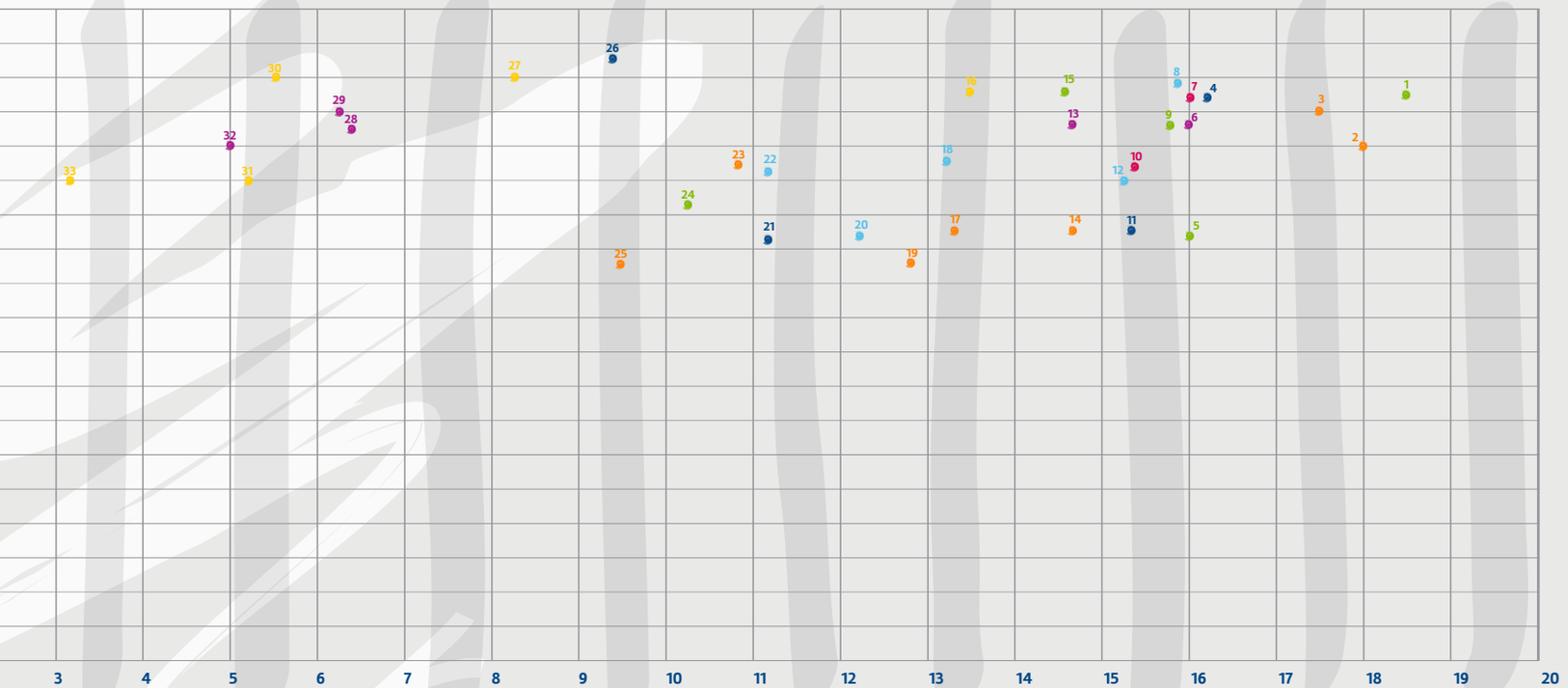
Compromissos de Sustentabilidade

- Operamos com **EXCELÊNCIA.**
- Agimos com **COERÊNCIA E TRANSPARÊNCIA.**
- Trabalhamos em **HARMONIA** com o **MEIO AMBIENTE.**
- Contribuímos para **DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL** das comunidades.
- Respeitamos e promovemos os **DIREITOS HUMANOS** em nossas operações.
- Temos o **MELHOR TALENTO.**
- **FORTALECEMOS A SUSTENTABILIDADE** na nossa cadeia de abastecimento.

1 Gestão integral da água.
2 Anticorrupção.
3 Ética e cumprimento nos negócios.
4 Competitividade.
5 Energia e emissões.
6 Seleção e retenção de talento.
7 Gestão e desenvolvimento de fornecedores.
8 Equidade de gênero.
9 Biodiversidade.
10 Compra de bens e serviços locais.
11 Educação.
12 Direito de associação.
13 Sistemas de compensação total.
14 Transparência com o mercado.
15 Prevenção e atendimento de Incidentes.
16 Saúde ocupacional e segurança industrial.
17 Transparência em benefícios.
18 Segurança e direitos humanos.
19 Gestão de riscos.
20 Direitos econômicos, sociais e culturais das comunidades.
21 Fortalecimento institucional.
22 Erradicação do trabalho infantil e forçado.
23 Governança Corporativa.
24 Gestão de resíduos.
25 Auditorias internas e controle.
26 Investimentos solidários.
27 Êxito na nossa operação .
28 Aprendizagem Organizacional.
29 Desenvolvimento integral da Nossa Gente.
30 Rentabilidade.
31 Qualidade no produto e Eficiência.
32 Cultura da Pacific.
33 Infraestrutura.



GRI G4.27 Participação de grupos de interesse



Expectativas do **NOSSO MEIO**

GRI G4.20 Aspectos materiais e cobertura

GRI G4.21 Aspectos materiais e cobertura

cobertura dos Assuntos Materiais

Compromisso	Tema	Grupo de Interesse	
		Internos	Externos
Operamos com excelência	Êxito em nossa operação	Colaboradores Unidades de negócio	Sócios de campo, Fornecedores e c ontratistas, Acionistas, Investidores
	Rentabilidade		Accionistas, Investidores
	Transparência com o mercado		Sócios de campo, Indústria, Acionistas, Investidores, Meios de comunicação.
	Saúde Ocupacional e Segurança Industrial	Colaboradores Família Unidades de negócio	Sindicato , Fornecedores e Contratistas
	Qualidade no produto e eficiência	Unidades de negócio	Sócios de campo, Clientes, Governo
	Infraestrutura		
Agimos com coerência e transparência	Governança Corporativa	Colaboradores Unidades de negócio	Indústria, Acionistas, Investidores, Meios de comunicação
	Ética e cumprimento dos negócios	Colaboradores Unidades de negócio	Acionistas, Sócios de campo, Governo, Investidores, Meios de comunicação, Indústria, Fornecedores e contratistas
	Anticorrupção		
	Auditorias internas e controle		Acionistas, Investidores
	Gestão de riscos		Acionistas, Governo, Investidores, Fornecedores e contratistas
	Transparência em benefícios		Acionistas, Investidores, Comunidade, Governo
Trabalhamos em harmonia com o meio AMBIENTE	Biodiversidade		Comunidade e Governo
	Gestão Integral da água		
	Gestão de resíduos		
	Energia e emissões		
	Prevenção e atendimento de incidentes.		
Contribuímos para o desenvolvimento sustentável das comunidades	Fortalecimento institucional		Grupos étnicos, Comunidade, Governo
	Educação		
	Competitividade		
	Investimentos solidários		

Compromisso	Tema	Grupo de Interesse	
		Internos	Externos
Respeitamos e promovemos os dereitos humanos em nossas operações	Direito de associação	Colaboradores	Sindicato, Fornecedores e contratistas
	Erradicação do trabalho infantil e forçado	Colaboradores	Fornecedores e contratistas
	Segurança e Direitos Humanos	Colaboradores	Sindicato, Fornecedores e contratistas, Governo, Comunidade
	Direitos econômicos, sociais e culturais das comunidades		Comunidade, Grupos étnicos
	Equidade de gênero	Colaboradores, Famílias	Comunidade , Governo, Grupos étnicos, Fornecedores y contratistas
Temos o melhor talento	Seleção e retenção de talento humano	Colaboradores, Famílias, Unidades de negócio	Sindicato
	Sistemas de compensação total		
	Aprendizagem organizacional		
	Desenvolvimento integral da nossa gente		
	Cultura da Pacific		
Fortalecemos a sustentabilidade na na nossa cadeia de abastecimento	Gestão e desenvolvimento de fornecedores e contratistas		Fornecedores e contratistas
	Compra de bens e serviços locais		Comunidade Fornecedores e contratistas

relações com o NOSSO AMBIENTE

Resguardo Indígena Sikuani e Piapoco Unuma Vichada.

GRI G4.25 Participação dos grupos de interesse

Na Pacific, acreditamos firmemente que um negócio bem-sucedido é compatível com o sucesso do nosso ambiente. Sabemos que um adequado envolvimento com os nossos grupos de interesse garante o apoio dos mesmos às nossas operações e atividades, fortalece nossa posição competitiva e assegura o sucesso de nossa companhia em longo prazo.

GRI G4.26 Participação dos grupos de interesse

Por meio do envolvimento contínuo[12] com os nossos grupos de interesse buscamos entender o que é importante para eles e compartilhar o que é fundamental para a companhia, assim demonstrando que os nossos objetivos estão alinhados aos interesses do meio. Conhecendo suas expectativas e necessidades, podemos integrá-las ao nosso processo de tomada de decisões e buscar soluções proativas e inovadoras que gerem benefícios sociais, econômicos e ambientais.

Como demonstração de um compromisso firme com nosso meio, o Comitê de Sustentabilidade em nível de Diretoria aprovou a nossa Política de Envolvimento com os nossos grupos de interesse.

Seu propósito é unificar linguagem e entendimento quanto ao envolvimento com grupos de interesse, bem como estabelecer princípios e regras que a Corporação deve seguir em sua execução e que devem ser cumpridos por todos os nossos diretores e colaboradores. Além da fidelidade aos nossos valores e políticas corporativos, com esta política buscamos que todas as nossas relações com grupos de interesse sejam regidas pelos seguintes princípios simples e práticos, que são uma mescla de senso comum, boas práticas empresariais e considerações éticas.

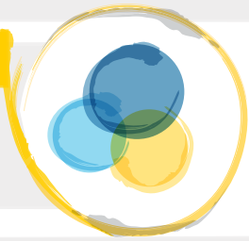
GRI G4.26 Participação dos grupos de interesse

[12] A periodicidade (mensal, trimestral, semestral ou anual) do nosso envolvimento depende das características do grupo de interesse, da nossa relação com o mesmo e dos assuntos tratados. Não obstante, a Pacific está em constante contato com seus grupos de interesse internos e externos.

Respeito

Todas as nossas relações devem promover o respeito mútuo e o entendimento

Transparência



Manejamos informação clara, precisa, oportuna e acessível com todos os nossos grupos de interesse, bem como processos transparentes e padronizados em todas as nossas relações. Somos honestos, inclusive quando as notícias ou situações são desfavoráveis para a companhia.

Colaboração

Trabalhamos com os nossos grupos de interesse para buscar resultados mutuamente benéficos.

Diálogo e acordo

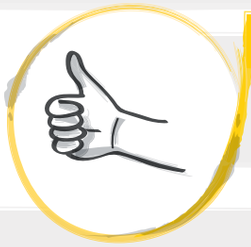
Buscamos evitar o confronto e o conflito. Resolvemos nossos assuntos e diferenças dialogando e propondo soluções negociadas e consensuais.

Inclusão

Reconhecemos, entendemos e envolvemos os nossos grupos de interesse de forma precoce e durante os processos.

Materialidade

Envolvemo-nos com os nossos grupos de interesse em assuntos que sejam materiais (relevantes) para eles e para nossa companhia.



Cumprimento

Somos impecáveis no cumprimento da lei nacional e internacional, dos padrões voluntários aos quais estamos vinculados e dos acordos e compromissos que assumimos com os nossos grupos de interesse.

Proatividade

Não esperamos a que surja um problema para envolver-nos com os nossos grupos de interesse. Vamos um passo adiante nas situações que possam surgir e planejamos nossa melhor forma de responder.

Corresponsabilidade

Propendemos pelo trabalho conjunto e convidamos outros atores relevantes a se comprometer com as nossas causas e criar sinergias. Buscamos unir forças, criar simbioses positivas, construir capacidades e fortalecimento. Compartilhamos responsabilidades, sucessos e fracassos.

Como resultado da aprovação desta política, em 2013 trabalhamos na construção dos protocolos de relacionamento com comunidades e grupos étnicos, que se desdobram desta política macro e buscam coletar as diretrizes, ferramentas e boas práticas que guiam nossas relações com estes dois grupos de interesse prioritário para a companhia.

Estes protocolos são uma guia prática para todos os nossos colaboradores e dirigentes, e demais indivíduos que atuem em nome da companhia e que tenham algum tipo de relação com a comunidade e/ou grupos étnicos em qualquer uma das fases do ciclo petroleiro (exploração, produção e fechamento). Para 2014, temos o desafio de implementá-los e replicar esta mesma prática aos demais grupos de interesse.

Centro de tratamento de cortes de perfuração.
"O lodo residual mistura-se com material parental para estabilizar variáveis de humidade e Ph, para depois reconformarlos em áreas intervindas, obtendo por resultado final um sustrato que retém humidade e nutrientes, facilitando a oxigenación das raízes, permitindo que os pastos estabelecidos, melhorem suas condições de vigor e resistência a condições extremas". José Martínez – Contratista de CediQuim

NOSSA VISÃO, A Pacific **será a primera empresa petroleira independente da América Latina** em termos de reservas, produção, geração de valor, e estará entre as mais reconhecidas por su contribução para o **desenvolvimento sustentável do seu ambiente.**

A Companhia se distinguirá por sua **capacidade de descobrir e desenvolver reservas de hidrocarbonetos de forma sustentável, responsável e rentável.**

Nossos GRUPOS DE INTERESSE

GRI G4.24 Participação dos grupos de interesse

nossos

RECONHECIMENTOS E DESTAQUES EM 2013

Campo Rubiales

Nossos Reconhecimentos e DESTAQUES

Membros do DJSI América do Norte

- Participando pela primeira vez, entramos **no Índice de Sustentabilidade Dow Jones (Dow Jones Sustainability Index–North America Index).** Fomos selecionados entre 140 empresas líderes em sustentabilidade neste índice e somos parte do Top 15% de empresas sustentáveis na indústria de petróleo e gás.

MEMBER OF
Dow Jones Sustainability Indices
In Collaboration with RobecoSAM

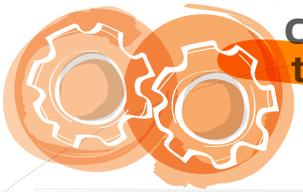
Operamos com excelência

- De um total de **34 poços exploratórios perfurados, 23 deles foram exitosos,** mantendo **alto o sucesso exploratório** para para a corporação **68%.**
- **Obtivemos a mais alta pontuação (99 pontos)** eem saúde ocupacional e segurança industrial entre todas as companhias do mundo avaliadas no **DJSI**.

Somos a companhia com o crescimento mais acelerado do mundo

PLATTS
McGRAW HILL FINANCIAL

- Em média, nosso crescimento tem sido da ordem de **82%.** Segundo a Platts, ocupamos a **152ª** posição entre as empresas do setor energético mais impactantes do mundo, e se nos concentramos nas empresas de Exploração e Produção do hemisfério ocidental, estamos situados no **10º** lugar.



Atuamos com coerência e transparência

- **Pelo terceiro ano consecutivo entramos nos índices globais de líderes ambientais, sociais e de governança corporativa STOXX,** nos quais se encontram as 1800 empresas líderes em sustentabilidade em âmbito mundial.

Member 2013/2014
STOXX
ESG LEADERS INDICES

- **Prêmio Canadiano DealMakers** Os prêmios reconhecem a excelência canadiana em fusões e aquisições. O programa celebra os negociadores por trás das fusões, aquisições e ofertas públicas que conformam o meio empresarial da Canadá. Ofertas ganhadoras, que combinam o valor, a complexidade, a novidade, a promoção do crescimento e o aumento de valor para os accionistas, são seleccionados por um painel de destacados líderes empresariais canadianos. Pacific Rubiales foi o ganhador do "Prêmio às fusões e/ou aquisições exteriores (Global)" por sua aquisição de Petrominerales Ltd.

Trabalhamos em harmonia com o meio AMBIENTE

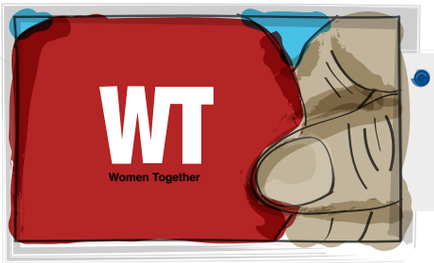
- A partir do nosso compromisso com a **proteção da atmosfera e um ar mais limpo,** estruturamos o sistema de gestão energética para diminuição do consumo de energia e redução de emissões. **obtendo a certificação ISO 50001** para o nosso processo de injeção de água.

- Iniciamos nosso projeto **Agrocascada, que tem como objetivo transformar a água gerada no processo de extração de hidrocarbonetos**, em um recurso hídrico que cumpre com condições de qualidade para sua reutilização na irrigação de cultivos com finalidade de produção de bicombustíveis ou biomassa para a geração de energia.

Contribuímos com o desenvolvimento sustentável de comunidades

- **Durante 2013 invertimos $67,762,502 en proyectos que le apuntan a nuestro Marco de Inversión Social.**

- **Realizamos um programa de cooperação técnica com o Serviço Nacional de Aprendizagem (SENA) Regional Meta** para integrar ações de formação profissional, desenvolvimento empresarial, capacitação profissional e certificação de competências profissionais em nossas zonas de operação no Estado do Meta. Graças a esta aliança **950 beneficiários** conseguiram vincular-se às diferentes atividades econômicas da região.



- **A organização sem fins lucrativos Women Together,** associada às Nações Unidas, exaltou nossa gestão social, ambiental, de direitos humanos e ética. Este prêmio foi entregue na sede das Nações Unidas em Nova York, e é um reconhecimento muito importante para o nosso modelo e gestão de sustentabilidade.

Respeitamos e promovemos os direitos humanos em nossas operações

- Estamos desenvolvendo um **"Sistema de Due Dilligence" que busca alinhar nossas políticas e práticas** em direitos humanos aos Princípios-Guia para Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas, e identificar e atuar sistematicamente para prevenir impactos negativos reais ou potenciais aos direitos humanos dos nossos grupos de interesse.

- Somos uma das **primeiras companhias na Colômbia a assinar a iniciativa Business for Peace** promovida pelo Pacto Global. Esta iniciativa busca apoiar as empresas na implementação de práticas responsáveis de negócio em zonas de conflito ou de alto risco.

Contamos com o melhor talento

- **Contamos com a participação de mais de 230 voluntários,** qque doaram seu tempo, experiência e capacidades em diversas atividades realizadas no bairro El Codito, contribuindo para o melhoramento da qualidade de vida desta população. Entre as atividades mais importantes do voluntariado está **o apoio a projetos de empreendimento que contribuíram para que 46.4% das famílias atendidas ,** saíssem das listas de pobreza extrema do governo colombiano.

- **Nosso índice de equidade salarial em todos os países** onde operamos se manteve em níveis superiores **e acima de 90%.**

- Em 2013, nossa Universidade Corporativa foi galardoada com o **prêmio Excelência e Inovação em Aprendizagem, nas categorias "Branding" e "Tecnologias de aprendizagem",** onde concursaram empresas de porte mundial, como a Microsoft, HP, NASA, Boeing, etc. Este prêmio é outorgado pela organização Corporate University Exchange (CorpU) que engloba universidades corporativas e centros de formação de importantes empresas em nível mundial.

Fortalecemos a sustentabilidade na nossa cadeia de abastecimento

- **Consolidamos o Plano de Abastecimento de Compras e Contratações-PACC,** que permite a atuação antecipada da gestão de compras e contratos conforme os planos de trabalho das operações e o desenvolvimento de projetos da companhia. Da mesma forma, melhora e padroniza as estratégias de abastecimento, buscando as melhores condições técnicas, econômicas e logísticas para a companhia.

- **Implementamos o Módulo de Avaliação de fornecedores no ERP-SAP,** como ferramenta para medir e fazer um seguimento do desempenho dos fornecedores ativos de forma obrigatória em cada um dos processos de compras e contratação da companhia, o qual permite o conhecimento oportuno de como é o serviço dos fornecedores antes e depois de uma adjudicação ou contratação.

  Nesta atividade participam ativamente nossos administradores de contratos, coordenadores de compra e assistentes de armazém.

Abanico.

La Creciente.

NOSSOS

COMPROM

DE SUSTE

MISSOS

NTABILIDADE

Operamos com excelência

Por que é importante?

Para garantir a sustentabilidade devemos ter uma companhia rentável e competitiva que, a partir do seu bom desempenho, adquira as capacidades de contribuir para a construção de um ambiente sadio.

Nossa estratégia é incrementar constantemente nosso portfólio de exploração, produção e nossa participação no mercado, sendo custo-eficientes, rentáveis, trabalhando sob os mais altos padrões de saúde e segurança e prestando o melhor serviço para os nossos clientes.

Em que nos enfocamos?

- Pág. 76 **Êxito em nossa operação.**
- Pág.82 **Rentabilidade.**
- Pág.85 **Transparência junto ao mercado.**
- Pág.88 **Saúde ocupacional e segurança industrial.**
- Pág. 100 **Qualidade no produto e eficiência.**
- Pág.101 **Infraestrutura.**

Batería 4 - Quifa.

O QUE FIZEMOS EM 2013?

Êxito em nossa OPERAÇÃO

Na Pacific, temos enfocado no crescimento da produção e na geração de efetivo, já que consideramos que estes são os dos indicadores mais importantes da criação de valor ao longo do tempo para uma companhia de Exploração e Produção.

É bastante gratificante anunciar que o ano de 2013 representa o sexto ano consecutivo de crescimento em EBITDA, e o quarto ano consecutivo de crescimento tanto em produção quanto em fluxo de caixa. Durante este ano, uma vez mais entregamos sólidos resultados operativos e financeiros; os volumes de produção e vendas e todos os indicadores de fluxo de efetivo, incluindo o EBITDA e o fluxo de fundos das operações, atingiram níveis recordes.

Graças ao nosso exitoso programa de exploração e estratégia de aquisições conseguimos aumentar nossas reservas líquidas em 19,4% e ao mesmo tempo diversificamos ainda mais nossa base de reservas além do campo Rubiales (Meta, Colômbia), o qual atualmente representa menos de 11% do total das reservas 2P líquidas. Como parte do nosso objetivo de curto prazo enfocado na substituição da produção do campo Rubiales, iniciamos as fases de desenvolvimento nas descobertas de petróleo pesado em nossos blocos CPE6 e Rio Ariari (Meta, Colômbia), os quais se espera contribuam significativamente para o crescimento da produção durante os próximos três anos.

Desde que recebemos a licença global para exploração e explotação do CPE6, em novembro de 2013, perfuramos sete poços com resultados exitosos nas provas realizadas em dois poços e provas adicionais em curso ou previstas para outros poços. Atualmente, a companhia conta com duas brocas de perfuração operando no bloco e planeja perfurar um total de 25 poços de exploração e desenvolvimento durante 2014.

Com a aquisição do bloco Rio Ariari, perfuramos dois poços horizontais que provaram a presença de petróleo e estamos otimizando os equipamentos para provas extensas. Atualmente, a companhia conta com duas brocas de perfuração operando no bloco e planeja perfurar entre 17 a 20 poços de exploração e produção (incluindo horizontais) durante 2014. Uma furadeira adicional está sendo deslocada para o bloco.

Informação OPERACIONAL Destacada

- A produção líquida média do quarto trimestre de 2013 alcançou um recorde de **134.313 bpe/d** de um aumento de **24%** em relacao ao mesmo período de 2012
- O volumen de vendas durante o ano fol de **134.621 bpe/d** um aumento de **24%** em relação a 2012, apesar de haver entregue **0,5 MMbbl** um única vez para o preenchimento do oleoducto Bicentenário.
- **A companhia foi capaz de aumentar seu netback operativo** em comparação com a ano anterior, como resultado da implementação exitosa de iniciativas de redução de custos, apesar da redução de **3%** nos preços de realização combinados em 2013. **O netback operativo produção combinada de petróleo e gás natural em 2013 foi de US$60.77/bpe, comparados aos $60.20/bpe de 2012.**
- **Os custos operativos do petróleo no quarto trimestre de 2013 se reduziram a US$7,46/bbl** em relação ao mesmo período de 2012, substancialmente em linha com a meta de redução de **US$8/bbl** para o final de 2013 anunciada previamente pela companhia. Espera-se queos custos operativos continuem baixando em 2014

Durante o ano realizamos várias descobertas exploratórias significativas, incluindo as descobertas Kangaroo e Bilby nos blocos costa afora de Karoon, na Bacia de Santos, no Brasil, e a decoberta Los Ángeles no bloco 131, no Peru. A companhia está planejando a perfuração de poços de avaliação destas descobertas dentro dos próximos 12 meses, e vem planejando um extenso e emocionante programa de perfuração exploratória em 2014.

Na Pacific, aumentamos nosso dividendo trimestral em 50%, e no final do ano iniciamos a recompra de nossas ações ordinárias por uma oferta de emissor de curso normal. Até hoje, compramos aproximadamente 10,7 milhões de ações ordinárias para cancelamento. Esta é uma clara demonstração do nosso compromisso em manter um balanceamento entre o crescimento e os rendimentos, bem como da nossa confiança na sustentabilidade dos rendimentos futuros e do fluxo de caixa, apoiados na nossa expectativa de crescimento contínuo da produção e na nossa convicção de que as ações da companhia se encontram bastante subvalorizadas.

Produção

Resumen PRODUÇÃO LÍQUIDA

	ANO ENCERRADO EM 31 DE DEZEMBRO		PERIODO DE TRÊS MESES ENCERRADO EM 31 DE DEZEMBRO	
	2013	2012	2013	2012
Petróleo e Líquidos /bbl/d)				
Colômbia	117.089	85.123	122.190	95.526
Peru	1.335	1.573	1.244	1.457
TOTAL PETRÓLEO E LÍQUIDOS (bbl/d)	118.444	86.696	123.434	96.983
Gás Natural (bpe/d)[1]				
Colômbia	10.942	10.961	10.879	11.166
TOTAL GÁS NATURAL (bpe/d)	10.942	10.961	10.879	11.166
TOTAL PRODUÇÃO EQUIVALENTE (bpe/d)	129.386	97.657	134.313	108.149

Resumo Produção Líquida

Reconciliação da PRODUÇÃO A VENDAS TOTAIS

	ANO ENCERRADO EM 31 DE DEZEMBRO		PERIODO DE TRÊS MESES ENCERRADO EM 31 DE DEZEMBRO	
	2013	2012	2013	2012
Produção Líquida(bpe/d)				
Colômbia	128.031	96.084	133.069	106.692
Peru	1.355	1.573	1.244	1.457
Total Produção Líquida (bpe/d)	129.386	97.657	134.313	108.149
Volúmen de Vendas (bpe/d)				
Produção disponivel para venda (bpe/d)	129.386	96.463	134.313	107.071
Volúmen diluente (bbl/d)	5.085	9.609	2.261	9.671
Volúmen petróleo para comercialização (bbl/d)	3.832	4.937	3.399	1.718
Liquidação PAP (bbl/d)[1]	(3.492)	(1.499)	(6.363)	–
Preenchimento oleoducto Bicentenário (bpe/d)	(1.344)	–	(920)	–
Movimento de Inventários e Outros (bpe/d)	1.154	(530)	11.174	1.681
TOTAL VOLÚMEN VENDIDO (bpe/d)	134.621	108.980	143.864	120.141

Produção e Volumes de Vendas

Exploração

Os relatórios de reservas de 2013 são uma clara demonstração da robustez do nosso portfólio de exploração e desenvolvimento. Estes resultados também apóiam a estratégia de negócios da companhia, que inclui um crescimento mediante aquisições estratégicas acrescentadas e mediante perfuração de poços.

O aumento de 19,4% das reservas, pela adição de mais de 100 MMbpe às nossas reservas líquidas 2P, e que resultam em um substituição de reservas de 311%, é um resultado sólido, impulsionado por descobertas de exploração e pela aquisição da companhia Petrominerales Ltd. no ano. A Pacific continua aumentando suas reservas Provadas e Prováveis em conjunto com a produção.

Estamos orgulhosos de ressaltar a adição de novas reservas nos blocos CPE6 e Rio Ariari (Meta, Colômbia) que demonstram que a companhia está diversificando sua base de reservas de petróleo pesado além do campo Rubiales. Espera-se que estes dois blocos gerem novos volumes de produção, começando em 2014, aumentando a um nível total equivalente ao da atual produção líquida do campo Rubiales em um prazo de três anos.

Os aspectos mais importantes dos relatórios independentes de avaliação de reservas depois de regalias (“reservas líquidas”) incluem:

Em 2013, a companhia recebeu relatórios certificados independentes de avaliação de reservas para todos os seus ativos, qque estabeleceram que as reservas 2P totais líquidas haviam aumentado de 513,7 MMbpe a 613,3 MMbpe, o que representa um crescimento ano a ano de 19,4%. Este crescimento representa uma substituição de 311% das reservas, com adições líquidas de reservas 2P da ordem de 3,24 bpe por bpe produzido. As reservas 1P de 394,1 MMbpe agora representam 64% do total das reservas 2P; um crescimento do 17% em comparação com o mesmo período de 2012. As reservas 1P representam 1,22 bpe por ação ordinária em circulação (em comparação com 1,05 por ação em 31 de dezembro de 2012). O RLI da companhia diminuiu ligeiramente de 13 a 14. Aproximadamente 81% das reservas 2P líquidas são hidrocarbonetos líquidos, onde a maioria corresponde a petróleo pesado.

As aquisições proporcionaram importantes aumentos das reservas (totalizando 89 MMbpe), incluindo o primeiro registro de reservas e uma produção onshore Colômbia como resultado da aquisição de Petrominerales no final do ano de 2013. O campo Rubiales representa menos de 11% do total das reservas 2P, o que demonstra a exitosa diversificação da base de reservas da companhia.

Resumo de Reservas 2P 2013

RESERVAS LÍQUIDAS 2P 2013 PETRÓLEO EQUIVALENTE (MMbpe)(2)	
31 de Dezembro de 2012 (1)	513.7
Adiciones Netas	146.8
Produção (3)	(47.23)
31 de Dezembro de 2013	613.3

Resumo de Reservas 2P 2013[13]

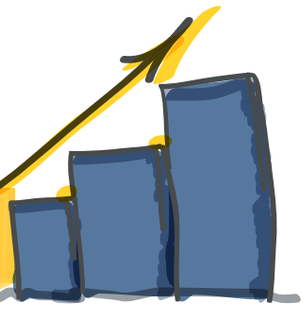
[13] Observações: 1) Declaração de Dados sobre Reservas e outra Informação sobre Petróleo e Gás em 31 de dezembro de 2012, publicada na SEDAR no Formato 51-101 em 13 de março de 2013. 2). O termo Bpe é utilizado com o padrão de conversão colombiano de 5.7 Mcf: 1 Bbl exigido pelo Ministério de Minas e Energia Colombiano para o gás natural Colombiano, e de 5.6 Mcf: 1 bbl exigido pelo Ministério do Petróleo do Peru para o gás natural peruano. É proporcionada uma reconciliação com o padrão de conversão do National Instrument 51-101 – Standards of Disclosure for Oil and Gás Activities (Padrões de Revelação de Informação de Atividades de Petróleo e Gás - “NI 51-101”) de 6 Mcf . 3) Produção representa o período de doze meses encerrado em 31 de dezembro de 2013 e inclui produção proveniente da aquisição corporativa da Petrominerales, efetiva desde 28 de novembro 2013. 4) Os números da tabela podem não se somar corretamente devido a diferenças no arredondamento.

As reservas líquidas da companhia depois de regalias incorporam todas as regalias aplicáveis em conformidade com a legislação fiscal da Colômbia e do Peru com base em prognósticos de preços e taxas de produção, incluindo qualquer Participação Adicional por Preços Altos ("PAP") relacionada com o preço do petróleo aplicável a determinados blocos na Colômbia no final do ano de 2013. As reservas líquidas para o bloco Quifa foram calculadas utilizando-se a fórmula compartida de 100%, resultante da decisão da arbitragem PAP de 2013.

As reservas apresentadas estão baseadas em uma projeção normal de prognóstico de preços e custos efetivos em 31 de dezembro de 2013.

A informação adicional de reservas requerida em conformidade com o NI 51-101, será incluída no Formulário Anual de informação da companhia, que se espera publicar na SEDAR antes de 13 de março de 2014.

RENTABILIDADE



Uma vez mais, em 2013 apresentamos sólidos resultados financeiros conforme confirmam todos os indicadores de fluxo de efetivo, incluindo o EBITDA ajustado e o fluxo de fundos das operações, que atingiram cifras recorde.

Na Pacific, conseguimos manter um forte netback operativo consistente com o do ano imediatamente anterior, apesar da queda dos preços de referência internacionais do petróleo e do gás. Obtivemos importantes avanços na redução dos nossos custos operativos graças à implementação de uma série de projetos anunciados no início do ano, tais como, redução na compra de diluentes, a arrancada da operação do oleoduto Bicentenário e a linha de transmissão elétrica Petroeléctrica de los Llanos (PEL).

Nossa estratégia de gestão de capital é investir em projetos enfocados no aumento da produção em curto prazo e o crescimento das reservas em médio prazo, ao mesmo tempo proporcionando rendimentos atrativos para os nossos acionistas.

Por isso realizamos uma série de importantes aquisições estratégicas em 2012 e 2013 com o propósito de atingir esses objetivos, mantendo um alavancamento financeiro sadio. No final de 2013, a proporção devida a EBITDA se mantinha alinhada à nossa meta de 1 a 1,5 vezes, enquanto era mantida a flexibilidade para realização de investimentos em projetos de capital crescentes. Firmamos um acordo para a venda de 5% da participação no oleoduto OCENSA, adquirida como parte da aquisição da Petrominerales, por um valor de

Resumo financeiro

(Em milhares de dólares US$, exceto cifras por ação ou conforme indicado)	ANO ENCERRADO EM 31 DEZEMBRO		TRES MESES FINALIZADOS EN DICIEMBRE 31	
	2013	**2012**	**2013**	**2012**
Vendas de Petróleo e Gás	**$ 4.626.859**	**$ 3.884.762**	**$ 1.202.551**	**$ 1.046.689**
EBITDA Ajustado [1] **EBITDA Ajuste Margem (EBITDA / Receitas)** **Por ação – básica ($)** [2]	**2.566.957** **55%** **7,95**	**2.019.956** **52%** **6,85**	**655.327** **54%** **2,02**	**429.589** **41%** **1,45**
Fluxo de fundos das operações [1] **Fluxo de fundos de margem de operações (fluxo de fundos Operacional / Receita)** **Por ação – básica ($)** [2]	**1.913.112** **41%** **5,92**	**1.387.544** **36%** **4,71**	**476.851** **40%** **1,47**	**231.532** **22%** **0,78**
Lucro líquido das operações [1] **Por ação – básica ($)** [2]	**1.148.148** **3,55**	**1.033.550** **3,51**	**312.426** **0,96**	**121.376** **0,41**
Lucro líquido [1] **Por ação – básica ($)** [2]	**430.405** **1,33**	**527.729** **1,79**	**142.958** **0,44**	**(23.777)** **0,08**
Lucro líquido ajustado [1] **Por ação – básica ($)** [2]	**490.218** **1,52**	**650.852** **2,21**	**152.123** **0,47**	**58.698** **0,20**
Investimento em Bens de Capital	**2.065.525**	**1.548.196**	**625.398**	**601.356**
Investimento em Bens de Capital para novas aquisições e Farm –in	**1.133.522**	**1.128.165**	**1.020.475**	**658.647**
(COP$ / US$) taxa de câmbio [4]	**1.926,83**	**1.768,23**	**1.926.,83**	**1.768,23**

1. Olhar "Medidas Financeiras Adicionais" na página de nosso Relatório de Gestão 2013.
2. O número média ponderado de acções ordinárias em circulação a 31 de dezembro de 2013 e 2012 foi 322.989.949 e 294.576.424 respectivamente. Igualmente para o quarto trimestre do 2013 e 2012 o número média ponderado das acções ordinárias em circulação foi 324.173.884 e 296.284.151 respectivamente.
3. Utilidades netas atribuibles a titulares do capital acionario da casa matriz.
4. As flutuações na taxa de mudança COP/USD podem ter um impacto significativo nas utilidades contábeis netas da Companhia, devido à forma da conversão das divisas não realizada sobre os activos e passivos financeiros da Companhia e os saldos de impostos diferidos denominados em COP.

US$385 milhões, e continuamos com o processo de avaliação de sócios investidores para nossos outros ativos de infraestrutura. Nosso objetivo é liberar valor agregado para nossos acionistas por meio destas transações e utilizar o produto da venda para redução da dívida de longo prazo.

Durante 2013 pagamos um total de US$196 milhões em dividendos aos nossos acionistas e iniciamos um programa de recompra de ações em novembro de 2013, que continuará durante 2014.

Para maiores detalhes sobre a nossa gestão financeira e operacional em 2013, favor dirigir-se aos nossos estados financeiros consolidados e nosso relatório de gestão através do seguinte link: http://www.pacificrubiales.com.co/investor-relations/reports.html

Também, a rentabilidade de um negócio é mutante e sempre é objeto de otimização. Por esta razão, na Pacific temos executado estratégias que permitem melhorar a rentabilidade a partir de distintas perspectivas: crescimento orgânico e inorgânico[14] , diminuição de custos de produção e extração, entre outros.

Durante 2013 enfocamos nossa gestão em:

Realizamos a primera emissão de 2013 a realizamos por US$ 1Bilhões com a mais baixa taxa em emissões de divida corporativa na **América Latina**, com vencimento em 10 anos.

5.125%

Esta operação recibió ofertas por 5.5 vezes o valor da emissão, demostrando a forte **POSIÇÃO DA COMPANHIA NO MERCADO.**

Como parte da estratégia de crescimento e diversificação da companhia, em 2013 completamos a aquisição de Petrominerales, uma companhia que traz importantes sinergias à operação na Colômbia e no Peru. A compra foi realizada com uma nova emissão de bônus, sendo esta segunda operação a maior de um emissor colombiano de dívida privada nos mercados internacionais por um montante de US$ 1.300 milhões mais a reabertura de um dos bônus existentes da companhia por US$ 300 milhões. Com esta operação demonstramos novamente o interesse dos investidores ao receber uma demanda de cerca de cinco vezes o valor de emissão, com uma operação que foi anunciada e fechada no mesmo dia.

[14] O crescimento inorgânico se refere à aquisição de companhias na forma de fusão, aquisição e controle.

Venda de Participação na OCENSA

Com a aquisição de Petrominerales, iniciamos a venda da participação no oleoduto OCENSA, fechando o ano de 2013 com um acordo econômico entre o *Fundo Darby Private Equity* e a Divisão de Capital Privado de Franklin Templeton, para vender nossa participação de 5% e nossos direitos de transporte pelo total de US$385 milhões. Esta quantia será usada para pagar parte da dívida adquirida durante o processo de compra da Petrominerales e será executada durante o primeiro trimestre do ano de 2014.

Aumento e Estabilidade da Qualificação de Risco

A Standard & Poor´s (S&P) Rating Services elevou sua qualificação do crédito corporativo e da dívida da Pacific de "BB" a "BB+", demonstrando nossa posição estável, e o respaldo às novas emissões de dívida e compromissos adquiridos, suportado pela diversificação de produção e reservas e aumento da produção.

Na segunda emissão de dívida, as qualificadoras S&P, Fitch e Moodys mantiveram para a companhia a sua qualificação em BB+, BB+ e Ba1, respectivamente, graças às expectativas de crescimento e de incorporação de sinergias à operação da Pacific. Adicionalmente, a Petrominerales agregou valor às reservas e à produção consolidada.

International Finance Corporation ("IFC"), membro do World Bank Group, investiu US$ 150 milhões na Pacific Infrastructure Venture Inc.

A Pacific Infrastructure (com prévia participação de 56,9% na Pacific) celebrou um acordo com o IFC segundo o qual este último investiu US$ 150 milhões nesta companhia. Segundo os termos e condições do acordo, o IFC obteve uma participação de 27.2% no capital da Pacific Infrastructure. A Pacific agora conta com uma participação de 41.4%.

A Pacific Infrastructure está enfocada em melhorar a infraestrutura de exportação de petróleo e gás da Colômbia. O investimento do IFC será utilizado para desenvolver os ativos-chave da companhia, que incluem Puerto Bahía e OLECAR.

Transparência junto ao MERCADO

Nosso compromisso com o mercado bursátil é implementar práticas sadias de boa Governança Corporativa. Consideramos prioritário revelar de forma oportuna e transparente a informação relevante da companhia para o mercado de valores, e fomentar um ambiente de integridade e cumprimento.

Por esta razão, somos parte da iniciativa da Bolsa de Valores de Colômbia "Selo de Qualidade da BVC", que tem como objetivo a aplicação de melhores práticas na relação com investidores e na revelação de informação. Desta maneira, contribuímos dando estabilidade, segurança e confiança ao mercado de valores, bem como promovendo e desenvolvendo os direitos dos acionistas e demais grupos de interesse.

Saúde ocupacional e segurança INDUSTRIAL

Pacific é VIDA

Em 2013, nos concentramos em dar continuidade e alinhar as áreas corporativas e unidades de negócio ao nosso Sistema Integrado de Gestão, a fim de garantir o melhoramento contínuo com uma gestão da saúde ocupacional e a segurança industrial em nossas operações.

Neste ano, concluímos com sucesso o processo de re-certificação do Sistema de Gestão HSEQ, sob as normas ISO 9001, ISO 14001 e OHSAS 18001, evidenciando 'zero inconformidades' e nenhum desvio na Política Integral HSEQ e em seu compromisso de 'Tolerância Zero'.

Nosso fortalecimento na gestão de contratistas

Realizamos um trabalho solidário e em associação com os nossos aliados estratégicos para que executem suas atividades dentro das melhores práticas da indústria, com integridade, transparência e cumprimento das leis aplicáveis.

Contratistas = Aliados Estratégicos

Exigências e motivações para manter a continuidade das relações com impacto positivo.

Desenvolvimento de esquema de controle das etapas do proceso de compras

(OHSAS 18001, ISO 14001 e ISO 9001) Cumprimento dos valores corporativo de Integridad para resguardar as condições de saúde e a segurança de todos os trabalhadores

Controle preventivo para redução de riscos associados aos contratistas.

Este acompanhamento permite vincular e manter contratistas idôneos na prestação de serviços que requeridos pela organização (Os contratistas constituem mais del 95% das horas homem e mais de 98% dos incidentes surgidos).

Modelo de gestão aliados estratégicos

Nossas auditorias

Com o objetivo de garantir o monitoramento e seguimento das atividades dos nossos contratistas nos campos de operação, na Pacific realizamos auditorias legais e integrais, onde revisamos assuntos trabalhistas, bem como acordos dos Contratos de Associação e temas relacionados com Responsabilidade Social Corporativa e HSEQ.

Em 2013 auditamos 100% dos contratistas de alto risco para a operação e adicionalmente, no âmbito de redução do risco, estendemos o exercício aos subcontratistas.

276 empresas auditadas, **35** empresas subcontratistas. **689** auditorias.

Além das auditorias e alinhados com o nosso compromisso de promover o melhoramento contínuo em todas as nossas operações, contamos com espaços de seguimento e comunicação denominados “Jornadas”. Neles fazemos um seguimento periódico dos avanços dos planos de ação obtidos nas auditorias, fechamentos de pendências e reclamações trabalhistas.

Redução Marca de Carbono (Pel)
Juan Carlos Sepúlveda – Contratista de ICC (Engenheiros Civis Contratistas)

Saúde OCUPACIONAL

Conservamos e melhoramos a saúde dos nossos colaboradores...

Com o objetivo de continuar velando pelo bem-estar dos nossos colaboradores e comunidades das zonas de influência onde operamos, em 2013:

- Prosseguimos com o diagnostico de saúde pública aplicado a 100% das áreas de influência dos projetos, o que nos permitiu estabelecer de forma oportuna medidas de controle epidemiológico de maneira preventiva em nossas áreas de operação. Este diagnóstico, para o qual contamos com a participação de autoridades municipais, departamentais e nacionais de saúde, teve como população-alvo: colaboradores diretos, aliados estratégicos e comunidades locais.

- Oferecemos aos nossos trabalhadores e comunidades a possibilidade de participar de processos preventivos que permitem o melhoramento de sua saúde oral. Durante este ano, realizamos mais de 1.350 sessões, com uma média de cobertura de 82%. Adicionalmente, destas sessões participaram mais de 80 parentes dos nossos trabalhadores.

- Nas áreas de influência dos nossos projetos onde não se tem acesso médico na zona, estabelecemos centros de atendimento médico básico, locais dotados com pessoal e equipamentos necessários para atendimento e estabilização de qualquer paciente.

- Dentro da aplicação do programa de risco psicossocial, realizamos atividades de medição, sensibilização, em 100% dos nossos trabalhadores. Isto com a finalidade de obter uma detecção precoce, envolvendo as famílias e realizando ações de promoção e prevenção. Durante este ano realizamos mais de 2.500 horas de trabalho em risco psicossocial.

Os resultados dos nossos indicadores demonstram a aplicação de ações preventivas para preservar e melhorar as condições de saúde do nosso pessoal. Em 2013 continuamos avançando e fortalecendo nossas campanhas de prevenção e autocuidado, promovendo a atividade física e hábitos saudáveis. A redução nos índices de absentismo por doença comum demonstra a efetividade da nossa estratégia em favor da saúde.

Higiene Industrial

GRI LA7 Saúde e Segurança no trabalho

Na Pacific, medimos a exposição dos nossos trabalhadores ao ambiente onde se desempenham, buscando ações de prevenção e manutenção da sua saúde. Por isso, em 2013 realizamos mais de 700 medições para determinar a exposição dos nossos trabalhadores ao ruído, à luz, calor, vibrações e a contaminantes que pudessem afetar sua saúde. Analisamos 100% dos postos de trabalho, em todos nossos campos de operação e sedes administrativas.

Plano Odontológico – Pd Care
Dra. Yuvysa Espitia
Assistente: Liliana Barrero
Paciente: Jorge Antonio Urbano – Empregado PRE

Ações para sermos uma empresa livre de álcool, sustâncias psicoativas e tabaco

Continuamos trabalhando para sermos uma empresa livre de álcool e sustâncias psicoativas, pela saúde e segurança do nosso pessoal. Em 2013 atualizamos o protocolo de áreas livres de álcool e substâncias psicoativas, e capacitamos o pessoal direto no procedimento de asseguração e determinação técnica e legal do estado de embriaguez

Igualmente, iniciamos o treinamento do pessoal de segurança responsável pelos testes de peneira[15] certificando-os para o desenvolvimento das mesmas. Cumprimos com o protocolo de manutenção e certificação dos equipamentos (bafômetros). Com o pessoal direto e contratistas realizamos workshop de prevenção ao consumo de álcool e drogas.

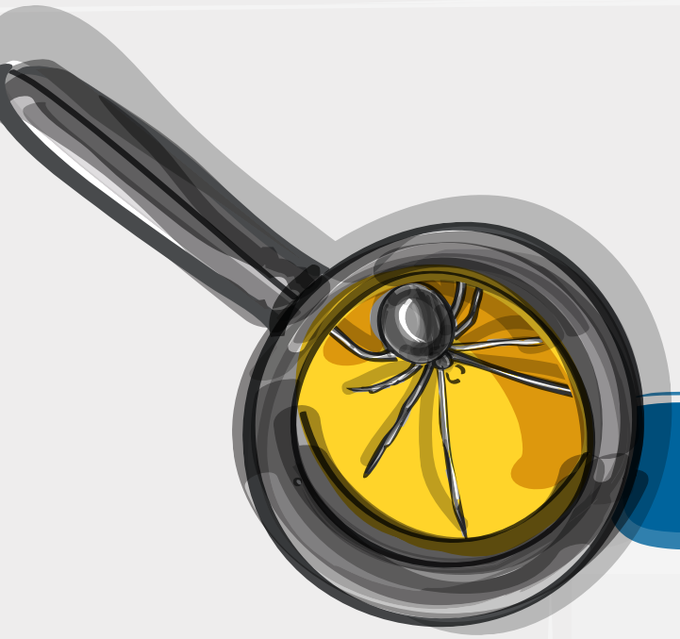
Centro Médico - Arrayanes
Dra. Diana Jaramillo
Paciente: Diego Castillo (empregado contratista)

Continuamos com o plano de melhoramento de acampamentos

Comprometidos com o bem-estar dos nossos colaboradores, fortalecemos a asseguração das condições de vida em nossos campos, consolidando a aplicação e cumprimento do padrão de bem-estar dos nossos acampamentos e dando continuidade ao programa de inspeções periódicas durante o ano. Este padrão de bem-estar e qualidade em acampamentos inclui a instalação de academias e lugares para o espairecimento e recreação, acampamentos e refeitórios, entre outros.

Em 2013 realizamos mais de 150 inspeções, cobrindo 100% dos acampamentos existentes em nossas operações. A cada visita verificamos as condições de alojamentos e de refeitórios e fizemos seguimento das descobertas, garantindo sua gestão em curto prazo.

[15] Consiste na aplicação de testes que permitam, em populações aparentemente sadias e assintomáticas, identificar aquelas pessoas que apresentam um risco maior de apresentar uma determinada alteração que a população em geral.



Estudo ENTOMOLÓGICO

Em convênio com a Universidade de Los Andes, realizamos o estudo entomológico nas áreas de influência dos nossos projetos. Mediante este estudo, identificamos tecnicamente os vetores presentes nestas zonas que podem nos predispor ao surgimento de casos de doenças transmissíveis de alto interesse na saúde pública.

Resultados

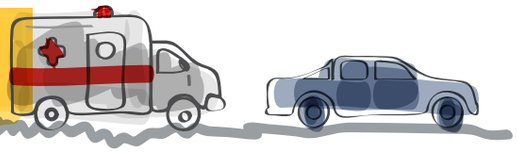
Os resultados dos nossos indicadores demonstram a aplicação de ações preventivas para preservar e melhorar as condições de saúde de nosso pessoal. Em 2013 continuamos avançando e fortalecendo nossas campanhas de prevenção e autocuidado, promovendo a atividade física e hábitos saudáveis. A redução nos índices de absentismo por doença comum demonstra a efetividade da nossa estratégia em favor da saúde.

Disminuição del 10% de **Risco cardiovascular** no pessoal da Pacific.

Disminuição de un 25% na incidência de **Lesões ósseo-musculares.**

Disminuição del 12% no absentismo por **motivos médicos.**

Segurança INDUSTRIAL



Segurança Rodoviária

Preocupamo-nos com a segurança dos nossos colaboradores...

A mobilização nas nossas frentes de trabalho é uma atividade fundamental para a execução das nossas operações. Por isso, continuamos capacitando nossos colaboradores ao volante.

Em 2013 continuamos o reforço e realizamos ações para controlar os riscos inerentes a esta atividade:

- Realizamos **104** treinamentos relativos ao Padrão de Segurança Vial.
- Entregamos **6593** autorizações para dirigir em campo.
- Apresentamos **1861** veículos à área de segurança rodoviária
- Inspeccionamos **1171** veículos com monitor de condução.
- Implementamos **96%** do sistema de monitoramento de condução.
- Contamos com a presença de **100%** dos nossos contratistas na campanha de Segurança Vial ao Volante.

Plano de Emergências e Administração de Crises

O desenvolvimento das nossas operações constituem atividades de alto risco; por isso, contamos com os recursos especializados e necessários para prevenir e atender os casos de emergência que possam surgir.

Durante este ano, realizamos treinamentos específicos ao pessoal envolvido no plano de crise e continuidade do negócio. Além disso, realizamos visitas de diagnóstico a cada um dos campos, envolvendo o pessoal responsável por responder localmente às emergências, e foram realizadas algumas simulações para testar o nível de preparação para resposta a eventos críticos de grande magnitude.

Em 2013 nos enfocamos em:

DE LOS **1017** COLABORADORES

CAPACITADOS

109 eram

empregados directos da Pacific

e os demais **908** correspondem ao

PESSOAL DAS CONTRATISTAS

- Resgate nas alturas
- Primeiros socorros
- Atendimento de emergências
- Sistema contra incêndios
- Manejo de ofídios

Durante o ano, as brigadas **DE EMERGÊNCIA** ATENDERAM

UN TOTAL DE 593

chamadas de emergência

- Incêndios estruturais
- Incêndios forestais
- Incêndio veicular
- Actividades preventivas
- Controle de abelhas
- Resgate
- Atendimento de feridos

NO TOTAL, FORAM RELIZADAS

20 575 INSPEÇÕES NOS EQUIPAMENTOS

de emergência, garantindo

disponibilidade e bom FUNCIONAMENTO

- Camião de bombeiros
- Sistemas contra Incêndios
- Vestimenta de bomberos
- Extintores
- Veículos de resposta

Ações de formação

Geramos gestão do conhecimento...

A nossa área de HSEQ promove comunidades de conhecimento, gerando espaços de integração que são utilizados pelos nossos funcionários para transmitir suas experiências, formação e projetos mediante troca de conhecimento, como estratégia para fortalecer competências e educação integral da equipe de trabalho.

Na Pacific investimos no fortalecimento das competências técnicas das nossas equipes

Dentro do processo de Cultura HSEQ, trabalhamos para promover um processo de mudança de atitude motivando os melhores comportamentos nos nossos colaboradores, que evidenciem um compromisso em HSEQ. Por isso, propiciamos cursos técnicos em:

Comunidad HSEQ

- Trabalho em alturas
- Direção Defensiva
- Boas Práticas de laboratório
- Inspeção de equipes de perfuração, conclusão e workover
- Atualização da nova versão do regulamento RETIE (Regulamento Técnico para Instalações Eléctricas)

SEGURANÇA INDUSTRIAL

2356 horas CUBERTURA DE **95%**

DO GRUPO DE INTERESSE

121 Participantes

AMBIENTAL

5408 horas CUBERTURA DE **100%**

DO GRUPO DE INTERESSE

144 Participantes

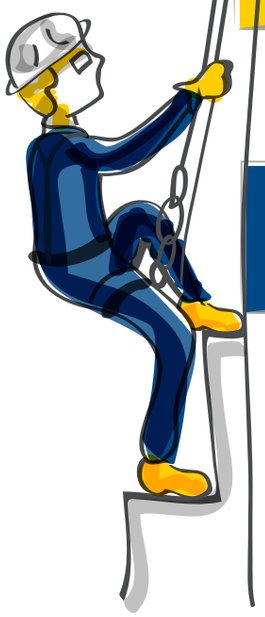
INTEGRAL

2288 horas

COM PARTICIPAÇÃO ATIVA DE

Fomentamos a cultura em nossos líderes.....

Trabalhamos diretamente com os gerentes e líderes de nossos processos sob o esquema de Coaching personalizado e programa de Segurança Baseada no Comportamento, de 12 horas dirigidas a 115 pessoas.



Certificação no Nivel Básico de Trabalho nas Alturas a
105 trabajadores de campo.
Re-certificaçao de 240 trabalhadores

174 TRABALHADORES CERTIFICADOS
EM MANEJO DEFENSIVO

- PROGRAMA DE INSPEÇÃO IÇAMENTO- EQUIPAMENTOS: Em cumprimento ao Programa de Inspeção de Equipamentos para Içamento e ao Padrão de Segurança para Levantamento Mecânico de Cargas, executamos **246** Inspeções em **2013**.
- Acompanhamento de **1419** içamentos críticos por mês, em montagens de estruturas e tarefas de construção.
- Seguimento e verificação de trabalhos críticos em espaços confinados, em tarefas de manutenção de tratadores, caldeiras e construção de tanques. Realizamos um total mensal de **1438** intervenções e acompanhamentos.
- Intervenções de segurança em paradas elétricas, trabalhos em alturas, aberturas de pórticos, trabalhos em linhas vivas, troca de alternadores. No total, **1325** acompanhamentos de trabalhos elétricos por mês.
- Capacitamos um total de **650** colaboradores dos campos sobre o procedimento de licença de trabalho, ressaltando sua importância na asseguração das atividades. Foram **58 c**olaboradores diretos e os demais **592** eram pessoal dos contratistas**.**
- **986** colaboradores capacitados em Risco Químico, dos quais **207** eram colaboradores diretos da Pacific e os demais **779** eram pessoal dos contratistas.

SZN-732

Bombeiros

FLORESTAIS

Em 2013 desenvolvemos a “estratégia de corresponsabilidade social na luta contra os incêndios florestais”. Este projeto busca ativar a participação de atores setoriais e institucionais e a comunidade em geral para gerar a cultura da prevenção, sensibilizando, capacitando e divulgando as causas e consequências dos incêndios florestais.

Esta atividade envolveu mais de **300** pessoas da comunidade e foi realizada em 11 municípios, como Acacías, Lejanías, Mesetas, Vistahermosa, San Juan de Arama, Mapiripán, El Castillo, Puerto López, Villavicencio e Rio Ariari, entre outros (Meta, Colômbia).

Segurança baseada em comportamento

cuídate | cuídame
Seguridad Basada en el Comportamiento

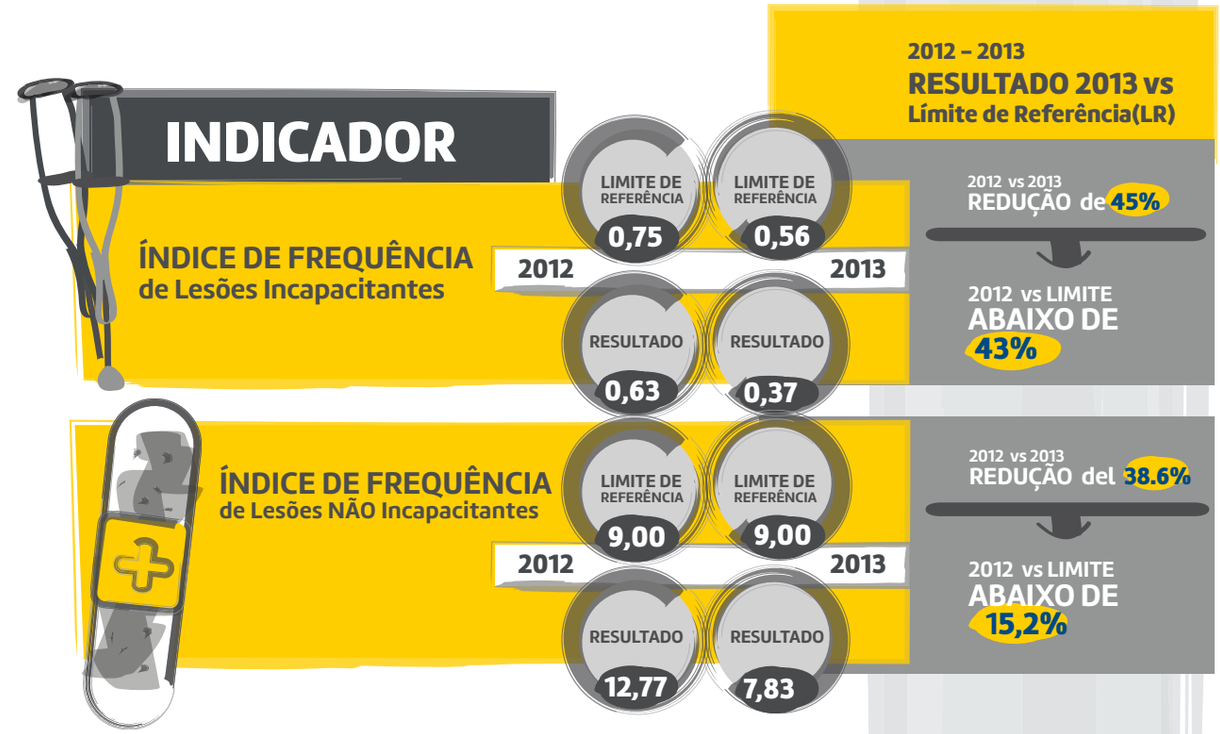
Durante 2013 incentivamos a participação dos nossos colaboradores e aliados estratégicos no desenvolvimento do programa de Segurança Baseada em Comportamento, dando um reconhecimento especial às intervenções que ressaltaram o trabalho daqueles que participaram proativamente na realização de intervenções.

O programa contou com a participação de 84% dos colaboradores diretos, que por sua vez promoveram a participação dos contratistas a cargo, motivando e fazendo seguimento àqueles que durante 2012 apresentaram um maior número de incidentes.

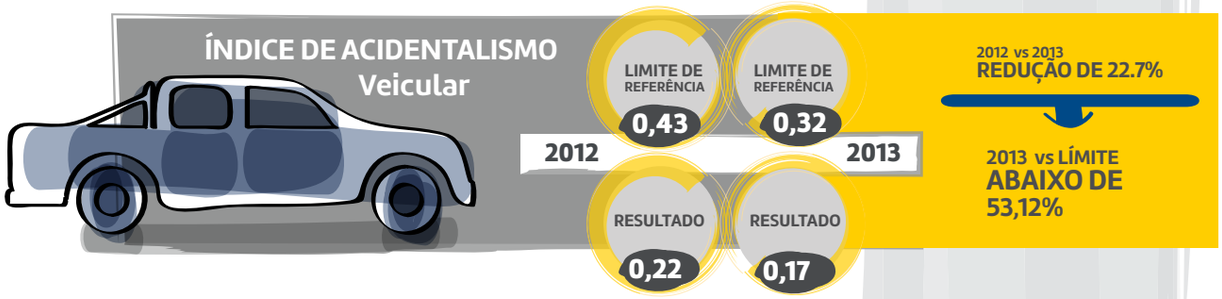
Nossa estratégia de asseguração gera resultados positivos por preservar a vida dos nossos trabalhadores...

GRI LA6 Saúde e Segurança no trabalho

Taxas de absentismo, doenças profissionais.



Índice de frequência de lesões incapacitantes e não incapacitantes



Índice de Acidentalismo Veicular

Qualidade no produto e EFICIÊNCIA

A gestão da qualidade das mesclas de petróleo cru que produzimos é fundamental para a utilização do Sistema Nacional de Oleodutos e é fator-chave na relação comercial que temos com os nossos clientes. O não cumprimento na qualidade requerida pode afetar o funcionamento do Sistema de Oleodutos e prejudicar os demais usuários do Sistema. Durante 2103 cumprimos em 100% os requerimentos de qualidade exigidos pelo Sistema Nacional de Oleodutos e pelos nossos clientes.

Também, a gestão da medição de crus permite assegurar os compromissos contratuais de qualidade e quantidade nos diferentes pontos de transferência em custódia que formam o Sistema de Oleodutos Nacional. Um sistema eficiente de gestão da medição de crus permite assegurar que a contabilização dos mesmos seja correta, ajustando processos e equipamentos aos padrões internacionais.

A eficiência nas operações de transporte de crus e diluentes em termos da asseguração da qualidade dos produtos transportados e o cumprimento da normativa do HSEQ é fator-chave em nossa gestão de transporte. Durante 2013 cumprimos de forma oportuna com a programação de transporte requerida. Transportamos 20,9 MMbbls por caminhões-tanque, 9,2 MMbbls mais que em 2012, percorrendo 132 MMKm.

Em termos da eficiência do Sistema Nacional de Oleodutos na preparação das mesclas de crus e a compensação volumétrica por qualidade que recebem cada um dos usuários do Sistema, identificamos oportunidades de melhoria que impulsionamos durante 2013: acordos de colaboração empresarial para a otimização dos esquemas de diluição e aproveitamento da infraestrutura de transporte, e a implementação da atualização do modelo de Compensação Volumétrica por Qualidade.

Por outro lado, é importante ressaltar as melhorias obtidas em termos da eficiência em nossos processos de diluição e transporte para a diminuição de custos. Neste período diminuímos o custo de diluição em US$5.58 bbl ao incrementar a utilização de crus leves próprios em nossos esquemas de diluição (reduzindo a compra de diluentes importados). Adicionalmente, reduzimos a operação de transporte em carros-tanque ao implementar o esquema de pré-diluição no campo Rubiales e a colocação em operação do oleoduto Bicentenário. Ao reduzir a operação de transporte terrestre em carros-tanque, mitigamos o risco de incidentes associados ao transporte de hidrocarbonetos por vias terrestres.

INFRAESTRUTURA

A gestão da infraestrutura para o abastecimento de diluentes e a disposição para vendas de nossa produção de crus e mesclas de crus é fundamental para suportar os planos de produção ao menor custo e risco possíveis. Igualmente, uma correta medição permite estabelecer a infraestrutura requerida para diminuir o tempo na entrega de produtos, garantindo um produto de qualidade e altos índices de controle volumétrico.

Durante 2013 asseguramos maior capacidade no Sistema Nacional de Oleodutos através da aquisição de contratos de capacidade, colocação em operação do Oleoduto Bicentenário e aquisição da capacidade associada à compra da Petrominerales. Desta forma asseguramos cerca de 87 mbbl de capacidade no Sistema de Oleodutos Nacional. Com esta capacidade, reduzimos a operação de transporte em carros-tanque a rotas mais curtas, mitigando o risco de incidentes associados ao transporte de hidrocarbonetos por vias terrestres.

Da mesma maneira, implementamos o Modelo de Programação Linear para a disposição de crus e elaboração de mesclas. Isto nos permite otimizar a disposição de mais de 30 crus produzidos ou comprados em nível nacional.

Finalmente, completamos 80% do projeto de automatização da informação de produção, transporte e inventários da companhia (Hermes). Isto assegurará maior eficiência e efetividade na tomada de decisões com base em informação em tempo real de volumes, disposição e disponibilidade do nosso produto.

PARA ONDE vamos

- **Ter uma relação cada vez mais próxima com os investidores** atuais e potenciais e com o mercado de valores, para que estejam informados sobre o desempenho da Pacific e desta forma continuarmos sendo um investimento atraente.
- **Implementar políticas e procedimentos para controlar e medir os resultados de financiamento da Pacific**, e apoiar a operação da companhia através da disponibilização de recursos diversificados de capital líquido para investimentos de capital e desenvolvimento de projetos atuais.
- **Obter certificação como organização sadia e como empresa livre de álcool e substâncias psicoativas.**
- **Asseguração do desempenho em saúde ocupacional em 100% das empresas contratistas.**
- **Cobertura de 100% do pessoal em exames médicos ccupacionais periódicos.**
- **Implementar o Plano Estratégico de Segurança Rodoviária para os campos** localizados no Estado de Casanare, através do trabalho integrado entre empresa, contratistas, usuários da via e comunidade.
- **Implementar uma metodologia integral para o seguimento do HSEQ** dos contratistas de projetos e operações, identificando os processos de alto impacto que possam afetar a gestão do HSEQ.
- **Definir um modelo de gestão na medição de crus** a partir da padronização dos critérios técnicos e operativos dos sistemas, asseguração e controle dos procedimentos de medição.

- **Implementar um sistema de gestão logística e em turno orientado para satisfazer as necessidades de planificação**, operações, empresas transportadoras e motoristas. Este sistema nos fornecerá informação de qualidade em tempo real e com alta precisão sobre a localização dos veículos, seu estado, sua proximidade em tempo dos pontos de carregamento / descarregamento e o processo de inspeção dos veículos.

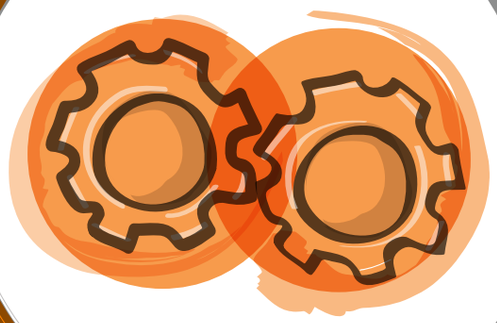
- **Impulsionar o processo de profissionalização dos motoristas** para reduzir os índices de acidentalismo dos veículos que transportam hidrocarbonetos e melhorar os tempos e a qualidade de resposta diante de possíveis contingências que possam surgir na atividade de transporte.

- **Colocar em funcionamento as facilidades para recebimento de gasolina natural** e cru pesado em Puerto Bahía (Bolívar, Colômbia), com armazenamento de 330.000 bbls e facilidades portuárias para navios de grande calado.

- **Assegurar capacidade no Sistema Nacional de Oleodutos a partir de 2016–2017, na Colômbia.**

- **Implementar em nossas instalações PF2–Guaduas (Cundinamarca, Colômbia)** facilidades para o recebimento e manejo de crus pesados (entre 9 e 12 °API) e para ter a disponibilidade de bombeamento contínuo pelo Oleoduto Guaduas – La Dorada de pelo menos 40.000 bbls diários.

Agimos com coerência e transparência



Por que é importante?

Para a Pacific, é fundamental contar com processos e sistemas robustos que permitam conduzir nosso negócio de forma transparente e coerente junto a todos os nossos grupos de interesse. Nossos valores corporativos são a essência de como trabalhamos e aquilo que esperamos de cada um dos nossos colaboradores e daqueles que realizam atividades para a nossa companhia ou em seu nome.

Nosso compromisso no setor energético e com nossos países anfitriões é assegurar que as nossas políticas, diretrizes e ações sejam coerentes com o nosso Código de Conduta e Ética Corporativa, de forma que dia após dia garantamos o respeito pelo individuo e seu ambiente, e continuemos construindo uma organização sustentável baseada em relações de confiança.

Em que nos enfocamos?

- Pág. 106 **Ética e cumprimento nos negócios.**
- Pág. 107 **Anticorrupção.**
- Pág. 108 **Auditorias internas e controle.**
- Pág. 109 **Gestão de riscos.**
- Pág. 110 **Transparência em direitos autorais.**

O QUE FIZEMOS EM 2013?

Ética e cumprimento nos NEGÓCIOS

Na Pacific, contamos com diretrizes relacionadas com a ética empresarial, ambiente profissional, acatamento da lei e cumprimento do Código de Conduta e Ética Corporativa que abrange diretores, colaboradores, fornecedores e contratistas, que garantem que todas as nossas atividades sejam desenvolvidas dentro dos mais altos padrões de honestidade e integridade. Para o cumprimento deste Código, estabelecemos uma cláusula de cumprimento em todos nossos contratos com colaboradores, fornecedores e contratistas.

Além disso, contamos com uma Política de Confidencialidade que assegura a qualidade e transparência da informação que publicamos, uma Política Anticorrupção e de Prevenção de Lavagem de Ativos[16]

Em linha com o nosso objetivo de garantir que todos os nossos processos cumpram com as leis nacionais e os padrões internacionais aos que voluntariamente nos vinculamos, em 2013 continuamos com o design, construção e implementação do Modelo Cumprimento Regulatório. Nele identificamos os âmbitos regulatórios mais relevantes para a Colômbia (9) e Peru (11), somando mais de 1.000 relatórios a entidades regulatórias e designando 60 funcionários responsáveis por assegurar o oportuno cumprimento dos mesmos.

Igualmente, durante este ano realizamos as seguintes atividades:

Capacitamos **50 funcionários no Peru e 30 na Colômbia,** para a realização dos controles associados ao cumprimento regulatório (Matriz de cumprimento regulatório).

Capacitamos 769 colaboradores sobre o Código de Conduta e Ética Corporativa

Quanto à prevenção de lavagem de ativos, desenvolvemos uma base de dados de mais de **12.000 fornecedores ativos que inclui prestadores de serviços, clientes**, acionistas, consultores e colaboradores, verificados em mais de 140 listas de risco global.

[16] Para maiores informações sobre estas políticas, favor consultar o nosso site: http://www.pacificrubiales.com.co/corporate/corporate-governance.html

ANTICORRUPÇÃO

Na Pacific, somos regidos principalmente pela lei anticorrupção do Canadá (CFPOA), que estabelece como devem ser as relações entre as empresas registradas no Canadá, seus colaboradores, seus dirigentes e as autoridades governamentais dos distintos países onde opera. Contamos com uma inovadora Política Anticorrupção, que com a assessoria de expertos de porte mundial analisa e inclui os riscos mais importantes da nossa companhia, garantindo nosso compromisso na luta contra a corrupção.

Através da Declaração de Conflito de Interesses, aplicada a 100% dos nossos colaboradores, buscamos identificar e informar conflitos, tais como, colaboradores parentes em diferentes graus de consanguinidade ou afinidade, trabalhadores que sejam proprietários de empresas contratistas ou que forneçam serviços ou bens à Pacific, os que pertençam a algum Conselho Diretor dentro ou fora da companhia e colaboradores que no último ano tenham adquirido valores importantes junto a empresas relacionadas ou junto a empresas fornecedoras. Fazemos isto com a finalidade de identificar cenários que possam trazer consequências ou impactos negativos por uma decisão baseada na subjetividade.

A identificação das pessoas politicamente expostas também tem sido um elemento que reforça nosso manejo com o ambiente político. Nesta condição são considerados os colaboradores que foram funcionários do governo, ou que têm parentes relacionados com esse setor.

Em seguimento à gestão deste assunto, desenvolvemos as seguintes atividades:

Capacitamos 588 colaboradores sobre prevenção de fraude e corrupção.

Desenvolvemos e implementamos a aplicação E-learning sobre prevenção de fraude e corrupção

GRI G4 SO4
Anticorrupção

Também, alinhados com o nosso compromisso com os Princípios do Pacto Global, participamos ativamente com a rede local do Pacto Global na Colômbia para encontrar soluções de forma conjunta e compartilhar lições aprendidas e boas práticas, a fim de combater o suborno, a extorsão e outras formas de corrupção, formulando uma postura a partir da indústria.

Auditorias internas e CONTROLE

Sob o ponto de vista de cumprimento dos objetivos estratégicos da Pacific, através de auditorias internas e controle asseguramos que os nossos processos cumpram com os atributos de economia (menor tempo-menor custo), eficiência (melhor utilização dos recursos) e eficácia (cumprimento dos objetivos).

A essência do controle interno está nas ações tomadas para dirigir ou levar a cabo as medidas de melhora contínua (implementação de planos de atendimento) e adaptar as operações em conformidade com as políticas e procedimentos estabelecidos.

O processo de controle interno não pode existir se não existem objetivos, princípios e normas, já que sem contar com as metas desejadas é impossível definir as medidas necessárias para alcançá-las e avaliar o seu grau de cumprimento. É por este motivo que o controle interno está intimamente vinculado à visão da nossa companhia.

Concretamente, no ano de 2013 obtivemos os seguintes resultados:

Plano de auditoria:

Dos 40 projetos para esse ano foram fechados 35, com um cumprimento **de 88%. 5 projetos foram reprogramados para 2014.**

Provas de controles:

Foram realizadas **951 provas para 636 controles, sendo 321** provas para **321 controles anuais** e/ou semestrais, e **630 provas para 315 controles** de maior freqüência, realizadas duas vezes no ano de 2013.

Modelo de controle Interno:

Implementamos o modelo de controle interno no Peru Pacific Infrastructure. Também, incluímos no modelo os novos processos de serviços gerais e legais.

Gestão de RISCOS

Nós na Pacific traçamos uma rota através da definição de um plano estratégico, a fim de atingir algumas metas e objetivos estratégicos em curto, médio e longo prazo. Conscientes dos riscos presentes na indústria em que nos desempenhamos e no ambiente onde desenvolvemos nossas operações, a análise de riscos pela companhia se torna uma atividade prioritária e constante em todos os níveis.

O nosso programa Enterprise Risk Management (ERM), busca dar suporte a esta estratégia na criação de valor, convertendo-se em uma ponte que oferece uma metodologia para a gestão de riscos na companhia, em suas unidades de negócio e em seus processos, a fim de que cada uma destas unidades atinja os objetivos propostos. Este último, através da correta identificação, avaliação de riscos e estabelecimento de planos de mitigação e controles, para monitorar e escalonar a tendência e evolução no comportamento dos riscos.

Em 2013 obtivemos um avanço importante na análise de riscos em nível das diferentes unidades de negócio. A equipe de ERM usou a metodologia para identificar os riscos específicos com os quais se depara cada unidade de negócio, para proceder à análise de causa-consequencia, estabelecendo e atando os planos de mitigação às causas geradoras de riscos.

Da mesma forma, a companhia definiu uma Política Corporativa de Gestão Riscos - Enterprise Risk Management-, que foi aprovada pelos membros do Conselho Diretor através do Comitê de Auditoria. Esta política estabelece as guias e diretrizes com os papéis e responsabilidades de todos os colaboradores da companhia quanto à gestão de riscos, e é o "guarda-chuva" no tema de administração de riscos da Corporação.

Como complemento a esta política, no último ano analisamos os riscos financeiros corporativos revisando os planos de mitigação que a área financeira vem executando, a fim de fazer recomendações com base em práticas internacionais da indústria.

Igualmente, realizamos 15 workshops sobre riscos em diferentes processos, tais como:

- Abandono de poços
- Desenvolvimento de Carreira
- Comercialização
- Geociências
- Investimentos Financeiros
- Operações Exploratórias
- Produção
- Relações Trabalhistas
- RSC
- Serviços Gerais
- Seguros

Nestes workshops participaram os respectivos donos do processo com suas equipes e as áreas com as quais têm inter-relação.

Finalmente, fizemos um seguimento dos planos de mitigação e iniciativas estratégicas associadas aos riscos corporativos identificados, para conhecer o estado e realizar, caso necessário, os correspondentes ajustes.

Transparência em BENEFÍCIOS

Pelo terceiro ano consecutivo anunciamos nosso respaldo à Iniciativa de Transparência na Indústria Extrativa (EITI), porque acreditamos firmemente no poder que as regalias e impostos têm de transformar o meio.

Alinhados a este compromisso e com a firme convicção de que podemos contribuir para a governabilidade a partir da prestação de contas dos pagamentos que realizamos nos nossos países de operação, em 2013 obtivemos as seguintes cifras:

Título	Soma MPC	Soma PSE	Soma TOTAL
Impostos Municipais	US$7, 038, 470	US$792,390	US$7,830,863
Impostos Nacionais	US$386, 921, 255	US$5,577,597	US$392,438,852
Benefícios	US$809, 247, 068	US$5,225,206	US$814,472,273
Seguro Social	US$18, 797, 912	US$7,876,376	US$26,674,289
TOTAL GERAL	**US$ 1,222,004,705**	**US$19,411,574**	**US$1,241,416,279**

PARA ONDE VAMOS

- **Fortalecer a cultura de administração** de riscos dentro da organização e nas novas unidades de negócio que sejam formadas, e levar a metodologia ERM às mesmas.

- **Ampliar o alcance dos programas de capacitação** em matéria de Valores Corporativos, Código de Conduta e Ética Empresarial, Política Anticorrupção, Prevenção de Lavagem de Ativos.

- **Fortalecer os canais de consulta e informe,** bem como o cumprimento regulatório, a transparência, a prevenção de fraude e corrupção.

- Implementar o modelo de controle interno na **unidade de negócio Petrominerales.**

- **Entre os projetos de maior envergadura que serão parte do plano de auditoria de 2014 estão:**

Revisão de contratos de vendas inter-companhias
Asseguração dos processos de controle do consumo de combustíveis em todos os campos da PRE.

Trabalhamos em harmonia com o meio ambiente

Por que é importante?

Para a Pacific é primordial assegurar o eficiente uso dos recursos naturais e mitigar os riscos e impactos no ambiente em que operamos. Por isso, em 2013 a estratégia **Pacific verde, é vida** teve como foco garantir a execução de nossas operações assegurando o uso sustentável dos recursos naturais do ambiente de nossas áreas de influência, liderando e fortalecendo as relações de gestão com entidades governamentais e autoridades ambientais.

Fundamentamos o nosso eixo de ação em torno das melhores práticas da indústria mediante o acompanhamento de expertos vinculados ao nosso trabalho, para consolidar as bases de conhecimento sobre os componentes ambientais que fazem parte das nossas operações. Com esta premissa, em 2013 fizemos um investimento ambiental de **$46,127,960,63.**

Em que nos enfocamos?

- Pág. 114 **Biodiversidade.**
- Pág. 124 **Gestão integral da água.**
- Pág. 130 **Gestão de resíduos.**
- Pág. 132 **Energia e emissões.**
- Pág. 136 **Prevenção e atendimento de incidentes.**

O QUE FIZEMOS EM 2013?

BIODIVERSIDADE

GRI G4 EN12
Biodiversidade

Consideramos de suma importância conhecer a biodiversidade que compartilhamos, compreendendo que disso depende entendermos a melhor maneira de aproveitar, respeitar e conservar, e assim manter a riqueza biológica das zonas onde operamos. Na execução da estratégia relativa à Biodiversidade, contamos com a participação de ONG's e grupos de pesquisa que nos apóiam com gestão e bases de conhecimento. Igualmente, antes de iniciar um projeto fazemos um inventário da biodiversidade da zona onde se projeta o desenvolvimento de atividades de exploração e produção.

Para cada área onde executamos as nossas operações concebemos um zoneamento de manejo, onde estabelecemos que os ecossistemas prioritários de conservação sejam zonas excluídas de nossas atividades; não obstante, a fim de contar com um conhecimento detalhado sobre o nosso ambiente, realizamos campanhas de conservação e seguimento da diversidade das áreas de influência de nossa operação.

Algumas das zonas de exclusão identificadas e conservadas nas nossas áreas de influência e operação estão formadas por morichais, bebedouros, poços, nascentes de fontes de água, corpos superficiais de água, bosques secundários e de galeria, entre outros.

Pacific

Conhecendo o NOSSO AMBIENTE

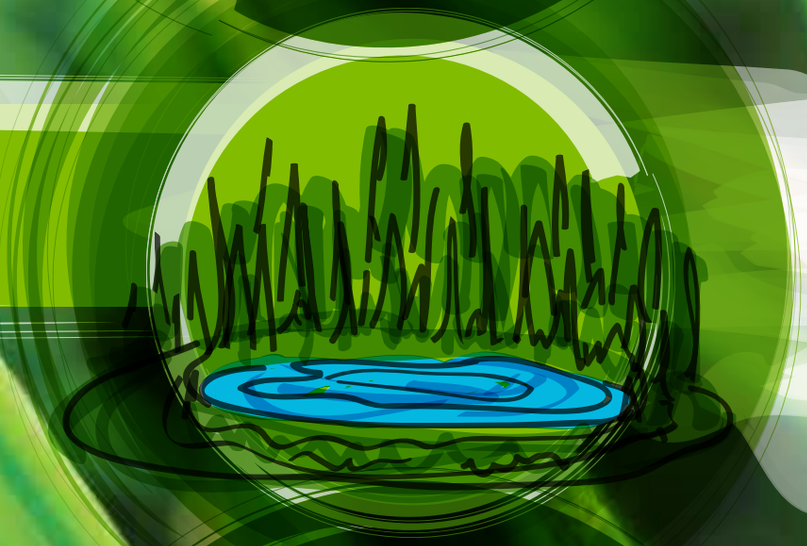
Nossos campos não estão situados em limites com Parques Nacionais ou Reservas naturais registradas, nem em lugares de informação cartogrática do Registro Único de Áreas Protegidas – RUNAP.

Detalhe - pantanal - zona húmida artificial
Plantar JUNCO (Eleocharis acicularis) - Permite águas residuais polonês e tratada.

GRI G4 EN11
Biodiversidad

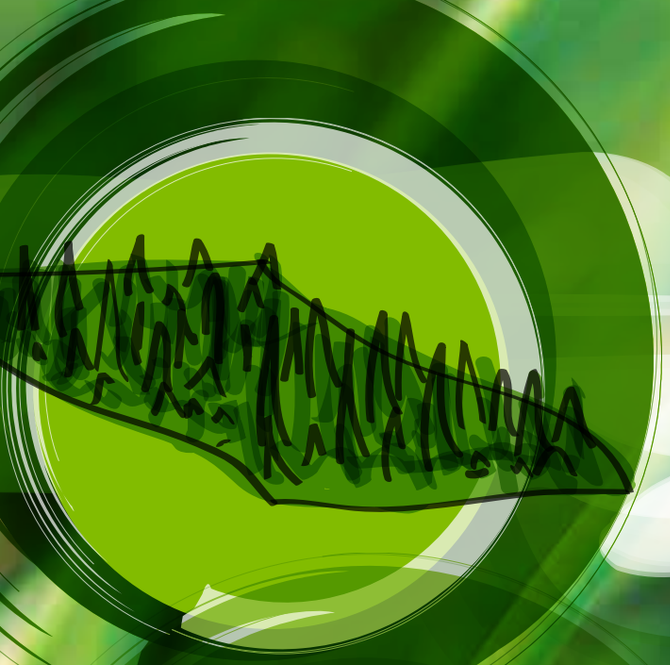
Compensações ambientais com espécies autóctonas da Orinoquia Colombiana 406 Hectares.

Dentro da área de influência do nosso Campo Guaduas encontra-se **a Reserva Florestal Protetora da Bacia Hidrográfica do Rio San Francisco,** localizada na jurisdição do município de Guaduas, ao ocidente do estado de Cundinamarca. Esta reserva, com uma superficie de aproximadamente 2.850,5 ha. em uma faixa com altitude entre 1.100 e 2100 m.s.n.m., foi escolhida como área protegida a fim de mitigar os efeitos do desflorestamento.



A 1 Km da vía de acesso e locação do poço Mauritía Este 1 do nosso Bloco Moriche na Vereda Surimena, jurisdição do municipio de Orocué, encontra-se o El Garcero, que apesar de não estar declarado como área de proteção por parte das autoridades, conta com 23 ha. de matagal alto que o delimita e forma um circuito de proteção de um charco (depósito natural de água da chuva) que se encontra dentro dele. Isto favorece a existência de condições para um ecossistema típico da planície colombiana e refúgio de espécies animais, particularmente aves aquáticas e semi-aquáticas.

Na área do campo La Creciente, onde estao as facilidades de produção, observa-se uma planície ondulada formando uma paisagem de savanas e zonas de colina; esta geomorfologia se caracteriza por apresentar uma rede de drenagem dendrítica de média densidade, com arroios formando leitos estreitos de pouca profundidade devido à constituição das rochas da formacao Betulia. Não há correntes permanentes durante o ano todo - os arroios secam durante a estiagem.



Na área do campo Rubiales a vegetação dominante é a savana natural (pastos) ocupando 74,88% da área do campo. Em uma menor proporção encontram-se os bosques de galeria (morichais), que representam 0,77%, da área do campo, e os pântanos; nestes 2 últimos está albergada a maior diversidade biológica, devido ser o ambiente mais favorável para o desenvolvimento e reprodução das espécies próprias das planícies orientais colombianas.

Na área de influência do bloco Cachicamo encontram-se 356 ha. da denominada Reserva Natural da Sociedade Civil Palmarito Casanare, que é definida como una zona de exclusão e onde a Companhia não realiza qualquer operação. Este bloco apresenta como cobertura predominante o prado denso inundado não arborizado (49,57%), seguido por áreas de pastos limpos (20,58) e bosque de galería (8,56%).

Bloco Llanos 19, localizado no Casanare, apresenta uma cobertura predominante de prado denso (88,54%), 5,85% de bosque de galería, 5,36% de cultivos de arroz e 0,25% de plantações florestais.

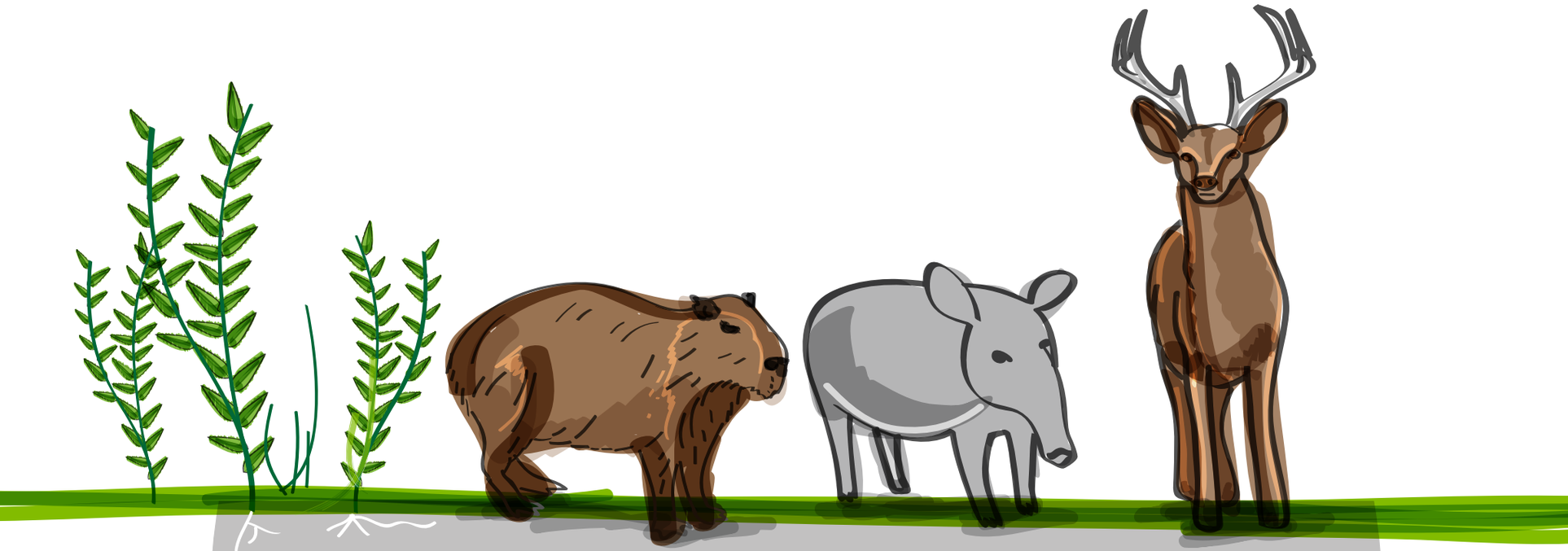
O desenvolvimento das atividades em nossos campos de operação está ligado a medidas de manejo ambiental direcionadas à prevenção, mitigação e compensação de impactos pelo uso dos recursos naturais.

Em alinhamento com a compensação, desde 2010 levamos a cabo atividades de revegetalização de 2,62 km2 de áreas interferidas, para um total de 14,21 km2, e desde 2010 realizamos atividades de geotecnia para estabilização de taludes em 35,46 km, para um total de 127,71 km, e reflorestamento protetor de 4,69 km2, cumprindo em 100% a meta proposta para 2013.

Em 2013, também concluímos o monitoramento de mamíferos aquáticos e terrestres no rio Tillavá, que faz limite com o sudeste do campo Rubiales. Este estudo foi levado a cabo com o intuito de estabelecer medidas apropriadas que garantam a manutenção do ecossistema na região.

O rio Tillavá age como corredor de nutrientes entre os ecossistemas associados ao seu curso. Por sua vez, estes ecossistemas são o lar de grande variedade de espécies de mamíferos, que por suas características biológicas agem como espécies “de proteção”, motivo pelo qual sua conservação garante a boa saúde dos ecossistemas.

Com o monitoramento da biodiversidade realizado em nossas zonas de operação, identificamos espécies de interesse que se encontram classificadas nas categorias da União Internacional para a Conservação da Natureza (UICN), com o propósito de estabelecer e fortalecer estratégias de conservação e proteção da biodiversidade. A seguir relacionamos as espécies com mais avistamentos e que estão situadas em alguma categoria da UICN.



Foram identificadas cinco famílias da ordem Rodentia, cada uma delas de uma espécie. **Os maiores registros correspondem ao da família Caviidae, representada pela capivara Hydrochoerushydrochaeris.** Estes indivíduos foram encontrados em todas las épocas do ano, em todos os ambientes e através de observações diretas, marcas, fezes e câmaras camufladas. Seu estado, **segundo a UICN, é de preocupação menor.**

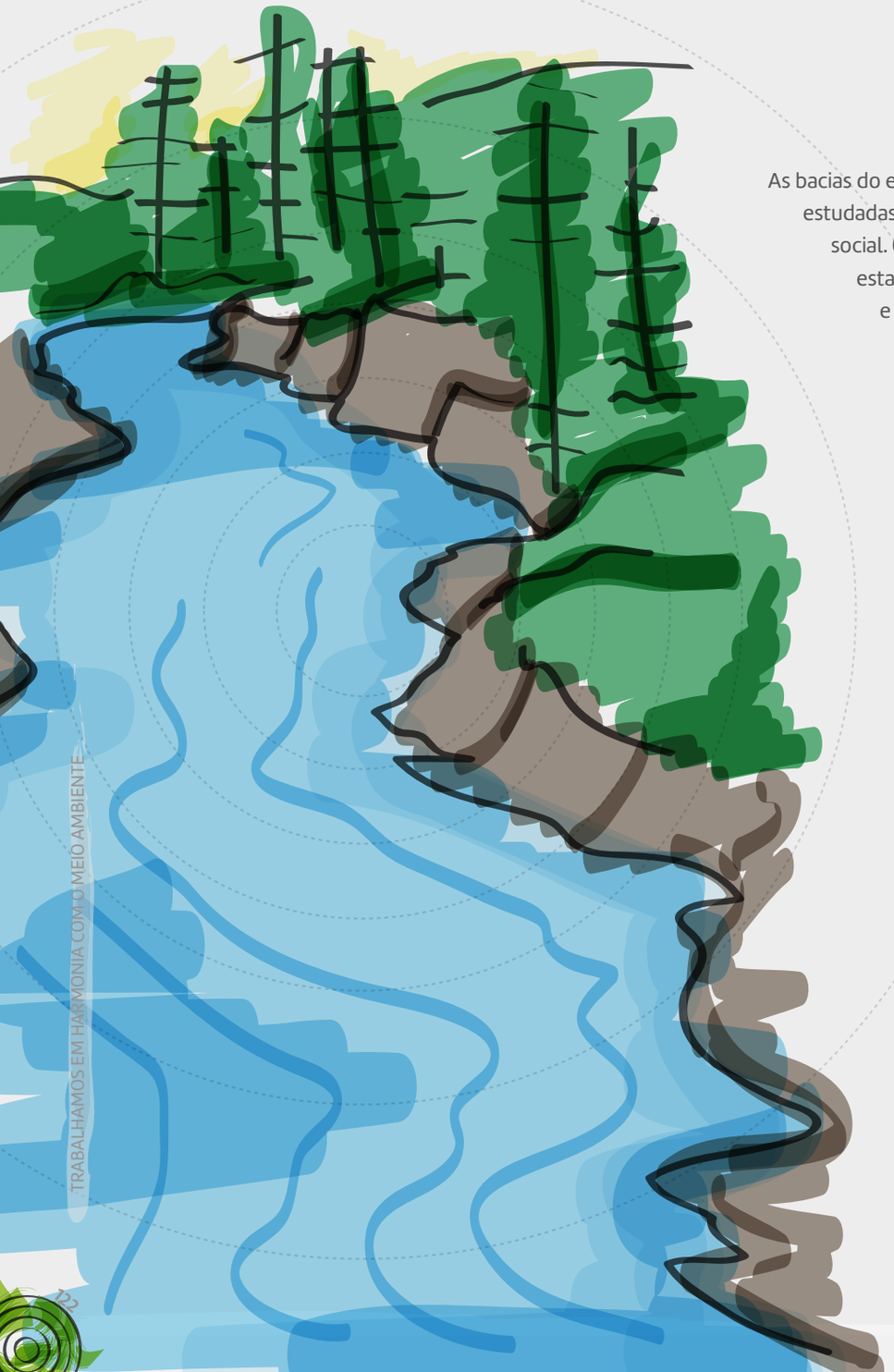
O **"tapir" ou "anta" Tapirus terrestres.** Foi registrado em todos os períodos de amostragem através de marcas e câmaras camufladas nas zonas de influência dos campos situados na região do Meta**. Estes animais cumprem uma função ecológica como dispersores de sementes, promovendo a variabilidade genética e biológica das espécies vegetais.** Também regulan o crescimiento de plantas,marcam veredas e servem como presa a outros grandes mamíferos. **Atualmente, segundo a UICN, seu estado de ameaça é de Vulnerável.**

Da ordem Artiodactyla foi identificada uma espécie da família Cervidae: o Odocoileusvirginianus, conhecido como **"veado de cauda branca".** Sua distribução está relacionada com grandes planicies e sabe-se que afeta a composição de comunidades de plantas. **Segundo a IUCN, esta espécie encontra-se na categoría de Quase Ameaçada.**

GRI G4 EN14
Biodiversidade

GRI G4 EN12
Biodiversidade

A Pacific APÓIA E PROMOVE a proteção do seu ambiente natural



As bacias do estado do Meta são as maiores em área, mas as menos estudadas em termos de informação biofísica, econômica e social. O desenvolvimento vertiginoso do estado faz com que estas zonas ficassem em uma situação de vulnerabilidade e com risco para os ecossistemas que antes não eram afetados por ações antrópicas.

Com o intuito de dar proteção e desenvolvimento sustentável à zona, a Cormacarena iniciou as atividades necessárias para a execução do plano de Ordenação e Manejo da Bacia Hidrográfica (POMCH). Espera-se que com este ordenamento seja estabelecido um ponto de partida para caracterizar e desenvolver uma linha-base completa da zona, bem como para a proposta de programas e projetos acordados que atendam às visões de território dos diferentes atores e garantam a disponibilidade de riqueza e biodiversidade de recursos naturais que hoje em dia possuem estas bacias. Por esse motivo a Pacific se juntou a esta iniciativa, proporcionando recursos de **US$ 740,000** para sua execução.

Rio Tillavá.
Monitoramento de mamíferos terrestres e acuáticos.

Gestão integral da ÁGUA

Na Pacific, somos conscientes de que a água é um recurso natural fundamental para a sobrevivência do ser humano, e compreendemos que este é um recurso que se esgota. Por isto, juntamos esforços para fazer um aproveitamento inteligente e estabelecemos medidas de economia e reutilização do mesmo.

Também, avaliamos a oferta hídrica das zonas onde projetamos operar, com o propósito de não afetar o caudal ecológico das fontes superficiais das zonas onde operamos e para definir a disponibilidade do recurso.

Para estabelecer a relação entre a demanda de água e a quantidade disponível do recurso, estudamos as condições hídricas de um ano tipicamente seco em cada campo de operação, com base no Índice de Uso da Água (IUA) do Estudo Nacional da Água – ENA, elaborado pelo IDEAM em 2010[17] . Isto permitiu determinar quais deles se encontram em zonas com escassez de água.

Os blocos exploratórios e campos de produção da Pacific cobrem uma área aproximada de 64.000 km2, dos quais 74% do território apresentam um IUA de baixo a muito baixo em condição hídrica de ano seco. Só 16% das áreas onde operamos apresentam uma demanda de uso da água de muito alta a alta em relação à oferta disponível, concentradas nas bacias Sinú – San Jacinto, Cesar Ranchería e Valle Médio e Superior do rio Magdalena.

No nosso campo Rubiales, implementamos e instalamos 19 geradores de água com capacidade de produção de 50 litros diários. Esta tecnologia consiste em aproveitar a umidade presente no ar, e mediante o processo de condensação a água é extraída através de técnicas combinadas

[17] Este índice foi conhecido como Índice de Escassez. É definido como a quantidade de água utilizada pelos diferentes setores usuários em um período determinado (anual, mensal) e unidade espacial de análise (área, zona, subzona, etc.) em relação à oferta hídrica superficial disponível para as mesmas unidades de tempo e espaco.

de temperatura e pressão, para depois ser coletada em tanques primários de armazenamento. Posteriormente, a água coletada é filtrada e purificada, produzindo-se água limpa, clara e potável sem adição de químicos ou aditivos. Através desta iniciativa contribuímos para a redução de resíduos e da marca de carbono por transporte de insumos, e otimizamos o consumo de água.

Outras atividades dirigidas à redução do consumo de água limpa, que se enfocaram na reutilização de águas residuais tratadas, foram:

- Irrigação em vias para mitigação de pó
- Provas hidrostáticas de linhas.
- Preparação de concretos
- Preparação de lodos de perfuração
- Lavanderia

Piscinas aspersores

Planta de Nirosoft.
Membranas de osmosis inversa, as quais servem para reter partículas menores de baixo peso molecular como os sais, bactérias e outros.

PROJETO DE TRATAMENTO DA ÁGUA

GRI G4 EN10
Água

Prosseguindo com o objetivo de impulsionar o uso de tecnologias e alternativas inclinadas à proteção e uso eficiente do recurso hídrico, em 2013 realizamos ações dirigidas para o tratamento da água de produção do campo Rubiales, para fins de reutilização.

Um dos desafios enfrentados pelas indústrias da Colômbia tem a ver com a escassez de água, devido ao seu uso incremental. Em 2008, estimou-se que o setor agrícola consumia mais de 19.389 milhões de metros cúbicos de água. A projeção para 2019 é que este consumo se duplicará[18]. O setor energético produz grandes quantidades de água e poderia ajudar a reduzir este estresse hídrico, e para isso desenvolvemos iniciativas que promovem a reutilização da água destinada à agricultura.

Esta iniciativa busca transformar um resíduo líquido gerado no processo de extração de hidrocarbonetos em um recurso hídrico que atende as condições de qualidade para sua reutilização na irrigação de cultivos, para fins de produção de bicombustíveis ou biomassa para a geração de energia. Para este fim realizamos provas operacionais com três plantas de tratamento de filtração por osmose

[18] IDEAM. "Distribução percentual da demanda hídrica 2008-2009."

inversa para escolher a tecnologia mais eficiente e confiável. No total, realizamos o pré-tratamento de 394.470 bbls de água de produção. Deste volume, deixamos em condições de qualidade para irrigação agrícola, através do tratamento terciário de osmose inversa, um volume de 103.896 bbls.

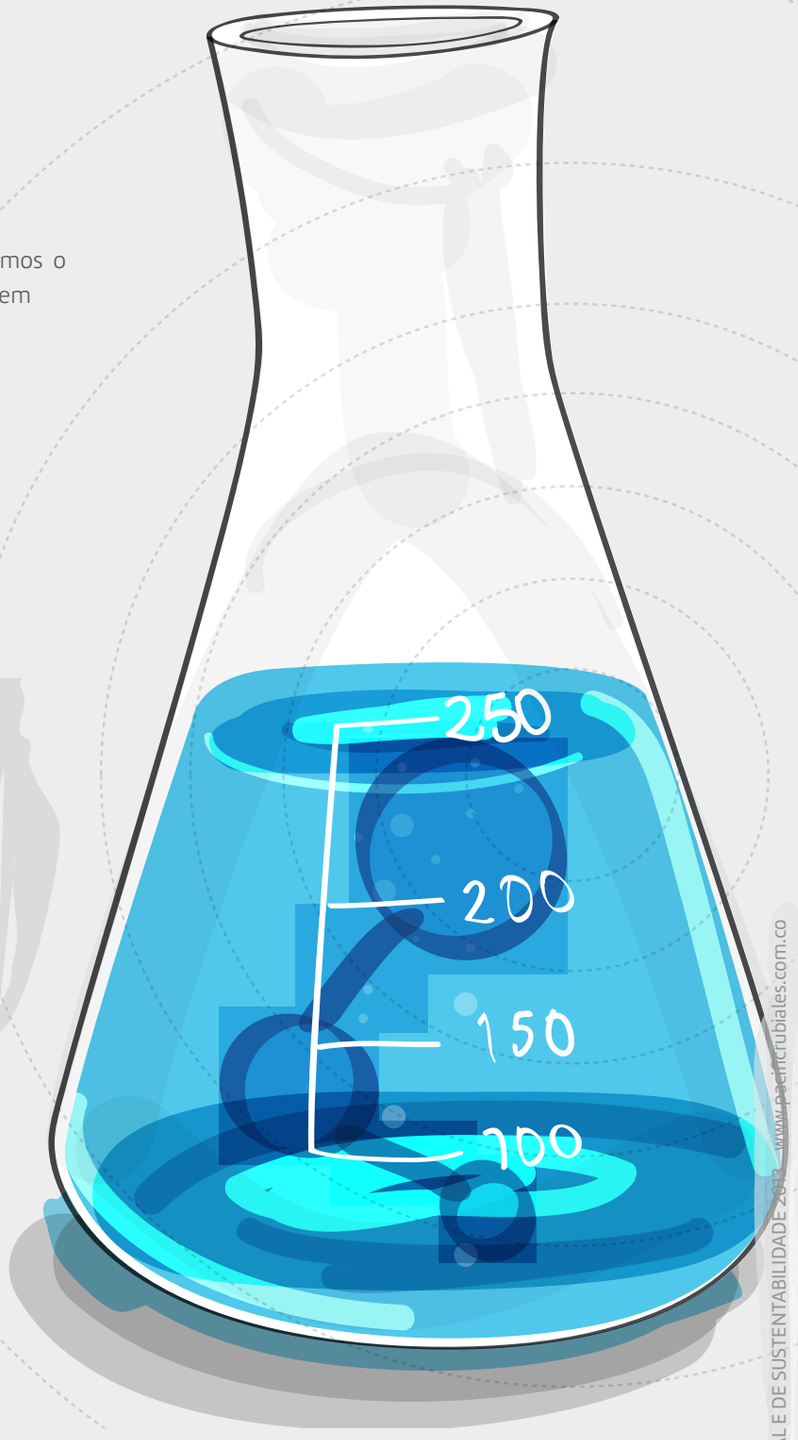
Com a nossa estratégia de Valor Compartilhado temos buscado ações e projetos que impulsionem a inovação e fomentem uma vantagem competitiva para o negócio. Este modelo permite conseguir os seguintes retornos sociais e ambientais:

1. Otimização do uso da água, disponibilizando um resíduo de nossa operação para a agricultura local da palma e, em conseqüência, reduzindo o estresse relacionado com as atividades agrícolas.

2. A redução dos consumos energéticos associados à reinjeção de água.

3. As plantações de palma, que aumentam a competitividade da região mediante a geração de economias alternas e o aumento da carteira de serviços regionais.

4. Promoção das energias alternativas em forma dos bicombustíveis oriundos do óleo de palma.



CAPTAÇÃO TOTAL DE ÁGUA POR FONTES

consumo total de água em nossos campos de produção (m3/ano)

Fonte de água	superficial	Poço Subterrâneo	Compra Aqueduto
m³ / Año	294.105	359.921	11.563
Total		665.589	

Consumos de água regulados pela autoridade ambiental

USO M³/ANO	Doméstico	Industrial
	637.932	27.657

GRI G4 EN8
Água

Captação total de água por fontes

Geramos nos nossos campos **496.175 m3/ano** de água residual **doméstica,**

3.410 m³/ano por atividades industriais e

194.647.237 m³/ano de água residual industrial

produzida na desidratação do petróleo, para um total

194.650.647 m³/ano,

volume do cual se reutilizou em média 0,22%, correspondente a 432.466 m³/ano de água industrial e doméstica, em atividades de:

- Irrigação de lotes de cana de açúcar, pasto umidícola, pasto elefante, Yopo, Cañafistol e óleo de palma.
- Irrigação em vias para mitigação do pó
- Provas hidrostáticas de linhas,
- Preparação de concretos
- Preparação de lodos de perfuração.
- Lavanderia

Do volume total captado em nossos campos de produção, correspondente a

665.589 m³/ano foi reutilizado

23,5%

A disposição final da água residual gerada em nossos procesos é feita com prévia verificação do cumprimento das características fisicoquímicas exigidas pela normatividade ambiental, e é assim disposta.

- Aspersão ou irrigação em áreas autorizadas
- Reinjeção à jazida
- Entrega a gestor autorizado
- Derramamento direto autorizado em corpos de água

GRI G4 EN22
Água

Rejeitos totais de águas residuais, segundo sua natureza e destinação

Sistemas de tratamento de água residual doméstica – Acampamento Jilguero – Arrayanes

Gestão de RESÍDUOS

Na Pacific, promovemos ações sustentáveis de manejo e aproveitamento dos resíduos sólidos impulsionando modelos de reciclagem úteis e benéficos para o ambiente, marcando o caminho para o melhoramento contínuo.

Por isso tomamos ações de gestão dos resíduos que geramos, e em 2013 realizamos:

a Implementação de um modelo sustentável de construção, baseado na utilização de materiais reciclados como insumos:

- Utilizamos 25.000 garrafas PET na construção de um depósito.
- Reutilizamos 100 pneus não aptos para uso mecânico.
- Reutilizamos 400 quilos de ferro e aço recuperados do depósito de sucata.
- Reutilizamos 42m² de areia descartada pelo "sandblasting"[19]
- Reutilizamos 60 metros de tubulação PVC.

b Tratamos uma média de três toneladas diárias de resíduos orgânicos através do biodigestor, obtendo adubo líquido orgânico que foi utilizado para preparar os terrenos a serem revegetalizados.

c Valorizamos os materiais metálicos que cumpriram seu ciclo de vida, comercializando 449,25 toneladas em 2013

d A geração de resíduos em nossas atividades foi de:

TIPO DE RESÍDUO	UNID	QUANTIDADE
Orgânico	TON	902,8
Reciclável	TON	2048,2
Resíduos Perigosos – RESPEL	TON	4426,6
Ordinário e Inerte	TON	1519,2

Peso total de resíduos e tipo

GRI G4 EN23
Efluentes e Resíduos

[19] Sandblasting: É uma técnica abrasiva utilizada para alisar ou dar forma às superficies mediante a aplicação de um chorro de areia a grande pressão.

Reciclamos
com valor de VIDA

Em 2013, nos nossos campos de operação Rubiales e Quifa (Colômbia), entregamos à Fundação Sanar 660.000 tampas equivalentes a 6.6 toneladas de material plástico. A Sanar é uma organização colombiana sem fins lucrativos que há anos se dedica a acompanhar meninos, meninas e adolescentes com câncer e suas famílias no diagnóstico e cuidado integral da doença nos aspectos médicos, psicológicos e sociais. O material entregue à Fundação é comercializado com empresas que reutilizam o resíduo, e com esse dinheiro são cobertos 30% das despesas anuais de atendimento médico, psicológico e social dos pacientes, pertencentes a famílias de baixos recursos.

Nosso compromisso se contagia. Isto se reflete na iniciativa que desenvolveu um de nossos trabalhadores, que aplicando nosso valor de inovação, contribuiu com esmero e criatividade à campanha de reciclaje que se adianta nos campos, levando este compromisso ao interior de seu lar como exemplo para sua família e conhecidos. Conseguiu 7.200 tampas de garrafas PET provenientes dos resíduos do nosso campo Rubiales e converteu– as numa obra de arte.

Energía e EMISSÕES

Em 2013, a gestão do ar teve como base fortalecer as ações dirigidas à proteção da atmosfera e do componente ar, controlando a qualidade das emissões atmosféricas geradas pela execução das atividades operacionais.

Em 2013 finalizamos o projeto da linha de transmissão elétrica do campo Rubiales e Quifa, e estima-se que no ano de 2014 ela vai gerar uma redução de aproximadamente 40% da nossa marca de carbono por gerar energia localizada. Alinhados com estes resultados, a partir de 2014 avaliaremos a redução de emissões GEI pela conexão do nosso campo Rubiales à linha de transmissão nacional da CORPOCHIVOR.

A Petroeléctrica de los Llanos é a linha de transmissão conectada ao Sistema Nacional de Transmissão na Subestação de Chivor, em Boyacá, que tem uma extensão de 551 quilômetros de linhas e fibra óptica ao longo das quais foram instaladas 549 torres com capacidade de 192 megawates. Seu objetivo é reduzir a geração de energia localizada

GRI G4 EN6
Energia

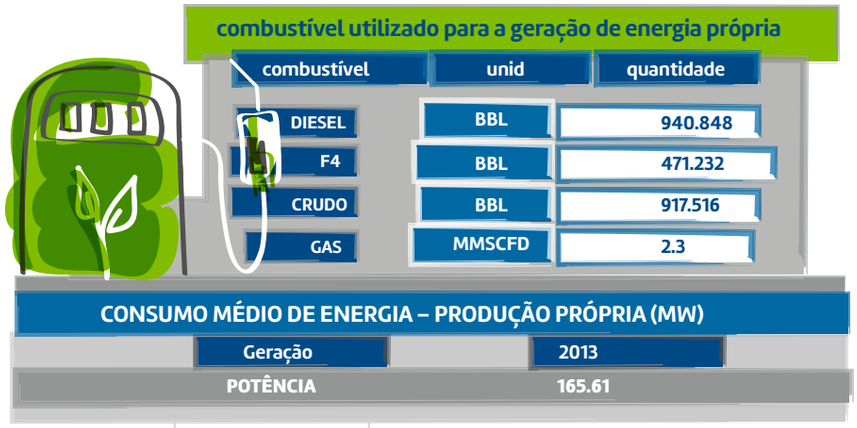
nestes campos produtores.
Outras iniciativas que contribuíram para a redução do consumo energético:

a

Nossas melhorias operativas também geram redução no consumo energético, como é o caso da intervenção de um poço produtor no nosso campo Abanico, que foi submetido a um isolamento da formação de Guadalupe inferior (Zona de alto corte de água). Isso gerou uma redução na porcentagem de água de 80% e uma redução no consumo de energia de 1.700.622 kWh/ano.

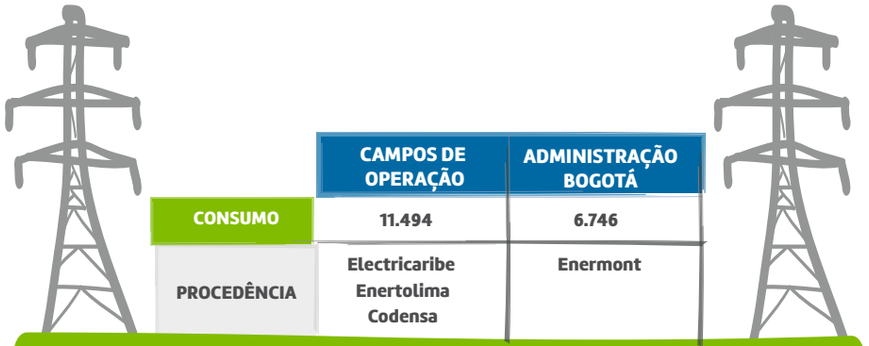
b

No nosso campo La Creciente foram investidos cerca de US$700,000 em painéis solares que para nós representam um economia energética de 13,8 MW/ano, sem causar contaminação no ar.



GRI G4 EN3
Energia

Consumo de energia na Pacific desmembrado por fontes primárias



GRI G4 EN4
Energia

Consumo energético externo

GRI G4 EN6
Energia

Os resultados da nossa gestão em 2013 foram:

Em 2013, situamos as estratégias de redução da marca de carbono principalmente na otimização do uso do componente energético, mediante a implementação do sistema de gestão energética no processo de injeção de água, que é um dos processos que mais demandam energia nos nossos campos. Este projeto gerou uma redução de 2.99 GWh dos PAD de injeção do nosso campo Rubiales. Diminuímos o indicador energético de 0.69114 kWh/BW registrado no primeiro semestre do ano a 0.61026 kWh/BW obtido no segundo semestre, gerando uma otimização do recurso que se viu refletida no aumento de injeção de água com menor demanda de energia, convertendo-nos na primeira empresa do setor oil & gás da América Latina certificada na ISO 50001.

Prosseguimos com as medições de GEI segundo o padrão internacional ISO14064-1 Primeira edição. 2006; 30p[20].

A metodologia escolhida está baseada na seleção de Fatores de Emissão IPCC, Tier 1 e 2 (cálculos baseados em dados por defeito), e a partir da quantificação das atividades e consumos de combustíveis (identificação de fontes energéticas, transportes, processos, desperdícios, etc.) calculamos nossa marca de carbono. A partir das

[20] Na Colômbia, é distribuída pelo Instituto Colombiano de Normas Técnicas ICONTEC.

metodologias reconhecidas internacionalmente para medição e informe de GEI, foram selecionados os seguintes padrões para a marca de carbono da companhia:

- ADEME. Bilan Carbone®. Versão 6.
- WBCSD, WRI. Protocolo de Gases de Efeito Estufa: Padrão Corporativo de Contabilidade e Informe. Edição revisada. 2005; 138p. [Em Internet]. [Consultado em 6 de agosto de 2010]. Disponível em: www.ghgprotocol.org

A medição da marca de carbono foi feita por uma consultoria especializada, caracterizando as atividades da empresa e estudando os processos e a eficiência dos mesmos no uso de recursos energéticos. Buscamos a estruturação de projetos de redução de emissões de GEI. Cada campo de produção onde medimos a marca de carbono foi verificado e certificado pela marca CLIMATE SYNERGIE®, que certifica a boas práticas da estratégia de carbono da companhia.

As emissões de gases de efeito estufa são medidas anualmente a partir da marca de carbono do ano de 2008 no campo Rubiales. Em 2010 iniciamos as medições em três dos nossos campos produtores e sedes administrativas, e o último campo foi incluído no ano de 2011, fazendo-se extrapolações para 2008 a partir de seus índices de produção.

PACIFIC RUBIALES ENERGY
EMISSÕES (Scope 1 + 2) Ton CO_2 eq

ANO REFERENCIA	TOTAL Pacific
2008	185.012,54
2009	255.172,53
2010	464.715,73
2011	612.772,56
2012	1.188.190,29

Emissões (Scope 1+2) TON CO_2 eq

EMISSÕES DIRETAS (Scope 1) Ton CO_2 eq.

Emissões diretas de gases de efeito estufa de todas as fontes próprias ou controladas pela organização informante, incluindo:
Geração de eletricidade, calor ou vapor.

ANO DE REFERÊNCIA	TOTAL PACÍFIC	OBSERVAÇÕES
2008	178.188,5	**O aumento de emissões correspondentes ao ano de 2012** se deve principalmente ao aumento da informação fornecida, que permitiu um inventário de gases mais completo que nos anos anteriores.
2009	249.316,7	
2010	462.294,7	
2011	608.500,9	
2012	1.183.489,6	

GRI G4 EN15
Emissões

EMISSÕES INDIRETAS (Scope 2) Ton CO_2 eq.

Emissões indiretas de gases de efeito estufa procedentes da geração da eletricidade, calor ou vapor adquiridos

ANO DE REFERÊNCIA	TOTAL PACIFIC	OBSERVAÇÕES
2008	6.824,05	O comportamento da tendência de emissões do scope 2 durante 2012 por compra de energia se manteve influenciado principalmente por um dos nossos campos que prosseguiu com a execução de atividades de construção e operação de equipamentos instalados em 2011.
2009	5.855,87	
2010	2.420,99	
2011	4.271,64	
2012	4.700,67	

Os resultados de 2008 e 2009 são produto de regressões feitas a partir de dados de 2011, e os dados ano a ano são calibrados de acordo com os ajustes dos fatores de emissão, fornecidos pela atualização do método de cálculo e pelo ajuste das atividades consideradas.

GRI G4 EN16
Emissões

EMISSÕES (Scope 3) Ton CO_2 eq.

ANO DE REFERÊNCIA	TOTAL PACIFIC	OBSERVAÇÕES
2008	404. 975,01	A queda nas emissões correspondentes ao scope 3 entre o ano de 2008 e os anos posteriores se deve principalmente à entrada em funcionamento do ODL - Oleoducto dos Llanos. Com o início do funcionamento do oleoduto, o transporte de petróleo contratado em caminhões-tanque a partir do campo Rubiales diminuiu consideravelmente. O aumento posterior, a partir do ano de 2011, é devido principalmente ao aumento e detalhamento da informação proporcionada por terceiros, principalmente a proveniente das obras civis.
2009	13.177,87	
2010	22.434,27	
2011	107.430,42	
2012	378.569,68	

GRI G4 EN17
Emissões

Emissões Scope 3

PACIFIC RUBIALES ENERGY – EMISSÕES DE GASES R-22 (Ton. CFC-11 eq.)

ANO DE REFERÊNCIA	TOTAL R-22 (LB Métricas)	TOTAL EM TON CFC -11 eq	OBSERVAÇÕES
2008	253,20	0,006	Em 2012, o resultado das emissões de substâncias destruidoras da camada de ozônio foi devido à **reutilização de gases refrigerantes e o uso de equipamentos novos** que não requeriam recarga adicional deste gás.
2009	324,89	0,008	
2010	447,50	0,011	
2011	641,25	0,016	
2012	0,00	0,000	

GRI G4 EN20
Emissões

Emissões de gases R-22

PACIFIC RUBIALES ENERGY – NOX e SOX

CONTAMINANTE	CONCENTRAÇÕES EN µg/m³	OBSERVAÇÕES
SOX	7,4	**A média dos resultados da qualidade do ar nos nossos campos de operação em 2013 não evidenciam** alteração em relação a 2012, demonstrando que apesar do crescimento operativo, a qualidade do ar não se mantém e cumpre com os limites normativos.
NOX	5,8	

GRI G4 EN21
Emissões

NOx e Sox

Na caracterização das atividades da companhia, incluímos aquelas executadas pelos serviços subcontratados, dentro das quais estão:

- O consumo de combustível em mobilizações com veículos subcontratados.
- O consumo de combustíveis hidrocarbonetos (diesel) em trabalhos de Perfuração e WorkOver que são subcontratados pela companhia.
- O uso de óleos e lubrificantes durante sua vida útil.
- A disposição final de resíduos sólidos recicláveis, ordinários e perigosos .

Nas nossas sedes administrativas, as emissões correspondentes ao scope 3 são elevadas em comparação com as emissões scope 1 + 2 devido à natureza das atividades que são realizadas nos escritórios, onde mantemos subcontratação para o serviço de transporte para as viagens a trabalho de nossos colaboradores. Assim, toda medida voltada à redução das emissões scope 3 da nossa companhia, tanto em campos produtivos como em sedes administrativas, é um trabalho conjunto com os grupos de interesse relacionados, com uma política de contratação sustentável para a nossa cadeia de valor.

CPF1, Integração térmica.

Prevenção e atendimento de INCIDENTES

Na Pacific, contamos com planos de contingência específicos que estabelecem as estratégias em caso de surgir contingências. Nos nossos campos de operação identificamos os principais pontos vulneráveis, que exigem atenção imediata em caso de ocorrer um evento. Fazemos seguimento contínuo do estado e funcionalidade das medidas de controle para derramamentos onde há identificação do risco. Em 2013 não ocorreram derramamentos significativos.

GRI G4 EN24
Efluentes e resíduos

PARA ONDE VAMOS

- **Reflorestamento de 300 hectares** nos campos Rubiales e Quifa.
- **Revegetalização de 200 hectares.**
- **Iniciar a execução de ações enfocadas** na educação, infraestrutura de centros de interpretação e a promoção de declaratórias de áreas de interesse para conservação, no marco do convênio firmado com **Parques Nacionais Naturais.**
- **Iniciar com a Cormacarena um projeto para promover sistemas produtivos amigáveis** com o meio ambiente em comunidades rurais de Puerto López, San Martín, Mapiripán (Meta, Colômbia).

Contribuímos para o desenvolvimento sustentável de comunidades

Por que é importante?

Durante 2013 continuamos concentrando nossos esforços no diálogo direto com nossos grupos de interesse, com o objetivo de fortalecer espaços de discussão e acordo. Como resultado deste envolvimento constante, conseguimos trabalhar de forma cooperativa com as comunidades de nossas áreas de influência, estabelecendo compromissos e uma agenda de trabalho conjunta em que as instituições, comunidade e empresa contribuem para a construção de um melhor ambiente.

O exposto foi uma peça-chave para conseguir satisfazer as expectativas das comunidades através de projetos que respondem às suas necessidades e que potencializam o desenvolvimento local. Uma das experiências mais exitosas de relacionamento com o nosso ambiente foi a interação com os grêmios locais no município de Puerto Gaitán (Meta, Colômbia).

Em 2013, lideramos iniciativas orientadas ao fortalecimento destas agremiações em matéria de cumprimento de padrões legais, qualidade e inventários, permitindo aumentar a aquisição local de bens e serviços[21]. Estas ações se traduziram em impulso da competitividade regional e economia para a companhia e seus contratistas.

Alinhados ao nosso compromisso com as comunidades, em 2013 investimos **US$67,762,502.**

En qué nos enfocamos?

- Pág. 140 **Fortalecimento Institucional.**
- Pág. 142 **Educação.**
- Pág. 145 **Competitividade.**
- Pág. 148 **Investimentos solidários.**

[21] Para maiores informações sobre esta iniciativa, favor referir-se ao capítulo "Fortalecemos a sustentabilidade em nossa cadeia de abastecimiento".

Agricultura integrada Sustentável.

O QUE FIZEMOS EM 2013?

Fortalecimento INSTITUCIONAL

Durante 2013 nos comprometemos com a implementação de projetos dirigidos a modernizar e garantir a eficiência institucional de entidades de caráter municipal, regional e nacional. Nosso principal interesse é que as instituições de caráter civil ou estatal se mantenham sólidas, sejam sustentáveis e estejam em plena capacidade de cumprir com o seu objetivo.

Motivados por nossos desafios e compromissos de sustentabilidade, realizamos uma aliança estratégica com a Corporação Financeira Internacional do Grupo Banco Mundial (IFC por suas siglas em inglês), a fim de juntar esforços para contribuir com uma adequada gestão pública mediante atividades de assistência técnica a administrações municipais e reservas de regiões focadas.

Com esta aliança buscamos proporcionar ferramentas, contribuindo para a eficaz identificação, formulação e apresentação de projetos ante os Órgãos Colegiados de Administração e Decisão e, assim, para que as administrações municipais e reservas possam ter acesso aos recursos provenientes de regalias. A nossa intenção é fazer com que estes recursos sejam investidos em setores alinhados aos Planos de Desenvolvimento Municipais, Estaduais, Políticas setoriais e/ou o Plano Nacional de Desenvolvimento.

Especificamente, durante este ano iniciamos o fortalecimento destas capacidades em três reservas e em uma área indígena do estado do Meta, além de nove municípios dos estados de Casanare, Magdalena, Meta e Sobre (Colômbia).

Também, nos estados de Casanare e Magdalena, trabalhamos em conjunto com a Escola Superior de Administração Pública (“ESAP”) para capacitação de 140 líderes com visão de país e valores cívicos democráticos, na formulação de projetos, Gestão Social Integral para a Gestão Pública e Promoção da Participação Cidadã, a fim de contribuir para o exercício responsável de seus deveres.

Por outro lado, acompanhamos o Ministério do Interior na realização de capacitações indígenas orientadas à formação profissional de docentes e líderes indígenas de nossas comunidades das áreas de influência direta no estado do Meta, Colômbia. Estes encontros de formação giraram em torno de três eixos: a conservação e fortalecimento de práticas culturais, o respeito pela diversidade cultural e a participação ativa da população nas atividades comunitárias. Com esta iniciativa chegamos a 1.513 pessoas.

Também conseguimos articular-nos com a Agência Nacional para a Superação da Pobreza Extrema (ANSPE) para a criação de uma Zona de Intervenção Preferencial (ZIP) no município de Puerto López, Meta (Colômbia). Graças a esta iniciativa foram atendidas 300 famílias da RED Unidos[22], que visa melhorar suas condições de vida em torno de três dimensões: habitabilidade, geração de renda e saúde.

[22] Estratégia Nacional da Colômbia para a superação da pobreza extrema.

EDUCAÇÃO

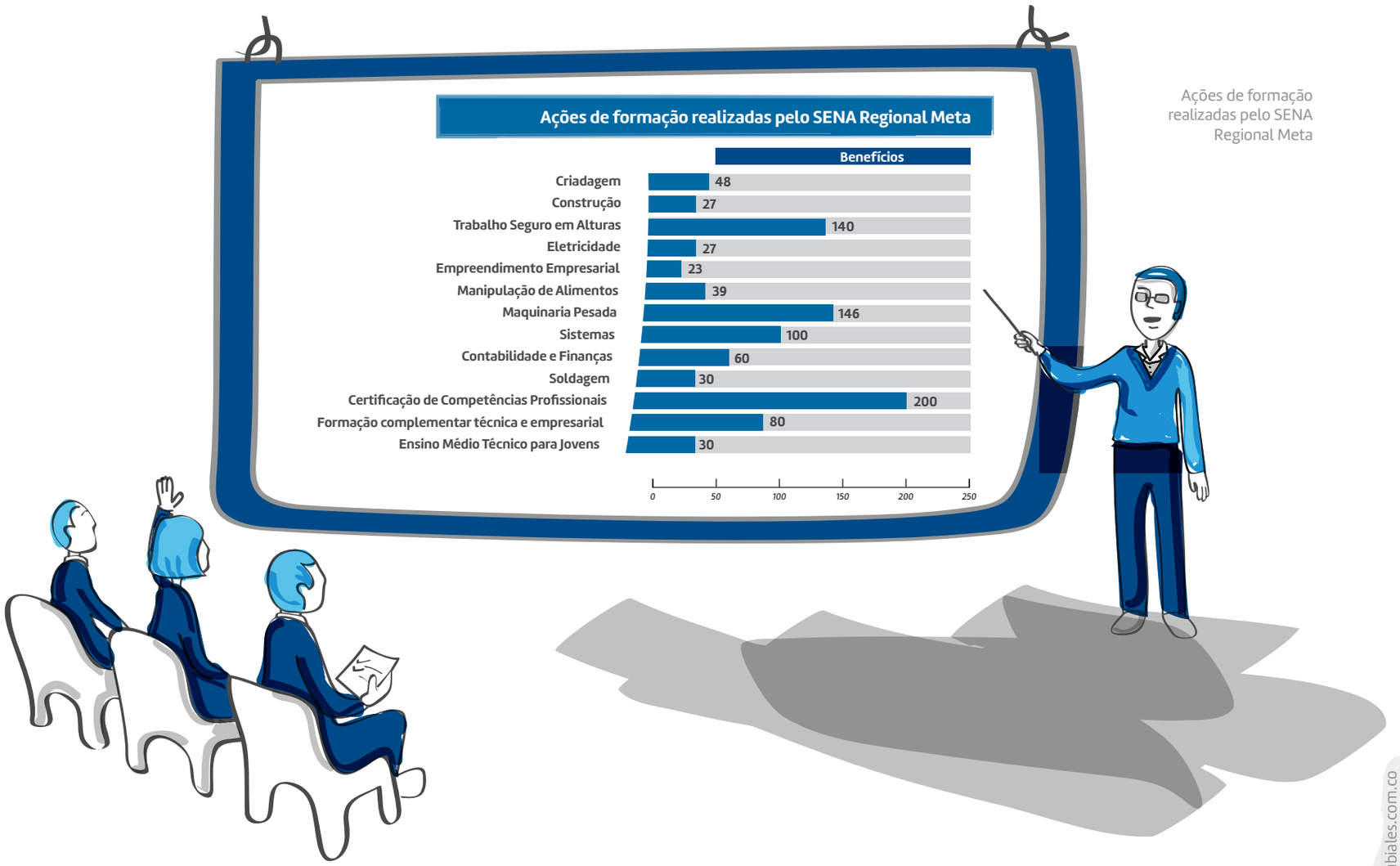
Em 2013, concentramos grande parte dos nossos esforços para responder às necessidades educativas das comunidades de nossas áreas de influência. Para obter isto, articulamos iniciativas com instituições locais, regionais e de nível central, que por meio de programas de alta qualidade contribuíram para o desenvolvimento profissional das regiões e seus habitantes.

O exposto assume particular importância por estar preparando a população para assumir os desafios atuais e desenvolver aptidões que permitam sua integração à economia local, conseguindo melhorar suas condições de vida e nível de competitividade.

Dentro dos nossos projetos destacados neste assunto, estão a construção, melhoramento e dotação de escolas, bem como a concessão de bolsas de estudo para jovens em condições de vulnerabilidade. Em 2013 outorgamos 106 bolsas de estudos e realizamos dotações, adequações e melhorias em 19 escolas dos estados do Meta e Sucre (Colômbia), beneficiando 1.673 meninos e meninas.

De forma paralela, realizamos um programa de cooperação técnica com o Serviço Nacional de Aprendizagem (SENA) Regional Meta para integrar ações de formação profissional, desenvolvimento empresarial, capacitação profissional e certificação de competências profissionais em nossas zonas de operação no estado do Meta (Colômbia). Graças a esta aliança, 950 beneficiários conseguiram vincular-se às diferentes atividades econômicas da região.

GRI G4 EC8
Consequências econômicas indiretas



Ações de formação realizadas pelo SENA Regional Meta

Nesta mesma linha, apoiados pela Universidad de la Sabana, proporcionamos ferramentas básicas para assegurar processos administrativos eficientes e de alta qualidade, privilegiando a segurança do paciente na prestação de serviços de saúde em instituições. Esta capacitação foi dirigida a 77 auxiliares e profissionais relacionados com a administração deste serviço no Município de Puerto Gaitán, Meta.

Por outro lado, em conjunto com a Universidad del Norte e o Ministério de Educação Nacional, realizamos um processo de qualificação em educação e desenvolvimento psicoafectivo da primeira infância para 120 agentes educativos do estado do Putumayo e 240 agentes educativos do Casanare, beneficiando assim a 900 meninos e meninas e suas famílias. O programa de educação e desenvolvimento psicoafectivo Pisotón é um programa educativo, preventivo e lúdico que busca o pleno desenvolvimento de meninos e meninas, neles inculcando o respeito por si mesmo, daqueles que os cercam e pelo meio ambiente.

Igualmente, acompanhados por instituições de educação superior, neste caso junto à Universidad Nacional de Colombia e seu Instituto de Genética (IGUN), continuamos com a execução do plano de conservação da espécie em via de extinção Callicebus Caquetensis, iniciado em meados do ano de 2012 - composto por estudos genéticos e ecológicos- e destinado a definir as pautas de conservação deste primata colombiano e de seu hábitat. Esperamos consolidar os resultados desta pesquisa no final do ano de 2014.

Por último, depois de vincular-nos à Estratégia Nacional de Atendimento Integral à Primeira Infância "De Cero a Siempre", unimos esforços com o Alto Conselho Presidencial para Programas Especiais, a Administração Municipal de Puerto Gaitán e o Instituto Colombiano de Bem-Estar Familiar, para oferecer atendimento integral a 300 meninos e meninas do Município de Puerto Gaitán entre zero e cinco anos. Esta aliança será materializada em um Centro de Desenvolvimento Infantil (CDI) que estará construído no final do ano de 2014, operando no município de Puerto Gaitán (Meta, Colômbia) através do Instituto Colombiano de Bem-Estar Familiar.

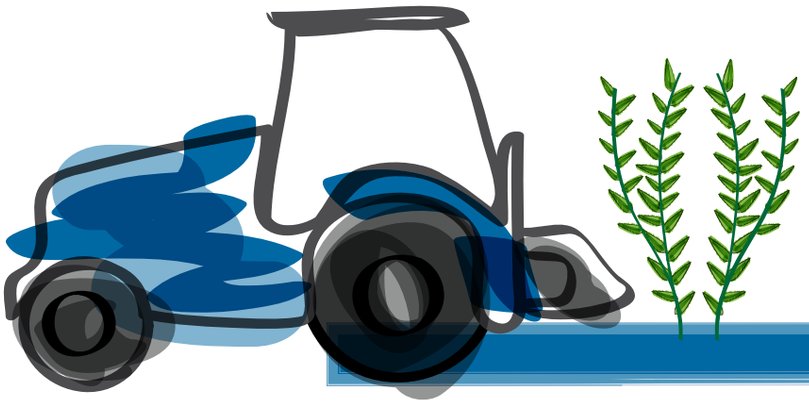
Desenho arquitetônico do Centro de Desenvolvimento Infantil (CDI)

COMPETITIVIDADE

A formulação e implementação de projetos e iniciativas dentro dos programas do eixo de competitividade têm como propósito desenvolver oportunidades de negócio para as comunidades nas quais a Pacific atua como um aliado no fortalecimento de linhas produtivas em setores não relacionados estritamente com a indústria.

Neste sentido e de forma articulada com os programas de desenvolvimento e setores como a agroindústria (foco principal de investimento e desenvolvimento para a maioria das regiões em onde operamos), os projetos de competitividade buscam engrenar nossas iniciativas aos programas de desenvolvimento regional e nacional.

Alinhados a este propósito, há cerca de sete anos iniciamos, nas áreas de influência direta dos nossos campos, o fortalecimento agropecuário em pró da geração de segurança alimentar nas comunidades dos arredores, sempre em busca de critérios de sustentabilidade, equidade e competitividade. Durante 2013 as iniciativas contempladas pelo nosso Modelo Produtivo beneficiaram 1.712 pessoas no estado do Meta e 1.500 nos estados de Casanare, Sucre e Tolima.



INICIATIVAS PRODUTIVAS REALIZADAS EM, CASANARE, META, SUCRE Y TOLIMA

Iniciativas	Bloco/Campo	Departamento (Colômbia)
Hortas Caseiras Agricultura Familiar	Arrendajo	Casanare
Fortalecimento de Núcleos Produtivos	Cubiro	Casanare
Melhoramento de Pastagens	Cubiro	Casanare
Sistemas Tecnológicos de Criação de Gado	CPE 6	Meta
Desenvolvimento de Cultivo de Borracha	CPE 6	Meta
Desenvolvimento de Cultivo de Eucalipto	CPE 6	Meta
Projetos Pecuários	Rubiales - Quifa	Meta
Granjas Integrais Indígenas	Rubiales - Quifa	Meta
Projeto Pecuário Alcaraván	Rubiales - Quifa	Meta
Fortalecimento de Pastagens	Rubiales - Quifa	Meta
Lotes de Segurança Alimentar	La Creciente	Sucre
Desenvolvimento Pecuário com Duplo Propósito	La Creciente	Sucre
Desenvolvimento Pecuário- Pecuária Suína	La Creciente	Sucre
Banco de Maquinário Agroindustrial	La Creciente	Sucre
Sistema de Produção de Galinhas	Abanico	Tolima
Produção de frangos de engorda pecuária	Abanico	Tolima
Ceva e comercialização de porcos	Abanico	Tolima

Iniciativas produtivas realizadas em Casanare, Meta, Sucre e Tolima

Agricultura integrada Sustentável.
Colinas – Setor – Vereda de Santa Helena Quifa Bloco.
Hernando Peña Antonio Rincón (beneficiário).

Da mesma forma, no Município de Guaduas (Cundinamarca, Colômbia), em aliança com a Secretaria de Agricultura de Cundinamarca, a Federação Nacional de Cacaueiros, o Serviço Nacional de Aprendizagem (SENA) e a Prefeitura, iniciamos a execução de um projeto para capacitar 50 famílias produtoras de cacau do município na semeadura, manutenção e transformação deste cultivo, a fim de aumentar seus níveis de produtividade e rentabilidade.

Por último, participamos da geração de oportunidades bancárias através do projeto Banca Comunitária, dirigido a membros de nossas áreas de influência direta excluídos do sistema financeiro formal. Através desta iniciativa, formou-se um grupo de apoio mútuo composto pelos habitantes da vereda Sirivana (Yopal), reunidos em uma pequena cooperativa apoiada pelas contribuições de capital semente da Pacific. A partir daí se incentiva a economia para impulsionar o trabalho e a empresa comunitária, ao mesmo tempo em que são fortalecidos os membros e a comunidade através de linhas de crédito suaves e capacitação financeira.

Vereda Santa Helena – Sector os cerros – Bloco Quifa.
Emilton Jaramillo Tovar (Administrador do predio e beneficiário).
Germán Orlando Jiménez – Profissional Líder de Campo UPP – Contratista de System Integral Group.

Investimentos SOLIDÁRIOS

Um dos principais compromissos da Pacific durante 2013 foi o de apoiar de forma solidária distintas iniciativas dentro e fora das nossas áreas de influência direta, orientadas a fortalecer aspectos como a saúde, a educação e a melhoria das condições de vida das pessoas mais vulneráveis, buscando alianças que repercutissem em benefício de um maior número de pessoas.

Assim, comprometidos com a reativação econômica e social dos municípios de El Salado, San Basilio de Palenque e Macayepo (populações vítimas da violência em Bolívar, Colômbia), continuamos participando de duas iniciativas do Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) e da Fundação Semana: o fortalecimento da Escola de Futebol de El Salado, que atualmente conta com 246 meninos e meninas; e a construção da escola na vereda La Emperatriz, no município de El Salado, beneficiando 5.261 pessoas.

Por outro lado, para atender às comunidades das nossas áreas de influência direta, unimos esforços com a empresa PD CARE S.A. para a execução de jornadas odontológicas e workshops educativos com o propósito de reafirmar a importância da higiene dental em pacientes infantis e adultos dos estados de Casanare e Meta. Esta iniciativa beneficiou 1.218 pessoas entre meninos, meninas, jovens e adultos.

No âmbito cultural, apoiamos diferentes cenários no Município de Paz de Ariporo, Casanare (Colômbia), fomentando espaços de união familiar e fortalecimento do folclore para crianças e jovens da região. Entre eles, destacaram-se o aniversário de Paz de Ariporo, o XX Festival de la Llanura e a Feira Artesanal.

Em matéria de educação, junto com a Fundação Pies Descalzos iniciamos a construção de um Mega Colégio com capacidade para 1.700 alunos, localizado na Loma de Peyé, em Cartagena, Bolívar. O colégio servirá também como centro comunitário para cerca de 6.000 habitantes de bairros próximos; contará com aulas variadas, sala de tecnologia, zona administrativa e espaços para o esporte. Esta obra será entregue antes do final do primeiro semestre do ano de 2014.

GRI G4 EC7
Consequências Econômicas indiretas

Adicionalmente, promovemos a pesquisa e a criatividade científica junto às crianças e jovens do nosso país, através de participação na III Feira Nacional e Internacional Infantil e Juvenil de Ciência e Tecnologia, beneficiando 43 grupos infantis e juvenis de 26 estados do país.

Por outro lado, pelo terceiro ano consecutivo apoiamos o compromisso da Fundação Teletón com pessoas que apresentam deficiência de qualquer tipo, promovendo atividades que geram inclusão social, realização de tratamentos e reabilitação integral. Nesse mesmo sentido, continuamos a apoiar o programa mães adolescentes da Fundação Juan Felipe Gómez Escobar, beneficiando 327 mães adolescentes primíparas vulneráveis de Cartagena.

Durante o ano também nos unimos ao propósito da Cable Noticias de criar um projeto de responsabilidade social e posicionar o programa de televisão El Ángel de la Calle, rompendo com qualquer formato conhecido na Colômbia e desenvolvendo atividades filantrópicas em todos os rincões do país

FUNDACION PIES DESCALZOS

Projeto Mega Colégio na Loma do Peyé, em Cartagena, Bolívar.

Avanços do nosso DIÁLOGO DIRETO para a harmonia com os nossos GRUPOS DE INTERESSE

A fim de prosseguir com os compromissos adquiridos em nossas mesas de diálogo social, iniciadas depois dos eventos de 2011 em Puerto Gaitán, Meta (Colômbia), foram realizadas as seguintes atividades:

1. Contribuição de US$ 129,000 para o Fundo de Cultura e Esporte. Com este valor são apoiadas iniciativas como o Festival Folclórico Talentos do Manacacías, Torneios de Futebol, patrocina-se a preparação, treinamento e participação dos desportistas em competições, entre outros.
2. Contribuição de US$26,000 para a formulação de iniciativas produtivas de pessoas com diversidade funcional.
3. Contribuição de US$1 milhão para fortalecimento do Centro de Atendimento de Puerto Gaitán, Meta (Hospital)
4. Contribuição de US$78.000 para a realização de brigadas de saúde.
5. Fortalecimento institucional com o convênio para a construção de um CDI dentro do marco do programa De Cero a Siempre.
6. Financiamento de cursos de nível superior aos melhores alunos do ensino médio do município.
7. Contribuição de US$78.000 para a melhoria de moradias de famílias em condições de vulnerabilidade.
8. Contribuição de US$4.000 ao município para realização da atividade denominada "Niños y Niñas Constructores de La Paz" em Puerto Gaitán, realizada nos dias 10, 11 e 12 de dezembro em diferentes bairros da zona urbana do município.

PARA ONDE VAMOS ?

- **Articular esforços com o estado para a Prosperidade Social da República da Colômbia,** para dar início ao estabelecimento de uma Zona para a Equidade e Prosperidade no Município de Puerto Gaitán, Meta (Colômbia). Nela serão abordadas as problemáticas do baixo nível educativo da região, o precário cuidado à primeira infância, altos índices de emprego informal e condições deficientes de moradia.

- **Aumentar a capacidade institucional do Serviço Nacional de Aprendizagem (SENA)** para atender as necessidades de formação profissional, desenvolvimento tecnológico, empreendimento e empregabilidade, de tal maneira que se obtenha a construção e dotação do Centro de Formação para a Produção Agroindustrial e a Exploração de Hidrocarbonetos na Altillanura.

- **Fortalecer o tecido empresarial através da expansão do Programa de Desenvolvimento de Fornecedores Locais** a outros estados, objetivando fomentar a formação empresarial básica e o empreendimento.

Respeitamos e promovemos os Direitos Humanos em nossas operações

Por que é importante?

Na Pacific, somos defensores do respeito e promoção dos Direitos Humanos nos países onde operamos. Por isso, nos enfocamos em estabelecer medidas pelas quais nossa companhia os respeita e promove, fomenta relações sólidas baseadas no diálogo proativo e evita situações que poderiam ser interpretadas como uma aceitação das violações dos Direitos Humanos por nossa parte.

Para nós é fundamental atuar com a devida diligência para identificar, prevenir e abordar os impactos reais ou potenciais na dignidade, no bem-estar e nos direitos dos nossos colaboradores, suas famílias e comunidades onde operamos, bem como de outros atores afetados por nossas operações. Da mesma forma, promovemos e monitoramos este mesmo comportamento junto aos nossos fornecedores e contratistas.

Em que nos enfocamos?

- Pág. 157 **Direito de associação.**
- Pág. 159 **Erradicação do trabalho infantil e forcado.**
- Pág. 161 **Segurança e Direitos Humanos.**
- Pág. 162 **Direitos econômicos, sociais e culturais das comunidades.**
- Pág. 165 **Equidade de gênero.**

Granjas integrais sustentáveis.
Vereda Santa Helena – Sector os cerros – Bloco Quifa.
Branca Inés Vaca e filha (beneficiário).
Mónica González – Gestor Social RSC – PRE.

O QUE FIZEMOS EM 2013?

Em 2013, com o objetivo de alinhar nossas políticas e práticas em Direitos Humanos aos Princípios-Guia para Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas, iniciamos a construção de um "Sistema de Due Dilligence". Este projeto, desenvolvido junto a uma organização especialista em Direitos Humanos, busca identificar e agir sistematicamente para prevenir impactos negativos reais ou potenciais sobre os Direitos Humanos de nossos grupos de interesse.

FASES	SITUAÇÃO EM DEZEMBRO DE 2013
	Análise de oportunidades e brechas nos Direitos Humanos em nível administrativo e de campos de operações em relação aos Princípios-Guia para Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas. — **Finalizado**
	Caracterização de ambientes e análise de riscos, através da determinação das vulnerabilidades no ambiente de operação. — **Finalizado**
	Desenvolvimento de uma política corporativa e um plano de ação transversal em toda a companhia, para o melhoramento contínuo de nossas ações diante do compromisso com os Direitos Humanos. — **Em Curso**
	Fechamento de brechas e implementação e monitoramento de uma política corporativa em Direitos Humanos. — **A ser iniciado (Agosto 2014)**

Aderimos à BUSINESS FOR PEACE de PACTO GLOBAL

Somos uma das primeiras companhias na Colômbia a assinar a iniciativa Business for Peace promovida pelo Pacto Global. Esta iniciativa é uma plataforma que ajuda as empresas na implementação de práticas responsáveis de negócios alinhadas com os 10 Princípios do Pacto Global em zonas de conflito ou de alto risco, e que contribui para a catalisação de ações para o avanço da paz.

A Business for Peace se concentra principalmente na reintegração de combatentes, criação de emprego, apoio para o desenvolvimento de empreendimentos sociais, entre outros. Na Pacific, estamos trabalhando para abarcar todos estas frentes através de uma contribuição para o fortalecimento das aptidões destes futuros empresários mediante a promoção do empreendimento. Isto tem o propósito de colocar em suas mãos o seu próprio progresso, a possibilidade de dinamizar suas economias locais e de se tornarem independentes.

Desde nossa adesão a esta iniciativa, estamos comprometidos com a troca de experiências e lições aprendidas para ajudar as companhias em zonas difíceis a identificar e melhor manejar seus riscos, a se comprometer com um diálogo para conciliar e estabelecer prioridades locais entre grupos, e a se beneficiar de experiências globais.

Direito de ASSOCIAÇÃO

Na Pacific, nos esforçamos em implementar as melhores práticas que fomentem e garantam o direito à liberdade de associação e negociação coletiva de nossos colaboradores e dos colaboradores de nossos contratistas e subcontratistas. Em dezembro de 2013 contávamos com 1.374 trabalhadores diretos afiliados ao sindicato, o que corresponde a 58.4% de todo o nosso pessoal, e 5.177 afiliados ativos correspondentes aos trabalhadores de nossos contratistas e subcontratistas, o que corresponde a mais de 45% deste grupo.

Biodigestor – Sistema de digestão anaerobia para o tratamento de resíduos orgânicos gerados pelas actividades de produção diárias de PACIFIC RUBIALES, cujo principal objectivo é a conversão de resíduos mencionados em abono biológico genérico e formulado.
Andulfo Rodriguez, José López, Luis Antonio Caitán Flores. Contratistas de Biotech e ServiAmbiental.

Os mais relevantes avanços quanto a este assunto foram:

a Conquistas por acordos UTEN-Pacific

1. Firmamos o adendo de 18 de janeiro de 2013 ao convênio UTEN-Pacific, mediante o qual foi realizado o aumento salarial para o ano de 2013, com uma porcentagem superior (4.02%) à pactuada no convênio de 12 de julho de 2012 (IPC).[23]
2. Demos início ao novo contrato sindical de monitoramento UTEN- Pacific, mediante o qual se mantém a verificação e seguimento das condições de trabalho e da qualidade de vida dos trabalhadores.
3. Assinado entre a UTEN e a Pacific o benefício do auxílio educação para filhos de trabalhadores diretos da companhia, que sobre para US$260 mensais.
4. Prosseguimos com o programa de fortalecimento sindical alternativo, com ênfase na solução pacífica de conflitos e negociação.
5. Abrimos dois novos pontos de atendimento das necessidades da operação (Gabanes e Quifa Norte - Ópalos).

b Promoção da atividade sindical UTEN

1. A UTEN realizou mais de 2.500 reuniões com colaboradores e contratistas para a promoção do direito de associação, socialização dos nossos propósitos, nossa filosofia e explicação de acordos, lei trabalhista e benefícios UTEN (Isto adicionalmente ao atendimento individual e personalizado que é proporcionado aos trabalhadores pelos nossos funcionários nos pontos de atendimento SAA e nas frentes de trabalho).
2. A UTEN realizou mais de 1.500 reuniões com representantes de contratistas e subcontratistas em campo, em Puerto Gaitán, Casanare e Bogotá (Colômbia) para promoção do direito de associação, redução de processos trabalhistas e socialização dos nossos propósitos e filosofia.
3. A UTEN colocou em funcionamento a unidade móvel UTEN Hidrocarburos para atender as necessidades da operação naqueles lugares onde não existe um ponto de atendimento adequado.

c Seguimento ao cumprimento dos acordos, petições, queixas e reclamações (PQRs), gestionadas e solucionadas.

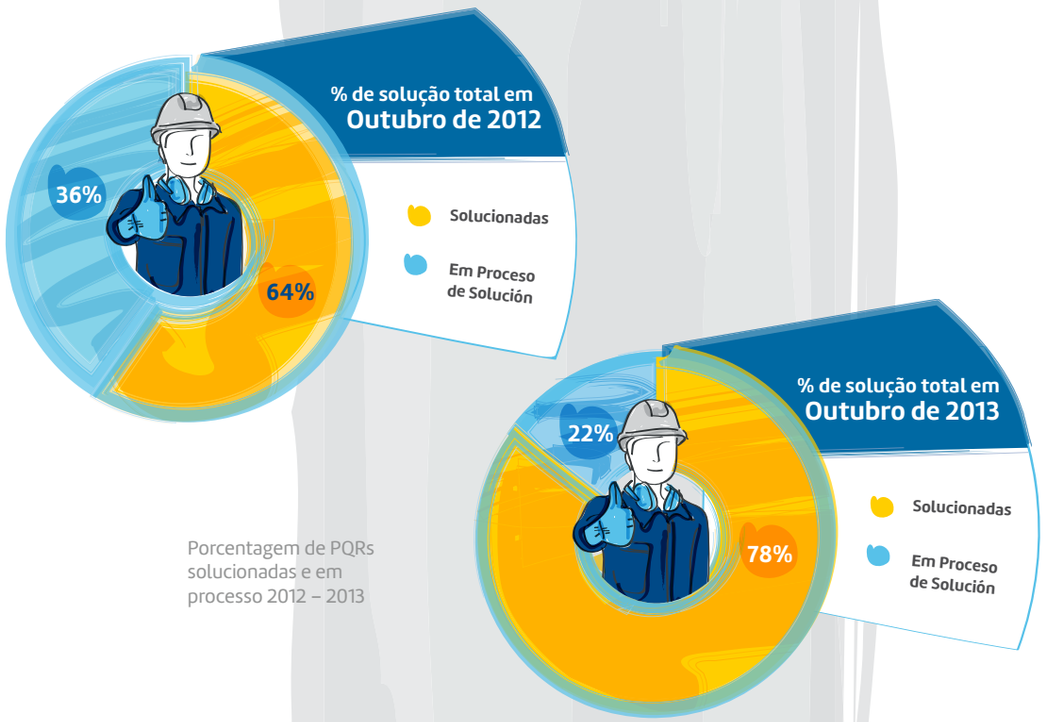
1. Reuniões de planejamento e seguimento (Bogotá e campo) de atividades do contrato de monitoramento com a administração do contrato (RL-Pacific).
2. Reuniões de informe trimestral de seguimento ao contrato de monitoramento com a gerência de Relações Trabalhistas da Pacific e a Vice-Presidência de Talento Humano.
3. Seguimento diário nos diferentes campos de operação para receber as diferentes inquietudes dos trabalhadores e gerenciá-las.

[23] Índice de Preços ao Consumidor

O exposto propiciou um maior número de soluções para as petições escritas interpostas pelos trabalhadores das diversas empresas contratistas, o que consequentemente diminuiu a porcentagem de reclamações em processo de solução no fechamento do ciclo 2013, desta forma:

ITEM	2012	TOTAL 2013
PQRs Interpostas	983	1.727
Solucionadas	633	1.354
Em processo de solução quando do fechamento do ciclo.	350	373

PQRs interpostas à UTEN



Porcentagem de PQRs solucionadas e em processo 2012 – 2013

Erradicação do trabalho infantil e

FORÇADO

Na Pacific, velar pelos direitos das crianças, especialmente na prevenção do trabalho infantil e forçado, é um dos objetivos que estabelecemos como companhia, conscientes de que estas práticas na nossa sociedade constituem um dos aspectos que afeta de maneira direta o desenvolvimento e futuro dos países onde operamos.

GRI G4 HR5
Trabalho Infantil

Para atingir este objetivo e promover o melhoramento contínuo do nosso desempenho para a erradicação do trabalho infantil e forçado, na Pacific contamos com atividades contínuas de sensibilização, capacitação, controle e auditoria de nossos fornecedores e contratistas que nos permitem verificar que, efetivamente, estamos cumprindo totalmente nosso Código de Conduta e Ética Corporativa, nossas políticas de contratação e de trabalho e nossos anexos contratuais de RSC e Trabalhista[24]. Em nenhuma circunstância nossos colaboradores, fornecedores e contratistas podem ser privados de sua liberdade, obrigados a realizar trabalhos forçados ou usar mão-de-obra infantil.

GRI G4 HR6
Trabalho Forçado

[24] Os anexos contratuais detalham as políticas e padrões requeridos pela Pacific em cada uma das áreas envolvidas no processo contratual.
http://www.pacificrubiales.com.co/proveedores.html

No nosso campo Rubiales, em 2013 realizamos 32 induções para mais de 100 contratistas, onde recalcamos a importância de cumprir com os nossos anexos contratuais e as políticas corporativas da Pacific.

Além destas atividades cotidianas de sensibilização e controle, desenvolvemos as seguintes iniciativas de fomento à educação infantil em nossas comunidades de influência e grupos indígenas

- Executamos em aliança com a Procuradoria Municipal de Espinal (Tolima, Colômbia) o projeto "Jóvenes al Derecho", com o objetivo de prevenir a violência intrafamiliar e a deserção escolar. Participaram 2.016 crianças das veredas de nossa área de influência e do município.

- Construímos o Plano Educativo Comunitário UNUMA para os meninos e meninas das comunidades indígenas por nós impactadas no estado do Meta, como uma das alternativas para ajustar os programas de educação formal e incluir áreas de formação tradicional de acordo com a cosmovisão, usos e costumes da etnia Sikuani. Este trabalho foi realizado em convênio com a Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD).

- Dotamos oito escolas das comunidades indígenas do estado do Meta por nós impactadas (sete da reserva Awallliba e uma da Comunidade Indígena Campana).

- Fortalecemos a formação de 23 docentes indígenas das reservas Wallianae, Unuma, El Tigre, Vencedor Pirirí e Parcialidad Campana, através de um programa de bolsas em etnoeducação.

- Dotamos o internato da vereda Altos de Tillavá, buscando com isto melhorar os espaços e elementos de aprendizagem aos menores desta vereda, ao mesmo tempo tornando-os mais competitivos e brindando-lhes mais opções de equidade com as crianças das zonas urbanas.

- Demos continuidade ao programa Fomento à Tradição Cultural, no qual participam as crianças e jovens das veredas de Puerto Triunfo, Santa Helena e Rubiales (Meta), vinculando espaços de educação para a aprendizagem de instrumentos e danças representativas do folclore llanero.

- Continuamos nossa participação ativa na Mesa de Trabalho para a Erradicação do Trabalho Infantil, promovida pela Rede Local do Pacto Global.

Segurança e Direitos HUMANOS

GRI G4 HR7
Medidas
de segurança

Alinhado ao nosso compromisso de garantir o respeito e a promoção dos direitos humanos nos nossos campos de operação, em fevereiro de 2013 o Comitê Mineiro Energético de Segurança e Direitos Humanos (CME), na Colômbia, aprovou por unânimidade o nosso ingresso como membros. Este Comitê é um espaço de estudo, reflexão e aconselhamento para melhorar o desempenho do setor e das instituições do Estado Colombiano a respeito dos direitos humanos (DDHH) relacionados com a segurança pública e privada.

Com este ingresso, nós na Pacific nos comprometemos a adotar em nossas operações as recomendações que possam ser proporcionadas por este Comitê, bem como a contribuir com a missão do CME de promover o melhor desempenho da nossa indústria, da sociedade civil e das instituições do Estado Colombiano em Direitos Humanos, no que se refere à segurança.

Apesar de ainda não sermos membros dos Princípios Voluntários em Segurança e Direitos Humanos, nos baseamos em suas diretrizes para gerenciar o tema de direitos humanos dentro da organização, integrando-o em nossas políticas e procedimentos de segurança, tanto em Bogotá como em nossos campos.

Por esta razão, em 2013 e pelo terceiro ano consecutivo[25] demos início à nossa segunda fase de Capacitações em Direitos Humanos para serviços de segurança, realizando 12 workshops com a participação de mais de 200 guardas de segurança diretos e contratistas, pertencentes aos campos Rubiales e Quifa (estado do Meta), Abanico (estado do Tolima), Guaduas (estado de Cundinamarca), La Creciente (estado de Sucre), Cubiro (estado de Casanare) e dos escritórios em Bogotá (Colômbia).

[25] Para maiores informações sobre as capacitações realizadas em 2011 e 2012, por favor, consulte os relatórios de Sustentabilidade correspondentes a esses anos, no capítulo "Respeitar e Promover os Direitos Humanos em Nossas Operações". http://www.pacificrubiales.com.co/sustainability/reports.html

Direitos econômicos, sociais e culturais das COMUNIDADES

Processos de consulta prévia

Através de processos de consulta prévia, na Pacific estamos respeitando um direito fundamental das minorias étnicas, consagrado juridicamente pelo Convênio 169/1989 da OIT e adotado pela legislação interna colombiana por meio da Lei 21 de 1991, reconhecendo oportunidades e garantias para que estas participem das decisões e projetos que possam afetá-las, a fim de que sua integridade étnica e cultural não seja afetada.

Alinhados a este cumprimento legal, em 2013 conseguimos:

- Protocolizar dez processos de consulta prévia a comunidades étnicas. Das dez consultas prévias protocolizadas, nove processos haviam iniciado em 2012 e um em 2013.
- Formação e divulgação da página de Consulta Prévia, para divulgar os processos de consulta prévia ao público intern.
- Outras atividades de consulta prévia foram: 43 aberturas do processo, quatro pré-consultas e quatro encerramentos de processo.

Processos de Consulta Prévia na Colômbia

PROCESSOS DE CONSULTA PRÉVIA PROTOCOLADOS EM 2013

CAQUETÁ

PROCESSOS DE CONSULTA PRÉVIA PROTOCOLADOS EM 2013

META

Da mesma forma, em conformidade com os nossos processos de consulta prévia, em 2013 desenvolvemos os seguintes projetos com comunidades indígenas próximas às nossas operações:

Comunidade de Las Piedras

A comunidade indígena de Las Piedras, pertencente à etnia Zenú, está situada no município de Tolú Viejo, Estado de Sucre (Colômbia). Como resultado do processo de consulta prévia realizado junto a esta comunidade para o desenvolvimento do projeto sísmico Sinú San Jacinto Norte – 7 (SSJN-7), foi acordada a execução de um projeto sustentável de criação de gado que beneficiou 170 famílias. Este projeto contou com a participação ativa dos membros da comunidade indígena, que colaboraram com seu conhecimento em pecuária e ficaram encarregados de construir o curral e o corredor, e de realizar a semeadura de grama.

A execução deste projeto contribuiu de forma positiva dentro da comunidade, pois entre eles formaram grupos de trabalho para a realização de cada uma das atividades requeridas, atingindo-se o objetivo central de construir um projeto sustentável de criação de gado com duplo propósito que contribuísse para o crescimento econômico e social da comunidade Indígena.

Comunidade Piedra Amarilla

Dentro do projeto sísmico Cesar Ranchería – 1 (CR-1), realizou-se o processo de consulta prévia à comunidade indígena Wayúu de Piedra Amarilla, situada no município de Albania, Departamento da Guajira (Colômbia). Como parte dos acordos fechados, foi realizado um projeto de artesanato orientado ao fortalecimento do saber tradicional artesanal das mulheres Wayúu, tendo-se em conta que esta comunidade está composta por 12 famílias integradas em sua maioria por mulheres.

A execução deste projeto se baseou principalmente na capacitação das mulheres Wayúu em artesanatos próprios de sua etnia, entregando-se a matéria prima a ser utilizada por elas. igualmente, acompanhou-se a promoção dos produtos, com sua venda em eventos culturais realizadas pela empresa. De acordo com o exposto, impactos positivos foram gerados dentro da comunidade Indígena, proporcionando ingressos adicionais e fortalecendo sua identidade cultural.

Reserva Guayabal

A reserva indígena Guayabal, pertence à etnia Páez, e está situada no município de Solano, Departamento do Caquetá (Colômbia). Como resultado do processo de consulta prévia feito junto a essa reserva para o desenvolvimento do projeto sísmico 2D, Bloco Tacacho, foi acordada a execução de um projeto sustentável de criação de gado que beneficiou15 famílias.

Este projeto contou com o acompanhamento dos médicos tradicionais[PAJÉS] pertencentes à reserva, que seguindo seus usos e costumes [RITUAIS] identificaram os locais estratégicos onde poderia ser desenvolvido o projeto, realizando cerimônias tradicionais com a participação ativa dos membros da reserva; assim, obteve-se a integração ativa entre os integrantes da reserva e o crescimento econômico e organizacional.

Vereda Santa Helena – Sector os cerros – Bloco Quifa.
Entrega de novillos.
Emilton Jaramillo Tovar (Administrador do predio e beneficiário).

Equidade de GÊNERO

Na Pacific, somos conscientes de que hoje, em todos os contextos tanto a nível nacional quanto internacional, existem desigualdades entre homens e mulheres. Acreditamos firmemente que podemos unir esforços e capacidades contribuido para uma maior equidade social tanto a nível interno quanto no ambiente que nos rodeia, já que isto se traduz em progresso, competitividade e valor agregado para o desenvolvimento social e econômico dos lugares onde operamos.

Por isso, desde 2012, temos enfocado nossos esforços no desenvolvimento de ferramentas e iniciativas que contribuam para que se alcance a equidade de gênero e o exercício dos direitos humanos das mulheres, partindo de dentro da companhia até o nosso ambiente. Isto com o firme propósito de ir além das nossas obrigações e converter-nos em líderes e referência sobre este assunto na indústria.

Uma amostra disso foi a consolidação do nosso Comitê de Gênero em nível gerencial e multidisciplinar, que tem como objetivo integrar a perspectiva de gênero de maneira transversal, mediante uma política e um plano de ação que nos permite ser fiéis aos nossos valores corporativos e compromissos.

Para cumprir com este propósito, nosso Comitê se propôs o seguinte processo:

[26] Para a Pacific, gênero pode ser definido como uma categoria de análise que nos permite compreender a forma em que ocorrem as relações entre homens e mulheres em um determinado contexto social.

Este Comitê está funcionando há um ano e obteve os seguintes avanços:

- **Levantamento de informação sobre as necessidades e interesses das mulheres** na Pacific e daquelas que trabalham para os nossos fornecedores e contratistas, e as pertencentes às comunidades nas zonas onde operamos.
- **Construção da nossa Política de Gênero em nível corporativo,** que tem como propósito contribuir para o fomento do respeito dos direitos humanos de todas as pessoas que fazem parte dos nossos grupos de interesse e tomar as medidas para evitar qualquer forma de discriminação contra mulheres e homens em todas as suas atividades empresariais.
- **Desenvolvimento de um Plano de Ação 2013–2017** para implementar nossa política corporativa, que tem como objetivo contribuir para a garantia da equidade entre homens e mulheres dentro da Pacific e nas nossas zonas de influência, transversalizando o enfoque de gênero na nossa cultura organizacional

Institucionalização:
Desenvolver ações que permitam que a política faça parte da companhia.

Equidade, integração e não discriminação:
Fomentar uma cultura empresarial que promova a equidade de gênero.

Conciliação da vida profissonal, pessoal e familiar:
Criar condições que permitam que homens e mulheres possam cumprir adequadamente suas funções no trabalho sem descuidar a vida pessoal e familiar.

Saúde e segurança equitativa:
Estabelecer processos que identifiquem e informem sobre os impactos diferenciados em mulheres e homens, através de condições de trabalho seguras.

Tolerância Zero:
Desenvolver processos de sensibilização, formação e prevenção que incluam leis nacionais e internacionais, prevenção do assédio, não discriminação e não violência relacionada com gênero.

Educação e formação equitativa:
Colocar em andamento programas de desenvolvimento profissional que favoreçam o progresso das mulheres e dos homens em todos os níveis, e que promovam o acesso das mulheres e homens a profissões não tradicionais.

Equidade na cadeia de valor:
Incentivar práticas para a equidade de gênero em nossos contratistas.

Investimento social equitativo
Desenvolver projetos de investimento social que garantam a participação social e política, a educação, o empreendimento e a competitividade das mulheres e dos homens nas comunidades e etnias relacionadas com as nossas operações.

PARA ONDE vamos ?

- **Ser parte da fase piloto do Selo de Equidade de Gênero EQUIPARES**, elaborado pelo Ministério do Trabalho, a Alta Assessoria para a Equidade da Mulher da Presidência e o Programa de Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD).

- **Colocar em andamento iniciativa de apoio à política pública de erradicação do trabalho infantil** , liderada pelo Ministério de Trabalho.

- **Desenvolver um programa de treinamento para os nossos principais contratistas,** relacionados com o tema de trabalho infantil.

- **Contar com um meio de informação ao público externo** que permita transmitir a forma como a Pacific desenvolve os processos de consulta prévia.

- **Prosseguir com a implementação de Alianças Público-Privadas ,** que permitam a sustentabilidade dos processos desenvolvidos em torno do relacionamento com os diferentes grupos de interesse.

- **Construir e implementar um manual do Sistema de Gestão de Equidade de Gênero**

Temos o melhor talento

Por que é importante?

Na Pacific, é prioritário promover o crescimento profissional dos nossos colaboradores. Por isso estamos comprometidos com o seu desempenho, o que nos permite fortalecer o sentido de pertinência, facilitar o cumprimento dos objetivos que nos propusemos a curto e médio prazo, e articular nosso talento à implementação da nossa estratégia corporativa.

Em que nos enfocamos?

- Pág. 170 **Seleção e Retenção do Talento.**
- Pág. 172 **Sistemas de Compensação Total.**
- Pág. 173 **Aprendizagem Organizacional.**
- Pág. 174 **Desenvolvimento Integral da Nossa Gente.**
- Pág. 176 **Fortalecimento Cultura Pacific.**

PACIFIC

O QUE FIZEMOS EM 2013?

Seleção e Retenção do TALENTO

Um dos nossos principais objetivos é o desenvolvimento profissional dos nossos colaboradores. Para cumprir este propósito, atualizamos nossa política de seleção dando prioridade ao desenvolvimento dos nossos colaboradores, facilitando a sua mobilidade na organização.

Também, no nosso processo de seleção continuamos incorporando talento local, promovendo a contratação de mão-de-obra das zonas de operação e desenvolvendo relacionamentos com universidades e estagiários.

Em conformidade com este assunto material, durante 2013:

- Fizemos acordos de serviço com os clientes internos, de forma a facilitar a construção conjunta de conhecimento sobre cada candidato, fazendo do processo de atração de talento um tema de primeiro nível para a companhia e de responsabilidade compartilhada.

- Fortalecemos a nossa bateria de provas e mecanismos de avaliação de candidatos, bem como as alianças com diferentes universidades e entidades para a busca de talento, promovendo assim o desenvolvimento do país. Também, robustecemos o vínculo com instituições, universidades e com o SENA para a vinculação de estudantes estagiários, que hoje recebem umaindução aproproiada que lhes permite adaptar-se com maior rapidez à cultura da companhia, bem como obter um melhor proveito do conhecimento e experiência que adquirirao durante seu estágio.

- Subscrevemos um acordo com o sindicato UTEN, que agrupa mais de 50% dos trabalhadores da companhia, onde se pactuou um auxilio educativo para filhos de trabalhadores cursando o ensino fundamental e médio. Igualmente, incrementamos a contratação de pessoas por tempo indeterminado e mudamos a modalidade de contratação de vários dos nossos trabalhadores, de fora que os empregados tenham acesso a novas e melhores oportunidades.

- Concebemos e implementamos um modelo corporativo de integração cultural que nos permitiu aproximar da companhia o talento proveniente de fusões, aquisições e internacionalização. Desta maneira, geramos uma excelente identificação com os nossos valores, estabelecendo sinergias entre as melhores práticas de cada organização e incorporando com sucesso o talento às estruturas organizacionais, de acordo com suas competências e habilidades.

- Nossa Universidade Corporativa projetou a indução virtual, que permite a cada colaborador navegar pela companhia, realizar visitas virtuais aos campos de operação, entre outras atividades, de forma interativa. Esta indução será aplicada a partir 2014 como parte do plano obrigatório de formação.

- Aprendemos e incorporamos nas nossas práticas de seleção o valor da diversidade e inclusão, o que nos leva a apreciar a variedade cultural, de experiências e conhecimentos dos nossos colaboradores, de forma que sejam obtidos melhores resultados através da interação entre as pessoas em diferentes níveis e cargos. Frutos disso são as comunidades de conhecimento, que permitem interagir em torno de diversos temas da companhia, mais além do cargo ocupado no organograma da companhia.

Sistemas de Compensação TOTAL

A gestão da compensação ganha muita importância para o cumprimento da nossa estratégia corporativa, já que nos permite atrair e reter o talento humano necessário para realizar com sucesso as operações da companhia. Adicionalmente, gerenciando a equidade e a competitividade na remuneração se contribui para manter a motivação individual e um clima profissional idôneo que incentiva o bom desempenho individual e organizacional para atingir os objetivos organizacionais.

Em 2013, nosso índice de equidade salarial em todos os países onde operamos manteve-se em níveis superiores e acima de 90%, e continuam sendo aplicadas ações para que este índice siga melhorando. Igualmente, continuamos participando da estratégia da companhia de regular a relação profissional entre os nossos contratistas e empregados destas empresas, cuidando para que seja cumprida, sem exceção, a legislação trabalhista de cada país.

Aprendizagem ORGANIZACIONAL

GRI G4 LA10
Capacitação e educação

O conhecimento e o domínio de competências-chave são elementos fundamentais para a sustentabilidade do negócio. O desenvolvimento e implementação de um modelo articulado de aprendizagem organizacional garante a disponibilidade do talento humano para a consecução da estratégia do negócio.

Um dos desafios de maior relevância para a Pacific foi o desenvolvimento do talento humano para enfrentar as crescentes exigências do negócio e seu ambiente. A estratégia para enfrentar com sucesso este desafio foi a criação da Universidade Corporativa (Pacific Corporate University), que durante três anos consecutivos projetou e implementou um modelo de aprendizagem organizacional que foi reconhecido em nível nacional e internacional através de prêmios e nominações em fóruns especializados.

Elementos de vanguarda, como a aprendizagem mista (presencial e virtual) e a aplicação de melhores práticas na gestão do conhecimento e aprendizagem social, foram fatores de sucesso no escalamento do modelo de aprendizagem em toda a organização.

Durante este ano:

- Estabelecemos um sistema de administração da aprendizagem organizacional, denominado Talento Pacific, que permitiu a participação de cerca de 90% dos nossos colaboradores em programas de formação comportamental, executiva e técnica, em conformidade com o esquema de formação integral.
- Completamos o modelo de aprendizagem organizacional com a caracterização das competências comportamentais e executivas requeridas para afiançar a cultura corporativa e o modelo de liderança da empresa.
- Prosseguimos com a caracterização das competências técnicas em áreas-chave do negócio, e foram realizados pilotos de avaliação para medição de brechas.
- Fortalecemos o modelo de gestão do conhecimento e de aprendizagem social mediante a criação de 12 comunidades de conhecimento adicionais em áreas-chave para o negócio (para um total de 26 comunidades), assim como através da incorporação de canais de acesso ao conhecimento condensado em vídeos (pílulas de conhecimento) e de uma biblioteca virtual com literatura técnica e de negócio.

Desenvolvimento integral de nosso PESSOAL

O crescimento acelerado do negócio, em um ambiente onde acreditamos firmemente que podemos gerar valor àqueles nos cercam, supõe a imperiosa necessidade de desenvolver um talento que responda às mudanças, comprometido com a construção de um legado para as nossas sociedades. Umtalento que aprenda constantemente, comprometido com nossos valores e que assuma os desafios de negócio nos diferentes países onde operamos.

Com a expansão da companhia, identificamos valiosas reservas de talento provenientes de toda a diversidade de talento com a qual contamos. Nossa prioridade é dar continuidade ao negócio através dos processos bem-sucedidos de desenvolvimento dos colaboradores, de sucessão e de desdobramento do potencial e desempenho de cada um, de forma a obter evolução pessoal, profissional e social.

Em conformidade com este desafio contínuo, durante 2013:

- Reformulamos o processo de indução corporativa presencial, que está enfocado no conhecimento das expectativas dos novos trabalhadores, ajudando-os a navegar na nossa cultura, nas suas opções de desenvolvimento e transmitindo a importância de se trabalhar com sentido de transcendência e gerando impacto positivo diante de todos os nossos grupos de interesse. Nossas induções abarcam temas-chave como os princípios HSEQ, os compromissos de sustentabilidade, inclusão de gênero, os processos de talento humano, planejamento, operações, entre outros. Oitenta por cento dos novos empregados participaram dos nossos processos de indução.

- Demos continuidade aos nossos programas de desempenho, realizando mais de 170 assessorias individuais aos líderes, de forma a apoiar a gestão do talento a seu cargo em relação aos objetivos e metas.

- Da mesma forma, realizamos 50 workshops grupais de desempenho, integrando a estratégia da organização, os valores, os riscos e os compromissos de sustentabilidade para a construção de objetivos de área e individuais, conforme as metas do negócio. Estes workshops permitem aos colaboradores tomar consciência do ambiente que os rodeia, os princípios estratégicos e a sustentabilidade como peça fundamental para elaborar seus próprios objetivos e gerenciar seu desempenho durante o ano. No final de 2013, cobrimos 81% da organização em avaliações de desempenho, e alinhamos à cultura de desempenho países como o Canadá e o Peru, que hoje se encontram integrados ao modelo.

- Conscientes da relevância de desenvolver o talento em múltiplos cenários, demos continuidade ao design de rotas de carreira para 118 cargos críticos, integrando às mesmas movimentos entre unidades de negócio, campos, países, e tendo como insumo fundamental o desenvolvimento das competências técnicas, executivas e comportamentais. Tanto o processo de rotas de carreira quanto o nosso programa de sucessão corporativa e detecção do potencial respondem de maneira acertada à retenção do talento e à continuidade do negócio. Mostra disso é que três membros da Alta Direção nomeados no ano de 2013 vieram de programas especiais de desenvolvimento acelerado e são hoje são sucessores exitosos para a organização.

- Projetamos, em linha com a Universidade Corporativa, palestras que permitem o intercâmbio de conhecimento entre pares como uma importante fonte de aprendizagens. Nossos programas de potencialidade contam com um processo de designação de desafios, que permitem aos seus participantes elaborar propostas inovadoras; muitas delas já estão funcionando dentro da companhia, gerando economias e novas alternativas a processos internos. Da mesma forma, a maior parte dos membros destes programas se vincula ao nosso Programa de Voluntariado e aportam ideias de alto valor em Comitês, como o de Sustentabilidade e o de Gênero.

Fortalecimento da CULTURA PACIFIC

Acreditamos no desenvolvimento do individuo como ente único e responsável para a criação de progresso sustentável. Um indivíduo ético, transparente, social e ambientalmente responsável, criativo e inovador, que entende seu papel na empresa como a construção de um legado de vida e de Valor Compartilhado. Buscamos consolidar uma cultura de aprendizagem sustentável que motive e caracterize o homem e a mulher Pacific.

A estratégia de Talento Humano para a gestão da cultura corporativa e do bom ambiente de trabalho, através do desenvolvimento organizacional e da Universidad Corporativa, busca líderes mais capacitados, com equipes mais consolidadas, onde seus colaboradores sintam orgulho e pertença, dentro de uma cultura onde sejam abertos espaços para a resiliência, criação de novas possibilidades frente aos objetivos do negócio e a realização pessoal e profissional de seus membros. Estas características, com ajuda da construção contínua de confiança entre todos os colaboradores e grupos de interesse, são as que nos inspiraram a fazer da Pacific um grande lugar para se trabalhar.

Diante ao fortalecimento de nossa cultura, desenvolvemos as seguintes atividades:

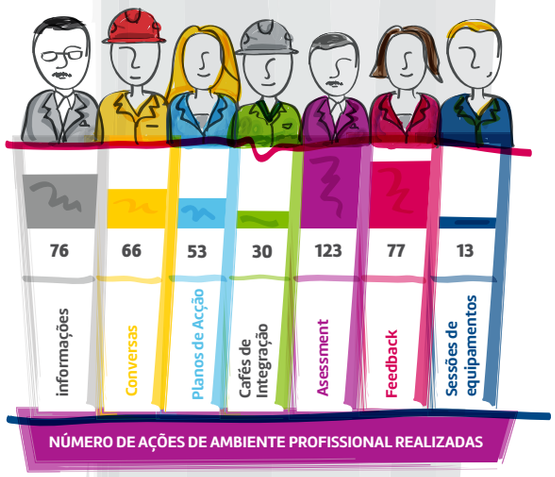
- Participação de cerca de 850 pessoas (entre Colômbia e Peru) no Curso de Código de Conduta e Valores Corporativos.
- Participação de mais de 350 pessoas no Programa Construção de Confiança em Equipes de Altos Desempenhos, concebido para equipes naturais de trabalho, com vários módulos que reúnem as competências de um líder integral.
- Definição de competências executivas e comportamentais para os diferentes perfis de cargo, assim como sua associação às rotas de carreira.
- Desenvolvimento de 95 projetos de comunicação, com o fim de fortalecer a cultura Pacific e dar visibilidade à gestão de cada uma das áreas, assim apoiando o alinhamento de objetivos comuns dentro da corporação.
- Aproximação dos colaboradores à informação e visão da organização e seu ambiente, através da revista “Pacific News”, do jornal “Mundo Pacific”, da página “Gente Pacific”.
- Construção do “Kit do Líder – A um grande Lugar para se Trabalhar–“, uma caixa de ferramentas conceituais e metodológicas que facilitam ao líder a construção de um ambiente de trabalho de excelência com suas equipes de trabalho. O kit contém o protocolo de boas vindas, já mencionado, uma guia de reconhecimento, uma guia de ações de ambiente para cada dimensão e variável medida, cartões de reconhecimento e uma Dália, que é plantada em uma lata biodegradável.
- Desenvolvemos programas de coaching para apoio aos líderes, com os índices de Ambiente de Trabalho mais baixo (de acordo com a enquete Great Place to Work), acompanhados por atividades como os cafés de integração Pacific, dia da Fraternidade, revisão de estruturas e cargos para fortalecer o desenvolvimento do talento, construção de salões de capacitação em campo, melhoramento de infraestruturas recreativas e esportivas, entre outros.

Plano de Liderança em Acção – Monte ELBRUS 2013.
Viagem a Suesca – Universidade Corporativa Pacific.

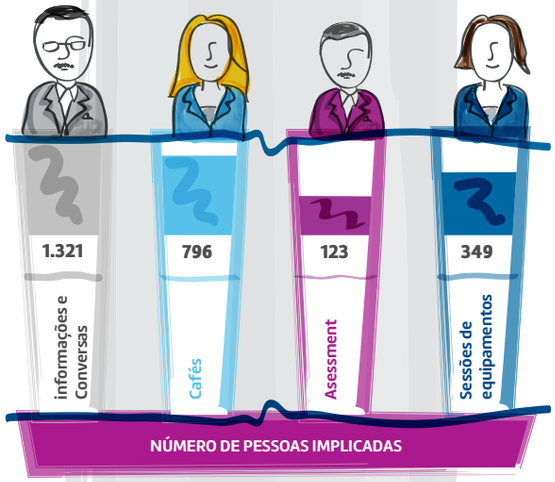
Resultados do [27] "Great Place To Work"

- **Obtivemos um Índice de Ambiente Profissional de 75,4 (muito satisfatório) Muito Satisfatório.**
- Atingimos um alto nível de participação, superando inclusive as melhores empresas do mercado. Obtivemos. **Obtuvimos 95% de participação.**
- As Dimensões de **Camaradagem e Orgulho** se tornaram nossos pontos-fortes. Diante dos desafios propostos para 2013, conseguimos incrementar o índice de Ambiente Profissional em áreas-chave da companhia, com cumprimentos da meta de avaliação que levaram 12 das áreas a conseguir resultados em níveis sobressalientes e de excelência.

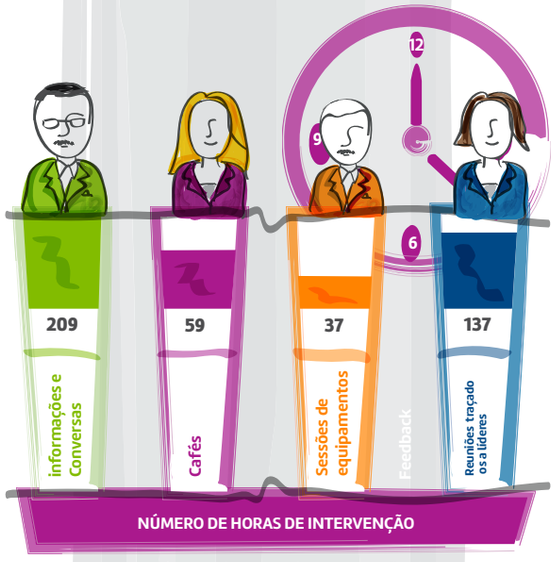
O Índice de Ambiente Trabalhista (IAL em espanhol), localiza-se num estádio dado pelo Instituto Great Place to Work, de acordo ao comportamento apresentado pela companhia, tomando como refere as observações dos colaboradores e o Culture Audit. Estes indicadores, estão dados numa escala de valoração dada pelo Instituto, de 0 a 100 pontos.



Número de ações de ambiente profissional realizadas



Número de pessoas implicadas em atividades de ambiente profissional



Número de horas de intervenção de atividades de ambiente profissional

[27] Great Place to Work® Institute é uma empresa global de pesquisa, assessoria e capacitação, que ajuda as empesas a identificar, criar e manter excelentes lugares de trabalho através do desenvolvimento de culturas organizacionais confiáveis.

Reconhecimento aos "MULTIPLICADORES DE CONHECIMENTO" da Pacific

Com a finalidade de destacar o trabalho dos colaboradores que apoiaram o modelo de aprendizagem organizacional e de Gestão do Conhecimento, realizamos o evento denominado "Prêmio Multiplicadores de Conhecimento", que contou com a participação de 400 pessoas. Reconhecemos o trabalho de 224 "Multiplicadores" e de 19 destacados. As categorias foram: Comunidades de Conhecimento, e-Learning, Pílulas de Conhecimento, apresentações de casos em congressos & Papers, Indução, Voluntariado, Facilitadores e designers de programas, entre outros.Também destacamos o trabalho de quatro áreas que conectaram dinâmicas de colaboração, e evidenciaram a aprendizagem e a transferência de conhecimento como um valor para Pacific: HSEQ, Geociências, Centro de Excelência e Assuntos Corporativos.

Programa AGENTES DE MUDANÇA Pacific

GRI G4 EC8
Consequências Económicas Indiretas

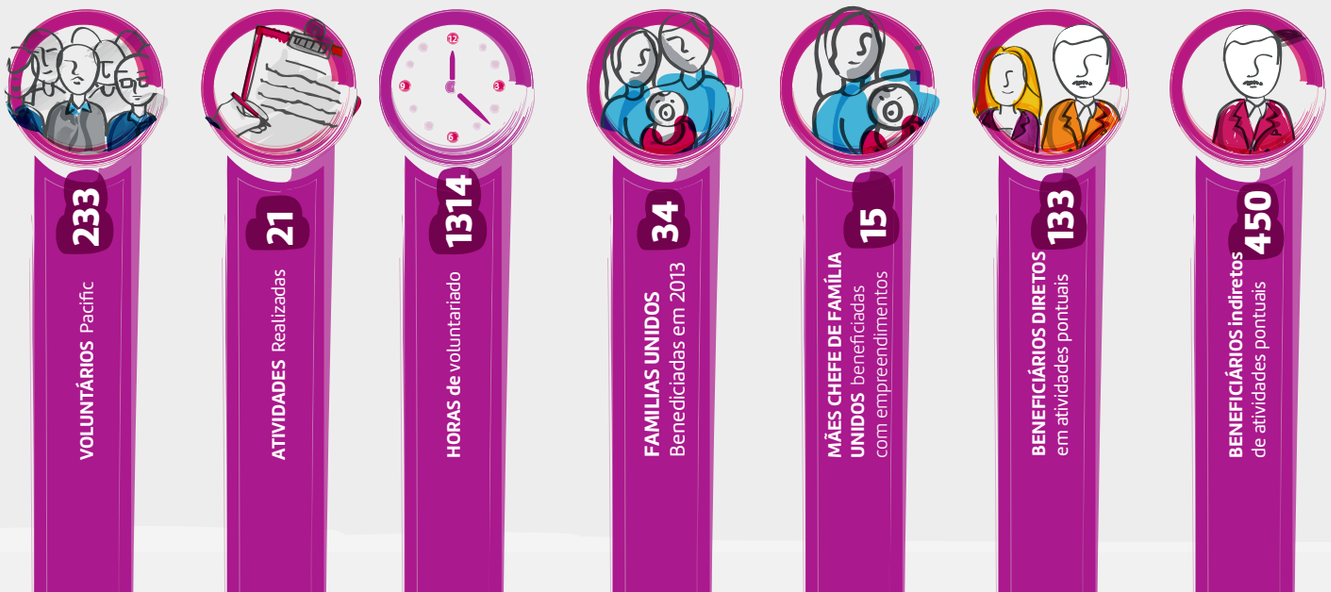
Este projeto de voluntariado tem como objectivo contribuir para o processo de superação da pobreza extrema no bairro El Codito, em Bogotá, através de um modelo de transferência de conhecimento onde, além de capacitação, 15 mães beneficiárias receberam ferramentas-chave para o empreendimento de um negócio sustentável. Nossos voluntários transformaram as vidas de mulheres do setor e se converteram em protagonistas do desenvolvimento e da prosperidade social de comunidades vulneráveis.

Das 15 beneficiarias finais do projeto, sete famílias foram promovidas, ou seja,o projeto do empreendimento El Codito contribuiu para que 46,6% das famílias assistidas saíssem da lista de pobreza extrema do governo colombiano. Entre nossos aliados estratégicos, devemos destacar a Agência Nacional para a Superação da Pobreza Extrema (ANSPE), a Corporação Mundial da Mulher, a Câmara de Comercio de Bogotá, a Planet Finance, Fundação Litro de Luz e a Fundação SoÿDoÿ. Esta é uma das alianças público-privadas com maiores taxas de sucesso do país.

Adicionalmente, em meados de 2013 mais de 100 voluntários visitaram o setor El Codito (Bogotá, D.C.) onde realizamos a atividade lançamento do programa "Um dia diferente".Da comunidade, integraram-se 20 vizinhos do bairro, 15 mães beneficiárias do projeto de empreendimento e 28 crianças da Cooperativa Copevisa que acompanharam a jornada e realizaram atividades lúdicas.

O trabalho teve como resultado a reabilitação da quadra e do parque infantil do bairro "El Mirador" e dez casas iluminadas com "litros de luz". Somado ao anterior, os voluntários do projeto de empreendimento conheceram de perto a realidade das mães às quais apoiaram com o seu trabalho durante quatro meses do ano.

Por outra ldo, no mês de dezembro 39 voluntários do programa participaram da atividade "Despertando um sorriso no Natal", onde compartilharam uma manhã com 45 crianças do setor El Codito e com eles celebraram o Natal com música e presentes. O evento, que foi realizado nas instalações da Fundação SoÿDoÿ, foi o cenário de atividades em que participaram voluntários, crianças e as mães do projeto.



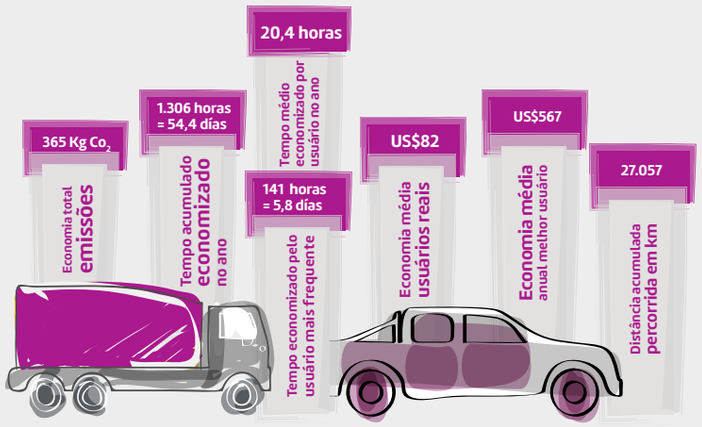
Plano Voluntariado. Apoio no Codito. Bogotá.
Martín Castro, Gerente Corporativo de HSEQ.
Silvia Gómez, Coordenadora de Eventos e Patrocínios

Programa de
MOBILIDADE SUSTENTÁVEL

Desde 2012 somos membros do "Planos Empresariais para a Mobilidade Sustentável- PEMS", liderado pela ANDI, pela Fundação Chevrolet, pelo Banco de Desenvolvimento da América Latina e pela Universidad de los Andes, com o propósito de buscar de forma conjunta, a partir do setor privado, soluções para a mobilidade na cidade de Bogotá. Dentro do diagnóstico realizado, priorizamos a implementação de iniciativas que visem melhorar a nossa gestão em relação à Marca de qualidade de vida dos nossos colaboradores, Marca de equidade, Marca de carbono e Marca energética.

Em 2013 implementamos um sistema de empréstimos de bicicletas para os percursos Escritório-Casa dos nossos colaboradores na Torre Pacific, com o propósito de criar uma cultura organizacional onde a bicicleta seja vista como o meio de transporte ideal por ser ecológico, saudável, inclusivo e rápido. Motivamos os nossos colaboradores a fazer uma pausa na sua rotina e levar um estilo de vida mais saudável, que contribua com a mobilidade da cidade.

Atualmente, contamos com a participação ativa de 74 usuários do sistema e 35 pessoas que decidiram converter a bicicleta em um hábito diário para se locomover ao trabalho. Durante 2013 participamos da Caravana do Dia sem Carro na cidade de Bogotá, com o que deixamos de emitir 0,08 toneladas de dióxido de carbono e deixamos de consumir 11.62 galões de combustível no dia sem carro.



Como complemento a este Programa de Mobilidade Sustentável, participamos da Semana do Carro Compartilhado, convencidos de que o nosso compromisso é vital para a promoção do uso eficiente do veiculo e para a construção de uma cidade mais sustentável, e durante 2014 implementaremos um sistema de carro compartilhado, que usando uma plataforma virtual permitirá que os nossos colaboradores contribuuam para a mobilidade e ao mesmo tempo conheçam diferentes membros da companhia.

PARA ONDE vamos ?

- **Incorporar a declaração de ser "Um grande Lugar para Trabalhar"** aos elementos-chave de nossa cultura organizacional, tendo como eixo essencial nossos valores corporativos e gerando um diálogo construtivo para se continuar fomentando práticas de Valor Compartilhado com todos os nossos colaboradores e grupos de interesse.

- **Desenvolver, através das ações do Plano de Formação de nossos colaboradores,** as competências medulares que conformam a identidade e a cultura corporativa em áreas como: valores, ética e transparência, Valor Compartilhado (sociedade e ambiente), visão de negócio, HSEQ, tecnologias habilitantes (sistemas corporativos, gestão de projetos).

Fortalecemos a sustentabilidade na nossa Cadeia de Abastecimento

Por que é importante?

Desde o nosso propósito estratégico destaca-se a importância do desenvolvimento sustentável, que se traduz em alavancar uma colaboração aberta e eficiente ao longo da rede de valor, que garanta transparência, qualidade, otimização de tempos, cumprimento de exigentes padrões e implementação de metodologias inovadoras onde ganhem o ambiente e a rede de valor e que se alinhe à nossa estratégia de Valor Compartilhado.

Em que nos enfocamos?

- Pág. 186 **Gestão e Desenvolvimento de Fornecedores.**
- Pág. 190 **Compras de Bens e Serviços Locais.**

Gestão e Desenvolvimento de

FORNECEDORES

Dados Importantes

Gestão e Desenvolvimento de Fornecedores

Em 2013, **905** empresas participaram das Palestras **FORNECEDORES POTENCIAIS,**

O QUE REPRESENTOU UM AUMENTO

de 21%

em relação ao número de empresas que participaram no ano 2012.

Realizamos cinco (5) sessões ordinárias **do Comitê de Avaliação de Desempenho de Fornecedores e Contratistas**

e uma sessão extraordinária, analisando nove (9) casos,

DOS QUAIS SETE

corresponderam a Não Conformidades Maiores Técnicas e dois (2) a Não Conformidades Maiores Éticas.

REALIZAMOS NOVE (9) sessões ordinárias do Comitê de Avaliação Técnica de Marcas, **onde foram analisadas**

24 solicitações de inclusão de marca.

a Registro Único de Proponentes – RUP

- É uma ferramenta que tem a finalida de fornecer aos nossos compradores ainformação básica da capacidade financeira, técnica e legal dos fornecedores que se inscrevem para fazer parte do Registro Unificado de Fornecedores.
- Durante 2013 fortalecemos esta ferramenta, principalmente em relação à avaliação financeira dos fornecedores, buscando uma melhor identificação de sua capacidade de contratação.
- Através do RUP temos acesso à informação geral dos fornecedores, incluindo a opção de descarregar dali os documentos requeridos para apresentação de processos licitatórios nos comitês de compras e contratação da Pacific.
- Da mesma forma, o número de fornecedores inscritos aumentou em 26%, fechando o ano 2013 com 1.102 fornecedores registrados com informação validada.

b Participação em Rodas de Negócios

- Enquadrados na política de participação nacional e com o fim de buscar empresas com potencialidade de gerar redes a nível Nacional/ Regional / Local, em 2013 participamos de rodas de negócios promovidas pela CAMPETROL na cidade de Villavicencio.

- Realizamos contato com 60 empresas, das quais 33 (55%) foram consideradas como empresas de potencial desenvolvimento para a nossa rede de valor. As categorias das empresas apresentadas enfocaram, principalmente: serviços de suporte, construção e manutenção, químicos, serviços HSEQ, equipamentos e materiais eléctricos, serviços petroleiros e tubulação. Algumas destas empresas, principalmente as consideradas locais, vincularam-se ao Programa de Desenvolvimento de Fornecedores.

c Premiação Melhor Aliado Pacific

Em janeiro de 2013 realizamos o III Encontro de Fornecedores, em linha com nosso compromisso de criar valor econômico, social e ambiental à Rede de Valor, cujo objetivo é o reconhecimento do esforço de fornecedores de bens e serviços de se apropriar de nossas políticas de contratação geradas desde HSEQ, RSC, Segurança Física, Relações Trabalhistas, e Planejamento e Abastecimento.

Neste mesmo evento, a Gerência de Planejamento e Abastecimento ressaltou o desempenho, tanto dos fornecedores maiores (Compras superiores a 500 SMLV) quanto dos fornecedores menores (Compras inferiores a 500 SMLV[28]), no cumprimento de fatores como qualidade, oportunidade de entrega e demais critérios de seleção.

Contamos com a participação de mais de 270 empresas, representadas por aproximadamente 600 participantes. Também foram entregues oito (8) prêmios a seis (6) empresas, e vinte e duas (22) menções nas seguintes categorias:

[28] Salário mínimo legal vigente.

Adicionalmente, fizemos um reconhecimento ao trabalho dos fornecedores e contratistas localizados na zona de influência do Estado do Meta, Município de Puerto Gaitán, relacionado com o Programa de Desenvolvimento de Fornecedores Locais e o reconhecimento a um contratista de catering, como o mais comprometido com o desenvolvimento deste programa.

Também foi reconhecido um contratista pela implementação de iniciativas que promovem a equidade de gênero. Isto ratifica nosso esforço em fortalecer atuações de conformidade ao respeito e promoção dos direitos das mulheres que trabalham na nossa cadeia de abastecimento.

Em 2014 enfocaremos este reconhecimento especial àqueles fornecedores e contratistas que, além de cumprir plenamente os nossos anexos contratuais, desenvolveram iniciativas relativas ao desenvolvimento social, desenvolvimento ambiental, boas práticas e inovação dentro do marco de sua relação contratual com a Pacific.

Programa Primeiros Passos em Responsabilidade Social Empresarial e Sustentabilidade

Com o apoio das Gerências de Abastecimento, Relações Trabalhistas e Sustentabilidade, participamos deste Programa liderado pela Universidad Externado de Colombia e pela Rede Local de Pacto Global Colômbia. Seu principal objetivo foi sensibilizar e oferecer aos nossos fornecedores e contratistas diretrizes de atuação para integrar ações de sustentabilidade alinhadas com os princípios do Pacto Global e implementar as melhores práticas em nível ambiental, social e econômico.

Nas sessões, incentivamos nossos fornecedores e contratistas a darem um passo à frente, quebrar paradigmas e construir um modo de pensar e atuar onde o progresso econômico, social e ambiental do nosso ambiente fossem sinônimos de alto rendimento, competitividade e uma oportunidade de crescimento e inovação.

Durante 3 meses a Universidade Externado de Colombia fez um acompanhamento a 14 dos nossos fornecedores e contratistas para a realização das seguintes etapas: Sensibilização em RSE e Sustentabilidade, Diagnóstico sobre integração de práticas de RSE e Sustentabilidade, Identificação e mapa de grupos de interesse, e Relatório final que incluiu uma proposta de implementação para cada uma das empresas participantes. Este Relatório foi avaliado pela Universidad Externado, por cada empresa participante e pela Pacific.

Participaram as seguintes empresas:

1. IBCS LTDA.
2. FUMINDAGRO S.A.
3. TELEMATICA LTDA.
4. EQUITRONICA S.A.S
5. HIDROSPILL S.A.S
6. MARENFOX S.A.
7. COOSERVIPP LTDA.
8. GEMINIS CONSULTORES S.A.S
9. SAN ANTONIO INTERNACIONAL
10. DOTANDO ANDO
11. GEODESIA LTDA.
12. Y & V INGENIERIA Y CONSTRUCCION
13. GESTION Y TALENTOS
14. ATP

Caracterização de nossos BENS E SERVIÇOS

Em conformidade com um dos desafios propostos em 2012 em relação à caracterização de bens e serviços, definimos as categorias de abastecimento e sua classificação de acordo com níveis de criticidade.

As categorias de bens e serviços foram segmentadas conforme a oferta de mercado e as necessidades de abastecimento da companhia. No total, foram definidas 24 categorias: 16 de bens e 8 categorias de obras e serviços.

Posteriormente, as categorias foram classificadas de acordo com os níveis de criticidade, aplicando-se o modelo Análise ABC– gasto –Impacto –Risco, cuja análise parte principalmente de dois aspectos:

- **Análise do gasto:** Esta análise foi estruturada com base nas necessidades de abastecimento contempladas no Plano de Abastecimento de Compras e Contratações – PACC e nas estatísticas de compras e contratações.

- **Análise de Impacto/ Risco por categoria:** Este aspecto analisa se a companhia deve fazer um esforço particular na consecução do bem ou serviço, levando em conta as implicações em nível de perda de benefícios que haveria por não contar com o fornecimento.

- **A definição Impacto/Risco** foi feita com base em uma enquete aplicada a 54 expertos da companhia, nas áreas de Operações, Projetos, Exploração/Perfuração/Jazidas e Rede de Abastecimento.

Finalmente as categorias foram segmentadas em três classes principais, de acordo com as seguintes características:

- **Classe A:** 20% dos itens de bens e serviços que representam 80% da despesa anual da companhia ou que mostram uma relação impacto– risco alto/muito alto.

- **Classe B:** 30% dos itens de bens e serviços que representam 15% da despesa e 30% do total de requerimentos, ou que mostram uma combinação impacto–risco médio.

- **Classe C:** 50% dos itens de bens e serviços que representam 5% da despesa ou uma combinação impacto–risco baixo/muito baixo.

A distribuição das necessidades de abastecimento em categorias é importante para nossa gestão de fornecedores porque parte da análise e da definição de estratégias por categoria está baseada no mercado, e tem como finalidade facilitar a interação com os nossos fornecedores e gerar acordos comerciais favoráveis para as partes.

Programa de Desenvolvimento de FORNECEDORES LOCAIS – PDPL

Em nosso propósito de aproximar as oportunidades de sucesso próprio à necessidade de crescimento das comunidades das nossas áreas de influência, definimos como estratégia a identificação e construção participativa de oportunidades para a geração de Valor Compartilhado entre as partes através da implementação do Programa de Desenvolvimento de Fornecedores Locais nos departamentos do Meta e Casanare.

Esta iniciativa inclui, além da articulação comercial à rede de valor própria da empresa, a identificação, mapeamento e ativação de clústeres produtivos, bem como o uso eficiente de recursos pelas empresas locais.

O PDPL teve início como projeto estratégico para a companhia a fim de responder às necessidades específicas de articulação da comunidade empresarial e sua oferta de bens e serviços à rede de valor do setor extrativo, empresas da região e/ou da sociedade civil.

Atualmente, o projeto vem passando por importantes mudanças em nível corporativo e cada vez mais diferentes áreas da companhia incorporam em seus processos internos ações para o cumprimento dos objetivos do Programa de Desenvolvimento de Fornecedores Locais. Hoje, o objetivo da articulação das áreas de SCM, RSC e da Gerencia Estratégica de Abastecimento é a construção e implementação da Política de Fornecedores Locais de nível corporativo em todos os blocos operados pela companhia.

Externamente, em apenas 13 meses de implementação o programa obteve resultados significativos em relação à comunidade empresarial local, que cada vez mais compreende a necessidade de se adaptar ao mercado, melhorar seus níveis competitivos, inovar e assumir os processos comerciais como oportunidade de mostrar sua capacidade de oferecer produtos sob os parâmetros de qualidade, cumprimento e competitividade em preços, entre outros.

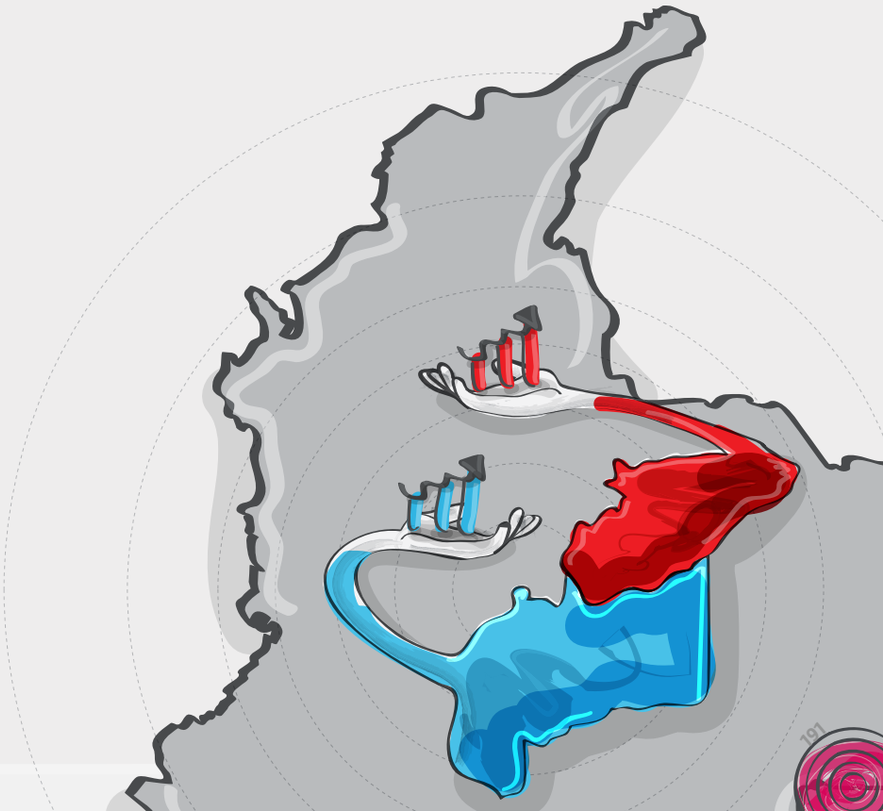
Como resultado no dia de hoje, o programa caracterizou e definiu o nível de evolução de mais de 149 empresas situadas nos Municípios de Puerto Gaitán, no Estado do Meta, e San Luis de Palenque, Trinidad e Paz de Ariporo, no Estado do Casanare. Da mesma forma, através de planos de formação empresarial, o PDPL iniciou o processo de superação das barreiras competitivas para articular ao mercado aproximadamente 69 empresas, o que levou à identificação e implementação de negócios próximos aos US$2.5 milhões.

Paralelamente, para a consolidação de empresas locais competitivas vêm sendo realizadas atividades como:

i. A construção de Modelos e Planos de Negócios sustentáveis para as empresas locais.

ii. O desenvolvimento de Marca para 12 empresas locais.

iii. O apoio ao processo de certificação ISO 9001 para 2 empresas.



Compras de Bens e Serviços LOCAIS

A importância que damos a este assunto se deve ao fato de que o desenvolvimento de relações comerciais com empresas situadas nas regiões próximas às operações da companhia resulta em benefícios conjuntos, visto que contribuímos na geração de valor para o ambiente e garantimos uma fonte de abastecimento mais eficiente.

Na Pacific, velamos para que as comunidades do nosso ambiente tenham participação nas atividades operativas da companhia e trabalhamos para que as atividades realizadas através de contratistass cumpram os altos padrões da indústriade petróleo e gás, expressos nos termos e condições dos contratos e seus anexos.

GRI G4 EC9
Práticas de aquisição

a Compras e contratações

Em relação ao abastecimento local/regional, em 2013 realizamos compras e contratações com fornecedores das regiões de influência por um valor de US$105,365,270, o que representa um crescimento de 218% em relação à cifra de contratação local/regional no fechamento do 2012. Da mesma forma, no que corresponde ao conteúdo nacional, a proporção de compras e contratações de fornecedores com registro na Colômbia foi de 93% em relação ao total.

Este impulso das compras e contratações locais/regionais obedece, principalmente, uma crescente atividade empresarial própria das regiões de influência e do ciclo produtivo dos campos. Por parte da Pacific, o esforço se enfocou em captar estas oportunidades e vinculá-las á nossa rede de valor.

As compras e contratações locais/regionais apresentadas em 2013 sao distribuídas da seguinte forma:

COMPRAS E CONTRATAÇÕES locais e regionais em 2013

REGIÃO	VALOR USD
YOPAL	49,761,759
VILLAVICENCIO	36,627,338
TRINIDAD	7,298,689
IBAGUÉ	2,917,805
PUERTO GAITÁN	2,586,268
SAN LUIS DE PALENQUE	1,311,623
GUADUAS	1,290,716
PUERTO BOYACÁ	944,718
CÚCUTA	678,281
ESPINAL	640,238
PAZ DE ARIPORO	526,949
LOS PALMITOS	443,666
PUERTO BERRÍO	198,283
PORE	78,275
SAN PEDRO	36,883
GUAMO	23,368
GIRARDOT	411,000
TOTAL	**105,365,270**

Do mesmo modo, as categorias principais de abastecimento local/regional foram:

- Transporte de fluidos.
- Transporte de pessoal.
- Aluguel equipamentos de superfície processo.
- Serviços de catering e hospedagem.
- Construção e manutenção

Durante 2013 alinhamos o conceito de Valor Compartilhado ao longo da nossa rede de valor, e para sua concreção planteou-se a importância de desenvolver clusteres locais/ empresariais como fator fundamental para abalizar desenvolvimento em nível nacional.

Conteúdo Nacional:
um negócio GANHAR–GANHAR

Fundamenta-se no convencimento de que valorizar a participação, tanto da mão-de-obra quanto dos capitais nacionais, na rede de abastecimento é negócio, já que promove relações comerciais de confiança entre a companhia que demanda bens e serviços e seus fornecedores, aumenta a rentabilidade, contribui ao crescimento, fortalece a sustentabilidade da rede e concreta a construção de bem-estar e progresso para as comunidades.

A Pacific, ciente da importância do conceito para suas atividades e para o desenvolvimento dos países nos quais tem presença, emitiu sua Política Corporativa de Conteúdo Nacional em dezembro de 2012.

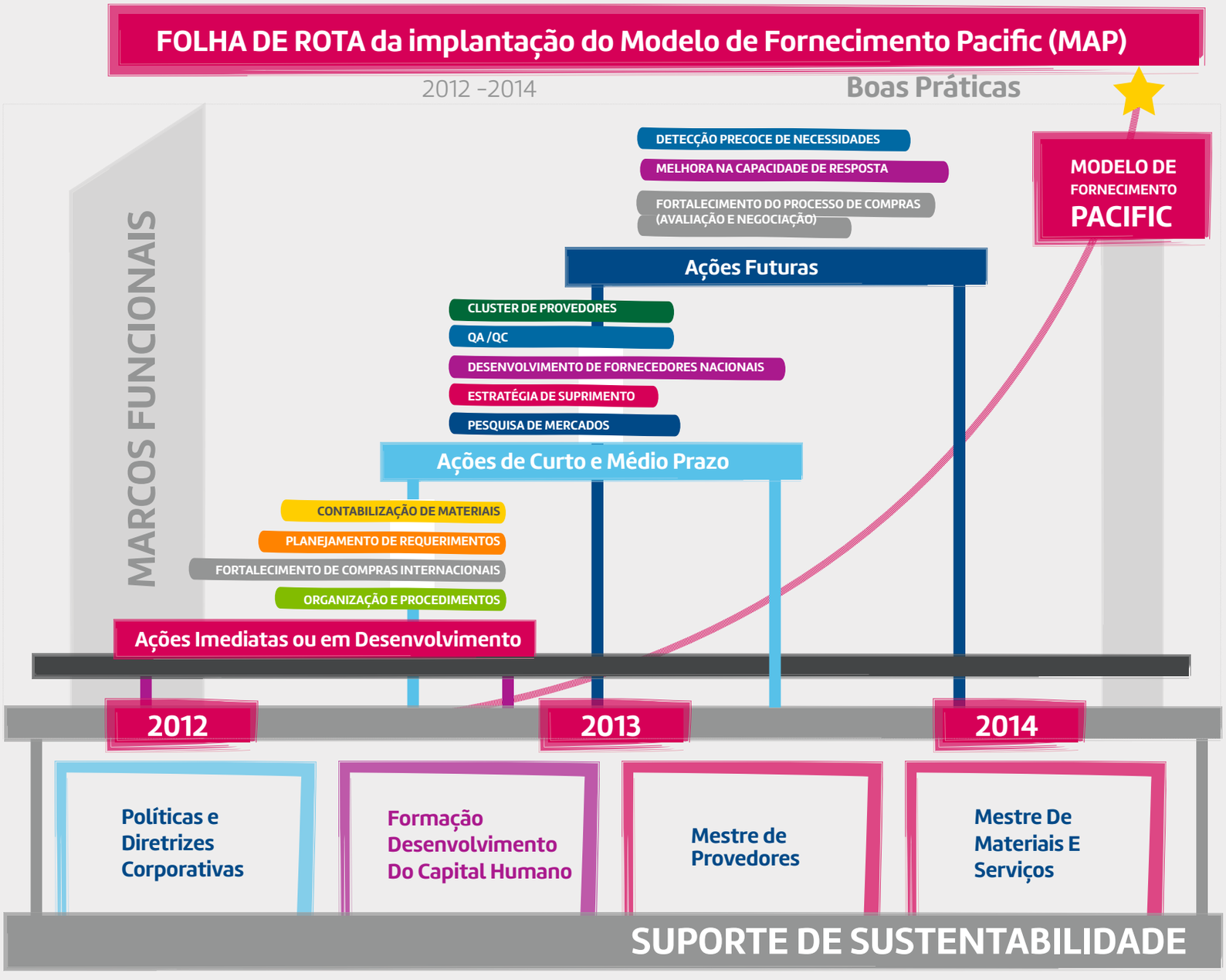
Para dimensionar os desafios da companhia para a implantação bem-sucedida da Política, é necessário dar ênfase às condições do ambiente macroeconómico e social da Colômbia, ou seja, abertura comercial, política monetária, promoção da atividade petroleira e presença das comunidades na geração de iniciativas criativas que produzam uma melhora substancial de suas condições de vida, transformando-as em aliados estratégicos da indústria petroleira para a criação de Valor Compartilhado.

Fundamentos da Política de Conteúdo Nacional Pacific

Dentro do modelo de sustentabilidade da Pacific consideramos essencial para o desenvolvimento e fortalecimento das nossas atividades e para o cumprimento da missão designada pelos acionistas, garantir uma forte rede de abastecimento que minimize os riscos de abastecimento.

Com este fim e como complemento aos esforços que a indústria nacional deve fazer, na Pacific estamos dispostos a promover a inovação e o desenvolvimento de produtos e serviços que contribuam, através do fornecimento de qualidade, oportuno e competitivo, à nossa excelência operativa e ao desenvolvimento sustentável do nosso ambiente.

Vale a pena lembrar que a nossa política para o tratamento da oferta nacional de bens e serviços não responde a uma exigência legal e a executamos voluntariamente, partindo dos nossos compromissos de sustentabilidade e valores corporativos.


FOLHA DE ROTA da implantação do Modelo de Fornecimento Pacific (MAP)
2012 -2014
Boas Práticas
MODELO DE FORNECIMENTO PACIFIC
DETECÇÃO PRECOCE DE NECESSIDADES
MELHORA NA CAPACIDADE DE RESPOSTA
FORTALECIMENTO DO PROCESSO DE COMPRAS (AVALIAÇÃO E NEGOCIAÇÃO)
Ações Futuras
CLUSTER DE PROVEDORES
QA /QC
DESENVOLVIMENTO DE FORNECEDORES NACIONAIS
ESTRATÉGIA DE SUPRIMENTO
PESQUISA DE MERCADOS
Ações de Curto e Médio Prazo
CONTABILIZAÇÃO DE MATERIAIS
PLANEJAMENTO DE REQUERIMENTOS
FORTALECIMENTO DE COMPRAS INTERNACIONAIS
ORGANIZAÇÃO E PROCEDIMENTOS
Ações Imediatas ou em Desenvolvimento
MARCOS FUNCIONAIS
2012
2013
2014
Políticas e Diretrizes Corporativas
Formação Desenvolvimento Do Capital Humano
Mestre de Provedores
Mestre De Materiais E Serviços
SUPORTE DE SUSTENTABILIDADE

Batería 4 – Quifa.

PARA ONDE VAMOS

- **Desenvolver a análise da demanda, análise de mercado e as estratégias de abastecimento** para as seguintes categorias incluídas no grupo de categorias críticas (Alto volume de compras e contratações e alto Impacto/Risco):Tubulação, Transporte, Serviço a Poços, Obras Civis e Montagens Mecânicas e Eléctricas.

- **Enquadrados na nossa estratégia de Valor Compartilhado** e na política de participação nacional, daremos continuidade ao Programa de Desenvolvimento de Fornecedores Locais participando em diferentes espaços que balizem alianças com os nossos grupos de interesse.

- **Realizar, com o apoio de grêmios e instituições, diagnósticos ou censos empresariais** quantitativos da oferta nacional versus a demanda de abastecimento na Pacific, em conformidade com as categorias de abastecimento definidas, a fim de determinar oportunidades de promoção nacional.

- **Identificar categorias de compra local/regional,** fazendo o acompanhamento dos fornecedores através dos programas de desenvolvimento, a fim de articulá-los à rede de valor, garantindo a sustentabilidade das compras locais/regionais.

- **Desenvolver diretrizes normativas de compra local/regional/nacional,** incluindo a formalização do conceito de compras locais/regionais e nacionais, unificando critérios e padrões em nível corporativo.

Batería 4 – Quifa.

GLOSSÁRIO

de siglas

OSHAS
18001-2007
COLCAP
BVC
OCENSA
Ceres
MSCI
BDR
CORMOCARENA
CEO
TSX
Pacific
ISO 14001:2004
Mboe

GLOSSÁRIO DE SIGLAS

SIGLAS	SIGNIFICADO
ACPM	Azeite combustível para motores
BDR	Brazilian Depositary Receipts
bbl/d	Barris por dia
bbl	Barris
boe	Barris por dia
boe/d	Barris de petróleo equivalente por dia
BVC	Bolsa de Valores da Colômbia
BOVESPA	Bolsa de Valores de São Paulo
C$	Dólares Canadenses
Ceres	Centros Regionais de Educação Superior
CEO	Chief Executive Officer
CFO	Chief Financial Officer
$C0_2$	Dióxido de carbono
COL_20	Índice Acionário de Liquidez da Bolsa de Valores da Colômbia
Colcap	Índice Acionário de Capitalização da Colômbia
Cormocarena	Corporação para o Desenvolvimento Sustentável da Área de Manejo Especial La Macarena
Corpoica	Corporação Colombiana de Pesquisa Agropecuária
CPF	Instalação Central de Processamento
CSIR	Comitê de Seguimento à Inversão de Regalias

SIGLAS	SIGNIFICADO
E&P	Exploração e Produção
EITI	Iniciativa para a Transparência na Indústria Extrativa (por sus siglas em inglês)
GRI	Global Reporting Initiative. Organização global que propõe o marco mais geralmente aceito de elaboração de informes de sustentabilidade sobre o desempenho econômico, meio ambiental e social de uma organização. O marco está composto pela guia de elaboração de memórias de sustentabilidade, pelos protocolos de indicadores, pelos protocolos técnicos e pelos suplementos setoriais. Foi desenvolvido após consulta a múltiplos grupos de interesse em nível internacional (www.globalreporting.org).
ha	Hectares
HSEQ	Saúde, segurança, meio ambiente e qualidade (health, safety, environment, quality)
ICBF	Instituto Colombiano de Bem-Estar Familiar
IDEAM	Instituto de Hidrologia, Meteorologia e Estudos Ambientais da Colômbia
IESA	Instituto de Estudos Superiores de Administração
IGBC	Índice Geral da Bolsa de Valores da Colômbia
ISO 9001:2008	Conjunto de normas sobre qualidade e gestoes, elaborado pelo Comité Técnico ISO/TC176 da ISO (Organização Internacional para a Padronização). Especifica os requisitos para um bom sistema de gestão da qualidade.
ISO 14001:2004	Conjunto de normas de gestão ambiental. Requisito com orientação para seu uso.
IUCN	União Internacional para a Conservação da Natureza (por suas siglas em inglês)
kj	Kilojulio
km²	Quilômetros quadrados
Mbb	Milhar de barris
MMbbl	Milhões de barris
Mboe	Milhar de barris equivalentes
MMboe	Milhões de barris equivalentes
MW-H	Megawatt Hora
OAM	Oleoducto del Alto Magdalena

SIGLAS	SIGNIFICADO
OCENSA	Oleoducto Central S.A
ODC	Oleoducto de Colômbia
ODL	Oleoducto de Los Llanos Orientales
OGD	Oleoduto Guaduas – LaDorada
ODM	Objetivos de Desenvolvimento do Milênio
ONU	Organização das Nações Unidas
OSHAS 18001:2007	A especificação de avaliação reconhecida internacionalmente para sistemas de gestão da saúde e da segurança ocupacional
Pacific	Pacific Rubiais Energy Corp.
PII	Pacific Infrastructure Inc.
PCU	Pacific Corporate University
Sena	Serviço Nacional de Aprendizagem
T	Tonelada
TSX	Toronto Stock Exchange
UTEN	União de Trabalhadores da Indústria Energética Nacional
2D	Duas dimensões
3D	Três dimensões
1P	Reservas provadas
2P	Reservas provadas + prováveis
3P	Reservas provadas + prováveis + possíveis

TABELA GRI G4

e Pacto Global

Tabela GRI PRE 2013

ASPECTOS GERAIS DO RELATÓRIO	PÁGINA/RESPOSTA	OMISSÃO	AUDITORIA EXTERNA
	ESTRATÉGIA E ANÁLISE		
G4.1 Declaração do responsável máximo pela tomada de decisões da organização sobre a relevância da sustentabilidade para a organização.	Palavras do nosso CEO. Pág 13-17 Palavras do nosso Presidente. Pág 25-27 Palavras do Vice-Presidente de Assuntos Corporativos e Sustentabilidade. Pág 27-31	Não se aplica	Página 264-267
G4.2 Descrição dos principais impactos, riscos e oportunidades.	Palavras do nosso CEO. Pág 13-17 Palavras do nosso Presidente. Pág 20-25 Palavras do Vice-Presidente de Assuntos Corporativos e Sustentabilidade. Pág 27-31	Não se aplica	Página 264-267
	PERFIL DA ORGANIZAÇÃO		
G4.3 Informe o nome da organização.	Pacific Rubiales Energy Corp.	Não se aplica	Página 264-267
G4.4 Informe as principais marcas, produtos e serviços.	Sobre a Pacific. Quem somos? O que fazemos?. Pág 32-45	Não se aplica	Página 264-267
G4.5 Informe a localização da casa matriz.	220 Bay Street / Suite 1400 / Toronto, Ontario, Canadá M5J 2W4	Não se aplica	Página 264-267
G4.6 Informe o número de países onde a empresa opera e o nome dos países onde a empresa tem operações significativas ou que são relevantes para os temas de sustentabilidade tratados no relatório.	Sobre este Relatório. Pág 8-9 Sobre a Pacific. Onde estamos operando?. Pág 34-37	Não se aplica	Página 264-267
G4.7 Natureza da propriedade e forma jurídica.	Sobre a Pacific. Quem somos?. Pág 38	Não se aplica	Página 264-267
G4.8 Mercados atendidos (incluindo a divisão geográfica, os setores que abastece e os tipos de clientes).	Sobre a Pacific. Onde estamos operando?. Pág 34-37	Não se aplica	Página 264-267
G4.9 Informe a escala da organização, incluindo: - Número de colaboradores. - Número total de operações. - Vendas líquidas ou receitas. - Quantidade de produtos o serviços que oferece.	Sobre a Pacific. Pacific em cifras. Pág 39-41	Não se aplica	Página 264-267

ASPECTOS GERAIS DO RELATÓRIO	PÁGINA/RESPOSTA	OMISSÃO	AUDITORIA EXTERNA
G4.10 G4.10 Informar os seguintes dados do pessoal: - Informe o número total de colaboradores por contrato e sexo. - Informe o número total de colaboradores por região e sexo.	Planta 2013: 2.506 pessoas Mulheres 592 Homens 1.914 Tipo de Contrato **CONTRATO POR TEMPO DETERMINADO** Mulheres 59 Homens 348 **CONTRATO POR TEMPO INDETERMINADO** Mulheres 466 Homens 1.413 **Distribuição regional de localização (País-Estado) / sexo de colaboradores** Canadá -Ontário: Mulheres 17/Homens 9 **Colômbia** Bogotá: Mulheres 446/Homens 718 Bolívar: Mulheres 0/Homens 9 Casanare: Mulheres 15/Homens 69 Cundinamarca: Mulheres 2/Homens 73 Meta: Mulheres 55/Homens 824 Norte de Santander: Mulheres 3/Homens 9 Sucre: Mulheres 3/Homens 25 Tolima: Mulheres 1/Homens 27 **Peru** Lima: Mulheres 40/Homens 70 Tumbes: Mulheres 3/Homens 65 Ucayali:Mulheres 2/Homens 1 **EUA** Texas: Mulheres 4/Homens 13 **Venezuela:** Mulheres 0/ Homens 1 **Suíça:** Mulheres 1/Homens 1	Não se aplica	Página 264-267

ASPECTOS GERAIS DO RELATÓRIO	PÁGINA/RESPOSTA	OMISSÃO	AUDITORIA EXTERNA
G4.11 Informe a porcentagem de colaboradores cobertos por uma convenção coletiva.	Respeitamos e promovemos os direitos humanos em nossas operações. Direito de Associação. Pág. 152	Não se aplica	Página 264-267
G4.12 Descreva a rede de fornecedores da organização.	Fortalecemos a sustentabilidade na nossa cadeia de abastecimento. Caracterização dos nossos bens e serviços. Pág 184 Na Pacific, a rede de fornecedores é gerida de acordo com os seguintes temas: **1.** Contato com fornecedores: • A Pacific conta com informação incluída na página web para novos fornecedores, na qual se informa sobre as conversações. • O objetivo das conversações é oferecer aos potenciais fornecedores informação relativa à estrutura e procedimentos da Pacific, o que lhes permitirá conhecer as políticas de contratação utilizadas pela Companhia e os requisitos para fazer sua inscrição no Registro Único de Proponentes (RUP) da corporação. • O Registro Único de Proponentes (RUP) é a ferramenta pela qual a Pacific identifica e mantém informação de potenciais fornecedores que sejam capazes de suprir bens e serviços. O registro de fornecedores incorpora um processo de segmentação de mercados que facilita a tarefa de seleção objetiva por parte dos compradores Pacific. • É mantido um correio eletrônico conversatorio@pacificrubiales.com.co, a partir do qual é dada resposta a todos os requerimentos relacionados com o interesse em participar das palestras denominadas "conversação". Realizando-se um pré-filtragem para identificar a categoria à qual um fornecedor está se postulando, dá-se a resposta para participação na palestra mencionada. • Atendimento telefônico **2**. Avaliação de fornecedores e registro de marcas: • Na gerência de abastecimento, os coordenadores de compra são responsáveis por realizar a seleção objetiva de fornecedores, realizar o processo de convite via e-sourcing e realizar os processos licitatórios, e são o canal autorizado para esclarecer inquietações surgidas durante o processo. • A Pacific desenvolveu no seu ERP SAP o processo de avaliação de desempenho dos fornecedores, para que de maneira automática os compradores, assistentes de armazém e administradores de contratos executem uma avaliação de desempenho em 100% dos fornecedores e contratistas adjudicados através de ordens de compra ou de serviço e de contratos. • A Gerência Corporativa de Abastecimento, por meio da função Gestão de Fornecedores, administra os Comitês de Avaliação de Desempenho de Fornecedores e Contratistas e o Comitê de Avaliação e Registro de Marcas, com o que se busca a garantia e sustentabilidade dos processos de abastecimento. **3**. Desenvolvimento de fornecedores: • A Gerência Corporativa de Abastecimento, a partir da função Gestão de Fornecedores, participa do design e execução das políticas de Desenvolvimento de Fornecedores Locais nas zonas de influência e a participação na execução das políticas institucionais dos programas de Encadeamentos Produtivos e Participação Nacional.	Não se aplica	Página 264-267

ASPECTOS GERAIS DO RELATÓRIO	PÁGINA/RESPOSTA	OMISSÃO	AUDITORIA EXTERNA
G4.13 Alterações significativas durante o período coberto pela memória, no tamanho, estrutura, propriedade ou na rede de fornecedores da organização.	Adquirimos 100% da Petrominerales.	Não se aplica	Página 264-267
G4.14 Descrição de como a organização adotou uma proposta ou princípio de precaução.	Agimos com coerência e transparência. Gestão de Risco. Pág 109. Desde 2012 implementamos a metodologia de causa-efeito para análise dos riscos corporativos, com participação das áreas envolvidas. Anualmente realizamos esta avaliação.	Não se aplica	Página 264-267
G4.15 Princípios ou programas sociais, ambientais e econômicos desenvolvidos externamente, bem como qualquer outra iniciativa que a organização subscreva o apóie.	Contribuímos para o desenvolvimento sustentável das comunidades. Pág 138 Trabalhamos em harmonia com o meio ambiente. Gestão integral da água. Projeto de tratamento da água. Pág 124. **Iniciativas apoiadas pela organização:** Iniciativa de Transparência da Indústria Extrativa Pacto Global Carbon Disclosure Project	Não se aplica	Página 264-267
G4.16 Principais associações às quais pertença (tais como, associações setoriais) e/ou entidades nacionais e internacionais apoiadas pela organização.	Associação Colombiana de Petróleos (ACP), Associação Nacional de Empresários da Colômbia (ANDI-Colômbia), Canadian Business for Social Responsibility (CBSR), membro do Pacto Global e da Rede Local na Colômbia e membro fundador do Centro Regional do Pacto Global na América Latina e Caribe, adesão à Iniciativa Business for Peace do Pacto Global, Comitê de Garantia do Investimento de Regalias, EITI (Iniciativa para a Transparência das Indústrias Extrativas), Associação Regional de Empresas do Setor Petróleo, Gás e Biocombustíveis na América Latina e Caribe, Comitê Mineiro Energético.	Não se aplica	Página 264-267
IDENTIFICAÇÃO DE ASPECTOS MATERIAIS E COBERTURA			
G4.17 Relacionar as entidades incluídas nos estados financeiros consolidados e informar se alguma destas entidades não foi incluída no Relatório de Sustentabilidade.	Pacific Stratus Colombia Energy Corp. Pacific Stratus Energy S.A. Meta Petroleum Corp. PetroMagdalena. C&C Energy. Petrominerales Neste relatório de sustentabilidade não foi incluída a gestão ambiental/social da Petrominerales, já que a aquisição foi feita no final de dezembro de 2013.	Não se aplica	Página 264-267
G4.18 Explicar o processo para definição do conteúdo do relatório e os aspectos informados.	Nossa estratégia. Em que nos enfocamos em 2013?. Pág. 54	Não se aplica	Página 264-267
G4.19 Relacionar todos os aspectos materiais identificados no processo de definição do conteúdo do relatório.	Nossa estratégia. Em que nos enfocamos em 2013? Matriz de materialidade. Pág 56-57	Não se aplica	Página 264-267
G4.20 Para cada tema material, informar se é extensivo a toda a organização. Caso contrário, indicar qual aspecto não é material para alguma das entidades que fazem parte da organização.	Nossa estratégia. Em que nos enfocamos em 2013? Cobertura dos assuntos materiais. Pág. 58-59	Não se aplica	Página 264-267

ASPECTOS GERAIS DO RELATÓRIO	PÁGINA/RESPOSTA	OMISSÃO	AUDITORIA EXTERNA
G4.21 Para cada tema material, informar se é externo à organização.	Nossa estratégia. Em que nos enfocamos em 2013? Cobertura dos assuntos materiais. Pág. 58-59	Não se aplica	Página 264-267
G4.22 Descrição do efeito que pode ter a reexpressão de informação pertencente a memórias anteriores, indicando as razoes que tenham motivado essa reexpressão.	Neste relatório não há reexpressão de informação relativa ao relatório do ano anterior.	Não se aplica	Página 264-267
G4.23 Alterações significativas em relação a períodos anteriores no escopo, cobertura ou os métodos de avaliação aplicados no relatório.	Neste ano incluímos a gestão realizada na Petromagdalena e na C&C (aquisições feitas no final de 2012).	Não se aplica	Página 264-267
	GRUPOS DE INTERESSE		
G4.24 Listar os grupos de interesse com os quais a organização tem relacionamento.	Nossa estratégia. Relações com o nosso ambiente. Nossos grupos de interesse .Pág. 63	Não se aplica	Página 264-267
G4.25 Informe a base para identificação e seleção de grupos de interesse com os quais a organização tem relacionamento.	Nossa estratégia. Relações com o nosso ambiente. Pág. 60-63 Fizemos a priorização de grupos de interesse com base nos critérios estabelecidos pela norma AA1000: representatividade, dependência, urgência, responsabilidade e influência.	Não se aplica	Página 264-267
G4.26 Enfoques adotados para o diálogo com grupos de interesse, incluída a frequência de sua participação por tipo de grupos de interesse; indicar se algum dos diálogos foi realizado como parte do processo de elaboração do relatório.	Nossa estratégia. Relações com o nosso ambiente. Pág. 60-63 Em 2013, realizamos uma pesquisa de percepção sobre a importância e gestão dos assuntos do nosso modelo de Sustentabilidade, tanto para grupos de interesse internos quanto externos. Os resultados desta pesquisa estão plasmados na priorização dos 33 assuntos e na construção da nossa matriz de materialidade.	Não se aplica	Página 264-267
G4.27 Principais preocupações e temas de interesse que tenham surgido através dos diálogos com os grupos de interesse e a forma em que a organização respondeu a estes temas na elaboração do relatório. Informar os grupos de interesse e os temas que identificaram como relevantes.	Nossa estratégia. Em que nos enfocamos em 2013? Cobertura dos assuntos materiais. Pág. 58-59	Não se aplica	Página 264-267
	PERFIL DO RELATÓRIO		
G4.28 Período coberto pela informação incluída no relatório.	Sobre este relatório. Pág. 8-9	Não se aplica	Página 264-267
G4.29 Data mais recente do relatório anterior.	2012	Não se aplica	Página 264-267
G4.30 Ciclo do relatório (Anual-Bianual).	Anual	Não se aplica	Página 264-267
G4.31 Ponto de contato para questões relativas ao relatório ou seu conteúdo.	sustainability@pacificrubiales.com.co	Não se aplica	Página 264-267

ASPECTOS GERAIS DO RELATÓRIO	PÁGINA/RESPOSTA	OMISSÃO	AUDITORIA EXTERNA
G4.32 Informe a opção "De acordo" com a metodologia GRI escolhida pela organização (Core-Comprehensive). Informe a tabela de conteúdo GRI.	Este relatório foi elaborado com base na Guia GRI G4 e cumpre com o nível Exaustivo	Não se aplica	Página 264-267
G4.33 Informar a política ou enfoque da empresa para buscar auditoria externa para o relatório.	Informe de verificação independente. Deloitte & Touche Ltda. Pág 264-267	Não se aplica	Página 264-267
	GOVERNANÇA		
G4.34 A estrutura de governança da organização, incluindo os comitês do órgão máximo de governança. Identificar se existe algum comitê responsável pela supervisão de temas econômicos, sociais e ambientais.	Nossa Governança Corporativa. Modelo corporativo.Pág. 46-49 Nossos Comitês de Sustentabilidade.. Pág 49 Para maiores informações sobre os estatutos dos Comitês, por favor, consultar nosso site: http://www.pacificrubiales.com/corporate/corporate-governance.html	Não se aplica	Página 264-267
G4.35 Informar o processo para delegação de autoridade para temas econômicos, ambientais e sociais da alta direção, dos altos executivos e outros colaboradores.	Nossa Governança Corporativa. Nossos Comitês de Sustentabilidade. Pág. 49. Nosso Comitê de Sustentabilidade em nível de Conselho Diretor foi criado em 9 de Dezembro de 2011, com o objetivo de dar suporte ao Conselho Diretor no direcionamento dos compromissos de sustentabilidade, incluindo assuntos sociais, ambientais, éticos e de Governança Corporativa, DDHH, saúde e segurança, entre outros. Este Comitê é responsável por aconselhar e recomendar ao Conselho Diretor, aos comitês em nível de Conselho Diretor e aos altos Diretores sobre a gestão destes assuntos. o Conselho Diretor implementa estas recomendações através do nosso Comitê de Sustentabilidade em nível gerencial, do qual participam 31 líderes da companhia, incluídos 3 Vice-Presidentes, e que enfocam suas sessões de trabalho nos assuntos materiais em termos ambientais, sociais e econômicos.	Não se aplica	Página 264-267
G4.36 Informar se a organização selecionou uma posição ou posições executivas com responsabilidade por temas econômicos, ambientais e sociais, e se esta posição responde diretamente à alta direção.	Na Pacific, contamos com um Vice-Presidente de Assuntos Corporativos e Sustentabilidade responsável pelos temas econômicos, ambientais e sociais, que está subordinado diretamente ao nosso Presidente e CEO. Adicionalmente, nosso Comitê de Sustentabilidade em nível gerencial responde ao Comitê de Conselho Diretor sobre os avanços obtidos nestes temas, duas vezes por ano.	Não se aplica	Página 264-267
G4.37 Informar os processos de consulta existentes entre os grupos de interesse e a alta direção em temas econômicos, ambientais e sociais. Se as consultas são delegadas, descrever a quem é delegada e como é o processo de retroalimentação com a alta direção.	As consultas são delegáveis às áreas de negócio responsáveis pelas relações com os grupos de interesse. Especificamente, para os processos de consulta a: **a**. Comunidades: Equipe de RSC. **b.**Fornecedores: Compras. **c**. Colaboradores: Talento Humano. **d**. Sindicato: Relações Trabalhistas. Em 2013, realizamos uma pesquisa de percepção sobre a importância e gestão dos assuntos do nosso Modelo de Sustentabilidade, tanto para grupos de interesse internos quanto externos. Os resultados desta pesquisa estão plasmados na priorização dos 33 assuntos e na construção da nossa matriz de materialidade.	Não se aplica	Página 264-267

ASPECTOS GERAIS DO RELATÓRIO	PÁGINA/RESPOSTA	OMISSÃO	AUDITORIA EXTERNA
G4.38 Informar a composição da alta direção e seus comitês: - Executivos e não executivos. - Independentes. - Duração do mandato. - Sexo. - Membros de minorias. - Competências relacionadas a impactos econômicos, sociais e ambientais.	O órgão máximo de governança da Companhia é o nosso Conselho Diretor. Este Conselho Diretor é composto por 8 diretores independentes, de um total de 12 diretores. Para maiores informações sobre sua composição, por favor, consultar o nosso site: http://www.pacificrubiales.com.co/corporate/board-of-diretors.html, ou a nossa Management Proxy Circular, que pode ser encontrada no seguinte site: http://sedar.com/DisplayProfile.do?lang=EN&issuerType=03&issuerNo=00007953	Não se aplica	Página 264-267
G4.39 Indicar se o presidente do órgão máximo de governança também ocupa um cargo executivo (sendo assim, explicar sua função dentro da organização e as razões justificativas).	Os co-presidentes da Companhia ocupam um cargo executivo. Entretanto, em 2010 a Companhia elegeu um Diretor Principal Independente para o Conselho Diretor, que atualmente é o Sr. Miguel Rodríguez. As funções do Diretor Principal Independente são: **a.** Atuar na qualidade de presidente nas reuniões fechadas dos diretores independentes. **b.** Assumir responsabilidades delegadas pelos diretores independentes.	Não se aplica	Página 264-267
G4.40 Informar sobre o processo de nomeação e escolha de membros da alta direção e seus comitês. Na escolha, levar em conta: - A diversidade é considerada. - A independência é considerada. - A experiência em temas econômicos, sociais e ambientais é considerada. - Os acionistas são envolvidos.	Na Pacific, contamos com uma matriz de habilidades para a escolha dos membros do alto Conselho Diretor e seus comitês. Esta matriz é usada para avaliar a composição do nosso Conselho Diretor e é uma ferramenta fundamental para a identificação de brechas em habilidades e diversidade nos processos de nomeação.	Atualmente, no nosso processo não se inclui a diversidade como critério de seleção.	Página 264-267
G4.41 Procedimentos implementados para evitar conflitos de interesse no órgão máximo de governança.	Agimos com coerência e transparência. Anticorrupção. Pág. 107 No processo de auto-avaliação realizado anualmente pelo Diretor Principal Independente, os diretores devem informar se são membros de outra Diretoria. Segundo as leis canadenses, os acionistas que forem donos de mais de 10% das ações emitidas e em circulação, devem revelar publicamente sua participação acionária. Em 2012, a Companhia criou o Comitê de Novas Oportunidades de Negócio com o objetivo de revisar e aprovar transações entre partes relacionadas. O Comitê, composto pelos seguintes Diretores Independentes: Miguel Rodríguez (Presidente), Dennis Mills, Victor Rivera e Hernan Martinez, está informado sobre todas as transações entre partes relacionadas, envolve o conselho legal independente, caso seja necessário, e delibera a portas fechadas. Este Comitê também é o encarregado de revisar a racionalidade econômica das transações e garantir que as mesmas estejam alinhadas aos cumprimentos legais em nível nacional e internacional. Em complemento a este Comitê, nossas áreas legal e de auditoria interna também monitoram as transações entre partes relacionadas Estas duas áreas trabalham em conjunto para criar uma lista de possíveis partes relacionadas, que depois é comparada com a lista de fornecedores e outros credores da Companhia.	Não se aplica	Página 264-267

ASPECTOS GERAIS DO RELATÓRIO	PÁGINA/RESPOSTA	OMISSÃO	AUDITORIA EXTERNA
G4.42 Informar a função do órgão máximo de governança e dos altos executivos no desenvolvimento, aprovação e atualização do propósito, valores, missão, estratégias, políticas e metas relacionadas a impactos econômicos, sociais e ambientais.	Sobre a Pacific. Governança Corporativa. Nossos Comitês de Sustentabilidade. Pág 49	Não se aplica	Página 264-267
G4.43 Reportar as medidas tomadas para desenvolver e fortalecer o conhecimento dos membros do órgão máximo de governança em temas econômicos, sociais e ambientais.	Como refletido na nossa Política de Governança Corporativa, o Conselho Diretor reconhece a importância da educação contínua dos seus diretores. Os diretores devem participar de oportunidades de treinamento contínuo com o objetivo de estarem atualizados quanto às melhores práticas da indústria de petróleo e gás, da gestão empresarial e sobre outros assuntos relevantes, por ser parte do Conselho Diretor de uma empresa pública. A seguir, algumas das oportunidades de formação contínua disponíveis para os nossos diretores, realizadas em 2013: a. Apresentações de altos Diretores nas reuniões do Conselho Diretor, sobre assuntos relevantes para o plano de negócio da Companhia, análise de riscos, assuntos ambientais, econômicos e sociais, com o objetivo de manter os diretores atualizados quanto às atividades da companhia, as melhores práticas da indústria, Governança Corporativa e outras realizações. b. Apresentações de especialistas externos em temáticas pertinentes ao negócio, de interesse dos membros do Conselho Diretor c. Visitas de Campo. Os membros do Conselho Diretor devem visitar pelo menos uma vez por ano uma operação ou projeto em desenvolvimento. d. Oportunidades de desenvolvimento profissional. Palestras, seminários ou cursos realizados para diretores de empresas públicas, ou que sejam relevantes para pessoas que exercem direção. Nossos membros fazem parte do Instituto de Diretores Corporativos. Desde 2011 realizamos o "Programa de Educação para Diretores na Pacific", onde nossos membros de Conselho Diretor devem participar de um seminário de um dia em Bogotá, Colômbia, enfocado em diferentes assuntos relacionados com o negócio e sua estratégia. Este programa conta com a participação de peritos na indústria e tem um componente virtual que também deve ser realizado pelos nossos membros. Os temas mais recorrentes incluem produção, exploração, finanças, meio ambiente, Governança Corporativa, relações com o governo, política pública, entre outros.	Não se aplica	Página 264-267
G4.44 Procedimentos para avaliação do próprio desempenho do órgão máximo de governança, relativa ao desempenho econômico, social e ambiental. Indicar se esta avaliação é realizada de forma independente ou não e sua frequência.	Na Pacific, contamos com um processo de auto-avaliação anual do Conselho Diretor, comitês e diretores independentes. Ela inclui uma pesquisa formal de avaliação do Conselho Diretor e um processo de revisão por parte dos pares.	Nesta auto-avaliação não se avalia o conhecimento de aspectos sociais e ambientais dos membros da Direção.	Página 264-267

ASPECTOS GERAIS DO RELATÓRIO	PÁGINA/RESPOSTA	OMISSÃO	AUDITORIA EXTERNA
G4.45 Informar a função do órgão máximo de governança na identificação e administração de impactos, riscos e oportunidades econômicas, sociais e ambientais.	O Nosso Comitê de Sustentabilidade em nível de Conselho Diretor está encarregado de avaliar, duas vezes por ano, os avanços obtidos pela Companhia na implementação do Modelo de Sustentabilidade e Valor Compartilhado. É também responsável pela formulação de planos de ação com base na análise de oportunidades e riscos em termos econômicos, sociais e ambientais. Para conhecer detalhadamente o estatuto do nosso Comitê de Sustentabilidade, por favor, consultar: http://www.pacificrubiales.com.co/images/stories/pacificrubiales/PDF/corporate/2013/ingles/Sustainability%20Committe%20Charter.pdf	Não se aplica	Página 264-267
G4.46 Informar a função do órgão máximo de governança na revisão da efetividade do sistema de gestão de riscos em temas econômicos, sociais e ambientais.	O Nosso Comitê de Sustentabilidade em nível de Conselho Diretor está encarregado de avaliar, duas vezes por ano, os avanços obtidos pela Companhia na implementação do Modelo de Sustentabilidade e Valor Compartilhado. É também responsável pela formulação de planos de ação, com base na análise de oportunidades e riscos em termos econômicos, sociais e ambientais. Para conhecer detalhadamente o estatuto do nosso Comitê de Sustentabilidade, por favor, consultar: http://www.pacificrubiales.com.co/images/stories/pacificrubiales/PDF/corporate/2013/ingles/Sustainability%20Committe%20Charter.pdf	Não se aplica	Página 264-267
G4.47 Informar a frequência com a qual o órgão máximo de governança revisa impactos, riscos e oportunidades econômicas, ambientais e sociais.	O Nosso Comitê de Sustentabilidade em nível gerencial está encarregado de revisar e atualizar impactos, riscos e oportunidades econômicas, ambientais e sociais de acordo com a gestão diária da Companhia. Estas revisões são entregues quando requeridas pelo Comitê em nível de Conselho Diretor, o qual realiza sessões duas vezes por ano.	Não se aplica	Página 264-267
G4.48 Informar qual é o mais alto comitê ou cargo responsável pela revisão e aprovação do relatório de sustentabilidade e por assegurar que todos os temas materiais estejam cobertos.	O nosso Relatório de Sustentabilidade é elaborado pela Gerência de Sustentabilidade, e revisado e validado pelo nosso Vice-Presidente de Assuntos Corporativos e Sustentabilidade, Presidente, Comitê de Sustentabilidade em nível de Conselho Diretor.	Não se aplica	Página 264-267
G4.49 Informar o processo de comunicação de temas críticos ao órgão máximo de governança.	Contamos com canais éticos (telefone, caixas de correios em nossos escritórios e campos de operação, e website (www.globalcci.com), que podem ser usados pelos nossos grupos de interesse internos e externos para informar o nosso Conselho Diretor sobre temas críticos. Os casos relatados por estes canais éticos são analisados e solucionados pelo nosso Comitê de Ética, do qual participam nosso CEO e os Vice-Presidentes de Talento Humano, Assuntos Corporativos e Sustentabilidade, Auditoria, entre outros.	Não se aplica	Página 264-267
G4.50 Informar a natureza e o número total de temas críticos que foram comunicados ao órgão máximo de governança e os mecanismos usados para analisá-los e solucioná-los.	O órgão máximo da companhia é o Conselho Diretor (JD), e através dos distintos Comitês, listados a seguir, os diferentes membros do Conselho Diretor participam dos mesmos vendo temas específicos de acordo com o tipo de assunto a ser tratado. Estes comitês são extensões do Conselho Diretor e, assim, são órgãos máximos de Governança. Eles se reúnem periodicamente (mensalmente, trimestralmente, semestralmente, dependendo do tipo de Comitê ao qual pertencem). A cada Comitê são levados os diferentes pontos a serem tratados e aprovados, são emitidas diretrizes, lineamentos, guias e recomendações para execução dentro da Corporação e para melhoramento de sua gestão, buscando cumprir com a estratégia corporativa proposta e minimizando os riscos e impactos, obtendo a sustentabilidade de longo prazo.	Não há informação sobre a natureza e nem do número de temas críticos.	Página 264-267

I. Comitê de Auditoria
II. Comitê de Compensação e Recursos Humanos
III. Comitê de Governança Corporativa
IV. Comitê de Reservas
V. Comitê Executivo
VI. Comitê de Sustentabilidade
VII. Comitê de Novas Oportunidades de Negócio

G4.51 Informar as políticas de remuneração do órgão máximo de governança e dos altos executivos:
- Pagamento fixo ou variável associado ao desempenho.
- Pagamento fixo ou variável associado às ações.
- Pagamento fixo ou variável associado ao bônus.
- Pagamento de terminação.
- Para a remuneração da direção e dos altos executivos, informar como é levado em consideração o cumprimento de objetivos econômicos, sociais e ambientais.

A compensação de diretores não executivos tem o propósito de atrair os melhores talentos, com capacidade de cumprir as exigentes responsabilidades de membro de Conselho Diretor, e de alinhar os interesses dos diretores não executivos aos interesses dos nossos acionistas. A compensação dos diretores não executivos não está baseada em incentivos.

O nosso Comitê de Compensação e Recursos Humanos revisa anualmente os níveis de compensação do Conselho Diretor para garantir que sejam competitivos e estejam alinhados às melhores práticas da indústria em termos de Governança Corporativa.

A seguinte tabela mostra a compensação atual dos diretores não executivos, que inclui os seguintes elementos: honorários anuais e do comitê, despesas de viagem e compensação em ações.

TIPO DE COMPENSAÇÃO	QUANTIA
Honorários anuais	**(US$)**
Membro de Direção honorários anuais em dinheiro (exceto German Efromovich).	$100,000
Diretor Principal Independente.	$175,000
Membro de Direção honorários anuais em dinheiro (German Efromovich).	$275,000(1)
Honorários de Comitês	
Por Comitê.	$15,000
Honorários de Participação	
Despesas de viagem	Reembolso de despesas (2)
Compensação em ações	
DSUs	$400,000

(1) O senhor Efromovich é assessor da principal subsidiária operacional da companhia e seus honorários reconhecem o aumento de compromissos e tempo que esta função implica.

(2) É fornecido para as viagens desde o lugar de residência até o lugar de atendimento à Diretoria, Comitês ou reuniões de orientação.

(3) O número de DSUs entregues em 2012 foi estipulado pela Direção no início do ano, com base em valores-objetivo para diretores não-executivos.

Para maiores informações, consultar as seções "Statement of Executive Compensation" e "Director Compensation" na nosso Management Proxy Circular, que pode ser encontrada no seguinte website: http://sedar.com/DisplayProfile.do?lang=EN&issuerType=03&issuerNo=00007953

Nossa política de remuneração não inclui pagamento de terminação, nem está associada com o cumprimento de objetivos sociais nem ambientais.

Página 264-267

ASPECTOS GERAIS DO RELATÓRIO	PÁGINA/RESPOSTA	OMISSÃO	AUDITORIA EXTERNA
G4.52 Informar o processo para determinação da remuneração. Indicar se existem consultores encarregados de determiná-la..	Na nossa Companhia, a remuneração é proposta pela (No hay sugerencias) de Talento Humano, com apoio de um consultor externo do Hay Group. Esta proposta é revisada e aprovada pelo nosso Comitê de Compensação e Recursos Humanos. Para maiores informações, consultar as seções "Statement of Executive Compensation" and "Director Compensation" na nossa Management Proxy Circular, que pode ser encontrada no seguinte website: http://sedar.com/DisplayProfile.do?lang=EN&issuerType=03&issuerNo=00007953		Página 264-267
G4.53 Se aplicável, informar como as opiniões dos grupos de interesse são levadas em consideração na remuneração, incluídos os resultados de votações de políticas e propostas de remuneração.	Na Pacific, nossos acionistas não têm voz nem voto quanto à remuneração dos nossos executivos. Entretanto, levamos em consideração as melhores práticas em termos de compensação das empresas pares na indústria de petróleo e gás, e a percepção e guia dos grupos consultores de acionistas, como o ISS e o Glass Lewis.		Página 264-267
G4.54 Informar a taxa anual de compensação do mais alto cargo da organização diante da média anual de compensação de todos os colaboradores.		O indicador não é informado. Será avaliada a possibilidade de informá-lo nos próximos relatórios.	Página 264-267
G4.55 Informar a taxa percentual de crescimento da compensação anual do mais alto cargo da organização diante da porcentagem média de crescimento da compensação anual de todos os colaboradores..		O indicador não é informado. Será avaliada a possibilidade de informá-lo nos próximos relatórios.	Página 264-267
G4.56 Descrever os valores, princípios, padrões e normas de comportamento da organização, como códigos de conduta e códigos de ética.	Para conhecer detalhadamente o nosso Código de Ética e Conduta Corporativa, por favor, consultar o nosso website: http://www.pacificrubiales.com.co/images/stories/pacificrubiales/PDF/corporate/Code_of_Conduct_and_Corporate_Ethics_2011.pdf		Página 264-267
G4.57 Informar os mecanismos internos e externos para informe de inquietações quanto a comportamentos não éticos ou não íntegros, por meio de comunicação aos altos executivos, linha de denúncia ou linha ética.	Contamos com canais éticos (telefone, caixas de correio nos nossos escritórios e campos de operação, e website: www.globalcci.com) que podem ser usados pelos nossos grupos de interesse internos e externos para relatar temas críticos ao nosso Conselho Diretor. Os casos informados por estes canais éticos são analisados e solucionados pelo nosso Comitê de Ética, do qual participam o nosso CEO e os Vice-Presidentes de Talento Humano, Assuntos Corporativos e Sustentabilidade, Auditoria, entre outros. Para conhecer detalhadamente este processo, favor consultar o nosso website: http://www.pacificrubiales.com.co/images/stories/pacificrubiales/PDF/corporate/Code_of_Conduct_and_Corporate_Ethics_2011.pdf		Página 264-267

ASPECTOS GERAIS DO RELATÓRIO	PÁGINA/RESPOSTA	OMISSÃO	AUDITORIA EXTERNA
G4.58 Informar os mecanismos internos e externos para informe de inquietações quanto a comportamentos não éticos ou não íntegros, por meio de comunicação aos altos executivos, linha de denúncia ou linha ética.	Contamos com canais éticos (telefone, caixas de correio nos nossos escritórios e campos de operação, e website: www.globalcci.com) que podem ser usados pelos nossos grupos de interesse internos e externos para relatar temas críticos ao nosso Conselho Diretor. Os casos informados por estes canais éticos são analisados e solucionados pelo nosso Comitê de Ética, do qual participam o nosso CEO e os Vice-Presidentes de Talento Humano, Assuntos Corporativos e Sustentabilidade, Auditoria, entre outros. Para conhecer detalhadamente este processo, favor consultar o nosso website: http://www.pacificrubiales.com.co/images/stories/pacificrubiales/PDF/corporate/Code_of_Conduct_and_Corporate_Ethics_2011.pdf		Página 264-267

COMPROMISSO	ASSUNTO RELEVANTE EMPRESA	ASPECTO GRI	Enfoque de gestão (Por que é importante? / Como se administra?)
OPERAMOS COM EXCELÊNCIA	Êxito na nossa operação	Não se aplica	Operamos com excelência. Êxito na nossa operação. Pág 76-81.
	Rentabilidade	Não se aplica	Operamos com excelência. Rentabilidade. Pág 82-84.
		Desempenho econômico	Operamos com excelência. Rentabilidade. Pág 82-84.
	Transparência junto ao mercado	Não se aplica	Operamos com excelência. Transparência junto ao mercado. Pág 85.
	Saúde Ocupacional e Segurança Industrial	Saúde e segurança ocupacional	Operamos com excelência. Saúde Ocupacional e Segurança Industrial. Pág 85-99.

INDICADORES GRI/ PRÓPRIOS	PÁGINA / RESPOSTA	OMISSÃO	VERIFICAÇÃO EXTERNA
Próprio. Produção líquida 2013 Próprio. Produção e volumes de vendas Próprio. Reservas 2P Próprio. Reservas em 31 de dezembro 2013 (Mmbpe)	Operamos com excelência. Êxito na nossa operação. Pág 76-81.		
Próprio. Descrição de estratégias que permitem melhorar a rentabilidade.	Operamos com excelência. Rentabilidade. Pág 82-84.		
EC1. Valor econômico gerado associado à receita da operação. Valor distribuído associado aos custos operacionais (inclui pagamentos a fornecedores) Valor distribuído associado a salários e benefícios para os colaboradores	Receitas por vendas: $4,626.86 Outras receitas: $82.22 Valor agregado gerado: $ 4,709.08 Custos de operação $1,694.48 Salários e benefícios: $154.04		Página 264-267
Próprio. Descrição de iniciativas implementadas para promover melhores práticas na relação com investidores e revelação de informação..	Operamos com excelência. Transparência com o mercado. Pág 85.		
Próprio. Número de empresas contratistas e subcontratistas auditadas em HSEQ.	Operamos com excelência. Saúde Ocupacional e Segurança Industrial. Nossas auditorias. Página 86.		
Próprio. Número de inspeções em acampamentos existentes nas operações.	Operamos com excelência. Saúde Ocupacional e Segurança Industrial. Prosseguimos com o plano de melhoramento de acampamentos. Pág 89.		
Próprio. Porcentagem de implementação do sistema de monitoramento de condução.	Operamos com excelência. Segurança Industrial. Segurança ao Volante. Pág 93.		
Próprio. Descrição de cursos técnicos de HSEQ realizados.	Operamos com excelência. Segurança Industrial. Ações de formação. Pág 94-95		
LA5. Porcentagem do total de trabalhadores que está representado em comitês conjuntos (direção - colaboradores) de saúde e segurança, formados para ajudar a controlar e assessorar programas de saúde e segurança ocupacional.	Em 2013, continuamos incentivando os nossos trabalhadores a tomar parte nas atividades do COPASO, indicando-lhes que podem se dirigir a ele quando tenham alguma necessidade, queixa ou recomendação em matéria de saúde. Os integrantes do comitê estudarão e tramitarão internamente a solicitação e administrarão os recursos necessários para solucionar a não-conformidade dos nossos colaboradores, pois o principal objetivo do COPASO é verificar que na Pacific estão sendo atendidos os requerimentos exigidos pelo Estado a todas as empresas da Colômbia. O COPASO representa 100% dos nossos colaboradores		Página 264-267
LA6. Taxas de absentismo, doenças profissionais, dias perdidos e número de vítimas mortais relacionadas com o trabalho, por região e por sexo.	Operamos com excelência. Segurança Industrial. Taxas de absentismo, doenças profissionais. Página 98.	Não consta informação desmembrada por região e por gênero.	Página 264-267

COMPROMISSO	ASSUNTO RELEVANTE EMPRESA	ASPECTO GRI	Enfoque de gestão (Por que é importante? / Como se administra?)
OPERAMOS COM EXCELÊNCIA	Saúde Ocupacional e Segurança Industrial	Saúde e segurança ocupacional	Operamos com excelência. Saúde Ocupacional e Segurança Industrial. Pág 85-99.
	Qualidade no produto e eficiência	Não se aplica	Operamos com excelência. Qualidade no produto e eficiência. Pág 100
	Infraestrutura	Não se aplica	Operamos com excelência. Infraestrutura.. Pág 100

COMPROMISSO	ASSUNTO RELEVANTE EMPRESA	ASPECTO GRI	Enfoque de gestão (Por que é importante? / Como se administra?)
AGIMOS COM COERÊNCIA E TRANSPARÊNCIA	Ética e cumprimento nos negócios	Cumprimento ambiental Comportamento anticompetitivo Cumprimento em temas sociais Cumprimento em temas de produtos e serviços	Agimos com coerência e transparência. Ética e cumprimento nos negócios.Página 106

INDICADORES GRI/ PRÓPRIOS	PÁGINA / RESPOSTA	OMISSÃO	VERIFICAÇÃO EXTERNA
LA7. Trabalhadores com alta incidência ou alto risco de doença relacionado com a sua ocupação.	Operamos com excelência. Saúde Ocupacional e Segurança Industrial. Higiene Industrial. Página 88	Não se conta com informação sobre os trabalhadores com maior incidência ou alto risco de doença.	Página 264-267
LA8. Assuntos de saúde e segurança cobertos em acordos formais com sindicatos.	Através da assinatura de atas, acordos e adendos aos mesmos, a UTEN e PRE buscam de forma prioritária o cumprimento das normas trabalhistas vigentes, assegurando que os benefícios outorgados por lei em matéria de segurança social e saúde sejam cobertos sem qualquer exceção. Adicionalmente, a UTEN realiza distintos convênios tendentes a cobrir necessidades de saúde em matéria odontológica, medicamentos e estética.		Página 264-267
Próprio. Descrição de iniciativas para garantir a qualidade no produto e eficiência.	Operamos com excelência. Qualidade no produto e eficiência. Pág 100		
Próprio. Seguimento a compromissos em termos de infraestrutura de vias.	Operamos com excelência. Infraestrutura. Pág 100		

INDICADORES GRI/ PRÓPRIOS	PÁGINA / RESPOSTA	OMISSÃO	VERIFICAÇÃO EXTERNA
EN29. Custo das multas significativas e número de sanções não monetárias por não-cumprimento da normalização ambiental.	Durante 2013, na Pacific não tivemos multas significativas nem sanções não monetárias por não-cumprimento da normalização ambiental.		Página 264-267
SO7. Número total de ações por causas relacionadas com práticas monopolísticas e contra a livre concorrência, e seus resultados.	Durante 2013, na Pacific não tivemos ações por causas relacionadas com práticas monopolísticas e contra a livre concorrência		Página 264-267
SO8. Valor monetário de sanções e multas significativas e número total de sanções não monetárias derivadas do não cumprimento das leis e regulamentações.			Página 264-267

Meta Petroleum Corp Sucursal Colômbia	4.725.387.155,00
Pacific Stratus Energy Sucursal Colômbia	745.551.540,00
Unión Temporal Moriche	272.000,00
Alange Energy Corp Sucursal Colômbia	63.633.000,00
Las Quinchas Resources Sucursal Colômbia	157.000,00
Grupo C&C Sucursal Colômbia	9.821.600,00
	5.544.822.295,00

COMPROMISSO	ASSUNTO RELEVANTE EMPRESA	ASPECTO GRI	Enfoque de gestão (Por que é importante? / Como se administra?)
AGIMOS COM COERÊNCIA E TRANSPARÊNCIA	Ética e cumprimento nos negócios	Cumprimento ambiental Comportamento anticompetitivo Cumprimento em temas sociais Cumprimento em temas de produtos e serviços	Agimos com coerência e transparência. Ética e cumprimento nos negócios. Página 106
	Anticorrupção	Anticorrupção	Agimos com coerência e transparência. Anticorrupção . Pág 107
	Auditorias internas e controle	Não se aplica	Agimos com coerência e transparência. Auditorias e controle interno. Pág 108
	Gestão de riscos	Não se aplica	Agimos com coerência e transparência. Gestão de riscos. Pág 109
	Transparência em regalias	Não se aplica	Agimos com coerência e transparência. Transparência em regalias. Pág 110

INDICADORES GRI/ PRÓPRIOS	PÁGINA / RESPOSTA	OMISSÃO	VERIFICAÇÃO EXTERNA
PR9. Custo das multas significativas derivadas do não cumprimento da normalização relativa ao fornecimento e uso de produtos e serviços da organização.	<table><tr><th>ENTIDADE/CONCEITO</th><th>PR9. Custo das multas significativas derivadas do descumprimento da normalização quanto ao fornecimento e uso de produtos e serviços da organização.</th></tr><tr><td>Meta Petroleum Corp Sucursal Colômbia</td><td>596.483.891,00</td></tr><tr><td>Pacific Stratus Energy Sucursal Colômbia</td><td>215.185.814,00</td></tr><tr><td>Unión Temporal Moriche</td><td>-</td></tr><tr><td>Alange Energy Corp Sucursal Colômbia</td><td>168.411.505,00</td></tr><tr><td>Las Quinchas Resources Sucursal Colômbia</td><td>-</td></tr><tr><td>Grupo C&C Sucursal Colômbia</td><td>-</td></tr><tr><td></td><td>980.081.210,00</td></tr></table>		Página 264-267
Número de funcionários capacitados para o desenvolvimento dos controles associados ao cumprimento regulatório.	Agimos com coerência e transparência . Ética e cumprimento nos negócios. Pág 106		
Número de colaboradores capacitados em Código de Conduta e Ética Corporativa	Agimos com coerência e transparência . Ética e cumprimento nos negócios. Pág 106		
SO3. Porcentagem e número total de unidades de negócio analisadas quanto a riscos relacionados com a corrupção.	100% das unidades de negócio foram analisadas quanto aos riscos corporativos definidos pela Companhia, incluídos os relacionados com a corrupção.		Página 264-267
SO4. Comunicação e treinamento em procedimentos e políticas anticorrupção.	Agimos com coerência e transparência. Anticorrupção. Pág 107		Página 264-267
SO5. Incidentes de corrupção confirmados e medidas adotadas.	Em 2013, foram investigados dois casos de suposta corrupção por parte de colaboradores da PRE. Em um deles não foi evidenciada participação direta do funcionário e no outro decidiu-se pelo término da relação empregatícia com o funcionário.		Página 264-267
Próprio. Número de colaboradores capacitados em prevenção de fraude e corrupção	Agimos com coerência e transparência . Anticorrupção. Pág 107		
Próprio. Número de provas de controle realizadas	Agimos com coerência e transparência. Auditorias e controle interno.Pág 108		
Próprio. Porcentagem de cumprimento dos Planos de Auditoria.	Agimos com coerência e transparência. Auditorias e controle interno.Pág 108		
Próprio. Número de workshops de riscos realizados.	Agimos com coerência e transparência. Gestão de riscos. Pág 109		
Próprio. Pagamento de impostos.	Agimos com coerência e transparência. Transparência em regalias. Pág 110		

COMPROMISSO	ASSUNTO RELEVANTE EMPRESA	ASPECTO GRI	Enfoque de gestão (Por que é importante? / Como se administra?)
TRABALHAMOS EM HARMONIA COM O MEIO AMBIENTE	Biodiversidade	Biodiversidade	Trabalhamos em harmonia com o meio ambiente. Biodiversidade .Pág 114
	Gestão integral da água	Água Efluentes e resíduos	Trabalhamos em harmonia com o meio ambiente. Gestão Integral da água. Pág 124
	Gestão de resíduos	Efluentes e resíduos	Trabalhamos em harmonia com o meio ambiente. Gestão de resíduos. Pág 130

INDICADORES GRI/ PRÓPRIOS	PÁGINA / RESPOSTA	OMISSÃO	VERIFICAÇÃO EXTERNA
EN11. Descrição de terrenos/águas adjacentes ou localizadas dentro de espaços naturais protegidos ou de áreas de alta biodiversidade não protegidas. Indique a localização e o tamanho de terrenos próprios, arrendados ou que são administrados como de alto valor em biodiversidade em zonas não pertencentes às áreas protegidas.	Trabalhamos em harmonia com o meio ambiente. Biodiversidade. Conhecendo o nosso ambiente. Pág 116-121		Página 264-267
EN12. Descrição dos impactos mais significativos à biodiversidade em espaços naturais protegidos ou em áreas de alta biodiversidade não protegidas, derivados das atividades, produtos e serviços em áreas protegidas e em áreas de alto valor em biodiversidade em zonas não pertencentes às áreas protegidas.	Trabalhamos em harmonia com o meio ambiente. Biodiversidade. Pág 114-121 Trabalhamos em harmonia com o meio ambiente. Biodiversidade. A Pacific apóia e promove a proteção do seu ambiente natural. Pág 122-123		Página 264-267
EN14. Número de espécies, desmembradas em função do seu perigo de extinção, incluídas na Lista Vermelha da IUCN e em listas nacionais, e cujos habitats se encontrem em áreas afetadas pelas operações, segundo o grau de ameaça da espécie.	Trabalhamos em harmonia com o meio ambiente. Biodiversidade. Pág 114-121		Página 264-267
EN8. Consumo de água total por fonte.	Trabalhamos em harmonia com o meio ambiente. Gestão Integral da Água. Captura total de água por fontes. Pág 128		Página 264-267
EN9. Fontes de água afetadas significativamente pela captação de água.	Em 2013, tivemos 0 afetações significativas nas fontes de água em concessão nos nossos campos de operação. Página 124-127		Página 264-267
EN10. Porcentagem e volume total de água reciclada e reutilizada.	Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Gestión Integral del Agua. Projeto de tratamento da água. Pág 124-125		Página 264-267
EN22. Desagues totais de águas residuais, por sua qualidade e destinação.	Trabalhamos em harmonia com o meio ambiente. Gestão Integral da Água. Descargas totais de águas residuais, segundo sua natureza e destinação.Pág 128		Página 264-267
EN26. Identificação, tamanho, estado de proteção e valor de biodiversidade, de recursos hídricos e habitats relacionados afetados significativamente por desague de água e águas de desaguadouro da organização informante.	Em 2013, tivemos 0 afetações significativas à biodiversidade e habitats dos recursos hídricos dos nossos campos de operação.		Página 264-267
EN23. Peso total de resíduos, por tipo e método de disposição.	Trabalhamos em harmonia com o meio ambiente. Gestão de resíduos. Peso total de resíduos, por tipo e método de disposição.Pág 130	Não consta informação de resíduos por método de disposição.	Página 264-267

COMPROMISSO	ASSUNTO RELEVANTE EMPRESA	ASPECTO GRI	Enfoque de gestão (Por que é importante? / Como se administra?)
TRABALHAMOS EM HARMONIA COM O MEIO AMBIENTE	Energia e emissões	Energia Emissões	Trabalhamos em harmonia com o meio ambiente. Energia e emissões. Pág 132-135
	Prevenção e atendimento de incidentes	Efluentes e resíduos	Trabalhamos em harmonia com o meio ambiente. Prevenção e atendimento de incidentes. Pág 136

INDICADORES GRI/ PRÓPRIOS	PÁGINA / RESPOSTA	OMISSÃO	VERIFICAÇÃO EXTERNA
EN3. Consumo de energia na organização.	Trabalhamos em harmonia com o meio ambiente. Energia e emissões. Consumo de energia na organização. Pág 133	Não consta informação de resíduos por método de disposição.	Página 264-267
EN4. Consumo energético externo.	Trabalhamos em harmonia com o meio ambiente. Energia e emissões. Consumo energético externo. Pág 133	Não consta informação quanto ao consumo total de energia em joules ou múltiplos.	Página 264-267
EN5.Intensidade energética.	2013: 1.200.645.690 kWh / 76.198.560 BO ano =15.75 kwh/BO		Página 264-267
EN6. Reduções no consumo de energia.	Trabalhamos em harmonia com o meio ambiente. Energia e emissões. Pág 77-78		Página 264-267
EN15. Gases efeito estufa (Alcance 1).	Trabalhamos em harmonia com o meio ambiente. Energia e emissões. Emissões (Scope 1+2) TON CO_2 eq. Pág 134		Página 264-267
EN16. Energia indireta gases efeito estufa (Alcance 2).	Trabalhamos em harmonia com o meio ambiente. Energia e emissões. Emissões (Scope 1+2) TON CO_2 eq. Pág 134		Página 264-267
EN17. Outras emissões indiretas de gases efeito estufa (Alcance 3).	Trabalhamos em harmonia com o meio ambiente. Energia e emissões. Emissões (Scope 3) TON CO_2 eq. Pág 135		Página 264-267
EN18. Intensidade gases efeito estufa.	Produção (barril eq. Cru)/Emissões ton CO_2eq. 2008: 0,033 I 2009: 0,009 I 2010: 0,009 I 2011: 0,009 I 2012: 0,018		Página 264-267
EN19. Reduções das emissões gases de efeito estufa.	Durante 2013, as estratégias de redução da marca de carbono foram enfocadas principalmente na otimização do uso do componente energético mediante a implementação do sistema de gestão energética no processo de injeção de água, que é um dos processos que mais demanda energia nos nossos campos. A partir do ano de 2014 será avaliada a redução de emissões GEI causada pela conexão do nosso campo Rubiales à linha de transmissão nacional da CORPOCHIVOR		Página 264-267
EN20. Emissões de substâncias destruidoras da camada de ozônio.	Trabalhamos em harmonia com o meio ambiente. Energia e emissões. Emissões de gases R-22. Pág 135		Página 264-267
EN21. NOx, SOx e outras emissões significativas ao ar.	Trabalhamos em harmonia com o meio ambiente. Energia e emissões. Noxy Sox.. Pág 135		Página 264-267
EN24. EN24. Número total e volume de derramamentos significativos.	Trabalhamos em harmonia com o meio ambiente. Prevenção e atendimento de incidentes. Pág 136 Durante 2013 não houve derramamentos significativos.		Página 264-267

COMPROMISSO	ASSUNTO RELEVANTE EMPRESA	ASPECTO GRI	Enfoque de gestão (Por que é importante? / Como se administra?)
CONTRIBUÍMOS PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DAS COMUNIDADES	*Fortalecimento Institucional *Educação *Competitividade *Investimentos solidários	*Impactos econômicos indiretos	Contribuímos para o desenvolvimento sustentável das comunidades. Pág 138
		*Comunidades locais	
		Desempenho econômico	

COMPROMISSO	ASSUNTO RELEVANTE EMPRESA	ASPECTO GRI	Enfoque de gestão (Por que é importante? / Como se administra?)
RESPEITAMOS E PROMOVEMOS OS DIREITOS HUMANOS EM NOSSAS OPERAÇÕES	Direitos de associação	Liberdade de associação e convenção coletiva.	Respeitamos e promovemos os direitos humanos em nossas operações. Direito de associação . Pág 152

INDICADORES GRI/ PRÓPRIOS	PÁGINA / RESPOSTA	OMISSÃO	VERIFICAÇÃO EXTERNA
EC7. Desenvolvimento e impacto do investimento em infraestruturas e os tipos de serviços.	Contribuímos para o desenvolvimento sustentável de comunidades. Investimentos Solidários . Página 148		Página 264-267
EC8. Impactos econômicos indiretos significativos, incluída a extensão dos impactos.	Contribuímos para o desenvolvimento sustentável de comunidades. Educação, ações de formação realizadas pelo SENA Regional Meta, Pág. 145 .Competitividade, Pág. 145-147. Temos o melhor talento. Destacados, Agentes de Mudança Pacific, Pág. 180-181.		Página 264-267
SO1. Porcentagem de operações com implementação de mecanismos de participação local, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento.	100% (por norma ambiental vigente) dos projetos de exploração e aproveitamento requerem a elaboração de Estudos de Impacto Ambiental como instrumento para o licenciamento ambiental. Nele foram incorporados distintos mecanismos de participação, descritos no numeral " lineamentos de participação" de cada estudo, que reúnem elementos variados de participação (demonstráveis) que vão desde a convocatória até a realização de diferentes espaços de socialização e informação sobre os projetos, que incluem workshops participativos de avaliação de impactos e formulação de medidas de manejo cuja abrangência cobre comunidades não étnicas e étnicas no marco dos processos de consulta prévia.		Página 264-267
SO2. Operações com importantes repercussões negativas atuais ou potenciais nas comunidades locais.	Foram identificados potenciais impactos nos respectivos workshops com as comunidades indígenas certificadas para (i) os projetos sísmicos 2d do bloco Caguán 5, (ii) Heliponto para o bloco CPO 14 e (iii) Construção e operação de Gasoduto.		Página 264-267
EC1. Valor distribuído associado a investimentos na comunidade.	A execução em Investimento Social no ano de 2013 foi de US$ 67,762,502.		Página 264-267

INDICADORES GRI/ PRÓPRIOS	PÁGINA / RESPOSTA	OMISSÃO	VERIFICAÇÃO EXTERNA
HR4. Atividades da companhia e de fornecedores onde o direito à liberdade de associação e de vinculação a convênios coletivos possam correr importantes riscos, e medidas adotadas para respaldar estes direitos.	**1.** Contratação a curto prazo. Com relação a esta situação solicita-se o apoio dos nossos administradores de contrato, que são os responsáveis pela estrita vigilância dos seus administrados para que os contratos de trabalho tenham proporção com a contratação da obra a ser executada. **2.** Subcontratação não autorizada. Para esse efeito, solicita-se o apoio dos administradores de contrato e segurança física, a fim de que todos os contratistas que ingressem no campo sejam registrados e possa ser feita a verificação e exigência quanto ao cumprimento de acordos, já que alguns contratistas só informam isto depois de detectados por inconvenientes e gerando inconformismos. **3.** Demissões injustificadas de afiliados. A tarefa consiste em conscientizar os contratistas e subcontratistas quanto ao respeito pelo direito de associação e quanto às implicações de despedir abertamente os trabalhadores por exercício ou por acudir à organização sindical, o que propicia inconformismos visto que o fato de se associar vai contra o seu direito ao trabalho.		Página 264-267

COMPROMISSO	ASSUNTO RELEVANTE EMPRESA	ASPECTO GRI	Enfoque de gestão (Por que é importante? / Como se administra?)
RESPEITAMOS E PROMOVEMOS OS DIREITOS HUMANOS EM NOSSAS OPERAÇÕES	Direitos de associação	Liberdade de associação e convenção coletiva	Respeitamos e promovemos os direitos humanos em nossas operações. Direito de associação. Pág 156
	Erradicação do trabalho infantil e forçado	Trabalho infantil Trabalho forçado	Respeitamos e promovemos os direitos humanos em nossas operações. Erradicação de trabalho infantil e forçado. Pág 159
	Segurança e Direitos Humanos	Práticas de segurança	Respeitamos e promovemos os direitos humanos em nossas operações. Segurança e Direitos Humanos. Pág 161
	Direitos econômicos, sociais e culturais das comunidades	Mecanismos de reclamação por impacto social	Respeitamos e promovemos os direitos humanos em nossas operações. Direitos econômicos, sociais e culturais das comunidades. Pág 162
	Equidade de gênero	Remuneração igualitária para homens e mulheres	Respeitamos e promovemos os direitos humanos em nossas operações. Equidade de Gênero. Pág. 165

INDICADORES GRI/ PRÓPRIOS	PÁGINA / RESPOSTA	OMISSÃO	VERIFICAÇÃO EXTERNA
HR4. Atividades da companhia e de fornecedores onde o direito à liberdade de associação e de vinculação a convênios coletivos possam correr importantes riscos, e medidas adotadas para respaldar estes direitos.	**4.** Alto número de afiliados cessantes. Seria importante que os afiliados à UTEN fossem levados em consideração para contratações com novos contratistas..		Página 264-267
Próprio. Número de soluções às solicitações escritas.	Respeitamos e promovemos os direitos humanos nas nossas operações. Direito de Associação. Pág 156		
HR5. Atividades da companhia e de fornecedores que foram identificadas por ter um risco potencial de incidentes de exploração infantil, e medidas adotadas para ajudar na sua eliminação.	Respeitamos e promovemos os direitos humanos nas nossas operações. Erradicação de trabalho infantil e forçado. Pág 159 Em 2013, não foram identificadas atividades ou fornecedores significativos com riscos significativos de incidência de trabalho infantil.	Não consta informação relativa a fornecedores identificados com um risco significativo de casos de trabalho infantil e de trabalhadores jovens expostos a trabalhos perigosos.	Página 264-267
HR6. Atividades da companhia e de fornecedores que foram identificadas por ter um risco potencial de incidentes de trabalho forçado, e medidas adotadas para ajudar na sua eliminação.	Respeitamos e promovemos os direitos humanos nas nossas operações. Erradicação de trabalho infantil e forçado. Pág 159 Em 2013, não foram identificadas atividades ou fornecedores significativos com riscos significativos de incidência de trabalho forçado.	Não consta informação relativa a fornecedores identificados com um risco significativo de possível trabalho forçado.	Página 264-267
HR7. Porcentagem do pessoal de segurança com formação nas políticas de direitos humanos da organização ou em procedimentos que são relevantes para a operação.	Respeitamos e promovemos os direitos humanos nas nossas operações. Segurança e Direitos Humanos. Pág 161	Informa-se o número do pessoal de segurança formado e não a porcentagem formada.	Página 264-267
Próprio. Número de aberturas de processo.	Respeitamos e promovemos os direitos humanos nas nossas operações. Direitos econômicos, sociais e culturais das comunidades. Processos de consulta prévia. Pág 162-163		
Próprio. Número de pré-consultas.	Respeitamos e promovemos os direitos humanos nas nossas operações. Direitos econômicos, sociais e culturais das comunidades. Processos de consulta prévia. Pág 162-163		
Próprio. Número de fechamentos de processo.	Respeitamos e promovemos os direitos humanos nas nossas operações. Direitos econômicos, sociais e culturais das comunidades. Processos de consulta prévia. Pág 162-163		
SO11. Número de queixas sobre impactos sociais informadas, verificadas e resolvidas através de mecanismos formais de denúncia.	1279 PQRs solucionadas nas nossas operações de MPC e PSE em 2013.		Página 264-267
Próprio. Descrição de iniciativas para promover a equidade de gênero.	Respeitamos e promovemos os direitos humanos nas nossas operações. Equidade de Gênero.Pág 165		

COMPROMISSO	ASSUNTO RELEVANTE EMPRESA	ASPECTO GRI	Enfoque de gestão (Por que é importante? / Como se administra?)
TEMOS O MELHOR TALENTO	Seleção e Retenção do Talento.	*Emprego *Presença no mercado	Temos o melhor talento. Seleção e Retenção do Talento. Página 170

INDICADORES GRI/ PRÓPRIOS	PÁGINA / RESPOSTA	OMISSÃO	VERIFICAÇÃO EXTERNA
EC6. Proporção de altos diretores contratados da comunidade local em lugares onde são desenvolvidas operações significativas.	**PORCENTAGEM ALTOS DIRETORES CONTRATADOS DA COMUNIDADE LOCAL COM NACIONALIDADE COLOMBIANA** NACIONALIDADE COLOMBIANA: POR NASCIMENTO OU NACIONALIZAÇÃO: COLÔMBIA | SEM NACIONALIDADE COLOMBIANA: OUTROS PAÍSES | SEM INFORMAÇÃO | TOTAL ALTA DIREÇÃO | PORCENTAGEM COLÔMBIA TOTAL: 13 | 14 | 4 | 31 | 41,94% PORCENTAGEM: 41,94% | 45,16% | 12,90% | 100,00% **PORCENTAGEM ALTOS DIRETORES CONTRATADOS DA COMUNIDADE LOCAL NASCIDOS NO PAÍS DE OPERAÇÃO SIGNIFICATIVA** COMPANHIA | NASCIDOS NO PAÍS DE OPERAÇÃO SIGNIFICATIVA | NASCIDOS EM OUTRO PAÍS DISTINTO AO DE OPERAÇÃO SIGNIFICATIVA | SEM INFORMAÇÃO | TOTAL ALTA DIREÇÃO | PORCENTAGEM TOTAL: 7 | 20 | 4 | 31 | 22,58% PORCENTAGEM: 22,58% | 64,52% | 12,90% | 100,00% *É informada a porcentagem de altos diretores (CEO e Vice-Presidentes) por Nacionalidade Colombiana e por Nascimento no local de operação (Colômbia, Peru, EUA e Canadá).		Página 264-267
LA1. Número total de colaboradores, taxa de novos colaboradores e rotação de colaboradores desmembrado por idade, gênero e região.	Total colaboradores: 2.506 pessoas Taxa Rotação Total: 3,63% Taxa Rotação Voluntária: 1,36% **INGRESSOS EM 2013:** 275 pessoas Corresponde a 64 mulheres (22,91%) e 212 homens (77,09%) Idades: 20-25: 17 pessoas / 26-30: 46 pessoas / 31-35: 56 pessoas / 36-40: 31 pessoas / 41-45: 32 pessoas / 46-50: 27 pessoas / 51-55: 13 pessoas /56-60: 13 pessoas /61-67: 7 pessoas /Sem informação: 33 pessoas **Regiões** Ontário (Canadá): 7 pessoas /Bogotá (Colômbia): 79 pessoas /Bolívar (Colômbia): 1 pessoa /Casanare (Colômbia): 7 pessoas /Cundinamarca (Colômbia): 2 pessoas /Meta (Colômbia): 93 pessoas /Sucre (Col): 3 pessoas / Texas (Estados Unidos): 17 pessoas /Lima (Peru): 42 pessoas /Tumbes (Peru): 22 pessoas /Ucayali (Peru): 2 pessoas **SAÍDAS EM 2013:** 91 pessoas, correspondente a 3,63%. Que representam 21 mulheres (23,08%) e 70 homens (76,92%) Idades: 20-28: 11 pessoas /29-33: 20 pessoas /34-38: 18 pessoas /39-45: 13 pessoas /46-51: 8 pessoas /52-58: 8 pessoas /59-72: 11 pessoas /56-60: 13 pessoas /Sem informação: 2 pessoas Regiões: Bogotá: 47 pessoas /Bolívar: 5 pessoas /Casanare: 2 pessoas / Cundinamarca: 6 pessoas /Meta: 16 pessoas /Norte de Santander: 2 pessoas / Sucre: 1 pessoa /Peru (Lima): 8 pessoas /Peru (Tumbes): 4 pessoas		Página 264-267

COMPROMISSO	ASSUNTO RELEVANTE EMPRESA	ASPECTO GRI	Enfoque de gestão (Por que é importante? / Como se administra?)
TEMOS O MELHOR TALENTO	Seleção e Retenção do Talento.	*Emprego *Presença no mercado	Temos o melhor talento. Seleção e Retenção do Talento. Página 170
	Sistemas de Compensação Total	*Presença no mercado *Igualdade de retribuição entre mulheres e homens	Temos o melhor talento. Sistemas de Compensação Total. Página 172

INDICADORES GRI/ PRÓPRIOS	PÁGINA / RESPOSTA	OMISSÃO	VERIFICAÇÃO EXTERNA
LA2. Benefícios sociais para os colaboradores de tempo integral, que não são oferecidos aos colaboradores temporários ou de tempo parcial, desmembrado por atividade principal.	<table><tr><th colspan="2">COLÔMBIA PRE</th><th colspan="2">PERU PRE</th></tr><tr><th>Lista de benefícios para empregados por tempo indeterminado</th><th>Lista de benefícios para empregados por tempo definido</th><th>Lista de benefícios para empregados locais por tempo indeterminado</th><th>Lista de benefícios para empregados locais por tempo definido</th></tr><tr><td>Convênio Médico Pré-Pago Seguro de Vida Academia Crédito de 3 salários Subsidio de juros de moradia Fundo Voluntário de Aposentadoria Bônus de Campo Vale Transporte Extralegal – Cidade Vale Transporte – Campo Dias Extralegais de Férias</td><td>Convênio Médico Pré-Pago Seguro de Vida Academia Bônus de Campo Vale Transporte Extralegal – Cidade Vale Transporte – Campo Dias Extralegais de Férias</td><td>Crédito de 3 salários Subvenção de transporte extralegal Bônus de Campo Cobertura Médica Extralegal Plano Contributivo de Aposentadoria Seguro de Vida Academia</td><td>Subvenção de transporte extralegal Bônus de Campo Cobertura Médica Extralegal Seguro de Vida Academia</td></tr></table> **Observação:** Os benefícios extralegais na Colômbia não são outorgados de maneira diferenciada pela localização física do empregado. Se um empregado de campo cumpre com os requisitos de elegibilidade para cada benefício, pode optar pelos mesmos benefícios que poderia optar um empregado da cidade.		Página 264-267
LA3. Volta ao trabalho e taxas de retenção após a licença maternidade/ paternidade, por gênero.	<table><tr><th>LICENÇA MATERNIDADE</th><th>LICENÇA PATERNIDADE</th><th>TOTAL</th></tr><tr><td>29</td><td>26</td><td>55</td></tr></table> <table><tr><th>REINCORPORAÇÃO APÓS A LICENÇA MATERNIDADE</th><th>REINCORPORAÇÃO APÓS A LICENÇA PATERNIDADE</th><th>TOTAL</th></tr><tr><td>MULHERES</td><td>HOMENS</td><td></td></tr><tr><td>24</td><td>26</td><td>50</td></tr></table> <table><tr><th colspan="3">No DE REINCORPORAÇÃO 12 MESES DEPOIS</th></tr><tr><td>LICENÇA MATERNIDADE</td><td>LICENÇA PATERNIDADE</td><td>TOTAL</td></tr><tr><td>MULHERES</td><td>HOMENS</td><td></td></tr><tr><td>9</td><td>18</td><td>27</td></tr></table> *No. de empregados que se reincorporaram ao trabalho em 2012 e que depois de finalizada suas baixas por licença maternidade ou paternidade conservaram seu emprego nos doze meses seguintes à sua reincorporação, com corte em 31/12/2013. Isto quer dizer que há colaboradores que ainda não se incorporaram por não haver vencido sua licença no final de 2013 ou porque não completou o período de doze meses de trabalho no final desse ano. <table><tr><th colspan="3">NÍVEL DE REINCORPORAÇÕES</th></tr><tr><td>MULHERES</td><td>HOMENS</td><td>TOTAL</td></tr><tr><td>83%</td><td>100%</td><td>91%</td></tr></table> <table><tr><th colspan="3">NÍVEL DE RETENÇÃO</th></tr><tr><td>MULHERES</td><td>HOMENS</td><td>TOTAL</td></tr><tr><td>38%</td><td>69%</td><td>54%</td></tr></table>	Para o quadro 4, não se tem os dados de reincorporacoes nem de retenção de mulheres no Peru.	Página 264-267
EC5. Taxa entre o salário inicial padrão por gênero e o salário mínimo local em lugares onde são desenvolvidas operações significativas.	Colômbia: Salário Mínimo Legal Vigente Colômbia 2013 $589.500, equivale a 36% do Salário Mínimo PRE (homem) $1.641.000 Salário Mínimo Legal Vigente Colômbia 2013 $589.500, equivale a 33% do Salário Mínimo PRE (mulher) $1.784.000 Salário Mínimo Legal Vigente Colômbia 2013 $589.500, equivale a 42% do Salário Mínimo PRE em Campo $1.391.000 Peru: Salário Mínimo Legal Vigente Peru 750 soles peruanos, equivale a 31% do Salário Mínimo PRE (homem) 2.453 soles peruanos. Salário Mínimo Legal Vigente Peru 750 soles peruanos, equivale a 25% do Salário Mínimo PRE (mulher) 2.960 soles peruanos.		Página 264-267

COMPROMISSO	ASSUNTO RELEVANTE EMPRESA	ASPECTO GRI	Enfoque de gestão (Por que é importante? / Como se administra?)	
TEMOS O MELHOR TALENTO	Sistemas de Compensação Total	*Presença no mercado *Igualdade de retribuição entre mulheres e homens	Temos o melhor talento. Sistemas de Compensação Total. Página 172	
	Aprendizagem Organizacional	Capacitação e educação	Temos o melhor talento. Aprendizagem Organizacional. Página 173	
	Desenvolvimento Integral de Nossa Gente		Temos o melhor talento. Desenvolvimento Integral da Nossa Gente. Página 174	

INDICADORES GRI/ PRÓPRIOS	PÁGINA / RESPOSTA	OMISSÃO	VERIFICAÇÃO EXTERNA
LA13. Relação entre salário-base dos homens em comparação com o das mulheres, desmembrado por categoria profissional.	<table><tr><th rowspan="2">DESCRIÇÃO</th><th colspan="2">COLÔMBIA PRE</th><th colspan="2">PERU PRE</th></tr><tr><th>FEM</th><th>MAS</th><th>FEM</th><th>MAS</th></tr><tr><td>MIDDLE / GENERAL MANAGEMENT</td><td>27.192.493</td><td>27.211.446</td><td>31.765</td><td>31.865</td></tr><tr><td>FIRST LINE MANAGEMENT / SUPERVISOR</td><td>12.440.716</td><td>12.745.653</td><td>12.326</td><td>11.922</td></tr><tr><td>SPECIALIST GROUPS</td><td>7.055.491</td><td>7.398.014</td><td>8.778</td><td>7.244</td></tr><tr><td>OTHER EMPLOYEES</td><td>1.734.257</td><td>1.817.116</td><td>4.557</td><td>4.778</td></tr></table> *No caso dos salários da PRE na Colômbia e no Peru, as diferenças apresentadas entre um e outro dado de salário não se devem a diferenças causadas pelo gênero de quem recebe a compensação, mas a que cada cargo tem uma faixa salarial de pelo menos 15% de amplitude, onde o salário pode situar-se dependendo do desempenho e experiência de cada pessoa; isto não significa que se encontra fora da política de compensação.		Página 264-267
LA9. Média de horas de formação por ano/ colaborador, por gênero e desmembrado em categoria de colaborador.	•Gênero: Feminino: 54 h/pessoa, Masculino: 63 h/pessoa (no ano de 2013) •Categoria de emprego: - Altos executivos: 30 h/pessoa - Média e alta administração: 70 h/pessoa - Supervisores: 61 h/pessoa - Grupo de especialistas: 58 h/pessoa - Outros colaboradores: 62 h/pessoa - Total PRE: 61 horas /colaborador (Melhores práticas: 40 horas/ano)		Página 264-267
LA10. Programas de gestão de habilidades e de formação contínua que fomentem a empregabilidade dos trabalhadores e que os apóiem na gestão de encerramento de suas carreiras profissionais.	Temos o melhor talento. Aprendizagem Organizacional. Página 173. Foram realizados treinamentos a todo o pessoal para o desenvolvimento de Competências Comportamentais, Executivas e Técnicas, com base no nosso modelo de formação integral. A distribuição porcentual de HH de treinamento nestas três categorias em 2013 foi a seguinte: Comportamentais (9%), Executivas (28%) e Técnicas (63%).Foi abarcado 87% do pessoal Programa de apoio educativo para conclusão da educação formal (ensino médio, universitário, estudos superiores e inglês). 138 pessoas beneficiadas, com um investimento de USD$ 496.895		Página 264-267
LA11. Porcentagem de colaboradores que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento profissional, por gênero.	**PORCENTAGEM DE COLABORADORES QUE RECEBERAM AVALIAÇÕES DE DESEMPENHOE DE DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL** <table><tr><th rowspan="2">DESCRIÇÃO</th><th colspan="3">SEXO (NÚMERO)</th></tr><tr><th>MULHERES</th><th>HOMENS</th><th>TOTAL No.</th></tr><tr><td>No. Colaboradores que realizaram avaliação</td><td>432</td><td>1529</td><td>1961</td></tr><tr><td>No. Colaboradores que receberam avaliação.</td><td>569</td><td>1857</td><td>2426</td></tr><tr><td>No. Colaboradores no final de 2013 (31 de Dezembro)</td><td>590</td><td>1911</td><td>2501</td></tr><tr><td>TAXA</td><td>76%</td><td>82%</td><td>81%</td></tr></table> **PARA CADA CATEGORIA PROFISSIONAL, % DE COLABORADORES COBERTOS POR UM PROCESSO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO.** <table><tr><th>DESCRIÇÃO</th><th>No Empregados que realizaram avaliação</th><th>No Empregados que receberam avaliação</th><th>Taxa</th></tr><tr><td>Altos Executivos</td><td>0</td><td>31</td><td>0%</td></tr><tr><td>Média E Alta Gerência</td><td>255</td><td>377</td><td>60%</td></tr><tr><td>Supervisores</td><td>343</td><td>438</td><td>78%</td></tr><tr><td>Grupo De Especialistas</td><td>567</td><td>663</td><td>86%9</td></tr><tr><td>Outros Colaboradores</td><td>826</td><td>917</td><td>0%</td></tr><tr><td>TOTAL GERAL</td><td>1961</td><td>2426</td><td>81%</td></tr></table>		Página 264-267

COMPROMISSO	ASSUNTO RELEVANTE EMPRESA	ASPECTO GRI	Enfoque de gestão (Por que é importante? / Como se administra?)
TEMOS O MELHOR TALENTO	Fortalecimento Cultura Pacific	Não se aplica	Temos o melhor talento. Fortalecimento Cultura Pacific. Página 176

COMPROMISSO	ASSUNTO RELEVANTE EMPRESA	ASPECTO GRI	Enfoque de gestão (Por que é importante? / Como se administra?)
FORTALECEMOS A SUSTENTABILIDADE NA CADEIA DE ABASTECIMENTO	Gestão e desenvolvimento de fornecedores e contratistas.	Avaliação fornecedores	Fortalecemos a Sustentabilidade em nossa Cadeia de Abastecimento. Gestão e desenvolvimento de fornecedores. Página 186
	Compra de bens e serviços locais	Práticas de aquisição	Fortalecemos a Sustentabilidade em nossa Cadeia de Abastecimento. Gestão e desenvolvimento de fornecedores. Página 186

INDICADORES GRI/ PRÓPRIOS	PÁGINA / RESPOSTA	OMISSÃO	VERIFICAÇÃO EXTERNA
Próprio. Índice de Ambiente de Trabalho.	Temos o melhor talento. Fortalecimento Cultura Pacific. Página 176		
Próprio. Nível de participação enquete IAL.	Temos o melhor talento. Fortalecimento Cultura Pacific. Página 176		
Próprio. Número de ações de Ambiente de Trabalho realizadas	Temos o melhor talento. Fortalecimento Cultura Pacific. Página 176		
Próprio. Número de pessoas impactadas pelo Ambiente de Trabalho	Temos o melhor talento. Fortalecimento Cultura Pacific. Página 176		
Próprio. Número de horas de intervenção no Ambiente de Trabalho	Temos o melhor talento. Fortalecimento Cultura Pacific. Página 176		

INDICADORES GRI/ PRÓPRIOS	PÁGINA / RESPOSTA	OMISSÃO	VERIFICAÇÃO EXTERNA
Próprio. Descrição de iniciativas para administrar e desenvolver fornecedores.	Fortalecemos a Sustentabilidade na nossa Cadeia de Abastecimento. Gestão e Desenvolvimento de Fornecedores. Melhor Aliado Pacific e Programa Primeiros Passos. Páginas 186-190.		
Próprio. Número de empresas participantes nos Conversatórios com fornecedores potenciais.	Fortalecemos a Sustentabilidade na nossa Cadeia de Abastecimento. Gestão e Desenvolvimento de Fornecedores. Dados Importantes – Gestão e Desenvolvimento de Fornecedores. Página 186.		
EC9. Proporção de despesas com fornecedores locais em lugares onde são desenvolvidas operações significativas.	Fortalecemos a Sustentabilidade na nossa Cadeia de Abastecimento. Compra de Bens e Serviços Locais. Compras e contratações. Página 192-195		Página 264-267
Próprio. Valor em USD de compras e contratações com fornecedores locais/ regionais nas zonas de influência da operação.	Fortalecemos a Sustentabilidade na nossa Cadeia de Abastecimento. Compras e contratações locais e regionais em 2013. Página 192-195		

PACTO Global

Princípios	Referência/Comentário
Princípio 1. As empresas devem apoiar e respeitar, dentro de sua área de influência, a proteção dos direitos humanos fundamentais reconhecidos universalmente.	Nosso Código de Ética e conduta está alinhado a referências internacionais, como a Declaração Universal de Direitos Humanos, a Declaração Universal da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, a Declaração da Nações Unidas sobre os direitos dos povos indígenas, os princípios do Pacto Global, entre outros. Para maiores informações, consultar o capítulo "Respeitamos e promovemos os Direitos Humanos em nossas operações".
Princípio 2. As empresas devem assegurar-se de que não são cúmplices da vulneração dos direitos humanos.	**a.** Em nossas auditorias, avaliamos o cumprimento dos anexos de RSC, HSEQ, trabalhista, e incluímos os princípios do Pacto Global em relação a assuntos trabalhistas e de direitos humanos.(276 empresas auditadas, 35 empresas subcontratistas, 686 auditorias). **b.** Elaboramos uma Guia de Implementação dos Princípios Voluntários, com o objetivo de fortalecer os processos e sistemas de segurança já estabelecidos pela Pacific, com elementos considerados essenciais para uma melhor análise de riscos em Direitos Humanos e uma melhor gestão da segurança por parte da Força Pública e dos serviços de segurança privada. **c.** Capacitamos 200 colaboradores que prestam serviços de segurança privada à Pacific em DDHH. **d.** Iniciamos a construção de um "Sistema de Due Dilligence", que busca identificar e atuar sistematicamente para prevenir impactos negativos reais ou potenciais sobre os direitos humanos de nossos grupos de interesse. Para maiores informações, consultar o capítulo "Respeitamos e promovemos os Direitos Humanos em nossas operações".
Princípio 3. As empresas devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva.	Em dezembro de 2013, a Pacific contava com 1.374 trabalhadores diretos afiliados, o que corresponde a 58,4% de todo o nosso pessoal, e 5.177 afiliados ativos correspondentes aos trabalhadores dos nossos contratistas e subcontratistas, o que corresponde a mais de 45% deste grupo. **a.** Durante a UTEN realizou mais de 2.500 reuniões com grupos de trabalhadores das diferentes empresas contratistas em todos os nossos lugares de operação de MPC e PSE, para promoção do direito de associação, socialização de nossos propósitos, de nossa filosofia, e explicação de acordos, legislação trabalhista e benefícios UTEN. (Isto adicionalmente à atenção individual e personalizada que é oferecida aos trabalhadores pelos nossos funcionários nos pontos de atenção SAA e nas frentes de trabalho). **b**. Adicionalmente, realizou mais de 1.500 reuniões com representantes de contratistas e subcontratistas em campo, Puerto Gaitán, Casanare e Bogotá, para promoção do direito de associação, redução de processos trabalhistas e socialização dos nossos propósitos e da nossa filosofia. **c**. Da mesma forma, colocou em funcionamento a unidade móvel UTEN Hidrocarbonetos, para atender às necessidades da operação em lugares que não possuem ponto de atendimento adequado. Para maiores informações, consultar nosso compromisso "Respeitamos e promovemos os Direitos Humanos em nossas operações".

Princípios	Referência/Comentário
Princípio 4. As empresas devem apoiar a eliminação de qualquer forma de trabalho forçado ou realizado sob coação.	**a.** Asseguramos a ausência do trabalho infantil e qualquer forma de trabalho forçado em nossas operações, e promovemos esta mesma conduta por parte de nossos fornecedores e contratistas mediante auditorias sociais e de HSEQ. Para maiores informações, consultar nosso compromisso "Respeitamos e promovemos os Direitos Humanos em nossas operações".
Princípio 5. As empresas devem apoiar a erradicação do trabalho infantil.	**a.** Asseguramos a ausência do trabalho infantil e qualquer forma de trabalho forçado em nossas operações, e promovemos esta mesma conduta por parte de nossos fornecedores e contratistas mediante auditorias sociais e de HSEQ. Para reforçar este compromisso, continuamos trabalhando com a Rede Local do Pacto Global Colômbia, vinculados à mesa de trabalho de erradicação do trabalho infantil. **b.** Promovemos o melhoramento contínuo do nosso desempenho para a erradicação do trabalho infantil e forçado. Na Pacific, contamos com atividades contínuas de sensibilização, capacitação, controle e auditoria de nossos fornecedores e contratistas, o que nos permite verificar que efetivamente estamos cumprindo totalmente o nosso Código de Conduta e Ética Corporativa, nossas políticas de contratação e trabalhistas, e os nossos anexos contratuais RSC e Trabalhista. Além destas atividades cotidianas de sensibilização e controle, desenvolvemos atividades de fomento à educação infantil em nossas comunidades de influência e grupos indígenas, discutidas no relatório. Para maiores informações, consultar nosso compromisso "Respeitar e promover os Direitos Humanos em nossas operações".
Princípio 6. As empresas devem apoiar a abolição das práticas de discriminação no emprego e ocupação.	**a.** O nosso Código de Ética e Conduta Corporativa está baseado em nossos valores corporativos: Integridade, Diversidade e Inclusão, Liderança, Excelência e Inovação. **b.** Contamos com canais éticos que permitem a elaboração de informes de forma anônima e responsável sobre situações ou eventos que sejam contrários ao cumprimento das políticas éticas da Companhia. Nosso Comitê de Ética se encarrega de cuidar dos casos apresentados. **c**. Além desses canais, nossa cultura ética é reforçada através de comunicações corporativas, workshops ou outras atividades que buscam o fortalecimento dos valores corporativos e a atuação coerente com estes valores. **d**. Em 2012, instalamos a mesa de padrões profissionais com foco na Diversidade e Inclusão. Ela busca compartilhar experiências, lições aprendidas e boas práticas com outras empresas quanto aos princípios 4 e 6. A PRE, em conjunto com a ANDI e o Pacto, forma a secretaria técnica da mesa. **e.** Formamos um Comitê de Gênero em nível gerencial e multidisciplinar. Este Comitê, que vem funcionando desde princípios de 2012, tem como finalidade implementar a política aprovada em 2013 pelo nosso CEO. Além do desenvolvimento de planos de ação que buscam promover oportunidades para que tanto mulheres quanto homens possam ter acesso a um trabalho digno em condições de igualdade, saúde, segurança, crescimento e desenvolvimento profissional. Para maiores informações, consultar nosso compromisso "Respeitamos e promovemos os Direitos Humanos em nossas operações"

Princípios	Referência/Comentário
Princípio 7. As empresas deverão manter um enfoque preventivo que favoreça o meio ambiente.	**a.** Contamos com uma política de HSEQ que integra os assuntos ambientais, estamos certificados em ISO 14001, ISO 9001, OSHAS 18001 e de forma contínua capacitamos nossos colaboradores, fornecedores e contratistas para o seu cumprimento. Adicionalmente, em 2013 recebemos a certificação ISO 50001 em eficiência energética.. **b.** Desde 2012 participamos da mesa de Ambiente. Também fazemos parte da Caring for Climate, uma plataforma do Pacto Global orientada ao avanço do papel das empresas na visibilidade de temas sobre mudança climática. A Caring for Climate atua como um marco para que os líderes das empresas implementem metas e desenvolvam estratégias e práticas em pró da mudança climática, além de se comprometerem a divulgar emissões. Para maiores informações, consultar nosso compromisso "Trabalhamos em harmonia com o meio ambiente".
Principio 8. As empresas devem fomentar iniciativas que promovam uma maior responsabilidade ambiental.	**a.** Em todos os nossos processos buscamos produzir mais utilizando uma menor quantidade de energia e gerando menos emissões. Por isto desenvolvemos o Programa de Gestão e Monitoramento de Emissões Atmosféricas e Qualidade do Ar, que tem como propósito minimizar, mitigar ou compensar os aspectos ambientais ocasionados pelas operações. **b.** Contamos com uma política de HSEQ que integra os assuntos ambientais, estamos certificados em ISO 14001, ISO 9001, OSHAS 18001 e de forma contínua capacitamos nossos colaboradores, fornecedores e contratistas para o seu cumprimento. Adicionalmente, em 2013 recebemos a certificação ISO 50001 em eficiência energética. **c.** Desde 2012 participamos da mesa de Ambiente. Também fazemos parte da Caring for Climate, uma plataforma do Pacto Global dirigida ao avanço do papel das empresas na visibilidade de temas sobre mudança climática. A Caring for Climate atua como um marco para que os líderes das empresas implementem metas e desenvolvam estratégias e práticas em pró da mudança climática, além de se comprometerem a divulgar emissões. Para maiores informações, consultar nosso compromisso "Trabalhamos em harmonia com o meio ambiente"
Principio 9. As empresas devem favorecer o desenvolvimento e difusão das tecnologias respeitosas com o meio ambiente.	Na Pacific, temos consciência de que a água é um recurso natural fundamental para a sobrevivência do ser humano; e compreendendo que este é um recurso esgotável, unimos esforços para fazer um aproveitamento inteligente e estabelecemos medidas de economia e reutilização deste valioso bem. **a.** Por isto realizamos a implementação e instalação de 19 geradores de água com capacidade de produção de 50 litros diários. Esta tecnologia consiste em aproveitar a umidade presente no ar, e mediante o processo de condensação a água é extraída através de técnicas combinadas de temperatura e pressão, para depois ser coletada em tanques primários de armazenamento. Posteriormente a água coletada é filtrada e purificada, produzindo água limpa, clara e potável sem adição de químicos ou aditivos. Com esta iniciativa contribuímos para a redução de resíduos e da marca de carbono por transporte de insumos, e otimizamos o consumo de água. **b.** Prosseguindo com o objetivo de impulsionar o uso de tecnologias e alternativas que propendam à proteção e uso eficiente do recurso hídrico, em 2013 realizamos ações dirigidas ao tratamento da água de produção do campo Rubiales para fins de reutilização. Esta iniciativa busca transformar um resíduo líquido gerado no processo de extração de hidrocarbonetos em um recurso hídrico que atende as condições de qualidade para reutilização na irrigação de cultivos com fins de produção de biocombustíveis ou biomassa para a geração de energia. Para isso realizamos provas operacionais com três plantas de tratamento de osmose inversa, a fim de selecionar a tecnologia mais eficiente e confiável. No total, fizemos o pré-tratamento de 394.470 bbls de água de produção. Deste volume, levamos a condições de qualidade para irrigação agrícola, por meio de tratamento terciário de osmose inversa, um volume de 103.896 bbls. Para maiores informações, consultar nosso compromisso "Trabalhamos em harmonia com o meio ambiente".

Princípios	Referência/Comentário
Principio 10. As empresas devem trabalhar contra a corrupção em todas as suas formas, incluída a extorsão e o suborno.	**a.** Contamos com uma Política Anticorrupção atualizada. Através dela executamos procedimentos que buscam mitigar os riscos associados à lavagem de ativos, financiamento do terrorismo, corrupção e delitos subjacentes, evitando que nossas contrapartes utilizem a organização para legitimar capitais, bens ou ativos provenientes de atividades ilícitas. Em 2013 prosseguimos com o design, construção e implementação do Modelo Cumprimento Regulatório. Com ele identificamos as áreas regulatórias mais relevantes para a Colômbia (9) e Peru (11), totalizando mais de 1.000 informes a entidades regulatórias e designando 60 funcionários responsáveis por assegurar seu oportuno cumprimento. **b.** Quanto à prevenção de lavagem de ativos, desenvolvemos uma base de dados com mais de 12.000 fornecedores ativos, que inclui prestadores de serviços, clientes, acionistas, consultores e colaboradores, verificados em mais de 140 listas de risco global. **c.** Nosso Código de Ética é o marco de referência para orientar a conduta proativa de todos os indivíduos que fazem parte e/ou que atuam em nome da Pacific. Como parte de nosso compromisso para assegurar o cumprimento do estabelecido no Código de Conduta e Ética Corporativa, todos os colaboradores, executivos e diretores devem atualizar anualmente a nossa declaração de ética. **d.** Desde 2012 fazemos parte da mesa de Anticorrupção do Pacto Global com a ANDI, compartilhando nossas práticas e aprendendo com os modelos de outras empresas. Para maiores informações, consultar nosso compromisso "Agimos com coerência e transparência".

Tabla COP ADVANCED

Requisitos COP ADV	Referência/Comentário
Implementar os dez princípios em estratégias e operações	
CRITÉRIO 1: A COP descreve a implementação nas funções corporativas e nas unidades de negócio.	
Melhores práticas cumpridas	
Qualquer política relevante, procedimentos e atividades que a Companhia planeja desenvolver para atender este critério, incluindo objetivos, métricas e pessoas responsáveis.	Na Pacific, contamos com uma política e um modelo de sustentabilidade alinhados a padrões internacionais, tais como: GRI, Pacto Global, ISO 26000, Princípios Voluntários, etc. Nosso modelo está composto por 7 compromissos com assuntos materiais avaliados junto aos nossos grupos de interesse internos e externos, e por indicadores que nos permitem medir o desempenho em cada um destes. Cada um dos compromissos conta com uma área campeã responsável por sua gestão e desempenho. De igual forma, a nossa área de sustentabilidade se encarrega de monitorar o cumprimento e desempenho dos mesmos.
Situe a responsabilidade pela execução da estratégia de sustentabilidade em funções corporativas relevantes (compras, assuntos corporativos, recursos humanos, jurídico, etc.), assegurando que nenhuma função esteja em conflito com os compromissos e objetivos de sustentabilidade da Companhia	Contamos com um Comitê de Sustentabilidade em nível de Conselho Diretor e um em nível gerencial. Este último é composto pelas distintas áreas da Companhia. Estes Comitês têm como objetivo assegurar o design, a implementação e o desdobramento eficaz da estratégia de sustentabilidade, transversal a toda a Companhia. O comitê conta com uma perspectiva multidisciplinar alinhada aos objetivos estratégicos da Companhia e a padrões internacionais, como o Pacto Global.
Alinhar estratégias, objetivos e estruturas de incentivos de todas as unidades de negócio e subsidiárias com a estratégia de sustentabilidade corporativa.	Todas as unidades de negócio e subsidiárias da Pacific, além de companhias das quais possua mais de 50%, devem integrar nossos compromissos de sustentabilidade em sua gestão e estratégia organizacional.
Atribuir a responsabilidade pela implementação da sustentabilidade corporativa a um individuo ou grupo nas unidades de negócio e subsidiárias	A responsabilidade pela implementação da estratégia de sustentabilidade corporativa recai sobre os membros do Comitê de Sustentabilidade em nível de Conselho Diretor, composto por três membros, 67% Independiente, e sobre o Comitê de Sustentabilidade em nível gerencial.
Definir a estratégia corporativa de sustentabilidade para impulsionar sinergias entre e através das áreas de interesse, para administrar adequadamente as compensações.	Em 2013, continuamos trabalhando para o cumprimento do nosso propósito estratégico: A Pacific será, em 2015, a primeira empresa petroleira não estatal da América Latina em termos de reservas, produção e geração de valor, e estará entre as mais reconhecidas por sua contribuição ao desenvolvimento sustentável do seu ambiente. Esta visão renovada demonstra ter sido profundamente influenciada pelo grande compromisso da Companhia com a responsabilidade social e sustentabilidade, pois a partir da necessidade de tornar explícita a convicção por estes temas atualizamos o nosso propósito estratégico, que mostra que a visão não se baseia apenas no econômico, mas em ser reconhecida por sua contribuição ao desenvolvimento sustentável do seu ambiente.
Assegurar que as diferentes funções corporativas estejam fortemente coordenadas para maximizar o rendimento e evitar impactos negativos acidentais.	Identificamos riscos e oportunidades em cada uma das funções corporativas. Ademais, contamos com um Modelo de Administração de Riscos que nos permite anualmente identificar, avaliar, medir, tratar e gerar uma resposta antecipada aos riscos que podem afetar a consecução dos objetivos corporativos.

Requisitos COP ADV	Referência/Comentário
CRITÉRIO 2: A COP descreve a implementação na cadeia de valor.	
Melhores práticas cumpridas	
Qualquer política, procedimentos e atividade que a Companhia planeja desenvolver para atender este critério, incluindo objetivos, métricas e pessoas responsáveis.	Contamos com um Código de Ética e Conduta que é o marco para os nossos princípios de trabalho e deve ser cumprido por todos os nossos contratistas e fornecedores. Adicionalmente e como parte do trabalho para cumprimento do nosso Código de Ética, atualizamos e alinhamos os procedimentos para contratação de fornecedores e contratistas, de forma que estes atendam os padrões e compromissos assumidos pela Pacific. Isto inclui, entre outros, os anexos Responsabilidade Social Corporativa, Código de Ética, Relações Trabalhistas e Segurança Física de todos os contratos da empresa.
Analisar cada segmento da cadeia de valor cuidadosamente, tanto "upstream" quanto "downstream", ao mapear riscos, oportunidades e impactos.	
Comunicar políticas e expectativas a fornecedores e outros sócios de negócio relevantes.	Sensibilizamos os fornecedores e contratistas sobre a importância do trabalho digno, das boas condições e do cumprimento de obrigações trabalhistas. No nosso campo Rubiales realizamos 32 induções a mais de 100 contratistas, nas quais enfatizamos a importância de serem cumpridos os nossos anexos contratuais e as políticas corporativas da Pacific.
Implementar mecanismos de seguimento e análise (por exemplo, auditorias/"screenings") para dar cumprimento à esfera de influência da Companhia.	Os 100% dos nossos fornecedores e contratistas são auditados pelo menos uma vez por ano. Em nossos processos de auditoria incluímos a verificação de padrões de trabalho alinhados aos Princípios do Pacto Global. Quanto à prevenção de lavagem de ativos, desenvolvemos uma base de dados com mais de 12.000 fornecedores ativos, que inclui prestadores de serviços, clientes, acionistas, consultores e colaboradores, verificados em mais de 140 listas de risco global.
Desenvolver ações de sensibilização, de formação e de outros tipos junto a fornecedores e outros sócios do negócio.	Sensibilizamos fornecedores e contratistas sobre a importância do trabalho digno, das boas condições e do cumprimento de obrigações trabalhistas. Capacitamos contratistas que prestam serviços de segurança privada para a Pacific em DDHH. Desenvolvemos, em parceria com a Universidad Externado de Colômbia, o Programa Primeiros Passos em RSE e Sustentabilidade, que teve como objetivo sensibilizar e oferecer aos nossos fornecedores e contratistas diretrizes de atuação para integrar ações de sustentabilidade alinhadas aos princípios do PG.

Requisitos COP ADV	Referência/Comentário
Políticas e procedimentos robustos de Gestão de Direitos Humanos	
CRITÉRIO 3: A COP descreve compromissos, estratégias ou políticas na área de Direitos Humanos.	
Melhores práticas cumpridas	
Qualquer política, procedimento e atividade relevante que a Companhia planeja desenvolver para atender este critério, incluindo objetivos, métricas e pessoal responsável.	Iniciamos a construção de um "Sistema de Due Dilligence", que busca identificar e atuar sistematicamente para prevenir impactos negativos reais ou potenciais sobre os direitos humanos de nossos grupos de interesse. Em 2013, concluímos o trabalho de campo para identificar brechas e oportunidades no cumprimento do nosso compromisso com o respeito e a promoção de direitos humanos em campo, e desenvolvemos uma política corporativa de DDHH, uma análise de riscos em direitos humanos bidirecional e um plano de ação que será colocado em andamento em 2014.
Compromisso de cumprir com todas as leis aplicáveis e respeitar os direitos humanos reconhecidos internacionalmente, independentemente de onde opere a Companhia (por exemplo, a Declaração Universal de Direitos Humanos, a guia dos Princípios de Direitos Humanos) (BRE1 – ARE1)	Nosso Código de Ética e Conduta está alinhado a referências internacionais, como a Declaração Universal de Direitos Humanos, a Declaração Universal da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, a Declaração da Nações Unidas sobre os direitos dos povos indígenas, os Princípios do Pacto Global, entre outros.
Políticas ou declarações integradas ou autônomas que expressem o compromisso de respeitar e apoiar os direitos humanos, aprovadas no mais alto nível da Companhia (BRE 1 + BRE5 + ARE 1 + ARE 5).	**a)** Contamos com o compromisso "Respeitamos e promovemos os Direitos Humanos em nossas operações" e nos enfocamos em: direito de associação, erradicação do trabalho infantil e forçado, segurança e direitos humanos, econômicos, sociais e culturais das comunidades e equidade de gênero. **b)** Desde 2012 contamos um Comitê de Gênero, que tem por finalidade liderar o desenvolvimento de planos de ação que busquem promover oportunidades para que tanto mulheres quanto homens possam ter acesso a um trabalho digno em condições de igualdade, saúde, segurança, crescimento e desenvolvimento profissional. Apoiados no comitê, desenvolvemos um levantamento de dados e interesses que se traduziu em uma Política de Equidade de Gênero e em um plano de ação para 5 anos.
Declarações ou políticas estipulando expectativas sobre direitos humanos dos colaboradores, sócios de negócio e outras partes diretamente relacionadas com as operações, produtos ou serviços (BRE 1).	O respeito pelos Direitos Humanos é um requerimento prioritário para os serviços de segurança em nossas zonas de operação. Por isto, mitigamos os riscos potenciais de violações ou abusos em direitos humanos por parte destas forças mediante capacitações e monitoramento constante de seus atos. Ademais, temos explicitamente estabelecido nos acordos de investimento o compromisso com os direitos humanos e, especificamente, a promoção dos Princípios Voluntários em Segurança e Direitos Humanos.
Declaração de políticas publicamente disponíveis e comunicadas interna e externamente a todo o pessoal, sócios do negócio e outras partes relevantes (BRE 1 + BRE 5 + ARE 1 + ARE 5).	O compromisso de apoio ao Pacto Global foi detalhado no capítulo "Palavras do Presidente", e este relatório está disponível para todos os nossos grupos de interesse.

Requisitos COP ADV	Referência/Comentário
CRITÉRIO 4: A COP descreve sistemas de gestão eficientes na integração dos princípios de direitos humanos.	
Melhores práticas cumpridas	
Qualquer política, procedimento e atividade relevante que a Companhia planeja desenvolver para atender este critério, incluindo objetivos, métricas e pessoas responsáveis.	Iniciamos a construção de um "Sistema de Due Dilligence", que busca identificar e atuar sistematicamente para prevenir impactos negativos reais ou potenciais sobre os direitos humanos de nossos grupos de interesse. Em 2013, concluímos o trabalho de campo para identificar brechas e oportunidades no cumprimento do nosso compromisso com o respeito e a promoção de direitos humanos em campo, e desenvolvemos uma política corporativa de DDHH, uma análise de riscos em direitos humanos bidirecional e um plano de ação que será colocado em andamento em 2014.
Procedimento para assegurar que os direitos humanos sejam respeitados internacionalmente.	
Procedimentos diligentes em ativo que incluam uma análise dos impactos atuais e potenciais sobre os direitos humanos (BRE 2 + BRE 3 + ARE 2 + ARE 3).	
Despertar internamente a conscientização e formação em recursos humanos para colaboradores e cargos de gestão.	Promovemos internamente o nosso compromisso "Respeitamos e Promovemos os Direitos Humanos" através de campanhas e por meio de comunicações, como o Relatório de Sustentabilidade. Sensibilizamos fornecedores e contratistas sobre a importância do trabalho digno, das boas condições e do cumprimento de obrigações trabalhistas. Desenvolvemos workshops de sensibilização quanto ao nosso Código de Ética e Conduta para os nossos colaboradores. Em 2013, capacitamos 769 colaboradores para o cumprimento deste Código. Capacitamos em DDHH 200 contratistas que prestam serviços de segurança privada para a Pacific.
Mecanismos de reclamações em nível operacional para aqueles potencialmente impactados pelas atividades da Companhia (BRE 4 +ARE 4).	Contamos com canais de informes e consultas de temas éticos como meio de fortalecer a comunicação com nossos colaboradores e demais grupos de interesse. Estes canais permitem a elaboração de informes de forma anônima e responsável sobre situações ou eventos que sejam contrários ao cumprimento das políticas éticas da Companhia. São estes canais: linha telefônica especializada, página de Internet e caixas de correio localizadas em cada sede e campo da Companhia.
Atribuição de responsabilidades para identificação de impactos sobre os direitos humanos.	
Processo decisório interno, orçamento e supervisão para respostas efetivas a impactos em direitos humanos.	Contamos com um Comitê de Ética responsável pela avaliação de todos os casos que sejam considerados como violações ao Nosso Código de Ética e Conduta. Desde 2012 contamos um Comitê de Gênero, que tem como finalidade liderar o desenvolvimento de planos de ação que busquem promover oportunidades para que tanto mulheres quanto homens possam ter acesso a um trabalho digno em condições de igualdade, saúde, segurança, crescimento e desenvolvimento profissional. Apoiados no comitê, desenvolvemos um levantamento de dados e interesses que se traduziu em uma Política de Equidade de Gênero e em um plano de ação.
Procedimentos para manter ou cooperar para a solução de impactos adversos em direitos humanos que a Companhia tenha causado ou que tenha contribuído para sua ocorrência (BRE 3+ BRE 4 + ARE3 + ARE 4).	Contamos com um Comitê de Ética responsável pela avaliação de todos os casos que sejam considerados como violações ao Nosso Código de Ética e Conduta.
Procedimentos e programas prontos para dar suporte em direitos humanos, através de: negócio principal, investimentos sociais/filantropia estratégica, políticas públicas de compromisso/defesa, associações ou outras formas de ações coletivas (BRE 6 + ARE 6).	Alinhado ao nosso compromisso de garantir o respeito e a promoção dos direitos humanos em relação à segurança privada e pública nos nossos campos de operação, em fevereiro de 2013 o Comitê Mineiro Energético de Segurança e Direitos Humanos (CME), na Colômbia, aprovou por unanimidade o nosso ingresso como membros. Este Comitê é um espaço de estudo, reflexão e recomendação para melhorar o desempenho do setor e das instituições do Estado Colombiano quanto ao respeito pelos direitos humanos (DDHH) por parte da segurança pública e privada.

Requisitos COP ADV	Referência/Comentário
CRITÉRIO 5: A COP descreve mecanismos efetivos de seguimento e avaliação da integração dos direitos humanos.	
Melhores práticas cumpridas	
Qualquer política, procedimento e atividade relevante que a Companhia planeja desenvolver para atender este critério, incluindo objetivos, métricas e pessoas responsáveis.	Estamos no processo de elaboração de uma política corporativa de DDHH, de uma análise de riscos em direitos humanos bidirecional e de um plano de ação. Nossa política inclui os indicadores de monitoramento e seguimento tanto da política quanto do plano de ação.
Sistema para monitorar a efetividade das políticas de direitos humanos e sua implementação com métricas qualitativas e quantitativas, incluindo cadeia de valor (BR3+ARE3).	Contamos com indicadores de Gestão em Direitos Humanos alinhados às diretrizes GRI, para monitorar o cumprimento do nosso compromisso "Respeitamos e promovemos os Direitos Humanos em nossas operações".
Monitoramento baseado em retroalimentação interna e externa, incluindo os grupos de interesse afetados.	
Revisão do monitoramento e dos resultados por parte do Liderança.	O Comitê de Ética verifica as denúncias de violações de direitos humanos e o Comitê de Sustentabilidade do Conselho Diretor verifica o avanço para cumprimento do nosso compromisso "Respeitamos e promovemos os Direitos Humanos em nossas operações".
Processo de gestão de incidentes que a Companhia tenha causado ou que tenha contribuído para sua ocorrência, para "stakeholders" internos e externos (BRE 4 + ARE 4).	
Os mecanismos de reclamação são legítimos, accessíveis, previsíveis, justos, transparentes, uma fonte de aprendizagem contínua e baseados em compromisso e diálogo (BRE4 + ARE4).	Contamos com canais de informes e consultas de temas éticos como meio de fortalecer a comunicação com os nossos colaboradores e demais grupos de interesse. Estes canais permitem a elaboração de informes de forma anônima e responsável sobre situações ou eventos que sejam contrários ao cumprimento das políticas éticas da Companhia. Posteriormente, é feito um seguimento aos informes e tomadas as ações corretivas necessárias.
Resultados da integração dos princípios de direitos humanos	Operamos com Excelência, Saúde Ocupacional e Segurança Industrial. Auditorias nos contratistas. Respeitamos e promovemos os Direitos Humanos em nossas operações. Erradicação de trabalho infantil e forçado. Em nossas auditorias é avaliado o cumprimento dos anexos RSC, HSEQ, de trabalho, e incluídos os princípios do Pacto Global em relação a assuntos trabalhistas e de Direitos Humanos. Nestes casos, solicita-se ao contratista um plano de ação para solucionar as não-conformidades encontradas. A gerência corporativa de HSEQ realiza auditorias legais periódicas nos contratistas.

Requisitos COP ADV	Referência/Comentário
Políticas e procedimentos robustos de gestão dos padrões de trabalho	
CRITÉRIO 6: A COP conta com enérgicos compromissos, estratégias ou políticas na área dos padrões de trabalho.	
Melhores práticas cumpridas	
Qualquer política, procedimento e atividade relevante que a Companhia planeja desenvolver para atender este critério, incluindo objetivos, métricas e pessoas responsáveis.	Contamos com uma Política de Sustentabilidade que guia a nossa ação e inclui os 7 compromissos assumidos publicamente pela Companhia, entre os quais se encontra o cumprimento de padrões de trabalho e respeito aos Direitos Humanos de todos os nossos grupos de interesse.
Referência, nas políticas da Companhia, aos princípios de padrões de trabalho internacionais relevantes (Convenção ILO) e outros instrumentos normativos internacionais.	Nosso Código de Ética e Conduta está alinhado a referências internacionais, como a Declaração Universal de Direitos Humanos, a Declaração Universal da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, a Declaração da Nações Unidas sobre os direitos dos povos indígenas, os Princípios do Pacto Global, entre outros.
Reflexo da importância dos princípios de trabalho para a Companhia	
Políticas escritas da Companhia para atender a legislação trabalhista nacional quanto a princípios de trabalho, respeitando os princípios de padrões de trabalho internacionais nas operações em nível global, e compromisso no diálogo com representantes da organização de trabalhadores (internacional, setorial, nacional).	Temos o compromisso "Temos o melhor talento" e nos enfocamos em todos os assuntos relacionados com os princípios de trabalho, tais como: seleção e retenção de talento, sistemas de compensação total, balanceamento e qualidade de vida, aprendizagem organizacional, entre outros. Ademais, o nosso Código de Ética e Conduta está alinhado a referências internacionais, como a Declaração Universal de Direitos Humanos, a Declaração Universal da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, a Declaração das Nações Unidas sobre os direitos dos povos indígenas, os princípios do Pacto Global, entre outros.
Inclusão de referências aos princípios incluídos em relevantes padrões de trabalho internacionais nos contratos com fornecedores e outros sócios importantes.	Atualizamos e alinhamos os procedimentos para a contratação de fornecedores e contratistas de forma que estes atendam os padrões e compromissos assumidos pela Pacific. Isto inclui, entre outros, os anexos Responsabilidade Social Corporativa, Código de Ética, Relações Trabalhistas e Segurança Física em todos os contratos da empresa. Em nossas auditorias, avaliamos o cumprimento dos mesmos.
Compromissos específicos e políticas de recursos humanos alinhados às prioridades nacionais de desenvolvimento ou prioridades para o trabalho digno no país de operaçãoción.	Temos os compromissos "Temos o melhor talento" e "Respeitamos e promovemos os Direitos Humanos em nossas operações". Enfocamo-nos em todos os assuntos relacionados com os princípios de trabalho, tais como: seleção e retenção de talento, sistemas de compensação total, balanceamento e qualidade de vida, aprendizagem organizacional, erradicação do trabalho infantil e forçado, direito de associação, equidade de gênero, entre outros. Além disto, contamos com um Código de Conduta e Ética Corporativa e um Manual de Convivência.
Participação e Liderança em esforços mais amplos por parte dos colaboradores da organização (em nível nacional ou internacional), para conjuntamente confrontar desafios relacionados com os padrões de trabalho nos países de operação, possivelmente com um enfoque tripartite (negócios – sindicatos – governo).	Em dezembro de 2013, a Pacific contava com 1.374 trabalhadores diretos afiliados, o que corresponde a 58.4% de todo o nosso pessoal, e 5.177 afiliados ativos correspondentes aos trabalhadores de nossos contratistas e subcontratistas, o que corresponde a mais de 45% deste grupo.
Compromisso estrutural com um sindicato global, possivelmente através de um Marco Global de Entendimento.	

Requisitos COP ADV	Referência/Comentário
CRITÉRIO 7: A COP descreve sistemas de gestão efetivos para a integração dos princípios de trabalho	
Melhores práticas cumpridas	
Qualquer política, procedimento e atividade relevante que a Companhia planeja desenvolver para atender este critério, incluindo objetivos, métricas e pessoas responsáveis.	
Análise de risco e impacto na área de princípios de trabalho.	Contamos com um Modelo de Administração de Riscos no qual estão incluídos riscos relacionados com padrões de trabalho tanto da Pacific quanto de contratistas e subcontratistas.
Mecanismos de diálogo com os sindicatos para regularmente discutir e revisar o progresso da Companhia em sua gestão dos padrões de trabalho.	Contamos com alguns compromissos pactuados, em mesas de diálogo de Puerto Gaitán, entre nossa Companhia, sindicatos e outros atores. Estes compromissos são monitorados, e também realizamos reuniões periódicas.
Criação de consciência interna e formação nos princípios de trabalho para gestores e colaboradores.	Campanhas de Talento Humano promovendo o código de ética, o manual de convivência e os valores corporativos, para trabalhadores diretos e contratistas.
Compromisso ativo com os fornecedores para enfrentar desafios relacionados com temas de trabalho.	Em campo, dispomos de alguns escritórios de nossos maiores fornecedores para monitoramento de sua gestão. Temos espaços em campo e em Bogotá para estarmos em permanente contato com eles. Ademais, contamos com workshops constantes de capacitação e sensibilização quanto aos nossos padrões de trabalho. Para maiores informações sobre o nosso compromisso com fornecedores e contratistas, por favor, consulte o nosso capítulo "Operamos com Excelência". Saúde Ocupacional.
Mecanismos de reclamação, canais de comunicação e outros procedimentos (por exemplo, mecanismos de denúncia) à disposição dos trabalhadores, para relatar preocupações, fazer sugestões ou buscar aconselhamento, projetado e operado de acordo com o representante da organização dos trabalhadores.	Contamos com uma linha ética por meio da qual as pessoas podem fazer as denúncias de forma confidencial. Estas reclamações são levadas ao Comitê de Ética ou ao Comitê de Avaliação de Desempenho de Fornecedores e Contratistas, que constitui um órgão interno de caráter corporativo com faculdades para recomendar aos níveis superiores de direção, representados nos diferentes comitês de Compras e Contratação da organização, sanções e/ou suspensão de fornecedores ou contratistas que tenham incorrido em ações definidas como Não-Conformidades Maiores.
CRITÉRIO 8: A COP descreve mecanismos efetivos de seguimento e avaliação da integração de princípios de trabalho.	
Melhores práticas cumpridas	
Qualquer política, procedimento e atividade relevante que a Companhia planeja desenvolver para atender este critério, incluindo objetivos, métricas e pessoas responsáveis.	Contamos com o nosso compromisso "Temos o melhor talento", que tem por objetivo: Nossa estratégia é o bem-estar e o desenvolvimento integral da nossa gente. Contamos com políticas corporativas de talento humano e de seleção que nos permitem ter uma equipe com grandes capacidades técnicas e humanas, e uma direção com experiência e know-how que contribuem para o cumprimento da nossa visão corporativa.
Sistemas para acompanhar e medir o rendimento com base em padrões de medição de rendimento.	Contamos com indicadores de gestão alinhados às diretrizes GRI.

Requisitos COP ADV	Referência/Comentário
Auditorias ou outros passos para monitorar e melhorar as condições de trabalho nas companhias da cadeia de abastecimento, em alinhamento com os padrões internacionais dos princípios do trabalho.	Operamos com Excelência. Saúde Ocupacional e Segurança Industrial. Nossas auditorias. Respeitamos e promovemos os direitos humanos em nossas operações. Erradicação do trabalho infantil e forçado. Em 2013, 276 empresas auditadas, 35 empresas subcontratistas, 686 auditorias. Em nossas auditorias avalia-se o cumprimento dos anexos RSC, HSEQ, trabalhista, e são incluídos os princípios do Pacto Global relacionados com assuntos de trabalho e direitos humanos. Nestes casos, solicita-se ao contratista um plano de ação para solucionar as não-conformidades encontradas. A gerência corporativa de HSEQ realiza auditorias legais periódicas nos contratistas.
Processos para que os fornecedores se comprometam positivamente a enfrentar os desafios (por exemplo, enfoque conjunto em vez de um enfoque corretivo) através de esquemas para melhorar as práticas de trabalho.	Na Pacific, estamos convencidos da importância de construir relações ganha-ganha e de gerar benefícios que nos permitam crescer juntos, motivo pelo qual durante este ano quisemos abrir um espaço de capacitação em Responsabilidade Social e Sustentabilidade junto aos nossos fornecedores e contratistas, com o fim de gerar conjuntamente o máximo benefício para o nosso ambiente. Durante 3 meses a Universidad Externado de Colômbia fez acompanhamento a 14 dos nossos fornecedores e contratistas, para levar a cabo as seguintes etapas: sensibilização em RSE e sustentabilidade, diagnóstico sobre integração de práticas de RSE e sustentabilidade, identificação e mapeamento de grupos de interesse e relatório final, que incluiu uma proposta de implementação para cada uma das empresas participantes. Esse relatório foi avaliado pela Universidad Externado, por cada empresa participante e pela Pacific.
Resultados da integração dos princípios de trabalho. Para informar os principais incidentes que afetam a Companhia, divulgue que em sua organização não houve abusos relacionados com os princípios de trabalho no passado, que satisfaz esta melhor prática, onde oferecer detalhes pode ser contraproducente. Indicadores GRI sugeridos: LA4, HR4-7.	Respeitamos e promovemos os Direitos Humanos. Direito de associação. Em 2013 foram assinados acordos (não convenções coletivas) entre a Companhia e o sindicato, dirigidos a todos os trabalhadores, contratistas e subcontratistas afiliados ou não ao sindicato. Respeitamos e promovemos os Direitos Humanos em nossa operação. Erradicação do trabalho infantil e forçado. Em 2013 não foram identificadas operações com riscos significativos quanto ao trabalho forçado ou infantil

PROCEDIMENTOS E POLÍTICAS ROBUSTAS DE GESTÃO EM GESTÃO DO MEIO AMBIENTE

CRITÉRIO 9: A COP descreve enérgicos compromissos, estratégias ou políticas na área de gestão ambiental.

Melhores práticas cumpridas

Qualquer política, procedimento e atividade relevante que a Companhia planeja desenvolver para atender este critério, incluindo objetivos, métricas e pessoas responsáveis.	Contamos com uma política de HSEQ que integra os assuntos ambientais, estamos certificados em ISO 14001, ISO 9001, OSHAS 18001 e capacitamos continuamente nossos colaboradores, fornecedores e contratistas para o cumprimento dos mesmos. Em 2013 recebemos a certificação ISO 50001 em eficiência energética. Ademais, contamos com o nosso compromisso "Trabalhamos em harmonia com o meio ambiente" alinhado a padrões internacionais, como as diretrizes GRI.
Referência a convenções internacionais relevantes e outros instrumentos internacionais (por exemplo, a Declaração sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento de rio).	Fazemos parte do Carbon Disclousure Project e do Caring for Climate.

Requisitos COP ADV	Referência/Comentário
Reflexo da importância da gestão ambiental para a Companhia Ao tomar esta determinação, a Companhia deveria considerar (1) se há impactos significativos para o meio ambiente, e (2) se esse impacto pode influir substancialmente nas análises e decisões dos depositários da Companhia.	Temos o compromisso "Trabalhamos em harmonia com o meio ambiente" e nos enfocamos em: energia e emissões, gestão integral da água, biodiversidade, resíduos sólidos, prevenção e atendimento de incidentes, entre outros.
Políticas escritas da Companhia sobre gestão ambiental.	Contamos com uma política de HSEQ que integra os assuntos ambientais, estamos certificados em ISO 14001, ISO 9001, OSHAS 18001 e capacitamos continuamente nossos colaboradores, fornecedores e contratistas para o cumprimento dos mesmos. Em 2013 recebemos a certificação ISO 50001 em eficiência energética.
Compromissos e objetivos específicos para anos específicos.	
Inclusão de um mínimo de padrões de meio ambiente nos contratos com fornecedores e outros sócios de negócio relevantes.	Contamos com um Anexo HSEQ extensivo aos nossos contratos. O cumprimento do mesmo é avaliado em nossos processos de auditoria.

CRITÉRIO 10: A COP descreve sistemas de gestão eficientes na integração de princípios de gestão ambiental.

Melhores práticas cumpridas

Qualquer política, procedimento e atividade relevante que a Companhia planeja desenvolver para atender este critério, incluindo objetivos, métricas e pessoas responsáveis.	Contamos com uma política de HSEQ que integra os assuntos ambientais, estamos certificados em ISO 14001, ISO 9001, OSHAS 18001 e capacitamos continuamente nossos colaboradores, fornecedores e contratistas para o cumprimento dos mesmos. Em 2013 recebemos a certificação ISO 50001 em eficiência energética. Ademais, contamos com o nosso compromisso "Trabalhamos em harmonia com o meio ambiente" alinhado a padrões internacionais, como as diretrizes GRI.
Análise de risco e impacto ambiental.	Temos o compromisso "Trabalhamos em harmonia com o meio ambiente" e nos enfocamos em: energia e emissões, gestão integral da água, biodiversidade, resíduos sólidos, prevenção e atendimento de derramamentos, compensação de serviços ambientais e recuperação de áreas intervindas, entre outros. Ademais, contamos com um Modelo de Administração de Riscos que nos permite identificar, avaliar, medir, tratar e gerar uma resposta antecipada aos riscos ambientais relacionados com as nossas operações.
Análise do impacto do ciclo de vida dos produtos, assegurando políticas de gestão ambiental.	Fazemos uma análise periódica da vida dos produtos e fomentamos projetos de reciclagem para aumentar o ciclo da vida de produtos como a tubulação.
Mecanismos de reclamação, canais de comunicação e outros procedimentos (por exemplo, mecanismos de "denúncias") para relatar preocupações ou para buscar aconselhamento em relação a impactos ambientais.	Contamos com uma linha ética por meio da qual as pessoas podem fazer as denúncias de forma confidencial.
Criação de consciência interna e formação sobre princípios ambientais para os gestores e colaboradores.	Capacitamos continuamente nossos trabalhadores, fornecedores e contratistas no cumprimento da nossa política de HSEQ.
Atribuição de responsabilidades e responsabilização dentro da organização.	A área de HSEQ e sua gerência assumem a responsabilidade pelos temas ambientais e de segurança industrial.

Requisitos COP ADV	Referência/Comentário
CRITÉRIO 11: A COP descreve mecanismos efetivos de seguimento e avaliação da integração de princípios de gestão ambiental.	
Melhores práticas cumpridas	
Qualquer política, procedimento e atividade relevante que a Companhia planeja desenvolver para atender este critério, incluindo objetivos, métricas e pessoas responsáveis.	Contamos com uma política de HSEQ que integra os assuntos ambientais, estamos certificados em ISO 14001, ISO 9001, OSHAS 18001 e capacitamos continuamente nossos colaboradores, fornecedores e contratistas para o cumprimento dos mesmos. Em 2013 recebemos a certificação ISO 50001 em eficiência energética. Ademais, contamos com o nosso compromisso "Trabalhamos em harmonia com o meio ambiente" alinhado a padrões internacionais, como as diretrizes GRI.
Sistema de acompanhamento e medição do rendimento com base em métricas-padrão de rendimento.	Contamos com indicadores de gestão alinhados às diretrizes GRI e DJSI.
Revisão por parte dos líderes do seguimento e resultados de melhoramento.	
Procedimentos para administrar incidentes.	Contamos com planos de contingências e estratégias em caso de um derramamento significativo ou não controlado e/ou um derramamento controlado. Como parte destes planos, que atualizamos periodicamente, identificamos os principais pontos de vulnerabilidade nos campos de operação e que requerem atenção imediata quando da ocorrência de um evento. Para maiores informações sobre os nossos planos de contingência, por favor, consultar o capítulo "Trabalhamos em harmonia com o meio ambiente".
Auditorias ou outros passos a serem seguidos para melhorar o rendimento ambiental das companhias na cadeia de abastecimento.	Contamos com um Anexo HSEQ extensivo aos nossos contratos. O cumprimento do mesmo é avaliado em nossos processos de auditoria.
Resultados da integração dos princípios ambientais Para satisfazer a comunicação da melhor prática sobre incidentes em sua companhia, divulgue que a entidade não sofreu incidentes ambientais no último ano. Indicadores GRI sugeridos: em 1-3, 5-6, 8, 10, 13, 16, 18-20, 26-27.	A Pacific conta com planos de contingências específicos para suas atividades, nos quais estão consignadas as estratégias em caso de surgir um derramamento significativo ou não controlado e/ou um derramamento controlado; a Companhia, nos campos de operação, identificou os principais pontos vulneráveis e que requerem atenção imediata quando da ocorrência de um evento. Constantemente é feito seguimento do estado e funcionalidade das medidas de controle para derramamentos, onde é identificado o risco. Em 2013 NÃO ocorreram derramamentos significativos. Para maiores informações sobre as nossas iniciativas em temas ambientais, por favor, consultar o capítulo "Trabalhamos em harmonia com o meio ambiente". Em 2013 não foram aplicadas multas ou sanções por descumprimento da normatividade ambiental.

Requisitos COP ADV	Referência/Comentário
PROCEDIMENTOS E POLÍTICAS ROBUSTAS DE GESTÃO NA LUTA CONTRA A CORRUPÇÃO	
CRITÉRIO 12: A COP descreve enérgicos compromissos, estratégias ou políticas na área de anticorrupção.	
Melhores práticas cumpridas	
Qualquer política, procedimento e atividade relevante que a Companhia planeja desenvolver para atender este critério, incluindo objetivos, métricas e pessoas responsáveis.	Contamos com uma Política Anticorrupção atualizada, ajustada às melhores práticas da indústria. Através desta política executamos procedimentos que buscam mitigar os riscos associados à lavagem de ativos, financiamento do terrorismo, corrupção e delitos subjacentes, evitando que nossas contrapartes utilizem a organização para legitimar capitais, bens ou ativos provenientes de atividades ilícitas. Entre outras práticas, nossos processos de vinculação de fornecedores, compras e contratações são objeto de uma minuciosa revisão de seus participantes, verificados em mais de 140 listas de riscos globais, transparência das empresas e pessoas relacionadas com nossa organização. A nossa área de auditoria é responsável pelo cumprimento e gestão desta política. Finalmente, contamos com o compromisso "Agimos com coerência e transparência", alinhado às diretrizes GRI, Pacto Global, EITI.
Dar suporte aos líderes da organização em anticorrupção (B4).	A nossa assinatura no Pacto Global constitui um compromisso da liderança da organização com a anticorrupção, de onde se derivam processos e mecanismos para gestão deste assunto.
Estabelecer publicamente uma política de tolerância zero diante da corrupção (D1.	Contamos com uma Política Anticorrupção que está publicada na nossa página web.
Compromisso de cumprimento de todas as leis anticorrupção relevantes, incluindo os procedimentos de implementação para conhecimento da legislação e acompanhamento das alterações (B2).	Contamos com uma Política Anticorrupção que está publicada na nossa página web e que inclui o nosso compromisso com o cumprimento de todas as leis anticorrupção relevantes.
Declaração de apoio aos marcos regionais e internacionais, como a Convenção da ONU contra a corrupção (D2).	
Políticas detalhadas para áreas com alto risco de corrupção (D4).	
Políticas anticorrupção relacionadas com sócios de negócio (D5).	Em relação à prevenção de lavagem de ativos, desenvolvemos uma base de dados com mais de 12.000 fornecedores ativos, que inclui prestadores de serviços, clientes, acionistas, consultores e colaboradores, verificados em mais de 140 listas de risco global.
CRITÉRIO 13: A COP descreve sistemas de gestão eficientes na integração do princípio anticorrupção.	
Melhores práticas cumpridas	
Qualquer política, procedimento e atividade relevante que a Companhia planeja desenvolver para atender este critério, incluindo objetivos, métricas e pessoas responsáveis.	Contamos com uma Política Anticorrupção atualizada, ajustada às melhores práticas da indústria. Através desta política executamos procedimentos que buscam mitigar riscos associados à lavagem de ativos e financiamento do terrorismo. Em 2013, desenvolvemos campanhas de prevenção e sensibilização de colaboradores para prevenir a corrupção. • Capacitamos 588 colaboradores sobre prevenção de fraude e corrupção. • Desenvolvemos e implementamos a aplicação E- learning sobre prevenção de fraude e corrupção. Contamos com um Comitê de Ética que se encarrega de investigar e realizar o correspondente trâmite a todos os casos relacionados com corrupção.

Requisitos COP ADV	Referência/Comentário
Realizar análise de risco em potenciais áreas de corrupção (D3).	Na Pacific, adotamos um Modelo de Administração de Riscos (ERM por suas siglas em inglês) que busca suportar esta estratégia na criação de valor, convertendo-se em uma ponte que oferece uma metodologia para a gestão de riscos na Companhia, em suas unidades de negócio e em seus processos, com a finalidade de que cada um alcance os objetivos propostos. Este último através da correta identificação, avaliação de riscos e estabelecimento de planos de mitigação e controle, para monitorar e escalonar a tendência e evolução no comportamento dos riscos. Da mesma forma, em 2013 realizamos 15 workshops sobre riscos em diferentes processos, tais como: - Abandono de poços - Desenvolvimento de Carrera - Comercialização - Geociências - Investimentos Financeiros - Operações Exploratórias - Produção - Relações Trabalhistas - RSC - Serviços Gerais - Seguros Em 2013, 100% das unidades de negócio foram analisadas quanto aos riscos corporativos definidos pela Companhia, incluídos os relacionados com a corrupção. .
Procedimentos de recursos humanos que dão suporte a compromissos ou políticas, incluindo comunicação e formação a todos os colaboradores (B5 + D8).	Para fortalecer o conhecimento da nossa organização em temas de prevenção de riscos de fraude, desenvolvemos e implementamos um curso virtual que inclui temas relacionados com a apropriação indevida de ativos, corrupção, manipulação do relatório financeiro, entre outros. Em 2013 capacitamos 588 colaboradores sobre prevenção de fraude e corrupção. Ademais, desenvolvemos campanhas de comunicação e sensibilização junto aos nossos diretores e colaboradores, nas quais reforçamos a nossa obrigação de compreender e evitar o possível impacto gerado pelo não cumprimento desta política. Igualmente, incluímos na nossa enquete anual de conflito de interesse, perguntas enfocadas no relacionamento de nossos colaboradores com funcionários do governo.
Controles internos e balanços para assegurar a consistência do compromisso anticorrupção (B6).	Na Pacific, contamos com um plano anual de auditoria que é aprovado pelo Comitê de auditoria do Conselho Diretor, cujo objetivo é informar quais são os programas de trabalho de asseguração e consultoria que serão realizados durante o ano, a fim de assessorar a Companhia na administração de riscos, no fortalecimento da Governança Corporativa e do controle interno, bem como do cumprimento regulatório.
Desenvolvimento de medidas para motivar os sócios a implantarem compromissos anticorrupção (D6).	O alcance da nossa política anticorrupção inclui os sócios.
Gestão da responsabilidade e responsabilização para implementar compromissos e políticas anticorrupção (D7).	O Comitê de Ética recebe os casos de não cumprimento da política anticorrupção e toma as medidas correspondentes. Informamos em nosso relatório os cargos relacionados com a gestão dos riscos de corrupção (Diretora de Controladoria), financeiros (Chefe de gestão Integral de Riscos e Seguros) e de segurança física (Diretor de Proteção de Recursos).
Canais de comunicação e mecanismos de acompanhamento para informar suspeitas ou buscar aconselhamento (D9)	Contamos com canais éticos para que os nossos grupos de interesse possam apresentar casos relacionados com potencial corrupção.
Contabilidade interna e procedimentos de auditoria relacionados com anticorrupção (D10).	Na Pacific, contamos com um plano anual de auditoria que é aprovado pelo Comitê de Auditoria do Conselho Diretor, cujo objetivo é informar quais são os programas de trabalho de asseguração e consultoria que serão realizados durante o ano, com a finalidade de assessorar a Companhia na administração de riscos, no fortalecimento da Governança Corporativa e do controle interno, bem como do cumprimento regulatório.

Requisitos COP ADV	Referência/Comentário
CRITÉRIO 14: A COP descreve mecanismos efetivos de seguimento e avaliação da integração de princípios anticorrupção.	
Melhores práticas cumpridas	
Qualquer política, procedimento e atividade relevante que a Companhia planeja desenvolver para atender este critério, incluindo objetivos, métricas e pessoas responsáveis.	Contamos com uma Política Anticorrupção atualizada, ajustada às melhores práticas da indústria. Através desta política, executamos procedimentos que buscam mitigar os riscos associados à lavagem de ativos e financiamento do terrorismo. Desenvolvemos campanhas de prevenção e sensibilização de colaboradores para prevenir a corrupção.
Revisão, por parte dos líderes, dos resultados de seguimento e melhoria (D12).	Na Pacific, contamos com um plano anual de auditoria que é aprovado pelo Comitê de Auditoria do Conselho Diretor, cujo objetivo é informar quais são os programas de trabalho de asseguração e consultoria que serão desenvolvidos durante o ano, com a finalidade de assessorar a Companhia na administração de riscos, no fortalecimento da Governança Corporativa e do controle interno, bem como do cumprimento regulatório.
Processos para a gestão de incidentes (D13).	Contamos com canais éticos para que os nossos grupos de interesse possam apresentar casos potenciais relacionados com corrupção. Ademais, contamos com um Comitê de Ética em nível de direção que se encarrega de investigar e realizar o correspondente trâmite a todos os casos relacionados com corrupção.
Casos públicos relacionados com corrupção (D14).	
Uso de meios de garantia externos e independentes para os programas anticorrupção.	
Resultados da integração das medidas do princípio anticorrupção Resultados das análises do potencial de corrupção (D3) e mecanismos para buscar aconselhamento/informe (D9). Procedimentos de suporte de políticas anticorrupção. Divulgar que sua organização não teve incidentes é suficiente nos casos em que oferecer detalhes pode ser contraproducente. Indicadores GRI SO2-4.	Contamos com o compromisso "Agimos com coerência e transparência". Na Pacific, através da Avaliação Anual de Riscos de Fraude e Corrupção, 100% das áreas são analisadas quanto aos principais riscos impactantes. Também, através da identificação destes riscos e da posterior avaliação de seu impacto e probabilidade pela Gerência da organização, são identificados os planos de tratamento e mitigação. Os 100% dos diretores e colaboradores adotaram o novo Código de Conduta e Ética e informaram sobre o potencial conflito de interesse. A Política Anticorrupção foi aprovada pelo Conselho Diretor. Durante o ano 2013, através de workshops, os novos colaboradores foram informados e capacitados sobre o alcance da Lei e a Política Corporativa A.C. Os 100% das denúncias de potencial fraude ou corrupção, feitas através dos distintos canais de informe, foram analisados e investigados pelo Comitê de Ética..

Requisitos COP ADV	Referência/Comentário
TOMAR AÇÕES PARA APOIAR OS OBJETIVOS E ASSUNTOS MAIS AMPLOS DA ONU	
CRITÉRIO 15: A COP descreve contribuições do negócio a objetivos e assuntos da ONU.	
Melhores práticas cumpridas	
Qualquer política, procedimento e atividade relevante que a Companhia planeja desenvolver para atender este critério, incluindo objetivos, métricas e pessoas responsáveis.	Contamos com o compromisso "Respeitamos e promovemos os Direitos Humanos em nossas operações", que está alinhado às diretrizes GRI, Pacto Global e objetivos e temas da ONU.
Alinhar a estratégia de negócio a um ou mais objetivos/assuntos relevantes da ONU.	Nosso Marco de Investimento Social está alinhado ao nosso modelo de sustentabilidade e é materializado mediante alianças estratégicas. Está composto pelos seguintes eixos: fortalecimento institucional, educação, competitividade e investimentos solidários.
Desenvolver produtos e serviços relevantes ou elaborar modelos de negócio que contribuam com os objetivos/assuntos da ONU.	
Adotar e modificar procedimentos de operações para maximizar sua contribuição aos objetivos/assuntos da ONU.	Contamos com um Marco de Investimento Social que se fundamenta nos planos municipais e estaduais de desenvolvimento, nos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio e nas necessidades sentidas pela comunidade.
CRITÉRIO 16: A COP descreve filantropia e investimentos sociais de caráter estratégico.	
Melhores práticas cumpridas	
Qualquer política, procedimento e atividade relevante que a Companhia planeja desenvolver para atender este critério, incluindo objetivos, métricas e pessoas responsáveis.	Nosso Marco de Investimento Social está alinhado ao nosso Modelo de Sustentabilidade e é materializado mediante alianças estratégicas. Está composto pelos seguintes eixos: fortalecimento institucional, educação, competitividade e investimentos solidários.
Identifique investimentos sociais e contribuições filantrópicas que se ajustem às competências-chave ou contexto de operações da Companhia como parte integrada de sua estratégia de sustentabilidade.	Em 2013, investimos 67 milhões de dólares em iniciativas de investimento social. Para conhecer o detalhamento destes investimentos, favor consultar o nosso compromisso "Contribuímos com o desenvolvimento sustentável das comunidades".
Coordene esforços com outras entidades e iniciativas para ampliar – e não negar ou desnecessariamente duplicar - os esforços de outros contribuidores.	Todos os nossos investimentos sociais devem atender ao nosso princípio de trabalhar em aliança com entidades públicas, acadêmicas, privadas e não governamentais, para maximizar o impacto de nossas intervenções. Em 2013, contamos com diversas iniciativas de alianças para materializar projetos, como o de Desenvolvimento de Fornecedores Locais, e fechamos negócios acima de USD 7.6 milhões.
Assumir responsabilidade pelos efeitos intencionais ou não intencionais do financiamento, levando em conta os costumes locais, tradições, religiões e prioridades pertinentes de indivíduos e grupos.	Contamos com um processo rigoroso de consulta prévia informada e realizamos encontros periódicos para minimizar o impacto dos efeitos intencionais ou não intencionais da nossa operação.

Requisitos COP ADV	Referência/Comentário
CRITÉRIO 17: A COP descreve advocacia e envolvimento em política pública	
Melhores práticas cumpridas	
Qualquer política, procedimento e atividade relevante que a Companhia planeja desenvolver para atender este critério, incluindo objetivos, métricas e pessoas responsáveis.	
Defesa pública da importância das ações em relação a um ou mais objetivos/assuntos da ONU.	Desde 2010, o nosso presidente comunicou publicamente o compromisso com a implementação dos Princípios do Pacto Global. Nosso Código de Ética e Conduta divulgado aos nossos grupos de interesse está alinhado a referências internacionais, como a Declaração Universal de Direitos Humanos, a Declaração Universal da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, a Declaração da Nações Unidas sobre os direitos dos povos indígenas, os princípios do Pacto Global, entre outros.
Compromisso dos líderes da organização de participar em reuniões de Cúpula-chave, conferências e outras interações públicas importantes relacionadas com um ou mais objetivos/assuntos da ONU.	Desde 2010, o nosso Presidente comunicou publicamente o nosso compromisso com a implementação dos Princípios do Pacto Global. Atualmente, participamos de todas as mesas de trabalho dos 10 princípios e lideramos a de padrões de trabalho.
CRITÉRIO 18: A COP descreve alianças e ações coletivas.	
Melhores práticas cumpridas	
Qualquer política, procedimento e atividade relevante que a Companhia planeja desenvolver para atender este critério, incluindo objetivos, métricas e pessoas responsáveis.	Todos os nossos investimentos sociais devem atender o nosso princípio de trabalhar em aliança com entidades públicas, acadêmicas, privadas e não governamentais para maximizar o impacto de nossas intervenções.
Desenvolver e implementar projetos em associação com entidades públicas ou privadas (Entidades ONU, governos, ONGs ou outros grupos) no negócio, investimentos sociais e/ou defesa pública.	Em 2013, contamos com diversas iniciativas de alianças para materializar projetos, como o de Desenvolvimento de Fornecedores Locais, e fechamos negócios acima de USD 7.6 milhões.
Unir-se a pares da indústria, entidades da ONU e/ou outros terceiros em iniciativas que contribuam para a solução de desafios comuns e dilemas em níveis locais ou globais, com ênfase naquelas iniciativas que estendam o impacto positivo em sua cadeia de valor.	

Requisitos COP ADV	Referência/Comentário
LIDERANÇA E GOVERNANÇA DA SUSTENTABILIDADE CORPORATIVA	
CRITÉRIO 19: A COP descreve o compromisso e liderança do CEO.	
Melhores práticas cumpridas	
Qualquer política, procedimento e atividade relevante que a Companhia planeja desenvolver para atender este critério, incluindo objetivos, métricas e pessoas responsáveis.	Contamos com uma Política de Sustentabilidade que guia a nossa ação e inclui os 7 compromissos assumidos publicamente pela Companhia, desde 2009.
O CEO faz declarações públicas e demonstra liderança pessoal na sustentabilidade e compromisso com o Pacto Global da ONU.	O CEO avaliza o nosso compromisso com o Pacto Global nas comunicações de sustentabilidade, como o presente relatório.
O CEO promove iniciativas para melhorar a sustentabilidade do setor e lidera o desenvolvimento de padrões da indústria	Em sua nota introdutória do Relatório de Sustentabilidade, o CEO estimula a indústria a aplicar os princípios de valor compartilhado e a desenvolver seus negócios de uma forma sustentável e de impacto positivo para o ambiente.
O CEO lidera a equipo executiva no desenvolvimento de estratégias corporativas de sustentabilidade, definindo objetivos e fazendo um seguimento da implantação.	O CEO é o maior porta-voz da sustentabilidade e faz parte do Comitê de Sustentabilidade em nível de Conselho Diretor.
Fazer dos critérios de sustentabilidade e dos princípios do Pacto Mundial uma parte dos objetivos pessoais e estímulos do CEO e da equipe de gestão.	Os princípios do Pacto Global são uma parte estratégica de nossa estratégia de sustentabilidade que é promovida pelos altos níveis da empresa, incluindo o CEO.
CRITÉRIO 20: A COP descreve a adoção e supervisão do Conselho Diretor	
Melhores práticas cumpridas	
Qualquer política, procedimento e atividade relevante que a Companhia planeja desenvolver para atender este critério, incluindo objetivos, métricas e pessoas responsáveis.	Contamos um Comitê de Sustentabilidade em nível de Conselho Diretor e um em nível gerencial, este último composto pelas diferentes áreas da Companhia. Estes Comitês têm como objetivo assegurar o design, a implementação, e o desdobramento eficaz da estratégia de sustentabilidade, transversal a toda a Companhia. O comitê conta com uma perspectiva multidisciplinar alinhada aos objetivos estratégicos da Companhia e a padrões internacionais, como o Pacto Global.
O Conselho de Administração (ou equivalente) assume a responsabilidade e a supervisão da estratégia de rendimento da sustentabilidade corporativa.	Nosso Comitê de Sustentabilidade em nível de Conselho Diretor assume a responsabilidade e supervisão da estratégia de sustentabilidade.
O Conselho estabelece um comitê, quando possível, ou designa um de seus membros como responsável pela sustentabilidade corporativa.	Além dos Comitês de Sustentabilidade, contamos com uma Gerência de Sustentabilidade que faz parte da nossa Vice-Presidência de Assuntos Corporativos e Sustentabilidade, encarregada de trabalhar em conjunto com todas as áreas da Companhia para garantir e propender pela sustentabilidade do negócio e dos ambientes onde operamos. Esta área tem como missão coordenar, monitorar, catalisar e medir a gestão da sustentabilidade em toda a Companhia.
O Conselho (ou Comitê, quando possível), aprova o relatório formal de sustentabilidade corporativa (Comunicação de Progresso).	Os conteúdos do nosso Relatório de Sustentabilidade foram aprovados pelo Comitê de Sustentabilidade em nível de Conselho Diretor.

Requisitos COP ADV	Referência/Comentário
CRITÉRIO 21: A COP descreve o envolvimento com grupos de interesse	
Melhores práticas cumpridas	
Qualquer política, procedimento e atividade relevante que a Companhia planeja desenvolver para atender este critério, incluindo objetivos, métricas e pessoas responsáveis.	Com o objetivo de prosseguir com o fortalecimento da qualidade do relacionamento com o nosso ambiente, entender suas necessidades e expectativas, desenvolver espaços estratégicos para a construção e inovação conjunta e integrar estes insumos à nossa gestão e tomada de decisões, em 2013 obtivemos a aprovação de uma Política de Envolvimento com Grupos de Interesse e desenvolvemos um protocolo especifico com as várias áreas da Companhia para apoiar esse processo. Na Pacific, conseguimos identificar nossos subgrupos de interesse, os responsáveis pelas relações com os mesmos em nível interno, sua integração aos nossos processos; diagnosticar a situação destas relações e encontrar os fatores de sucesso e as oportunidades de melhoramento. Em 2014 implementaremos os protocolos de relacionamento com cada grupo de interesse prioritário.
Reconhece publicamente a responsabilidade pelo impactos da Companhia em stakeholders internos e externos.	Reconocemos publicamente la importancia de mantener una comunicación coherente y transparente con nuestros grupos de interes. Ademas creemos en la importancia de mantenerlos al tanto y tener sus puntos de vista en cuenta a la hora de tomar decisiones.
Define estratégias de sustentabilidade, objetivos e políticas consultando stakeholders-chave. Consultas regulares a stakeholders nas aéreas de direitos humanos, princípios de trabalho, de meio ambiente e anticorrupção. Lista de grupos de stakeholders comprometidos com a organização. desenvolvimento de processos para identificar stakeholders-chave e informe dos resultados das consultas..	Estamos no processo de desenvolver uma estratégia de relacionamento com cada grupo de interesse prioritário e um sistema de envolvimento para regular e monitorar os assuntos pertinentes a cada um.
Consulta os stakeholders na gestão de dilemas de implementação e desafios, e convida para que sejam parte ativa na revisão do rendimento. Estabelecer canais para se comprometer com os colaboradores e outros stakeholders, para escutar suas ideias e orientar suas preocupações e para proteger os "denunciantes".	Nosso Relatório Anual de Sustentabilidade é um dos mecanismos de prestação de contas aos nossos grupos de interesse. Consideramos seus pontos de vista e escutamos suas ideias para incluí-las na nossa estratégia corporativa. Ademais, para fortalecer uma comunicação efetiva com os nossos grupos de interesse, contamos com canais de informes e consultas sobre temas éticos. Estes canais permitem a elaboração de informes de forma anônima e responsável sobre situações ou eventos que sejam contrários ao cumprimento das políticas éticas da Companhia. Os 7 compromissos sobre os quais informamos são resultado de processos de relacionamento com grupos de interesse internos e externos que estão sendo desenvolvidos desde 2009.

Campo Rubiales.

DELOITTE
& Touche Ltda.

Felipe Suarez – Engenheiro Ambiental – Pacific.

Deloitte & Touche Ltda.
Edificio Corficolombiana
Calle 16 Sur 43 A-49 Piso 9 y 10
A.A 404
Nit 860.005.813-4
Medellín
Colômbia

Tel : 57(4) 313 88 99
Fax : 57(4) 313 32 25
www.deloitte.com.co

Relatório de Revisão Independente

Revisão independente do Relatório de Sustentabilidade 2013 de Pacific Rubiales.

Abrangência do nosso trabalho

Realizamos a revisão da adaptação dos conteúdos do Relatório de Sustentabilidade de 2013, para o Guia de elaboração de Memórias de Sustentabilidade de Global Reporting Initiative (GRI) versão 4.0 (G4).

Padrões e processos de verificação

Realizamos nosso trabalho de acordo com a norma ISAE 3000 - *International Standard on Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information* emitida por el *International Auditing and Assurance Standard Board (IAASB)* de la *International Federation of Accounts (IFAC)*.

O nosso trabalho de revisão consistiu em elaborar perguntas para a Administração, e também para as várias áreas de Pacific Rubiales que participaram na elaboração do relatório de sustentabilidade e na aplicação de certos procedimentos analíticos e testes de revisão por amostragem que estão descritos abaixo:

- Entrevistas com os funcionários de Pacific Rubiales para conhecer os princípios, sistemas e abordagens de gestão aplicada para elaborar o relatório.
- Análise de como a partir do exercício de materialidade são definidos os conteúdos, a estrutura e os indicadores do relatório, de acordo com o que foi proposto pela metodologia GRI G4.
- Análise dos processos para reunir e validar os dados apresentados no Relatório.
- Verificação, através de testes de revisão baseados na seleção de uma amostra da informação quantitativa e qualitativa correspondente aos indicadores GRI e próprios incluídos no Relatório de Sustentabilidade e sua correta compilação através dos dados fornecidos pelas fontes de informação de Pacific Rubiales.

Confirmação que o Relatório de Sustentabilidade é elaborado de acordo com a versão GRI G4

Aspectos gerais

Foi confirmado que o relatório se adapta aos requisitos da opção detalhada dos aspectos gerais da versão GRI G4.

Aspectos específicos

Revisamos a abordagem de gestão e os indicadores GRI das questões materiais relacionadas no Anexo 1 e confirmamos que está de acordo a opção detalhada da versão GRI G4.

Conclusões

Como consequência de nossa análise não se revelou nenhum aspecto que nos leve a acreditar que o Relatório de Sustentabilidade possui erros significativos ou não foi preparado conforme o Guia de elaboração de Memórias de Sustentabilidade de Global Reporting Initiative (G4) em sua versão detalhada.

Recomendações

Além disso, apresentamos para Pacific Rubiales nossas recomendações relacionadas às áreas de melhora para fortalecer os processos, programas e sistemas relacionados com a gestão da sustentabilidade. Estas são as recomendações mais importantes:

- Socializar os grupos de interessados internos e externos, as questões materiais identificadas que irão garantir a gestão sustentável do negócio a médio e longo prazo.

- A fim de continuar fortalecendo a gestão de nível social e ambiental, sugerimos realizar revisões semestrais de alguns indicadores-chave, o que irá garantir uma confiabilidade ainda maior na informação e maior exigência na gestão de sustentabilidade dentro da empresa.

Responsabilidades da Diretoria de Pacific Rubiales e de Deloitte

- A elaboração do Relatório de Sustentabilidade Informe, assim como o conteúdo do mesmo, é responsabilidade da organização a qual também é responsável por definir, adaptar e manter os sistemas de gestão e controle interno dos quais obtém a informação.
- Nossa responsabilidade é emitir um relatório independente baseado nos procedimentos aplicados na nossa revisão.
- Este Relatório foi elaborado exclusivamente pelo interesse da organização conforme os termos da nossa proposta de serviços. Não assumimos nenhuma responsabilidade com relação a terceiros diferentes à Diretoria da empresa.
- Realizamos nosso trabalho de acordo com as normas de independência exigidas pelo Código Ético da International Federation of Accountants (IFAC).
- A abrangência de uma revisão limitada é basicamente inferior ao de uma auditoria. Portanto não proporcionamos parecer de auditoria sobre o Relatório de Sustentabilidade.

DELOITTE & TOUCHE LTDA.
Jorge Enrique Múnera D.
Sócio

Bogotá, Março 2014

ANEXO 1

Assuntos Materiais	Indicador GRI
Transparência com o mercado	Não se aplicaindicador GRI
Calidad del producto y la eficiencia	Não se aplicaindicador GRI
Infraestrutura	Não se aplicaindicador GRI
Êxito na nossa operação	Não se aplicaindicador GRI
Rentabilidade	Não se aplicaindicador GRI
Saúde ocupacional e segurança industrial	LA5,LA6, LA7, LA8
Direito de associação	HR4
Erradicação do trabalho infantil e forçado	HR5, HR6
Segurança e direitos humanos	HR7
Direitos econômicos, sociais e culturais das comunidades	SO11
Equidade de gênero	Não se aplicaindicador GRI
Gestão e desenvolvimento de fornecedores	Não se aplicaindicador GRI
Compra de bens e serviços locais	EC9
Ética e cumprimento nos negócios	EN29, SO7, SO8, PR9
Anticorrupção	SO3, SO4, SO5
Auditorias internas e controle	Não se aplicaindicador GRI
Gestão de riscos	Não se aplicaindicador GRI
Transparência em benefícios	Não se aplicaindicador GRI
Biodiversidade	EN11, EN12, EN14
Gestão de riscos	EN8, EN9, EN10, EN22, EN26
Gestão de resíduos	EN23
Energia e Emissões	EN3, EN4, EN5, EN6, EN15, EN16, EN17, EN18, EN19, EN20, EN21
Prevenção e atendimento de Incidentes	EN24
Fortalecimento institucional, Educação Competitividade e Investimentos solidários	EC1, EC7, EC8, SO1, SO2
Seleção e retenção de talento	EC6, LA1, LA2, LA 3
Sistemas de compensação total	EC5, LA13
Aprendizagem organizacional	LA9, LA10
Desenvolvimento integral da Nossa Gente	LA11
Fortalecimento Cultura Pacific	Não se aplicaindicador GRI

Ronald Pantin
CEO

José Francisco Arata
Presidente

Federico Restrepo Solano
Vice-presidente de Assuntos Corporativos e Sustentabilidade

Gerência de Sustentabilidade

Valeria Santos Benedetti
Johanna Rojas Acero
Laura Acevedo Olaya
Pamela Gómez Upegui
Juliana Sardi Libreros
Diana Castillo Bautista

Equipe de Canadá

Peter Volk
Sasha Villoza
Melissa Krishna
Melissa Mackie
Michelle Long
Laura Nourse
Stephen Sforza
Lisa Kitteringham

Gerência de Relações Públicas e Identidade Corporativa.

Rossana Pantin
Maria Isabel Romero
Yillian Crespo
Natalia Esguerra Rezk
Silvia Milena Gómez Moreno

Conceito e Direcção de Arte

MKT Solutions
www.mktsolutions.com.co

Direcção de Fotografia

MKT Solutions

Fotografia

Victoria Montoro
Mateo Bernal

Agradecimentos:

Armando Díaz
Ana Elvia Suarez
Jorge Cuesta
David Prieto
Diana Alarcon
Juliana Acuña
Martin Castro
Claudia Ochoa
Renata Campagnaro
Alfredo Gómez
Carlos Gómez
Enrique Gotera
José Mauricio Sandoval
Justo Guerrero
Alejandro Jimenez
Diana Pulido
Camilo Cruz
Mauricio Villalobos
Claudia Hernandez
Andrea Gómez
María Camila Parra
Luisa Fernanda Bello
Ana Fernanda Contreras
Angela Caicedo
Sonia Turbay
Ana Milena Linares
Armando Izquierdo
Marianela Ledezma
Juan Carlos del Valle
Nelson Mora
Juan Carlos Lopera
Karina Valero
Héctor Sánchez
Álvaro López
Saira Sánchez
Ligia Ceballos
Jorge Luis Gonzalez

Pacific
Rubiales Energy